



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

ARNO GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

ESG Manager
Corinna Geltenbort

Daimlerstraße 10
72649 Wolfschlugen
Deutschland

07022 5001-46
c.geltenbort@arno-online.com



Introduction

Dear stakeholders,

As a family business, resilience is the logical consequence of a forward-looking business strategy. Only by becoming sustainable and committed, we can impact the transformation of the economy and our value chains on an ecological, economic and social level.

ARNO has been ISO 14001 certified for over 15 years. For us, sustainability is not a trend, but the result of analytical processes and the goals and measures derived from them. Transparency is an essential part of sustainable management. This means that we disclose information that is important to our stakeholders. With our third sustainability report, we want to show that we are taking our partners and employees with us on our journey towards a sustainable retail landscape and that social and environmental components are an essential part of the value chain, in line with our vision "We are resilient and create successful shopping experiences worldwide".

The ARNO Sustainability Report is based on the 10 principles of the UN Global Compact and the standards of the Global Reporting Initiative (GRI).



Liebe Stakeholder,

Resilientes Handeln ist uns als Familienunternehmen logische Konsequenz einer auf die Zukunft ausgerichteten Unternehmensstrategie. Nur durch nachhaltiges Engagement können wir auf ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene Einfluss auf die Transformation der Wirtschaft und unsere Wertschöpfungsketten nehmen.

ARNO ist seit mehr als 15 Jahren nach ISO 14001 zertifiziert. Nachhaltigkeit für uns kein Trend, sondern das Ergebnis analytischer Prozesse, daraus abgeleiteter Ziele und Maßnahmen. Zu nachhaltigem Wirtschaften gehört unabdingbare Transparenz. Das bedeutet, dass wir Informationen, die für unsere Stakeholder:innen von Bedeutung sind, offenlegen. Gemäß unserer Vision „Wir sind resilient und schaffen weltweit erfolgreiche Einkaufserlebnisse“ soll unser dritter Nachhaltigkeitsbericht darlegen, dass wir unsere Partner und Mitarbeiter:innen auf unserem Weg in eine nachhaltige Retail-Landschaft mitnehmen und soziale und ökologische Komponenten substantiell in der Wertschöpfungskette sind.

Unser ARNO Nachhaltigkeitsbericht wurde unter Berücksichtigung der 10 Prinzipien des UN Global Compact und den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.



Alien Wolter

Managing Partner
ARNO Group

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Familienunternehmen und Global Player.
Kreativität und Umsetzungsstärke.
Tradition und modernes Denken.
Entwicklung und Produktion.
Mensch und Umwelt.
Marken und Handel.
Das alles ist ARNO.

1936 von Herrmann Arnholdt, Spitzname "ARNO" und Elfriede Arnholdt als Schaufensterreklame gegründet, hat sich das Unternehmen nach und nach zum Spezialisten für Displays, Shop-in-Shop und Store Lösungen entwickelt. Derzeit wird das Unternehmen in der 3. Generation geführt. Inhaber sind die drei Geschwister Tim Arnholdt, Alien Wolter und Sophie Keim. Seit 2022 leiten die Managing Partner Alien Wolter und Tim Arnholdt die ARNO Group. Die Unternehmenszentrale befindet sich seit 1985 in Wolfschlugen.

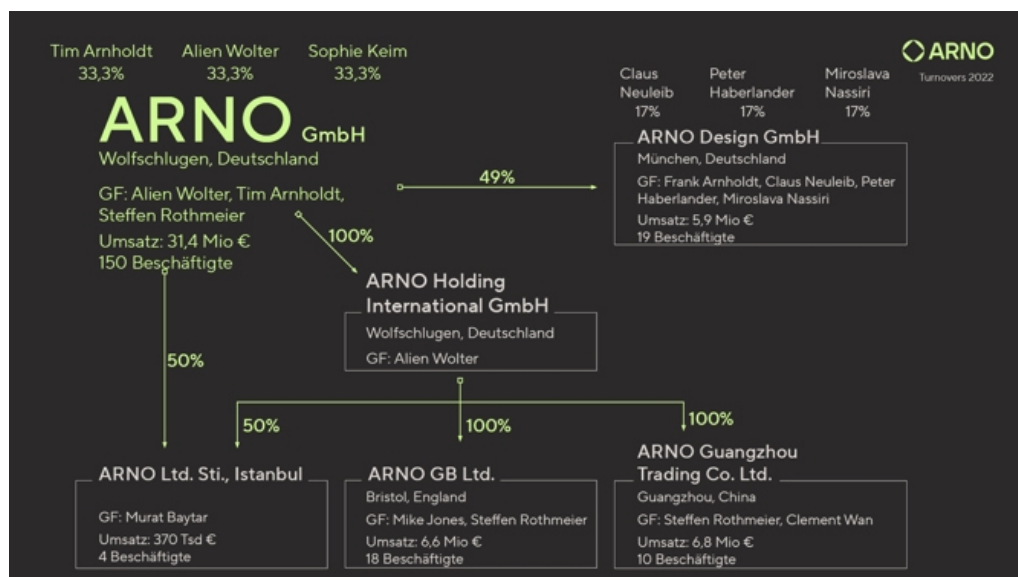
Als Partner für das **Einkaufserlebnis der Zukunft** vertrauen namhafte Kunden weltweit auf ARNO. Das inhabergeführte, mittelständische Familienunternehmen inszeniert Marken am Point of Experience (POE) mit kundenindividuellen Konzepten, durch die sich die Marken klar von der Konkurrenz abgrenzen können. Mit neuen Ideen, jeder Menge Kreativität, und jeder Menge Know-how positioniert ARNO die Marken seiner Kunden am POE, sodass echte Instore-Erlebnisse entstehen. Dabei setzt das Unternehmen auf die Leidenschaft und Begeisterung seiner Mitarbeiter:innen. Gemeinsam mit ihnen, den Tochterunternehmen sowie einem verlässlichen Partnernetzwerk verfolgt ARNO das Ziel:

**den Einkauf
LEICHTER und SCHÖNER
zu machen.**

Bei der Realisierung nutzt ARNO alle denkbaren Optionen. Als grundsolides und hoch innovatives Unternehmen verbinden wir kompromisslose Qualität, Verantwortung und Kostenbewusstsein mit der Kundennähe, Flexibilität und dem Innovationsgeist einer international agierenden Unternehmensgruppe. Stets mit dem Ziel vor Augen, die Kunden und deren Kosument:innen am Point of Experience mit einzigartigen Erlebnissen zu begeistern. Konkret sind das Displays, Shop-in-Shops und Ladenbau Elemente – anders gesagt: All das, was im Handel zur Präsentation von Produkten und Repräsentation von Marken dient.

2022 war die ARNO Group in 5 Ländern vertreten. 182 Mitarbeiter, davon 3 Auszubildende erzielten einen Gesamtumsatz von 47,1 Mio Euro. Am Hauptstandort in Wolfschlugen bei Stuttgart ist die ARNO GmbH größter Arbeitgeber. Hier wurden 397.000 Bauteile produziert und 31,4 Mio Euro erwirtschaftet.

Zum 01.01.2023 ist ARNO mit Standorten in Großbritannien, China und der Türkei sowie mit einem Joint Venture in USA vertreten. Infolge des Ukraine-Konflikts wurde der Standort Russland mit einem Jahresumsatz von 1,9 Mio in 2022 zum 31. Dezember 2022 abgewickelt.



Wichtige Fakten			
ARNO Group			
<p>1936 ARNO Group</p> <p>Über 85 Jahre Erfahrung im Retail Business.</p>	<p>7 Internationale Standorte</p> <p>Stuttgart, Bristol, München, Istanbul, Guangzhou, Shanghai und New York. Erfahrenes Management von komplexen, multinationalen Projekten.</p>	<p>20.000 m² Weltweite Logistik Center</p> <p>Projekte jeglicher Größe, weltweite Auslieferung. Garantierte Betreuung unserer internationalen Lagerstandorte.</p>	<p>200 Angestellte und Freelancer</p> <p>Familiengeführtes Unternehmen. Orientierung an den Prinzipien der Solidarität, Verantwortung und Nachhaltigkeit.</p>
<p>ESG Nachhaltigkeit</p> <p>Zertifizierung nach ISO 9001 und ISO 14001. Umsetzung der ISO 26000. Mitglied des UNGC, DNK, B.A.U.M. e.V., Klimabündnispartner des Landes Baden-Württemberg</p>	<p>Expertise Unser End-to-End Service</p> <p>Retail Beratung, Design Entwicklung, Design Engineering, Technische Konstruktion, Prototypenbau, Produktion, Projektmanagement, Qualitätssicherung, Logistik, Installation, After Sales Service.</p>	<p>Portfolio Was wir bieten</p> <p>Maßgeschneiderte POS Lösungen, Store, Shop in Shop, Display, Digital.</p>	<p>Kunden Branchenübergreifend</p> <p>In der ARNO Gruppe setzen wir internationale Projekte verschiedenster Branchen um: Automotive, Consumer Electronics, Cosmetics, DIY, Drugstore, Household, Retail</p>

Wir beraten. Wir designen. Wir entwickeln. Wir produzieren.

Die gesamte Wertschöpfung findet unter dem Dach der Beratung statt: Unsere Kunden profitieren von Beginn an durch unsere langjährige Erfahrung und unser Know-how. Denn durch Beratung und Fachwissen schaffen wir nachhaltige Produkte und realisieren so den Mehrwert von morgen. Infolge des speziellen Produktsegments, der Verkaufsförderung von Marken fertigen wir als B2B Projektfertiger Einzel-, Klein- und Großserien. Die Entwicklung und Fertigung der Produkte erfolgen im Auftrag, "kundenspezifisch", in einem fixierten und zumeist zeitlich limitierten Zeitraum. Wir produzieren kein Standardsortiment. Unser Ziel ist, mit optisch überzeugenden und wirtschaftlich sinnvollen Resultaten Mehrwerte für unsere Kunden:innen und ihre Konsument:innen zu generieren. Der Weg dahin führt über eine intensive interdisziplinäre Zusammenarbeit: von der Konzeptentwicklung und der dreidimensionale Gestaltung, über den Prototypenbau und die Serienfertigung, bis zur Logistik und Montage vor Ort – überall auf dieser Welt. Die Verbindung zwischen Integrationsfähigkeit und Differenzierung ist dabei ein wesentlicher Aspekt: unsere Projekte fügen sich in bestehende Räume ein und bilden gleichzeitig einen aufmerksamkeitsstarken Kontrast zum Wettbewerbsumfeld.

Unsere Mission "**Creating Instore Success. Together.**" leben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiter:innen und Kund:innen und schaffen so einzigartige Instore-Lösungen. Wir sind Designer, Entwickler, Projektmanager, Ingenieure, Einkäufer, Logistiker, Installateure und andere. Jeder für sich ein hoch qualifizierter Experte. In der Summe ein dynamischer Mix aus erfahrenen Profis und vielversprechendem Nachwuchs. Was uns antreibt sind Werte wie Integrität, Vertrauen, Engagement, Qualität und die feste Überzeugung, dass man sich täglich bewusst verbessern muss, um langfristig exzellente Ergebnisse für seine Kunden zu erzielen. Auch das macht uns für viele Marken- und Handelsunternehmen zum „Partner of Choice“.

Seit 15 Jahren nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 und Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert, sehen wir uns als Treiber unserer Branche. Qualitäts- und Nachhaltigkeitsziele sind seither in unserer Unternehmensstrategie verankert, vgl. 3. Ziele. Seit 2020 veröffentlichen wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht auf Basis der GRI mit dem Ziel "transparent" darzulegen, dass unsere Geschäftspraktiken ethisch korrekt und fair sind und wir ökologische Verantwortung übernehmen. Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht können sich Interessierte gern an die auf Seite 1 genannte Kontaktperson wenden.

Ergänzende Anmerkungen:

Als gestalterisch, aber auch technisch orientiertes Unternehmen präsentiert sich ARNO 2023 in neuem Branding. Im Logo sind die Farbe Schwarz, die Traditionsbewusstsein erkennen lässt, die Farbe Grün, die Frische, Nachhaltigkeit und Dynamik widerspiegelt sowie die Farben Grau und Weiß. Die runde gleichzeitig auch eckige Form steht für Professionalität, Ordnung, Glaubwürdigkeit sowie Einheit. Werte, die Teil unserer Wertepolitik sind.

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.

Wir sind zielorientiert und zukunftsorientiert. Wir engagieren uns für den Aufbau einer nachhaltigen Zukunft. Als internationales agierendes Familienunternehmen mit Tochtergesellschaften in Großbritannien, der Türkei und China sowie einer Strategischen Allianz in den USA bekennen wir uns

- zu den 10 Prinzipien des United Nation Global Compact (UNGC),
- zur Einhaltung des Leitfadens zur sozialen Verantwortung, ISO 26000
- zum Sozialstandard SA 8000, welcher von der US Nichtregierungsorganisation Social Accountability International (SAI) auf der Grundlage der internationalen Menschenrechtskonvention und den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation IAO (International Labour Organization, ILO) entwickelt wurde,
- zu den Sustainable Development Goals (SDG), die von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen in der Agenda 2030 verabschiedet wurden
- zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK),
- zum Klimabündnis Baden-Württemberg,
- zur Zertifizierung nach ISO 9001 Qualitätsmanagement und ISO 14001 Umweltmanagement,
- zur Einhaltung der Standards der ISO 45001 Arbeitsschutzmanagement.

<h2>Ausgezeichnet</h2> <p>und seit 2008 zertifiziert</p>			
			
<p>ISO 9001 Reibungslose Abläufe erfordern klare Prozesse: Qualitätsmanagementsystem mit allen Arbeits- und Betriebsanweisungen, Nachweisen und Verantwortungen.</p>	<p>ISO 14001 Kontinuierliche Verbesserung seit Jahren: Die Zertifizierung ist Grundlage unserer Umweltpolitik. Jede Abteilung arbeitet stetig daran, unsere Umweltziele zu übertreffen.</p>	<p>FSC Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft: Gemeinsam mit unseren Lieferanten ist es unser Anspruch, nachhaltige Waldwirtschaft zu fördern.</p>	<p>ECOVADIS Wir gehören zu den Top 5 Prozent: Ausgezeichnet mit dem Gold Rating von EcoVadis gehören wir zu den Besten in unserer Branche.</p>

Seit 2008 nach der international anerkannten Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001 und der Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001 zertifiziert, haben wir umfangreiche Expertise im Bereich Qualitäts- und Umweltmanagement erworben. Externe Auditoren prüfen Jahr für Jahr die normative und qualitative Leistungsfähigkeit unseres integrierten Managementsystems. Zwei Jahre in Folge, 2021 und 2022 hat der TÜV Süd keine einzige Nebenabweichung festgestellt. Im aktuellen [ARNO GmbH TÜV Süd Kombi Auditbericht](#) wird unser "weit über ein Umweltmanagementsystem hinausgehendes, nachhaltiges Engagement" gelobt. Innerhalb unseres integrierten Qualitätsmanagementsystems steht unseren Mitarbeitenden ein digitales Arbeitssicherheitskonzept zur Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Verfügung, das sich an der DIN EN ISO 45001 orientiert. Im Sicherheits- und Umweltkreis (SUK), der aus Mitgliedern der Geschäftsleitung, Abteilungsverantwortlichen, Qualitäts- und Umweltbeauftragten, Sicherheitsfachkräften und -beauftragten besteht, werden Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes festgelegt, deren Umsetzung betreut und die Ergebnisse in das Arbeitssicherheitskonzept überführt,

ARNO ist Unterzeichner des [UN Global Compact](#), der weltweit größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Jährlich veröffentlichen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht als Communication on Progress (COP). Aufgrund unserer ausführlichen Berichterstattung haben wir beim [UN Global Compact](#) das GC Advanced Level erreicht.



Seit Anfang 2023 ist ARNO Mitglied und [Unterzeichner des Kodex](#) von **B.A.U.M. e.V., dem Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management**. B.A.U.M. arbeitet in zahlreichen [Gremien](#), um die Interessen nachhaltig wirtschaftender Unternehmen zu vertreten. Zusätzlich ist B.A.U.M. Gründungs-Mitglied des International Network for Environmental Management ([INEM](#)).

Nachhaltigkeit sehen wir als globale Herausforderung. Klimaschutz und soziale Gerechtigkeit sind Aufgaben der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft. Die Transformation kann gelingen, wenn möglichst viele Marktteilnehmer an der Umsetzung mitwirken und ihren bestmöglichen Beitrag leisten. Als Teil eines großen Ganzen müssen und wollen wir Verantwortung übernehmen. Durch unser weitreichendes nachhaltiges Engagement möchten wir unser Geschäftsumfeld für nachhaltiges Wirtschaften sensibilisieren und unsere Projekte in eine ökologisch wirksame, ökonomisch sinnvolle und sozial gerechte Realisierung führen. Als Muttergesellschaft haben wir die Inhalte aller Standards firmenübergreifend in unsere internationale Unternehmensstrategie eingebunden und in unserem [ARNO Code of Conduct DE/ARNO Code of Conduct EN](#) bindend für alle Tochtergesellschaften verankert.

Schaffen wir es,
Nachhaltigkeit als Motivations- und Spaßfaktor zu begreifen,
setzt dies Leidenschaft für die anstehenden Aufgaben und Innovationspotential
frei.



Von unseren Geschäftspartnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie die international geltenden Menschenrechte respektieren, ihre Sorgfaltspflichten wahrnehmen und deren Einhaltung entlang der Lieferkette fördern. Bei allen Geschäftsaktivitäten achten wir darauf, dass die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten gemäß ISO 26000 umgesetzt werden. Wir ächten Kinder- und Zwangsarbeit. Korruption lehnen wir strikt ab. Zusätzlich erheben wir an uns und unsere Partner den Anspruch, dass Chancengleichheit garantiert und jegliche Diskriminierung unterlassen wird, vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette und 20. Gesetzliches und richtlinienkonformes Verhalten.

Wir nehmen seit 2015 jährlich am Ecovadis Assessment teil. Für unser nachhaltiges Engagement wurden wir von EcoVadis im Jahr 2022 mit der GOLD ausgezeichnet. Damit gehören wir weltweit zu den TOP 4 Prozent aller bei EcoVadis gelisteten Unternehmen.


ESG


Environment - Social - Governance

Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Unsere Ziele und Maßnahmen richten sich nach den Sustainable Development Goals des UN Global Compact.

Im Ranking der KMU Nachhaltigkeitsberichte wurde unser ARNO Nachhaltigkeitsbericht unter die TOP 15 Berichte Deutschlands gewählt.

Das Ranking wird durchgeführt vom Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und future e.V., gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.







**TOP
4%***

* Mit unserer EcoVadis Goldmedaille zählen wir zu den besten 4% in unserer Branche (Bezugsgröße: 760 Unternehmen der Möbelbranche)

2

Seit 19. Oktober 2022 ist ARNO **Klimabündnispartner des Landes Baden-Württemberg**. Durch unseren Beitritt zum [Klimabündnis Baden-Württemberg](#) gehen wir einen weiteren Schritt in Richtung „nachhaltiges Unternehmen. Wir bekräftigen unsere „Absicht, klimaneutral zu werden, unseren Gesamtenergieverbrauch zu reduzieren und unsere Produkte möglichst THG-frei herzustellen. Beim KONGRESS BW am 19. Oktober 2022 in Karlsruhe überreichte Staatssekretär Dr. Andre Baumann unserer Geschäftsführenden Gesellschafterin, Alien Wolter die Beitrittsurkunde. Ausdrücklich würdigte er das Engagement der sieben, neu hinzugekommenen Unternehmen: **„Diese Unternehmen nehmen eine Vorreiterrolle ein. Und sie alle zeigen eindrucksvoll, dass ambitionierter Klimaschutz ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor ist“**, vgl. 9. Umwelt.

Klimabündnis Baden-Württemberg






Seit 3 Jahren unterstützen wir auf Spendenbasis die Aufforstung regionaler Wälder. Spendenempfänger ist die "[Aktion Baum](#)". Die Unterstützung der NGO erfolgt aus Überzeugung. Ein Erwerb von Klimaschutzzertifikate zum Ausgleich unserer CO₂-Bilanz lehnen wir ab. Derzeit betragen die durchschnittlichen Kosten zur Produktion eines Baumes in Deutschland ca. 3-5 Euro. Gemeinsam mit Wissenschaftler:innen arbeitet "Aktion Baum" daran, die Kosten für die Aufzucht zu senken. Da die gesamte Wertschöpfungskette - von der Gewinnung des Samens, über die Aussaat bis zur Anpflanzung - in Händen der NGO liegt, können die Ausgaben deutlich reduziert werden. Infolge unserer finanziellen Zuwendungen kann "Aktion Baum" jährlich ca. 500 Bäume pflanzen und Lebensraum für Pflanzen und Tiere schaffen.

Sozial engagieren wir uns bei [Plan International](#). Die Organisation, die Kinderrechte und die Gleichstellung von Mädchen in mehr als 75 Ländern fördert, erhält von uns seit 22 Jahren finanzielle Unterstützung.

Die für unsere Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen und umweltbezogenen Vorschriften (Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften) werden von uns selbstverständlich überwacht und angewendet, vgl. 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten. Unser Unternehmensleitbild ist geprägt durch eine Politik, die nachhaltig, gerecht und im Einklang mit umwelt- und sozialökonomischen Erfordernissen steht. Von diesem Leitbild ausgehend haben wir in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsprojekten realisiert und einen essenziellen Beitrag zum Umweltschutz geleistet. Jedes Jahr legen wir neue Nachhaltigkeitsziele fest. Unsere Nachhaltigkeitskennzahlen werden kontinuierlich vom Controlling und dem Qualitäts- und Umweltmanagement überwacht, analysiert und die Nachhaltigkeitsleistung bewertet. Darauf ausgelegte, zielgerichtete Projekte und Investitionsmaßnahmen führen zu einer nachhaltigen Verbesserung. Unsere Handlungsfelder (vgl. 2 Wesentlichkeit), Aktivitäten und Maßnahmen (vgl. 3. Ziele, Realisierte Nachhaltigkeitsprojekte und Operative Nachhaltigkeitsziele) werden wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den folgenden Kriterien vorstellen. Regionale Verantwortung übernehmen wir durch Sponsoring diverser Vereine und Organisationen, vgl. 16. Gemeinwesen.

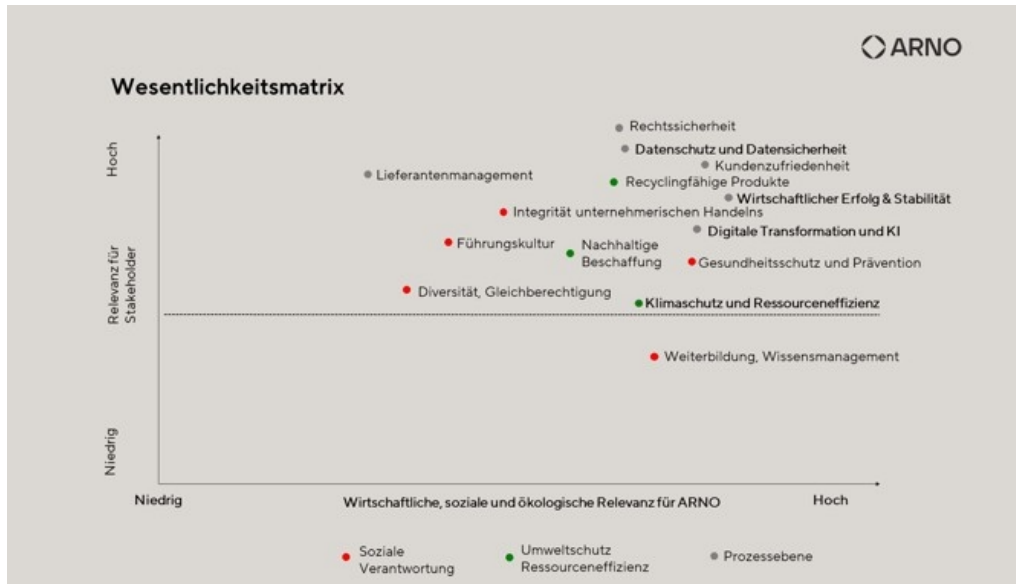
Wir betrachten es als eine spannende Aufgabe, uns den Anforderungen an eine Corporate Social Responsibility zu stellen und Verantwortung zu übernehmen. Dabei haben wir stets im Fokus, dass wir dauerhafte, nachhaltige, positive Veränderungen und soziale Strukturen nur gemeinsam mit verantwortungsvollen Partner:innen erreichen. Diese in unseren Prozess des nachhaltigen, intelligenten Wirtschaftens einzubinden, ist für uns Ansporn und Verpflichtung zugleich.

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.

Grundlage für unser transparentes, verantwortungsvolles Nachhaltigkeitsmanagementsystem sind die Interessen unserer Stakeholder. Seit der Revision der ISO 9001 und 14001 im Jahr 2015 führen wir halbjährlich eine Stakeholderanalyse durch, vgl. 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen. Bei der Datenerhebung legen wir den Schwerpunkt darauf, wesentliche Interessen und Anforderungen der Stakeholder zu identifizieren und mögliche, mit der Geschäftsbeziehung einhergehende Risiken zu ermitteln. Unsere ARNO STAKEHOLDERANALYSE legen wir jährlich Auditoren des TÜV Süd bei den ISO 9001 und ISO 14001 Audits zur Prüfung vor. Nach der Stakeholderanalyse erstellen wir die ARNO WESENTLICHKEITSMATRIX. Sie ist die Basis zur Fokussierung auf zentrale Themen. Die Einordnung und Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte erfolgt durch ein Team, das sich aus der Geschäftsleitung, dem Sales, Human Resources sowie dem ESG-Manager zusammensetzt. Die beteiligten Personen sind mit den Anforderungen, Zielen, Werten, Zusammenhängen und Hintergründen der Stakeholder vertraut. Jeder Stakeholder wird aus der INSIDE-OUT und OUTSIDE-IN Perspektive betrachtet. Die Chancen und Risiken jedes Stakeholders werden diskutiert. Bedeutsame, strategisch relevante Nachhaltigkeitsthemen anschließend kategorisiert und in die ARNO Wesentlichkeitsmatrix übertragen. Aufgrund dieser fundierten Datenbasis sind wir in der Lage:

- ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen für ARNO abzuschätzen,
- Potentiale für eine nachhaltige und zukunftsfähige Unternehmensausrichtung zu erkennen,
- unsere ARNO Nachhaltigkeitsstrategie festzulegen,
- operative und strategische Nachhaltigkeitsziele zu definieren,
- Arbeitsfelder festzulegen.



WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG und ZUKUNFTSFÄHIGKEIT

Wirtschaftlicher Erfolg und Zukunftsfähigkeit gelingen nur Hand in Hand mit unseren Kunden. Wir bewegen wir uns im Produktsegment "Instore-Lösungen" in welchem wir führend sind. Wir wünschen uns eine enge Kundenbindung, die durch Verlässlichkeit, Vertrauen, Leidenschaft und offenen Dialog geprägt ist. Getreu unserem Motto "Den Einkauf leichter und schöner zu machen", ist es unsere Passion, Instore-Einkaufserlebnisse zu schaffen, die unsere Kunden und deren Konsument:innen für den Einzelhandel begeistern. Anders als beim Online-Shopping können die Verbraucher:innen im Einzelhandel Produkte zum Zeitpunkt des Kaufs anfassen, probieren und direkt erwerben. Unser Kundenstamm setzt sich aus den Branchen Automotive, Cosmetics, DIY & Garden, Electronic, Fashion, Finance, Food, Household, Jewellery, Pharmacy, Retail, Stationery, Telecom und Toys zusammen. In den Entwicklungsprozess binden wir alle Partner, d.h. Kunden, Lieferanten, Dienstleister und Töchter ein. Im Zusammenspiel dieser Geschäftspartner sehen wir uns als leidenschaftlichen Ideengeber, zukunftsfähigen Berater und zuverlässigen Projektumsetzer. So entstehen vom Design über die Konstruktion, den Prototypenbau und die Konstruktion bis zur Produktion und der Auslieferung bzw. Installation Instore-Lösungen, die die Aufmerksamkeit der Verbraucher:innen auf sich ziehen, das Interesse wecken und den Produktabverkauf fördern.

Inside-Out-Perspektive

Als nachhaltig agierendes Unternehmen stehen wir in direkten Wettbewerb mit Unternehmen, die die internationalen Standards nicht achten. Sozial gerecht und umweltfreundlich zu agieren ist eine Herausforderung, mit der Zielkonflikte einhergehen. Umweltfreundliche Materialien sind häufig teurer, faire Lieferketten kostenintensiv. Unternehmen, die die internationalen Standards nicht achten, können günstiger anbieten, höhere Margen erreichen und diese für Marketingkampagnen einsetzen. Wir erwarten, dass die CSR zu

einem Umdenken führen wird. Darüber hinaus sehen wir Chancen durch unseren nachhaltigen Weg Neukunden zu gewinnen. Verbraucher:innen werden künftig nicht nur auf ökologische Produkte sondern die Retailumgebung achten. Einzelhändler werden erkennen, dass soziale und ökologische Faktoren sowohl bei ihren Eigenmarken als auch im Ladenbau essenziell für wirtschaftlichen Erfolg sind. Weiterhin werden wettbewerbsfähige Preise, ein attraktives Design und eine effiziente Betriebskostenverwaltung Basis für eine rentable Geschäftsfähigkeit sein. Spielraum für Investitionen zu haben, bedeutet, dass wir Optimierungsprojekte vorantreiben, die Qualität unserer Produkte und Leistungen verbessern und Kunden innovative Lösungen anbieten können. Wirtschaftlicher Erfolg erleichtert die Suche nach qualifiziertem Personal. Gleichzeitig fokussieren wir uns darauf, unsere Mitarbeitenden durch Qualifizierungsmaßnahmen und soziale Leistungen langfristig zu binden, vgl. Kriterium 16. Qualifizierung.

Outside-In-Perspektive

In der von Markenimage bestimmten und Trend abhängigen Einzelhandelsbranche können sich die Erwartungen der Kunden schnell ändern. Ein Mangel an Flexibilität und Innovationskraft führt dazu, dass sich Kunden umorientieren. Ein einzelner Fehler oder ein Projekt, das die Erwartungen nicht erfüllt, kann dazu führen, dass sich eine konstant positive Wahrnehmung plötzlich umkehrt. Wir sind uns dieser Risiken bewusst. Daher sehen wir es als unsere primäre Aufgabe an, das Vertrauen unserer Kunden in unsere Fähigkeiten, Marktkenntnisse und unser Know-how nicht zu enttäuschen. In den vergangenen Jahren sind nachhaltige Produkte und Stores ein entscheidender Kaufaspekt und somit Differenzierungsmerkmal für viele Marktteilnehmer geworden ist. Immer mehr Markenartikelproduzenten ergreifen die Chance, ihre Marke - verbunden mit nachhaltigen Instore-Lösungen - als Lifestyle zu inszenieren. Mit Events wie Produkttests, After Work Partys, Barista Workshops und Wine Tasting locken sie Konsument:innen in die Läden, um ihren Markenkern als Botschaft zu transportieren. Displays, Shop-in-Shop-Systeme und Stores unterstreichen das Markenimage. Kunden, die ein Produkt erwerben, verstehen sich als Teil der Markeninszenierung.

Als Familienunternehmen denken wir in Dekaden. Unser Unternehmensleitbild ist durch "ehrliches, authentisches, offenes und transparentes Handeln" geprägt. Wir möchten ARNO durch bleibende Werte in nächste Generationen zu führen. Als Projektfertiger müssen wir uns täglich neuen Herausforderungen stellen. Kundenindividuelle Aufträge gehen mit einem großen Entwicklungsaufwand einher, erschweren die Planbarkeit und erhöhen die Komplexität. Projektfertigung zieht variierende Materialbedarfe, Kapazitätsschwankungen und unterschiedliche Produktionsdurchlaufzeiten nach sich. Um die Anforderungen meistern zu können, sind resiliente, flexible, anpassungsfähige Strukturen notwendiger Bestandteil unserer Organisationsstruktur. Dadurch können wir herausfordernde Situationen, wie

Preisschwankungen, Rohstoff- und Transportkapazitätsverknappungen sowie den zunehmenden Kostendruck händeln. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Abwägung zwischen wirtschaftlichem Erfolg und anderen Aspekten wie Qualität, Nachhaltigkeit und Kundenzufriedenheit eine komplexe Aufgabe ist. Es bedarf einer ausgewogenen und langfristigen Strategie, um die verschiedenen Anforderungen erfolgreich zu integrieren und gleichzeitig mögliche Herausforderungen zu bewältigen. Der Schlüssel zum Erfolg sind engagierte Mitarbeiter:innen. Als Gemeinschaft gelingt es uns, neue Ideen zu entwickeln, Innovationen voranzutreiben, erfolgreich am Markt zu agieren und gestärkt aus Krisen hervorzugehen.

DATENSCHUTZ und DATENSICHERHEIT

Inside-Out-Perspektive

Cyberattacken nehmen weltweit zu und zählen zu den Top-Gefahren für Unternehmen. Im Jahr 2022 betrug der in Deutschland verursachte Schaden geschätzt auf mehr als 200 Milliarden Euro. Nach einer Studie der Gothaer waren 2022 17 Prozent der KMU Opfer eines Angriffs mit zum Teil erheblichen negativen Folgen, wie Datenklau und Betriebsunterbrechungen. Vorrangige Aufgabe unserer IT ist, Datenschutz und Datensicherheit als zentrale Unternehmenswerte zu etablieren und unsere Mitarbeiter:innen in einem verantwortungsbewussten Umgang mit den Daten der Kunden, Beschäftigten und anderen Stakeholdern zu schulen. Interne Datenschutzrichtlinien und Sicherheitsstandards sorgen für einen sicheren Umgang mit sensiblen Informationen, tragen dazu bei die Privatsphäre der Mitarbeitenden zu schützen und ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Jede Datensicherung erfordert den Einsatz von IT-Infrastrukturen, die Energie verbrauchen. Innerhalb eines vorgegebenen Budgetrahmens versuchen wir bei Investitionsentscheidungen energieeffiziente Technologien zu implementieren, um die Umweltauswirkungen zu minimieren.

Outside-In-Perspektive

Unsere Stakeholder erwarten, dass wir verantwortungsvoll mit ihren Daten umgehen. Nur ein einziger Datenschutzvorfall beeinträchtigt das Vertrauen aller Stakeholder, zieht rechtliche Konsequenzen und Reputationsverluste nach sich. Was Datenschutzgesetze betrifft, sind wir aufgrund eines intern geregelten Prozesses in der Lage, uns an neue Vorschriften anzupassen, vgl. Kriterium 17. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten. Bislang haben unsere Stakeholder nicht nach ökologischen Auswirkungen unserer Datensicherheitsmaßnahmen gefragt.

Unsere IT passt das Datensicherheits- und Datenschutzkonzept aufgrund technischer Weiterentwicklungen, einer dynamischen Bedrohungslage und sich ändernder Rechtsanforderungen kontinuierlich an, vgl. 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten. Da der Prozess intern geregelt und geschützt ist, werden wir das Handlungsfeld nicht in die strategischen Unternehmensziele aufnehmen. Ein Datenschutzbeauftragter ist bestellt. Infolge einer intelligenten

Firewall, diverser Abwehrmechanismen und eines IT-Providers haben wir unser Spamaufkommen im Jahr 2022 auf 0,01 % begrenzt. Compliance-Audits finden im Rahmen des Jahresabschluss durch ausgebildete IT-Sicherheitsexperten bei der Wirtschaftsprüfung statt. Untersucht wird, ob die gesetzlichen Vorgaben, Sicherheitsvorschriften, der Datenschutz und die Vorschriften zur Datenaufbewahrung eingehalten werden. Die Compliance Auditberichte können beim Head of IT eingesehen werden. Cyberresilienz wird für ARNO dauerhaft ein Faktor für die Zukunftsfähigkeit und Stabilität bleiben.

DIGITALE TRANSFORMATION und KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI)

Inside-Out-Perspektive

Als Unternehmen mit eigener IT-Abteilung sehen wir digitale Transformation als Mittel zum Wachstum und der betrieblichen Effizienz. Nutzerorientierte Anwendungen beschleunigen unsere Prozesse und reduzieren die Prozesskosten. Eine intuitive Benutzerführung findet hohe Akzeptanz bei den Anwender:innen, da sie ihre Anforderungen im Bedienkonzept wiederfinden. Bei der Entwicklung und Implementierung von digitalen Lösungen und KI-Technologien achten wir darauf, den Ressourcenverbrauch zu optimieren. 2023 werden wir ELO, den Elektronischen Leitzordner einführen. Hierzu wird es zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation kommen, auf welche wir unsere Mitarbeiter:innen mit Schulungen vorbereiten. Wir binden KI auch bei der Entwicklung neuer Retail-Konzepte ein. KI im Design beschleunigt den Entwicklungsprozess, bringt innovative Ideen und neue Perspektiven zum Vorschein. Unsere IT-Mitarbeiter erhalten wöchentlich 2 Stunden Zeit, um sich mit KI auseinanderzusetzen. Dabei stellen wir uns die Frage, was "verantwortungsvolle KI" bedeutet. Wir wollen zu einer ethisch und moralisch verantwortlichen Umsetzung von KI beitragen. Unsere Positionen sind klar definiert: Verantwortung, Menschlichkeit, Stabilität, Transparenz, Sicherheit und Datenschutz sind Voraussetzungen für ein KI, in dem der Mensch im Mittelpunkt des Unternehmens steht und Risiken und Schäden reduziert bzw. ausgeschlossen werden. Für ARNO erwarten wir Echtzeitdaten, KI-gestützte Datenanalysen, eine höhere Produktivität und ein betriebliches Effizienzmanagement. KI wird Lieferketten auslesen können, um Emissionen und Abfälle zu reduzieren oder für eine optimale Energie- oder Wasserversorgung zu sorgen. Für unser Human Resources könnte sich das Personalrecruiting erleichtern, da KI qualifizierte Bewerber in Datenbanken identifizieren wird. Ein besseres Verständnis der Bedürfnisse unserer Kunden durch Datenanalysen inkl. der Ableitung von Verhaltensmustern und personalisierte Marketingkampagnen sind denkbar. Ferner können durch frühzeitige Social Media Analysen und Nachrichten Trends frühzeitig erkannt werden. Auch bei ESG-Investments wird KI eine entscheidende Rolle spielen, da sie Investoren und Banken unterstützen wird, ESG-Faktoren und ihre Auswirkungen auf Unternehmen besser zu verstehen. Zusammengefasst erwarten wir, dass KI uns Möglichkeiten aufzeigen wird, Daten und Informationen zu generieren, die für unser Kerngeschäft von essenzieller Bedeutung sind.

Outside-In-Perspektive

KI birgt verschiedenen Risiken. Die Systeme verarbeiten enorme Datenmengen, die geschützt werden müssen. Ein weiteres Risiko ist, dass die Systeme Verhaltensdaten analysieren, aus welchen Algorithmen Verhaltensmuster ableiten und dadurch Informationsinhalte, Meinungen und Entscheidungen beeinflussen können. Auch Fehlinterpretationen der künstlichen Intelligenz sind möglich. Besonders Risiko behaftet ist KI dann, wenn User KI ohne Plausibilitätsprüfung anwenden. Bislang hat keiner unserer Kunden einen Nachweis zur praktischen Anwendung eingefordert. Bezüglich ökologischer Aspekte gehen wir davon aus, dass gesetzliche Vorschriften zur Emissionsreduktion und Umweltfreundlichkeit auch die Entwicklung von KI-Technologien beeinflussen. Aus sozialen Gesichtspunkten erwarten wir, dass die digitale Transformation die Arbeitswelt stark verändern. Möglicherweise wird sie von manchem Beschäftigtem als Gefährdung angesehen. Unsere Aufgabe sehen wir daher darin, geeignete Schulungsmaßnahmen zu entwickeln, um unsere Mitarbeiter:innen auf künftige Technologien vorzubereiten und entsprechend zu qualifizieren.

Unser Zukunftsbild findet sich in der IT Vision, der Auftrag in der Mission wieder.

<p>IT VISION</p> <p>Unsere IT-Systeme sind resilient und zukunftsfähig, dabei ist die Usability begeisternd einfach.</p> <p><small>Unternehmensmission: Wir sind resilient und schaffen weltweit erfolgreiche Einkaufserlebnisse.</small></p>	<p>IT MISSION</p> <p>Implementing Digital Apps and Services to Speed up the Business. Together.</p> <p><small>Unternehmensmission: Creating Instore Success. Together.</small></p>	<p><small>ARNO</small></p>
--	---	----------------------------

KLIMASCHUTZ und RESSOURCENEFFIZIENZ

Inside-Out Perspektive

Der unübersehbare Klimawandel führt zu einem Umdenken der breiten Öffentlichkeit. Extremwetterereignisse, sinkende Pegelstände werden zunehmend zum Normalzustand. 2022 wurden in Deutschland pro Einwohner 8 Tonnen CO₂, überwiegend durch fossile Energieträger wie Gas, Öl, Kohle freigesetzt. Als ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen arbeiten wir seit 2008 an Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Ressourceneffizienz. Wir möchten unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen reduzieren. Im Rahmen eines Energieaudits zur ISO 16247-1 haben wir diverse Maßnahmen eingeleitet. 2021 haben wir uns dem Klimabündnis Baden-Württemberg angeschlossen und Klimaziele für Scope 1-3 festgelegt. Als Projektfertiger entwickeln und produzieren wir unsere Produkte kundenindividuell. Somit erfolgt der Fertigungsprozess auftrags- und nicht nachfrageorientiert. Fertigungslinien und -verfahren unterscheiden sich je nach Projekt. Zu Beginn einer Entwicklung ist

unser Anspruch, dass wir das Markenleitbild unserer Kunden in ihren Retail-Systemen widerspiegeln und gleichzeitig nachhaltige, Klima und Ressourcen schonende Lösungen anbieten.

Outside-In Perspektive

Die CSRD, das Lieferkettengesetz, die Erwartungen unserer Kunden, die ISO und ein steigendes Umweltbewusstsein der Gesellschaft forcieren den nachhaltigen Wandel. Ressourceneffizienz, Biodiversität, Wassermanagement, Kreislaufwirtschaft sind in den Medien die bestimmenden Themen. Derzeit können wir keine Aussage dazu treffen, welche Vereinbarungen unser Kunden bei der Entsorgung Präsentationssysteme mit dem Einzelhandel treffen. Im Produkt-, nicht aber Displaybereich gehen einige Einzelhändler mit der Aktion "[Mülltrennung wirkt](#)" mit gutem Beispiel voran. Leider bietet "Mülltrennung wirkt" derzeit keine Teilnahme B2B agierender Unternehmen an.

Im Februar 2023 war die [Umweltechnik Baden-Württemberg](#) unser Gast. Gemeinsames Ziel war, die von uns eingesetzten Materialien zu bewerten und spezifische Informationen zu gewinnen, was „nachhaltig“ auf Produktebene bei ARNO bedeutet. Heraus kristallisiert haben sich zwei Leitgedanken, die uns bei zukünftigen Produktentwicklungen begleiten werden. Eine Maxime ist die Nutzungsphase: Produkte mit einer langen Lebensdauer überzeugen 1. durch gute Materialeigenschaften, 2. eine effiziente Nutzung der Ressource, 3. einer möglichst geringen Umweltbelastung. Die zweite Maxime ist, dass biobasierte Materialien vielfach in Konkurrenz zur Lebensmittelindustrie stehen. Zudem enthalten biobasierte Materialien teilweise Additive, die der Kreislaufwirtschaft bei der Wiederaufbereitung Probleme bereiten. Bei der Beschaffung setzen wir daher vorwiegend auf widerstandsfähige, robuste, qualitativ hochwertige und recyclingfähige Materialien. Sie eignen sich zur Wiederverwendung, gewährleisten eine hohe Wartungs- und Reparaturfähigkeit und verlängern die Produktlebensdauer. Ausschuss und Materialverluste bei der Herstellung werden vermieden. Ein weiteres Ziel ist die Minimierung des Energieeinsatzes, z.B. der Beleuchtung im Handel. Durch die Ausschöpfung aller Ressourceneffizienzpotenziale schaffen wir Instore-Lösungen, die Ressourcen sparen, demontierbar und recyclingfähig sind. Immer häufiger holen wir gebrauchte Präsentationssysteme aus dem Einzelhandel zurück. Inhouse werden Gebrauchsspuren beseitigt, Bauteile ersetzt oder ergänzt, bevor die Möbel erneut im stationären Handel zum Einsatz kommen. Infolge der Wiederverwendung gebrauchter Teile und der Zuführung irreparabler Bauteile in den Recyclingprozess schöpfen wir alle Ressourceneffizienzpotenziale bestmöglich aus. Zusätzlich wird weit weniger neue Energie und weniger neues Material als bei einer Neuproduktion benötigt. Hinsichtlich der Wiederverwertbarkeit, der von uns eingesetzten Materialien, sind wir aufgrund modularer Bauweise in der Lage, an uns zurück gesandte Produkte materialbezogen zu demontieren und in die Kreislaufwirtschaft zurückzuführen, vgl. 3. Ziele und 4. Tiefe der Wertschöpfungskette.

Fazit ist, dass wir uns aus Überzeugung und mit viel Herzblut für einen nachhaltigen Wandel einsetzen. Als mittelständische KMU einer für Privatpersonen eher unbekanntem Branche wurden wir in der Vergangenheit im öffentlichen Umfeld nicht immer in dem Umfang wie ein Konzern wahrgenommen. Dies scheint sich zu ändern. Infolge umweltökonomischer Instrumente und politischer Entscheidungen finden unsere Umweltaktivitäten öffentliche Anerkennung. 2022 wurden wir Klimabündnispartner des Landes Baden-Württemberg. Damit zählen wir zu den ersten Unternehmen des Landes.

ARNO ist:

- [Klimabündnispartner](#) des Landes Baden-Württemberg,
- Mitglied von [B.A.U.M. e.V.](#) dem Netzwerk für nachhaltiges Management,
- Unterstützer von [CEOs bekennen Farbe](#) der Initiative Pro Recyclingpapier,
- Spendenpartner der [Aktion Baum](#)

Für unser Engagement erhalten wir von unseren Kunden, Auditoren und Nachbarn viel Lob. Unsere Stakeholder nehmen unsere Entwicklung positiv zur Kenntnis genommen. 2022 wurden wir von EcoVadis, der weltweit bedeutendsten Nachhaltigkeitsrankingplattform mit GOLD ausgezeichnet. Damit gehören wir zu den Top 5 Prozent aller von EcoVadis beurteilten Unternehmen (Grundgesamtheit 2022: 90.000 Unternehmen) und zu den Top 4 Projekten unserer Branche. Beim deutschen IÖW/future e.V. Nachhaltigkeitsranking haben wir mit 65,1 von 100 möglichen Punkten nur knapp die Top Ten verfehlt.

Sorge bereiten uns die weltpolitische Lage und die Konsequenzen, die sich durch den völkerrechtswidrigen russischen Angriff auf die territoriale Souveränität der Ukraine und das Handelsembargo gegenüber Russland ergeben. Zur Deckung der energetischen Versorgung wird die westliche Welt Hunderte Milliarden in eine neue fossile Infrastruktur investieren. Nach Einschätzung des Weltklimarats könnte diese Entwicklung zu einer Erderwärmung von über 2 Grad führen. Den Klimawandel zu stoppen, ist eine weltweite Aufgabe.

SOZIALE VERANTWORTUNG

Inside-Out-Perspektive

Wir beobachten, dass sich soziale Verantwortung primär an den Bedürfnissen und der Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen und Kunden orientiert. Als Familienunternehmen haben wir eine erweiterte Perspektive. Wir sehen uns darin, gesamtgesellschaftlich Verantwortung zu übernehmen. Wir unterstützen Richtlinien, die negative Auswirkungen für die Gesellschaft verringern. Infolge einer geringen Fertigungstiefe schenken wir der Komplexität der Lieferketten und unseren Partner:innen besondere Beachtung. Soziale Gerechtigkeit in der Arbeitswelt betrachten wir als eine der großen, globalen Herausforderungen der Gegenwart. ARNO arbeitet mit Partnern aus unterschiedlichen

Kulturkreisen zusammen. In unserem „ARNO Code of Conduct“ und unserer ["Leitlinie Antikorruption"](#) zeigen wir verbindliche, unternehmensweit gültige Leitlinien auf. Die Leitlinien basieren auf den 10 Prinzipien des UNGC, den 17 SDGs, Standards der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie geltenden Gesetzen und Richtlinien. Gleiche Werte und gegenseitiges Vertrauen im Sinne eines "Partnership for Goals" sind für uns unverzichtbar. Wir verpflichten alle Geschäftspartner zur Einhaltung der Standards. Wir erwarten, dass unsere Partner die internationalen Compliance-, Umwelt und Arbeitsstandards wirksam und nachhaltig umsetzen. In Risikoländern führen wir On-Site Audits durch. Sollte sich herausstellen, dass ein Geschäftspartner unsere Leitlinien nicht einhält, beenden wir das Geschäftsverhältnis. In den vergangenen Jahren haben wir keine Unregelmäßigkeit festgestellt, vgl. GRI-404-1. Als Familienunternehmen mit flachen Hierarchien leben wir von einem Arbeitsklima, in welchem gegenseitige Wertschätzung geprägt ist. Über 3 Generationen sind wir kontinuierlich und konsequent mit unseren Mitarbeiter:innen und den Projekten gewachsen. Unser Leitbild ist durch einen kooperativen Führungsstil, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, fairen Arbeitsbedingungen, Vielfalt, Chancengleichheit und Weiterbildungsmöglichkeiten geprägt. Wir sehen es als unsere Pflicht, unsere Mitarbeitenden achtsam zu begleiten und Vorkehrungen zur Gesunderhaltung der Belegschaft zu treffen. Weitere Informationen vgl. 9., GRI 102-44 und Kriterium 17. Menschenrechte. Wir praktizieren die ISO 45001 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, auch wenn wir nicht zertifiziert sind, vgl. 3. Kriterien Ziele.

Philanthropische Verantwortung übernehmen wir, in dem wir wohltätige Organisationen oder regionale Institutionen unterstützen.

ARNO ist Spendenpartner von:

- [Plan International](#)
- [Aktion Baum - Non Profit-Organisation](#).

Outside-In-Perspektive

Wir nehmen wahr, dass unsere Stakeholder zunehmend darauf achten, wie wir soziale Verantwortung übernehmen. Finanzinstitute legen mittlerweile einen starken Fokus auf Unternehmen, die ökologische und soziale Verantwortung übernehmen. Gesetzliche Anforderungen und Vorschriften regeln, dass soziale Standards eingehalten werden. Die aktuellen gesellschaftlichen Bewegungen und Trends hat uns dazu veranlasst, eine aktive Rolle in unserer Branche zu übernehmen. Wir passen unsere Strategie kontinuierlich an, um die Interessen der Stakeholder zu berücksichtigen. Infolge der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und des Lieferkettengesetzes erwarten wir, dass betroffene Kunden umfassende Informationen von uns einfordern. Inwieweit sich der zusätzliche Arbeitsaufwand auf unsere personellen Kapazitäten auswirken wird, können wir derzeit nicht einschätzen. Auf die Fragen unserer Kunden zur CSRD sind wir vorbereitet. Unsere interne Struktur und Prozesse

sind darauf ausgerichtet, transparente und detaillierte Informationen gemäß den CSRD-Anforderungen bereitzustellen. Wir sind offen für den Dialog mit unseren Kunden und stehen bereit, ihre spezifischen Anfragen zur CSRD zu beantworten.

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.

Ökonomische Zielsetzungen sind für uns untrennbar mit verantwortungsvollem Handeln gegenüber der Gesellschaft und nachhaltigem Engagement zur Aufrechterhaltung einer lebenswerten Umwelt verbunden. Bei der Ermittlung der Nachhaltigkeitsziele legen wir das 3-Säulen-Modell zugrunde. Die Grundpfeiler "ÖKOLOGIE - ÖKONOMIE - SOZIALES" setzen wir gleichrangig und gleichzeitig um. Für eine transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung ist eine solide, evidenzbasierte Datenbasis unerlässlich. Bei der Analyse der Stakeholder und der anschließenden Wesentlichkeitsmatrix werden die Kernthemen identifiziert und priorisiert, vgl. Kriterien 2. Wesentlichkeit und 9. Anspruchsgruppen.



RECYCLINGFÄHIGE PRODUKTE (Customer Relationship Management)

Wir bieten unseren Kunden ressourcen- und energieeffiziente Lösungen an. Bei jedem neuen Projekt setzen wir uns zum Ziel, recyclingfähige Produkte mit überdurchschnittlich langer Produktlebensdauer im modularen Aufbau zu entwickeln, vgl. Kriterium 2. Die verbauten Komponenten und Einzelteile müssen nach Gebrauch in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden können. Zusätzlich sind wir bestrebt, natürliche Materialien zu verwenden. Die Gewährleistung verlässlicher Produktsicherheit zum Schutz der Konsumenten ist logischer Bestandteil unserer Qualitäts- und Umweltpolitik. 2022 haben wir gemeinsam mit unseren Kunden, gebrauchte, zerschlissene Präsentationssysteme aus dem Einzelhandel in unsere Produktionsstätten zurückgeführt, dort aufbereitet, repariert und in den Einzelhandel zurückgeführt. Durch die Wiederherstellung der Präsentationssysteme hat sich der Produktlebenszyklus deutlich verlängert. Defekte Teile wurden der Kreislaufwirtschaft zugeführt.

KLIMASCHUTZ UND RESSOURCENEFFIZIENZ

Mit dem European Green Deal verfolgt die EU das Ziel, die Treibhausgasemissionen bis 2050 in der EU auf „Netto-Null“ zu bringen. Das Bundesland Baden-Württemberg, in dem unser Headquarter ansässig ist, will im Jahr 2040 klimaneutral sein. Die Umsetzung wird nur gelingen, wenn Unternehmen, Organisationen, Städte und jeder Einzelne seinen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen und zur Ressourceneffizienz leistet. Der Wirtschaft fällt beim Transformationsprozess eine Schlüsselrolle zu. Innovative, klimagerechte Lösungen sind gefragt. Als ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen setzt sich ARNO seit mehr als 15 Jahren Umweltziele. Durch regelmäßige Analysen der Umweltkennzahlen und diverser Nachhaltigkeitsprojekte, die wir im Folgenden vorstellen, haben wir unsere Umweltleistung deutlich verbessert. Infolge steigender Akzeptanz umweltpolitischer Notwendigkeiten, diverser umweltökonomischer Instrumente sowie Nachhaltigkeitsprojekte konnten wir unsere Aktivitäten mit unseren Kunden, Lieferanten und Dienstleistern mehr und mehr ausweiten, vgl. Kriterien 10, 11, 12.

ARBEITSSICHERHEIT- UND GESUNDHEITSSCHUTZ in Anlehnung an ISO 45001

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind bedingungslose Voraussetzungen für die Gesundheit und den Schutz unserer Beschäftigten. Mit der Umsetzung der ISO 9001 und 14001 im Jahr 2007 haben wir ein Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem, das sich eng an der ISO 45001 orientiert, aufgebaut. Auch wenn wir nicht zertifiziert sind, ist das digitale Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept ein unverzichtbarer Teil unseres integrierten Managementsystems geworden, vgl. Kriterium 6 Regeln und Prozesse. Gefährdungsbeurteilungen gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), wonach der Arbeitgeber eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten je nach Art ihrer Tätigkeit durchzuführen hat, liegen für alle

Bereiche vor. Hierdurch können Handlungsschwerpunkte bestimmt, betriebliche Aktivitäten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes gesteuert, Arbeitsschutzaktivitäten kontrolliert sowie auf ihre Wirksamkeit hin beurteilt werden. Betriebsanweisungen (BetrSichV) regeln arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenes Verhalten im Betrieb und sind Grundlage für Unterweisungen. Darüber hinaus enthalten sie Angaben zum Umwelt- und Sachschadenschutz. Als Arbeitgeber sorgen wir dafür, dass allen Beschäftigten die Betriebsanweisungen in verständlicher Form und Sprache zur Verfügung stehen. Wir haben ausgebildete Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragte im Einsatz. Jährlich werden Sicherheitsunterweisungen durchgeführt. Eine besondere Bedeutung kommt unserem Sicherheits- und Umweltkreis (SUK) zu, der Maßnahmen zum Umwelt- und Gesundheitsschutz festlegt (vgl. GRI 403-4). Durch die vom Sicherheits- und Umweltkreis jährlich festgelegten Maßnahmen werden Unfälle vermieden, Krankheiten werden vorgebeugt, Fehlzeiten sowie daraus resultierende Kosten für das Unternehmen minimiert. Über unser Gesundheitsmanagementsystem bieten wir viele Präventionsmaßnahmen an, vgl. Kriterium 16. Diverse Gesundheitsmaßnahmen können kurzfristig hochgefahren und auferlegt werden, u.a. Testangebote, Maskenausgaben, Gesundheitserklärungen für Mitarbeiter:innen und Besucher:innen, Sicherheitsunterweisungen und Homeoffice, vgl. GRI 102-44.

Für die Umsetzung der strategischen Nachhaltigkeitsstrategie und die jährliche Festlegung der strategischen Nachhaltigkeitsziele, vgl. Kriterium 5 ist die Geschäftsleitung zuständig. Die Überwachung und Auswertung der strategischen Nachhaltigkeitsziele führen das Controlling sowie Qualitäts- und Umweltmanagement durch, vgl. Kriterium 7. Unsere kurz- und mittelfristigen Nachhaltigkeitsziele ermitteln wir jährlich auf Grundlage unserer strategischen Nachhaltigkeitsziele. Zusätzlich fließen Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter:innen und Lessons Learned Tickets in die Ziele ein, vgl. Kriterium 14. Stets im Blick haben wir:

- die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN),
- die Sustainability Development Goals,
- die 10 Prinzipien des UN Global Compact (UNGC),
- die Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001,
- den Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung DIN EN ISO 26000,
- die gesetzlichen Verordnungen,
- unseren ARNO Code of Conduct sowie die ARNO Anti-Korruptionsrichtlinie
- unsere ARNO Whistleblower Software

Unter Berücksichtigung unserer Geschäftsaktivitäten haben wir unsere [ARNO SUSTAINABLE GOALS \(SDGs\)](#) definiert. Mit diesen und unsere, in den vergangenen Jahren realisierten Projekten setzen wir ein deutliches Zeichen für eine nachhaltige, ökologische und sozial gerechte Welt.

Nachhaltigkeitsziele	SDGs	Maßnahmen	Ziel	Umsetzung in/bis	Ist	GRI
Ziele						
Reduktion der Abwesenheitstage durch Präventionsmaßnahmen	3	Gesundheitsschutz in Anlehnung an ISO 45001, GRI 403-1 unter Berücksichtigung im folgenden, genannten Maßnahmen 1. Gefährdendefinition und Risikobewertung, GRI-403-22. 2. Jährlich dokumentierte Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, GRI 403-5 4. Erhöhung des Zuschusses für Sicherheitsschuhe auf 80 EUR	max. 8 Abwesenheitstage durch berufsbedingte Unfälle oder Krankheiten	2023		403
Quote der Schwerunfallrate/ Lost Time injury severity rate (LTI) Null Berufsunfälle	3	5. Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept, GRI 403-6 Gesundheitspräventionsmaßnahmen für Mitarbeitende, Besucher:innen, Auftragnehmer 6. Unterstützer von Vision Zero (ILO)	LTI: Null schwere Unfälle	2023		403
Reduktion der Unfallhäufigkeitsrate/Lost time injury frequency rate (LTIR)	3	7. Jährlich Sicherheitsunterweisungen, Präventionsschulungen 8. Arbeitsmedizinischer Dienst, GRI-403-3 9. Jährliche medizinische Untersuchung auf freiwilliger Basis	LTIR (pro 1.000.000): 90	2023		403
Arbeits- und Gesundheitsschutz	3	10. Formeller Arbeitgeber-Mitarbeiter:innen-Ausschuss GRI-403-4 zum Ausschluss berufsbedingter Krankheiten und Governance im Bereich Umwelt und Soziales (ESG-Circle)	ESG Circle (Arbeitgeber-Mitarbeiter:innen-ausschuss)	2023		403
Kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter:innen (intern und extern)	4	Jährliches Schulungsbudget Konsequente Umsetzung unserer Führungsätze gemäß der ARNO Führungskultur, in welcher "Befähigung und talentbasierte Weiterentwicklung" benannt sind.	EUR 45.000,-	2023		404
Qualifizierung	4	Bewusstseinsbildung für die Relevanz von Weiterbildung Interne, externe Weiterbildungsangebote Monitoring Weiterbildungsstunden	Mindestens 1400 Schulungsstunden	2024		404
Ausgewogene Weiterbildung	4	Ausgewogene Verteilung der Schulungsstunden bei gewerblichen und kaufmännischen Mitarbeiter:innen Umsetzung der Führungsleitlinie "Führungskultur", in welcher Befähigung ein zentrales Element ist.	Mindestens 10 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in im Jahr	2024		404
Teilnahme am Girls' Day	4	Beim Girls' Day lernen Mädchen Berufe kennen, in denen meist Männer arbeiten. Der Girls' Day wird Schülerinnen ab der 5. Klasse angeboten und vom Kultusministerium unterstützt.	Teilnahme am Girls' Day am 25.04.2024	2024		413
Corporate Volunteering	10	Wir stellen unsere WoMan-Power für soziale Initiativen zur Verfügung. Auf freiwilliger Basis können sie einen Tag im Jahr soziale Projekte in gemeinnützigen Einrichtungen unterstützen.	Unterstützung sozialer Einrichtung zur Förderung des Gemeinwohls	2024		413
Einrichtung einer IT Sammelstelle für gebrauchte Hardware (PCs, Laptops, Bildschirme, Server, Tablets, Drucker) auch für privat ausgerichtete Hardware.	10	Einrichtung einer zentralen Sammelstelle für alte IT-Geräte, auch private Geräte. Spende an gemeinnützige Organisationen, z.B. "pc-spende.de, eine Initiative von Das macht Schule" oder "HeyAlter.com".	Konzept und Realisierung	2024		405
Förderung gemeinnütziger Projekte und Veranstaltungen	11	Sponsoring diverser ARNO Läufe, zum Beispiel des Sauhag-Laufs, einer Laufveranstaltung mit Nordic Walking und Kidslauf am 16.09.2023 in Wolfschügen	Förderung der sozialen Gemeinschaft in der Gemeinde	2023	100%	413
Wohnungsvermittlung für Beschäftigte	11	Unterstützung der Mitarbeiter:innen bei Wohnungssuche	Unterstützung auf Anfrage	2023		413
Reduktion des Abfallvolumens	12	Die sicherste, klimafreundlichste und ressourcenschonendste Verpackung erhält den Zuschlag	Reduzierung des Abfallvolumens um 35 %	2023		306
Modulare, recyclingfähige Entwicklung	12	Fokus auf Demontierbarkeit und Rückführung in den Wertstoffkreislauf (Circular Economy) erfolgt bereits in der Entwicklungsphase	Cradle-to-Cradle	2023	80%	301
Förderantrag für Machbarkeitsstudie beim Land Baden-Württemberg für Recyclingkonzept von Kunststoffen	12	Recyclingkonzept entwickeln, bei welchen Kunststoffteile keiner thermischen Verwertung, sondern hochwertigem Recycling zugeführt werden. Förderantrag beim Land Baden-Württemberg für eine Potentialanalyse.	Hochwertiges Recycling	2024	100%	306
Verlängerung der Produktlebensdauer der Präsentationssysteme im Handel	12	Verlängerung der Produktlebensdauer von Kosmetiktheken durch 1. Wiederaufbereitung der Theken (Refurbishment) und 2. mehrfaches Umrüsten im Handel (Wechsel der Einsatzmodule bei Produkt-Updates durch unsere Kosmetikkunden)	mindestens 400 Kosmetiktheken	2023		301
Bilanzierung Scope 3	13	Bilanzierung Scope 3		2025		305
Wärmepumpe bis 2040	13	Austausch der Ölheizung durch eine Wärmepumpe		2040		302
Abwärmenutzung	13	Nutzung der Abwärme des Serverraums		2040		305
Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität	13	Umstellung auf 100% Elektromobilität		2030		305
Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg zu Scope 1	13	Scope 1: Reduktion der THG-Emissionen um mindestens 80 Tonnen, was einer THG-Minderung von ca. 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021 entspricht. Drosselung des Heizöl-, Gas- und Treibstoffverbrauchs.	Minderung 80 Tonnen CO ₂	2027		305
Gebäudemanagement Erneuerung der Beleuchtung im Gebäude	13	Ersatz herkömmlicher Leuchtmittel durch LED-Leuchten zur Senkung des Energieverbrauchs.		2025		302
Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg zu Scope 3	13	Scope 3: Reduktion der THG-Emissionen um ca. 35 Tonnen. Dies entspricht einer THG-Minderung von ca. 3,5 Prozent gegenüber 2021. Erhöhung des Einkaufsvolumens an Rezyklaten bzw. der weniger THG erzeugenden Materialien um 15 Prozent.	Minderung 35 Tonnen CO ₂	2027		—
Reduktion des Gefahrstoffsortiments	13	Ersatz herkömmlicher Gefahrstoffe durch ökologische Produkte (Reiniger, Klebstoffe, etc.)	mindestens 10% weniger Gefahrstoffe	2023		301
Schaffung einer umfassenden Datenbasis und eines evidenzbasierten Management von Nachhaltigkeit	16	Erweiterung der Sozial- und Umweltkennzahlen Verifizierung der ESG-Ergebnisse durch eine externe Organisation	Evidenzbasierte Daten	2023		—
Jährliche Auffrischungsschulung ARNO Code of Conduct	16	Alle Mitarbeiter:innen werden 2023 im Rahmen der Betrieblichen Sicherheitsunterweisung zum Code of Conduct, explizit zu Antidiskriminierung geschult	100% der Mitarbeiter:innen	2023	100%	206 403 405 406
Leitfaden Anti-Korruption	16	Einführung eines separaten ARNO Leitfadens zur Anti-Korruption Schulungen aller Mitarbeitenden	100% der Mitarbeiter:innen	2023		205
Zusammenarbeit mit Lieferanten, die den Standard ISO 26000 erfüllen	17	Lieferantenaudits zur ISO 26000	10 Lieferantenaudits zur ISO 26000	2023		(308) 414
Mitarbeiterzufriedenheit auf 85 % steigern	17	Mitarbeiter:innen motivieren Verbesserungsvorschlagwesen einzureichen Konstruktives Feedback der Geschäftsführung auf alle Beiträge. z.B. im anonymen ARNO Feedbacktool, BZK, etc.	Mitarbeiterzufriedenheit 85%	2023		401

REALISIERTE SDGs - NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Im Jahr 2021 haben wir diese Ziele für 2022 fixiert. Einige Ziele konnten wir nicht umsetzen. Um die Realisierung dieser Ziele dennoch sicherzustellen, haben wir im Jahr 2023 ergänzende Maßnahmen fixiert. Das Ziel ist, die angestrebten Ziele zeitnah zu erreichen!

REALISIERTE SDGs aus 2021	SDGs	Ziel	Umsetzung in/bis	Ergebnis 2022	GRI	Zukünftige Maßnahmen	Erfüllungsgrad	Status
Soziale Verantwortung Kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter:innen (intern und extern)	4	EUR 45.000,-	2022	EUR 16.400	404	Konsequente Umsetzung unserer Führungsleitlinien und Führungskultur, vgl. 16. Qualifizierung, in denen Befähigung als ein Punkt steht.	36%	in Arbeit
Soziale Verantwortung Weibliche Führungskräfte	5	20 % weibliche Führungskräfte	2023	21%	405, 301	Anteil der weiblichen Führungskräfte auf mindestens 20 % erhöhen Diversität in Kontrollorganen	100%	✓
Nachhaltiger Konsum und Produktion Nachhaltigkeits-Scoring in der Entwicklungsphase, Angebot eines Green Design	12	mindestens 1 Green Design pro Entwicklung	2022	nicht realisiert	301	Eco-Design Ausweitung Sourcing von Biomaterialien Intensivierung Zusammenarbeit mit nachhaltigen Partnern	0%	in Planung 2024
Nachhaltiger Konsum und Produktion Nachhaltige Verpackungskonzepte von Lieferanten	12	Reduzierung des Abfallvolumens um 35 %	2023	-18%	301	Gemäß unseren Einkaufs- und Anlieferungsbedingungen müssen Lieferanten ein Verpackungskonzept vor Lieferung der Ware vorlegen. Unsere Lieferanten entwickeln gemeinsam mit unserem Projektmanagement projektspezifische Verpackungen. Bei der Verpackungsentwicklung darauf geachtet, dass keine gemischten Rohstoffe verwendet werden und Materialien aus Sekundärfasern zum Einsatz kommen. Die sicherste, klimafreundlichste und ressourcenschonendste Verpackung wird ausgewählt.	52%	in Arbeit bis 2023
Nachhaltiger Konsum und Produktion Recyclingfähige Konstruktionen	12	100 % der Entwicklungen werden in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt	2023	80%	301	Bereits in der Konstruktionsphase wird auf Demontierbarkeit und Rückführung in den Wertstoffkreislauf geachtet, sofern dies technisch möglich ist.	80%	in Arbeit bis 2023
Nachhaltiger Konsum und Produktion Rücknahme gebrauchter Präsentationssysteme aus dem Einzelhandel zur Wiederaufbereitung bzw. zur Zuführung in den Recyclingprozess	12	20 % bis 2022	2022	Realisierung abhängig von Projekteigenschaften und Kundenwünschen	301	Intensivierung Rückführung gebrauchter Präsentationssysteme zur stofflichen Trennung und Aufbereitung zu Sekundärrohstoffen. Bislang realisiert bei 3 Projekten, 2 Projekte der Branche "Cosmetics", 1 Projekt Branche "Other".		in Planung bis 2024
Klimaschutz und Ressourcenschonung Klimaschutzabkommen mit dem Land Baden-Württemberg	13	Klimaschutzvereinbarung	2022	realisiert	-	Mit der Klimaschutzvereinbarung erklären wir die Klimabündnispartner sich gegenseitig bei der Erreichung der politischen und unternehmerischen Klimaziele zu unterstützen und langfristig klimaneutral zu werden	100%	✓
Klimaschutz und Ressourcenschonung Reduzierung des Energieverbrauch	13	Zielwerte Scope 1 (direkt): 180 t CO ₂ Scope 2 (indirekt): 75 t CO ₂	2022	Scope 1 : 195 t CO ₂ Scope 2 : 0 t CO ₂	302	Drosselung des Heizöl-, Gas- und Stromverbrauchs	Scope 1 nicht erfüllt Scope 2: 100%	Scope 1 in Arbeit
Klimaschutz und Ressourcenschonung Gebäudemanagement, Erneuerung der Beleuchtungssysteme im Gebäude	13	LED in der Produktion	2023	Neu Terminierung aufgrund geplanten neuen Fertigungslayout	302	Ersatz herkömmlicher Leuchtmittel durch LED-Leuchten zur Senkung des Energieverbrauchs. Helle und gleichmäßige Ausleuchtung der Arbeitsplätze und -flächen.		in Planung 2025
Klimaschutz und Ressourcenschonung Reduktion des Gefahrstoffsortiments	13	mindestens 10% weniger Gefahrstoffe	2022	-25%	301	Ersatz herkömmlicher Gefahrstoffe durch ökologische Produkte (Reiniger, Klebstoffe, etc.)	100%	✓
Soziale Verantwortung / Produkte Remote-Audits mit Lieferanten	17	mindestens 10 A-Lieferanten	2023		(308), 414	Intensivierung Remote Audits		in Arbeit bis 2023
Soziale Verantwortung Mitarbeiterzufriedenheit auf 80 % steigern	17	Mitarbeiterzufriedenheit 80%	2022	81%	401	Mitarbeiter:innen zur Teilnahme an Lessons Learned ermutigen Konstruktives Feedback der Geschäftsführung auf alle Beiträge, z.B. im anonymen ARNO Feedbacktool, BZK, etc.	100%	✓

Copyright by ARNO

REALISIERTE NACHHALTIGKEITSPROJEKTE DER JAHRE 2008 - 2021

Durch die Erstzertifizierung nach ISO 14001 im Jahr 2008 haben wir sehr viele Nachhaltigkeitsprojekte auf den Weg gebracht. Unser langes Engagement wird auf den folgenden beiden Seiten bzw. den o.a. Link deutlich.



REALISIERTE SDGs bis 2021	SDGs	Maßnahmen	100%	Status	GRI
1 Mitglied Vision Zero (IAO), Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz auf Basis der ISO 45001		Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Basis der ISO 45001. Umfassendes Arbeitssicherheitskonzept als Lernplattform mit abteilungsgerechten Gefährdungsbeurteilungen, technischen Betriebsanweisungen, Gefahrstoffkataster, Notfallkonzept und allgemeiner Wissensdatenbank. Für Mitarbeiter ohne Internetzugang wurde ein frei zugängliches Infotool eingerichtet.	✓	Umgesetzt	403
2 Aufrechterhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter		1. Kooperationsvertrag mit dem Sportpark "WOFit" des TSV-Wolfschlugen ("G.U.T." Gesund und trainiert im Beruf) 2. Rückenschulung der Mitarbeiterinnen in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse 3. Fahrradleasing "Jobrad" 4. Fit im Wasser 5. Fit zu Land 6. Umfangreiche Präventionsmaßnahmen COVID-19	✓	Umgesetzt	403
3 Sicherheits- und Umweltkreis		Regelmäßiger interdisziplinärer Arbeitskreis mit der Geschäftsleitung zu Arbeitssicherheit und Umweltthemen	✓	Umgesetzt	403, 307
4 Reduktion des Gefahrstoffsortiments		Freigabeprozess erfolgt in mehrer Stufen, um den Zukauf neuer Gefahrstoffe zu unterbinden. Fortlaufende Reduzierung des Gefahrstoffsortiments.	✓	Umgesetzt	301
5 Weiterbildung/Wissenstransfer		Jährliche Schulungsbudget zur Weiterbildung der Mitarbeiterinnen. Interne Schulungen zur Marke, dem Arbeitssicherheitskonzept, ERP-System, Qualitäts- und Umweltmanagement, Materialspezifikationen, Lessons Learned, KVP, SS u.v.m.	✓	Umgesetzt	404
6 Ökologische Vertriebsorientierung		Regelmäßige Inhouse-Schulungen zu umweltfreundlichen Materialien. Präsentation umweltfreundlicher Materialien an der Materialwand im Showroom.	✓	Umgesetzt	301
7 IHK Zertifikat für duale Ausbildung		Verschiedene Angebote zur dualen Ausbildung	✓	Umgesetzt	404
8 Nachwuchsförderung		Förderung des kreativen Nachwuchses an der Peter Behrens School of Architecture, Studiengang Retail Design sowie an der Hochschule für Gestaltung in Schwäbisch Gmünd.	✓	Umgesetzt	404
9 Kooperation mit GARP, Ausbildungszentrum der IHK Baden-Württemberg		Integration junger und arbeitsloser Menschen in den Arbeitsmarkt. Eingliederung von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung. Integration von Flüchtlingen in unseren Produktionsstätten.	✓	Umgesetzt	404
10 Förderung von Gleichberechtigung Unterstützung Plan International		Unterstützung der internationalen Organisation "Plan International", die sich weltweit für Kinder und die Gleichberechtigung von Mädchen einsetzt.	✓	Umgesetzt	201
11 Photovoltaikanlage		Betrieb einer Photovoltaikanlage auf unserem Logistik-Center zur Nutzung regenerativer Energiequellen. Installation von 1532 Solarmodulen mit einer Gesamtleistung von 413,64 kWp	✓	Umgesetzt	302
12 Energieeffiziente Beleuchtung		Austausch aller primären Leuchten durch LED am Standort Bristol. Raumbelichtung über Bewegungsmelder. Inbetriebnahme zweier Solarstrahler zur Ausleuchtung der überdachten Fahrradständer. Minutengenaue Steuerung der interaktiven Displays über digitale Zeitschaltuhren.	✓	Umgesetzt	302
13 Bekämpfung von Sklaverei und Menschenhandel innerhalb der gesamten Lieferkette.		ARNO UK Ltd. Erfüllung des UK Modern Slavery Acts, einer britischen Gesetzgebung zur Verhinderung von Menschenhandel und moderne Sklaverei. Die ARNO Group unterstützt diese Forderung im Rahmen der 10 Prinzipien des UNGC.	✓	Umgesetzt	409
14 Soziale Verantwortung Unterstützung sozial benachteiligter Schüler:innen		Spende 15 funktionsfähiger, gebrauchter Laptops mit integrierter Kamera und Mikrofon an "heyalter.com" zur Unterstützung von Schüler:innen, die sich keinen Rechner für das Homeschooling leisten können. Mittlerweile hat die Aktion über 10.000 Rechner verteilt. Hey, Alter wurde 2020 mit dem „Niedersachsenpreis für Bürgerengagement“ und dem Braunschweiger Präventionspreis 2020 ausgezeichnet.	✓	Umgesetzt	201
15 Einbindung von Werkstätten für Behinderte in die Wertschöpfung		Auftragsvergaben an Behindertenwerkstätten	✓	Umgesetzt	201
16 Unterstützung sozialer Organisationen und Vereine		Unterstützung der Weihnachtssternaktion Café Regenbogen, die Wünsche von bedürftigen Kindern erfüllt. Kaffeegeld-Spendenaktion an unterschiedliche gemeinnützige Aktionen, z.B. Caritas, Deutsche Stiftung Weltbevölkerung, etc.	✓	Umgesetzt	201

REALISIERTE SDGs bis 2021	SDGs	Maßnahmen	100%	Status	GRI
17	12	FSC Zertifikat, Lizenz FSC-C133359	✓	Umgesetzt	301
18	12	100% Recyclingpapier Nachhaltige Sanitärpapier	✓	Umgesetzt	301
20	12	Nachhaltige Reinigungsprodukte für Hospitality and Housekeeping	✓	Umgesetzt	301
21	12	Gebäudemanagement Reduktion des Wasserverbrauchs	✓	Umgesetzt	303
22	12	Starke Vermarktung von Biokunststoffen bei unseren Kunden	✓	Umgesetzt	301
22	12	Steigerung des Rezyklatanteil bei Kunststoffen in den Waren	✓	Umgesetzt	301
23	12	Verringerung Kontinuierliche Reduzierung der Drucke	✓	Umgesetzt	301
24	12	Behördenmodelle in den Sanitärräumen Reduktion CO ₂ Emissionen und Heizkosten	✓	Umgesetzt	302
25	12	Ersatz der Klebeverbindungen durch Ultraschallschweißgeräte und Klicktechnik	✓	Umgesetzt	301
26	12	Interne Recyclingabteilung	✓	Umgesetzt	301
27	12	Fairtrade Kaffee Spende an gemeinnützige Organisation	✓	Umgesetzt	201
28	12	Produkte Produktlebenszyklus	✓	Umgesetzt	301
29	12	Untersuchung des Recyclingkonzepts durch einen externen Dienstleister in 2019	✓	Umgesetzt	301
30	13	Klimaschutz und Ressourcenschonung Förderung der E-Mobilität	✓	Umgesetzt	302
31	13	Energieeffizienzmaßnahmen	✓	Umgesetzt	302
32	13	Realisierung eines 100% ökologischen Präsentationssystems	✓	Umgesetzt	301
33	13	Ressourcenschonende IT Infrastruktur	✓	Umgesetzt	302

REALISIERTE SDGs bis 2021	SDGs	Maßnahmen	100%	Status	GRI
34 Anschaffung Kartonagenpresse Verminderung CO ₂ Emissionen beim Abtransport	13 Klimaschutz	Inbetriebnahme einer Kartonagenpresse mit einem Abfallvolumen von 18cbm. Durch die Komprimierung können 2,3t Mischpapier auf "einem" Transportweg entsorgt werden	✓	Umgesetzt	301,305
35 Zertifizierung nach ISO 14001 Vorreiter in der Branche	13 Klimaschutz	ARNO ist seit 2008 nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Seit 15 Jahren setzen wir uns für den Umweltschutz ein. Jährlich definieren wir Umweltziele, die im Einklang mit wirtschaftlichen, sozialen und politischen Erfordernissen stehen.	✓	Umgesetzt	302,307
36 Prüfung Zertifizierung nach ISO 50001	13 Klimaschutz	Nach intensiver Beratung bzgl. der Kosten- und Nutzensituation wurde entschieden, dass kein Energiemanagementsystem implementiert wird. ARNO ist ein Unternehmen mit geringer Umweltrelevanz. Im Rahmen der ISO 14001 wird ARNO alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Ökobilanz dauerhaft zu verbessern.	✓	Umgesetzt	302
37 Energieaudit nach ISO 16247-1	13 Klimaschutz	Identifikation von Energieeffizienzmaßnahmen. Festlegung der Machbarkeit, Ermittlung des Investitionsvolumens und der Wirtschaftlichkeit	✓	Umgesetzt	302
38 Ökostromtarif Verbesserung der Klimabilanz	13 Klimaschutz	Reicht der von unserer Photovoltaikanlage produzierte Strom nicht aus, gleichen wir den Mehrbedarf mit 100% klimaneutral erzeugtem Ökostrom mit dem zertifizierten Qualitätslabel „RenewablePLUS“ aus. Dies entspricht einer Treibhausgasreduzierung von 100 Prozent in Scope 2.	✓	Umgesetzt	305
39 Langfristige Zusammenarbeit ortsansässigen Recyclingpartnern	13 Klimaschutz	Lokale Recyclingpartnerschaften zur Reduktion der CO ₂ Emissionen	✓	Umgesetzt	301, 305 + A36, G45D44A 41:G45A31 G45D44A
40 Soziale Verantwortung	16 Friede, Gerechtigkeit und starke Institutionen	Jährliche Teilnahme am Business Sustainability Rating in den folgenden Kategorien: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechten, Ethik und nachhaltiger Beschaffung	✓	Umgesetzt	301,302, 303,304, 305,306, 307,403, 412
41 Unterstützung des United Nations Global Compact	16 Friede, Gerechtigkeit und starke Institutionen	Unterstützung der 10 Prinzipien des UN Global Compact und 17 SDGs	✓	Umgesetzt	402 + nahezu alle restlichen 400er
42 ARNO Code of Conduct	16 Friede, Gerechtigkeit und starke Institutionen	Verpflichtungserklärung, zur Einhaltung der UN-Konventionen, geltenden Gesetze und Standards, Bekenntnis und Unterzeichnung des Code of Conducts durch die Führungskräfte. Für die Umsetzung sind die Geschäftsführer verantwortlich, dabei werden Sie vom Management der Tochtergesellschaften unterstützt.	✓	Umgesetzt	401,402, 403,404, 405,406, 407,408, 409,410, 411,412
43 Ermittlung und Überwachung der interessierten Parteien	16 Friede, Gerechtigkeit und starke Institutionen	Identifikation aller relevanten Stakeholder und deren Anforderungen an die ARNO Group. Regelmäßige Überwachung und Überprüfung (2x im Jahr).	✓	Umgesetzt	101
44 Im Lieferantennetzwerk sind nur Lieferanten, die sich zur Einhaltung der 10 Prinzipien des UNGC verpflichten.	17 Partnerships für die Ziele	Lieferantenanalyse in 4 Phasen: Phase 1: Lieferantenanalyse aufgrund Lieferantenfragebogen und ARNO Code of Conduct, Phase 2: Lieferantenbesuch, Überprüfung der Informationen und Gegebenheiten vor Ort, Phase 3: Interne Lieferantenbewertung Phase 4: ggf. Aufnahme in Lieferantenportfolio (Lieferantenaudits)	✓	Umgesetzt	308,403, 405,406, 407,408, 409,410, 411,412
45 Unterstützung des Stark Dynamic Projekts "Mensch, Wirtschaft, Umwelt"	17 Partnerships für die Ziele	Seit August 2021 überlassen wir unsere Altpaletten der Stark Dynamics GmbH und unter- stützen damit das Stark-Projekt "Mensch, Wirtschaft, Umwelt". Die Paletten werden von Menschen repariert, die unter gesundheitlichen Einschränkungen leiden. Durch einfache Tätigkeiten sollen diese in den Arbeitsmarkt zurückgeführt werden. Das Projekt von der Agentur für Arbeit und von Diakonien unterstützt.	✓	Umgesetzt	413
46 Einbindung der Mitarbeiter:innen in die Gestaltung der Unternehmensprozesse	17 Partnerships für die Ziele	Offene Unternehmenskultur Aktive Einbindung und Verbesserungsvorschlagwesen für die Mitarbeiter:innen. Monatliche Lessons Learned mit Ergebnisfeedback, Workshops, Feedbackgesprächen, anonymem ARNO Feedbacktool, u.v.m.	✓	Umgesetzt	403
47 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	17 Partnerships für die Ziele	Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle zur Entlastung von Familien, Kinderbetreuungszuschuss für nicht schulpflichtige Kinder, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz bei Nichtgewährung der herkömmlichen Betreuung, Homeoffice.	✓	Umgesetzt	201
48 Unterstützung kommunaler Sportvereine	17 Partnerships für die Ziele	Sponsor der Handballabteilung des TSV Wolfschlugen Finanzielle Unterstützung des SV Hardt bei der Ausrichtung der Hardter Highland Games	✓	Umgesetzt	413

Copyright by ARNO

Aufgrund der Komplexität der vor uns stehenden Aufgaben,
können wir einen Teil der vor uns stehenden Aufgaben
nur in Kooperationen erreichen.

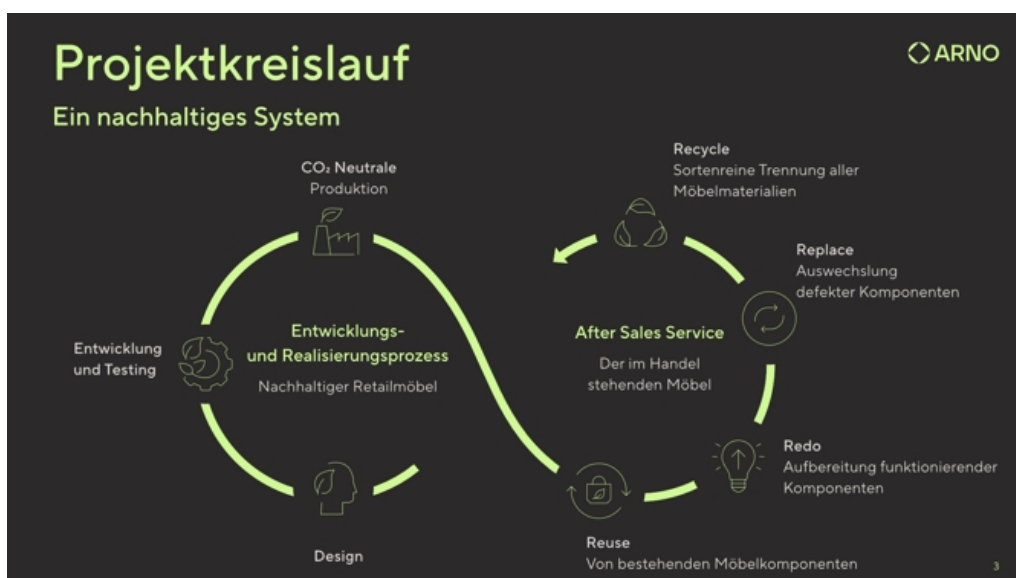
Mit Partnern, die unseren Anspruch an nachhaltige Lösungen teilen,
zeigen wir auf, dass soziale und ökologische Komponenten
substanziell in der Wertschöpfungskette sind.

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.

Als international agierendes Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, Nachhaltigkeit in die Supply Chain unserer Wertschöpfungspartner einzubinden. Wir fordern unsere Partner:innen und Mitarbeiter:innen auf, Umweltschutz zu leben, die Nutzung der Ressourcen zu optimieren und den Einsatz umweltverträglicher Produkte voranzutreiben. Als ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen betrachten wir den Produktlebenszyklus selbstverständlich unter ökologischen Gesichtspunkten. Wir identifizieren Risiken, prüfen deren Beeinflussbarkeit und bewerten diese. Unser Ziel ist, proaktiv Einfluss auf die Art und Weise, wie Produkte und Dienstleistungen entwickelt, produziert, versandt, verwendet und entsorgt werden zu nehmen. Jedes Produkt erreicht irgendwann das Lebensende. Rezyklierbare Produkte haben die Eigenschaften, dass

- die ausgewählten Materialien in gängigen Prozessen und Sammelstrukturen als Sekundärrohstoff aufbereitet werden können,
- unterschiedliche Materialien (z. B. Holz, Metall, Kunststoffarten) händisch voneinander zu trennen sind, wobei Verschleißteile oder Komponenten, die die Nutzbarkeit des Gesamtprodukts stark beeinflussen, gut austauschbar sein müssen (modularer Aufbau),
- eine Aufteilung der Produkte in R-Strategie-Module (Komponenten fürs Recycling, Komponenten für Reuse, Komponenten für Remanufacturing etc.) gegeben sein muss.



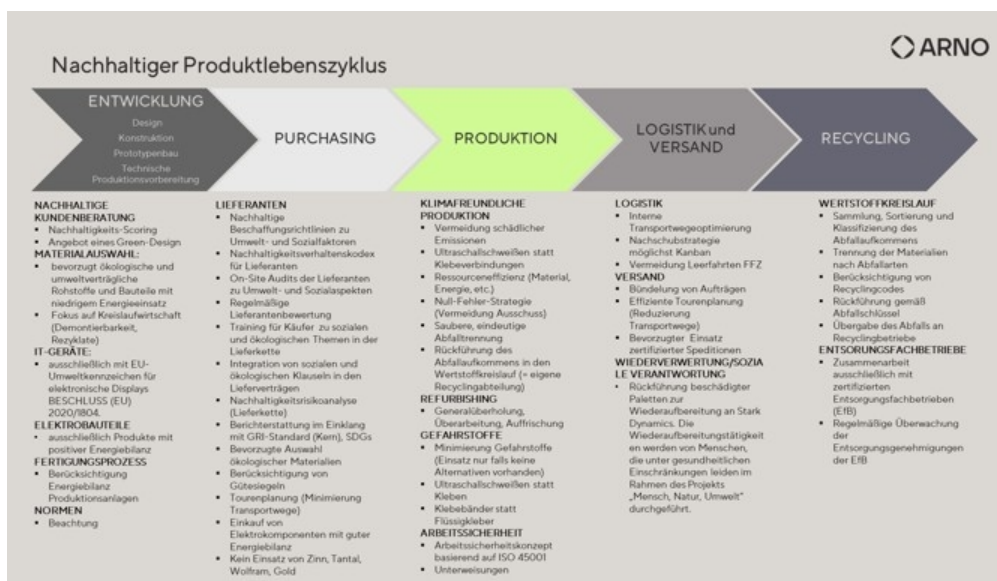
Vor Beginn eines neuen Projekts werden alle Grund-, Leistungs- und Qualitätsanforderungen des gewünschten Produkts oder der Dienstleistung vom Sales erfasst. Die vom Key Account Management ermittelten Kundenanforderungen sind die Kenngrößen für den darauffolgenden Produktentwicklungs- und Realisierungsprozess. Hieran messen wir unsere Leistung. Sind unsere Kunden nach Abschluss eines Projekts mit unserer Leistung rundum zufrieden, von der Qualität der gelieferten Produkte begeistert und der Recyclingfähigkeit überzeugt, haben wir auf unseren Auftrag erfüllt. Die Aspekte und Möglichkeiten unseren Projektprozess nachhaltig zu beeinflussen, haben wir im ARNO Wertstoffkreislauf und nachhaltigen Produktlebenszyklus aufgezeichnet. Unsere Entwicklungs-, Produktions-, und Logistikleiter sowie unsere Qualitäts- und Umweltmanagementverantwortlichen betrachten und bewerten die Prozesse in regelmäßigen Abständen und passen diese an. Bei der ökologischen Beurteilung spielen diese Überlegungen eine Rolle:

- Relevanz der Umweltaspekte
- Beeinflussbarkeit der Umweltaspekte
- Mögliche (zeitliche) Einflussnahme

Für die Messung kommt folgende Bewertungstabelle zur Anwendung.

Schadenshöhe/Gefahr für die Umwelt		Kontrolle/Einflussnahme	Maßnahme	Punktzahl
Möglicher Schaden klein oder geringe Schadenswahrscheinlichkeit oder geringe Aufmerksamkeit	+	Gute Kontrolle oder einfache Kontrollmöglichkeit oder keine Kontrolle notwendig	Keine Maßnahme notwendig	0
Möglicher Schaden groß oder große Schadenswahrscheinlichkeit oder große Aufmerksamkeit	+	Gute Kontrolle oder einfache Kontrollmöglichkeit oder keine Kontrolle notwendig	Langfristiges Umweltziel festlegen, Maßnahmen planen und überwachen.	1
Möglicher Schaden klein oder geringe Schadenswahrscheinlichkeit oder geringe Aufmerksamkeit	+	Keine oder unzureichende Kontrolle oder schlechte Kontrollmöglichkeit	Kurzfristiges Umweltziel festlegen, Maßnahmen planen und überwachen.	2
Möglicher Schaden groß oder große Schadenswahrscheinlichkeit oder große Aufmerksamkeit	+	Keine oder unzureichende Kontrolle oder schlechte Kontrollmöglichkeit	Sofortmaßnahmen einleiten. Nach Durchführung der Maßnahmen neu bewerten.	4

Resultate der ökologischen Bewertung sind die Tabelle [Produktlebenszyklus ökologische Aspekte \(Umweltrelevante Prozesse und Betriebseinrichtungen\)](#) und unser [nachhaltiger Produktlebenszyklus](#), aus welchen bedeutsame Umweltaspekte pro Bereich hervorgehen. Bei eingeschränkten Kontrollmöglichkeiten oder fehlenden ökologischen Alternativen (ab Punktzahl 1) müssen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltbelastungen definiert werden.



Unsere Wertschöpfungskette ist von einer intensiven, nachhaltigen, interdisziplinären Zusammenarbeit, von der Konzeptentwicklung und der dreidimensionalen Gestaltung im Design, der Konstruktion, dem Prototypenbau, der technischen Produktionsvorbereitung, Produktion, Logistik und Versand geprägt.

1. ENTWICKLUNG (Design, Konstruktion, Prototypenbau)

In Zeiten starken nationalen und internationalen Wettbewerbs entscheiden zeitgemäße, nachhaltige und kundenorientierte Entwürfe über den Erfolg. Darüber hinaus ist ein Gespür für Trends und Zeitgeist gefragt. In den vergangenen Jahrzehnten waren wir für die Entwicklung zahlreicher, nachhaltiger Kundenprojekte verantwortlich. Wir verfügen über reichlich Know-how in der Auswahl nachhaltiger Materialien und umweltfreundlicher Produktionsmöglichkeiten. In der Design- und anschließenden Konstruktionsphase haben wir stets den Produktlebenszyklus im Blick; hier sind die Einflussmöglichkeiten auf die Umweltwirkungen eines Produkts am größten. Ein weiterer Bestandteil der Entwicklung ist die Prüfung der Produktentwürfe hinsichtlich a. Konformität gesetzlicher Anforderungen, b. den von unseren Kunden geforderten Vorgaben, c. Identifikation und Umsetzung relevanter Produktnormen, vgl. GRI 102-44. Auf Basis des Designkonzepts erstellt unser Prototypenbau dreidimensionale Modelle im Maßstab 1:1, die unseren Kunden als Erstmuster dienen. Beim Bau eines Prototyps ist

erkennbar, ob das Modell technisch, funktionell, optisch und qualitativ die Kundenanforderung erfüllt. Darüber hinaus können wir prüfen, ob neue, ökologische Materialien, Elemente oder Verbindungen den Produkthanforderungen gerecht werden. Alle unsere Prototypen werden am Headquarter in Wolfschlugen erstellt. Die hier gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Serienplanung ein.

Umweltbelangen messen wir in dieser Phase die gleiche Bedeutung wie unseren herkömmlichen Zielen - Kosten, Funktionalität und Qualität - zu. Sollten wir in dieser Phase negative Wechselwirkungen erkennen, z. B., dass eine umweltverträgliche Maßnahme an einer anderen Stelle negative Auswirkungen nach sich zieht, steuern wir dieser Entwicklung frühzeitig und zielgerichtet entgegen.



2. PROJEKTMANAGEMENT

Die Komplexität und Internationalität unserer Projekte erfordern eine professionelle und mit allen Abteilungen vernetzte Leitstelle. Aufgabe des Projektmanagements ist, die Entwicklungsabteilungen mit dem Fokus auf nachhaltige Lösungen zu fordern sowie die Anforderungen unserer Kunden in den Entwicklungsabteilungen in Bezug auf Nachhaltigkeit koordinierend zu steuern. Unser Projektmanagement betreut die Projekte von der Bestellung bis zur Auslieferung. Hier werden Stücklisten, Arbeitspläne und Kalkulationen erstellt und Montagedienstleistungen im Einzelhandel bis zur Endabnahme koordiniert. Bei der Planung und Steuerung unterstützt uns ein effizientes, digitales Projektsteuerungstool, das Projekte in Teilabschnitte untergliedert. Signalisiert das System kritische Vorgänge, werden die Ressourcen umgeplant oder die Zwischenzielvorgaben geändert.

3. DIRECT PROCUREMENT

Aufgrund unserer geringen Fertigungstiefe kommt unseren Lieferanten eine zentrale Bedeutung zu. Wenn überhaupt, sind soziale und ökologische Probleme nur bei potenziellen neuen Lieferanten zu erwarten. Vor Beginn einer neuen Geschäftsbeziehung erwarten wir, dass uns der potentielle Lieferpartner seine unternehmerische Verantwortung durch die Ratifizierung unseres [ARNO Code of Conduct DE/ARNO Code of Conduct EN](#) erteilt. Darüber hinaus präferieren wir Lieferanten, die zertifiziert sind. Zusätzlich orientieren wir uns an Umweltzeichen, Siegel und Labels wie FSC, PEFC, Blauer Engel. Bei Kunststoffen präferieren wir anteilig [Post Industrial Rezyklat \(PIR\)](#) und [Post Consumer Rezyklat \(PCR\)](#).

Vor der Bestellfreigabe eines Lieferanten führen wir eine Lieferanteanalyse, die sich in 4 Phasen aufteilt, durch.

- 1. Phase:** Der potenzielle Lieferant erhält unseren [Lieferantenfragebogen \(LFB\) Supplier Questionnaire](#), welcher Fragen zu Qualität-, Umwelt-, Arbeitssicherheit- und Energiemanagementnormen, SA 8000, UN Global Compact, Arbeits- und Menschenrechten, REACH, zur Gleichberechtigung, seiner Vergütungspolitik, den von ihm erwarteten Qualitätssicherungsmaßnahmen und vieles mehr, enthält. Außerdem bekommt unser Lieferant die ARNO Technische Liefervereinbarung, ATV. Der Lieferantenfragebogen ist elementarer Vertragsbestandteil der Geschäftsbeziehung. Sollte der potenzielle Lieferant den Lieferantenfragebogen nicht oder unzureichend erfüllen, d.h. unsere CSR Anforderungskriterien nicht akzeptieren und/oder die geforderten Nachweise, z.B. Zertifikate, Beitritte, Nachhaltigkeitsberichte nicht vorlegen, sehen wir von einer Geschäftsbeziehung ab.
- 2. Phase:** Ein Erstbesuch beim Lieferanten findet statt. Sofern der Lieferant unseren [ARNO Code of Conduct DE/ARNO Code of Conduct EN](#), unseren [Leitfaden Anti Korruption](#), unsere Vertraulichkeitsvereinbarung, unsere Qualitätssicherungsvereinbarung (QSV) und die AGBs akzeptiert und die Produktionsbedingungen vor Ort den UNGC und ILO Standards entsprechen, platzieren wir eine Erstanfrage. Erfüllt der potenzielle Lieferant diese Standards nicht, sehen wir von einer Zusammenarbeit ab. Die [Qualitätssicherungsvereinbarung \(QSV\) /Quality Assurance Agreement \(QAA\)](#) beinhaltet Anforderungen zum Qualitätsmanagement und der Qualitätssicherung. In Kapitel 5.3 des Dokument ist geregelt, dass der Lieferant die gültigen länderspezifischen und regionalen Umweltgesetze sowie die Verordnungen der Europäischen Union einhalten muss. In Kapitel 5.5 sichert der Lieferant zu, dass alle gesetzlichen Gesundheits- und Arbeitsschutzbestimmungen des Herstellerlandes bei der Produktion der Produkte eingehalten werden. In Kapitel 5.4. verpflichten wir ihn bewusst erneut zur Einhaltung des ARNO Code of Conduct. In Kapitel 5.1 behalten wir uns vor, Lieferantenaudits durchzuführen.
- 3. Phase:** Das Angebot des potenziellen Lieferanten wird intern bewertet. Bei Eignung erfolgt eine teamübergreifende Entscheidung zur Lieferantenfreigabe.
- 4. Phase:** Der Lieferant ist etabliert. Beide Parteien sind dem Null-Fehler-Ziel verpflichtet. Stichprobenweise führen wir Sozialaudits, bevorzugt bei Lieferanten aus Nicht-EU-Ländern durch, um Menschenrechtsverletzungen sicher ausschließen zu können. Dabei prüfen wir, ob die Arbeitssicherheitsbestimmungen, gesetzlichen Regelungen und unser ARNO Code of Conduct eingehalten werden. Sollten gravierende Abweichungen ökologischer, ökonomischer oder sozialer Natur festgestellt werden, (vgl. Kriterium 17. Menschenrechte), brechen wir die Geschäftsbeziehung ab.

Da wir Projektfertiger sind, d.h. Projekte überwiegend über einen dezimierten Zeitraum produzieren, können wir mit Ausnahme von EPAL Europaletten und Gitterboxen nur bedingt Mehrwegbehältersysteme bei der Beschaffung einsetzen. Infolgedessen bitten wir unsere Lieferanten vor Anlieferung der Waren, ein Verpackungskonzept zu erstellen. Hierbei setzen wir auf recyclingfähige Verpackungsmaterialien, die sparsam zu verwenden und dennoch transportsicher sind. Ferner versuchen wir - wo immer es technisch und ökonomisch möglich ist - Produkte zu beschaffen, die nachhaltige Eigenschaften aufweisen.

3. TECHNISCHE PRODUKTIONSVORBEREITUNG

In der technischen Produktionsvorbereitung werden Qualitätssicherungsmaßnahmen in Form von Materialprüfungen, Untersuchungen zur Maß-, Passgenauigkeit, Montierbarkeit sowie Funktionalität von Bauteilen und Komponenten durchgeführt.

4. PRODUKTION

Auf 10.000 m² Produktions- und Montagefläche stellen wir für unsere Kund:innen Displays, Shop-in-Shop-Systeme und Ladenbauelemente termingerecht nach geltenden Qualitätsstandards und Normen her. Kernkompetenzen unserer Produktionsabteilungen sind Montage und Verpackung. Standardfertungsverfahren sind Sägen, Bohren, Schrauben, Nieten, Pressen, Kaschieren, Ultraschallschweißen, Biegen, Kanten, Kleben, Elektromontage, Elektronikmontage, Elektroprüfung, Endprüfung, Reinigen und Verpackungen. Als **Kundenauftrags- bzw. Projektfertiger** sind agile, resiliente Unternehmensstrukturen seit jeher Teil der Unternehmensorganisation. Auftragsfertigung geht immer mit variierenden Materialien, neuen Baugruppen, projektspezifischen Produktionsdurchlaufzeiten und schwankenden Kapazitätsauslastungen einher. Diese Rahmenbedingungen erfordern eine flexible, anpassungs- und leistungsfähige Prozessorganisation. Zur Sicherstellung der Qualität eines Bauteil während des gesamten Produktionsprozesses legen wir vor Start einer neuen Serie ein Serienfreigabemuster fest. Dieses Bauteil ist qualitativer Maßstab während der laufenden Produktion. Kontinuierliche Qualitätskontrollen während des laufenden Produktionsprozesses (Null-Fehler-Strategie) folgen. Baugruppen durchlaufen im Rahmen einer "internen Kundenbeziehung" Arbeitsschritt für Arbeitsschritt. Dabei achten unsere Produktionsmitarbeiterinnen und Produktionsmitarbeiter bei jedem Fertigungsteil darauf, dass die an den nächsten Arbeitsplatz übergebenen Teile den Qualitätsvorgaben des Serienfreigabemusters entsprechen. Aufgrund langjähriger Erfahrung und widerstandsfähiger Prozessstrukturen sind wir so in der Lage, kundenindividuelle Produkte nach definierten Qualitätsstandards termingerecht zu produzieren.

6. LOGISTIK und VERSAND

Alle KFZ unseres Fuhrparks tragen die Euro 6 Abgasnorm. Unsere Flurförderfahrzeuge (FFZ) fahren ausschließlich mit Strom. Für den Versand setzen wir externe Transportunternehmen ein. Einmal pro Halbjahr erfolgt die Bewertung unserer Spediteure unter den Gesichtspunkten: Zertifikate, Termintreue, Kooperation, Service und Preisverhalten. Bei der Auftragsvergabe werden A-Spediteure priorisiert beauftragt. 2022 verließen 400.000 Teile unser Haus.

7. RECYCLINGABTEILUNG

Unsere Recyclingabteilung ist der Garant, dass Materialverbünde demontiert, Abfälle korrekt sortiert, in Sammelcontainer verbracht und gemäß Abfallschlüsselnummer entsorgt werden. Da wir ausschließlich mit zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben (EfB) zusammenarbeiten, ist sichergestellt, dass die von uns entsorgten Abfälle in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden, vgl. 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen, GRI 306 Hochwertiges Recycling, GRI 306-3 Leistungsindikatoren 11-12.

8. AFTER SALES / REKLAMATIONSMANAGEMENT / FEHLERKULTUR

After Sales messen wir eine hohe Bedeutung zu. Unsere Kunden sind unsere Partner. Eine B2B Partnerschaft ist individuell und auf Langfristigkeit ausgelegt. Wir möchten uns durch eine außerordentlich gute Betreuung unserer Kunden und einen hervorragenden Service vom Markt abheben. Wir leben eine positive Fehlerkultur. Fehler betrachten wir als Chance. Fehler beruhen auf fehlendem Bewusstsein, fehlender Kompetenz oder klaren Regelverstößen. Durch abgestimmte Maßnahmen, z.B. Schulungen werden neue oder Wiederholungsfehler vermieden. Ein internes Reklamationsmanagementsystem sorgt dafür, dass Beschwerden unverzüglich bearbeitet, behoben und Folgefehler ausgeschlossen werden.

Zusammenfassend können wir feststellen, dass wir umweltfreundliche, ressourceneffiziente und wirtschaftliche Lösungen im Einvernehmen mit unseren Partnern entwickeln, unter sozial gerechten Bedingungen realisieren und eine Win-Win-Situation für alle Prozessbeteiligten in der Supply Chain schaffen möchten. Erfüllt das Projektergebnis optisch, funktionell und qualitativ die Anforderungen aller Retailpartner haben wir unser Ziel, "den Einkauf schöner und leichter zu machen" erreicht.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Ein nachhaltiger und verantwortungsbewusster Umgang mit Umwelt, Sozialem und Unternehmensführung (ESG) ist von entscheidender Bedeutung, um langfristigen Erfolg und positive Auswirkungen auf die Gesellschaft zu gewährleisten. Damit wir die gesetzten Ziele erreichen, haben wir ein internes Kontrollsystem entwickelt, das Transparenz, Verantwortlichkeit und kontinuierliche Verbesserungen fördert.

Oberste Entscheidungsträger sind die Eigentümer Alien Wolter, Tim Arnholdt und Sophie Keim. Die drei Geschwister bestimmen das Leitbild des Unternehmen. Sie prägen durch ihre Geschichte, die bis zum Gründer, ihrem Großvater zurückreicht und ihren Zusammenhalt das Unternehmen. Durch eine gemeinsame Vision und eine Governance Strategie, die ihre persönlichen Werte teilt, steuern sie ARNO auf Basis wirtschaftlicher Gegebenheiten und Rahmenbedingungen.

Unsere ARNO Organisation wird von 2 Säulen geprägt: ARNO Core (Gegenwart) und ARNO 36 (Zukunft). ARNO 36 verantwortet Tim Arnholdt. Sein Bereich ist für neue Märkte zuständig. Alien Wolter betreut das Kerngeschäft (ARNO Core), das von drei Bereichen getragen wird. Der erste Bereich ist Operations. Operations beinhaltet das Projektmanagement, Direct Procurement, Manufacturing, Logistics und Subsidiaries. Operations Director ist Steffen Rothmeier. Zum zweiten Bereich gehören der Sales und das Development. Dieser Bereich wird von Sophie Keim als Sales & Development Director betreut. Den dritten Bereich verantwortet der Group Financial Director Andreas Thüringer. Unter ihm sind das Finance, Controlling, Human Resources, die IT, das Facility Management, Quality Management und ESG vereint. Gemeinsam unterstützen sie die Managing Partnerin Alien Wolter und ihre Geschwister Sophie Keim und Tim Arnholdt die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, koordinieren die Maßnahmen und überwachen die Umsetzung.

Unsere Unternehmensziele, das verfügbare Budget und die Prozessbeschreibungen sind die Kernelemente zur effizienten und erfolgreiche Führung der ARNO Group. Unsere Unternehmensziele unterstreichen unsere strategische Ausrichtung, damit verbundene Entscheidungen und Aktivitäten im Unternehmen. Sie werden im Führungsgremium, das aus den Eigentümer:innen, dem Group Financial Director und Operations Director

besteht, bestimmt. Bei der Festlegung der ESG-Ziele werden zusätzlich die Verbesserungsvorschläge unserer Beschäftigten, die uns über diverse Arbeitskreise, über unser Shop Floor Board, als Lessons Learned oder in anderer Form erreichen, berücksichtigt. Vgl. 14. Mitarbeiterrechte. Durch die Beachtung der Interessen unserer Mitarbeitenden erreichen wir, dass unsere Mitarbeiter:innen

- sich kontinuierlich mit möglichen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Verbesserungen auseinandersetzen
- ihre Ideen in den strategischen und operativen Nachhaltigkeitszielen wiederfinden,
- die Umsetzung nachhaltiger Ideen aktiv begleiten und fördern,
- mit den Nachhaltigkeitszielen identifizieren und ihr Input ein unverzichtbarer Bestandteil der ARNO Nachhaltigkeitsstrategie wird.

Die Auflösung der Unternehmensziele in Abteilungsziele erfolgt in Form einer Zielkaskade. Alle qualitativen und messbaren Ziele werden entlang den Hierarchieebenen top-down auf die Führungsebenen heruntergebrochen und funktionsbezogen in Zielvereinbarungen aufgespalten. Für die Umsetzung der Ziele sind die Führungskräfte verantwortlich. Sie haben die Aufgabe, die Nachhaltigkeitsziele und -leitlinien in die ARNO Group zu tragen, Maßnahmen festzulegen, umzusetzen und abteilungsintern in ihrem Team weiterzuentwickeln. Neben den Unternehmenszielen bestimmt das Führungsteam das jährliche Budget. Dazu werden Daten und Ergebnisse aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens, z.B. Umsatz, Kosten, notwendige Investitions- oder Instandhaltungsmaßnahmen u.v.m. beachtet. Sobald das Gesamtbudget festgelegt wurde, wird es auf die verschiedenen Abteilungen oder Kostenstellen im Unternehmen verteilt. Jede Abteilung erhält ihr spezifisches Budget, das mit ihren Zielen und Verantwortlichkeiten abgestimmt ist. Unser ESG-Budget verwenden wir, um nachhaltige Projekte oder Aktivitäten zu finanzieren, die Energieeffizienz zu steigern, erneuerbare Energiequellen zu nutzen oder umweltfreundliche Projekte umzusetzen. Während des Geschäftsjahres überwacht der Group Financial Director das Budget. Er stellt sicher, dass die Ausgaben im Rahmen der festgelegten Grenzen bleiben. Falls nötig, kann er in Abstimmung mit den Eigentümer:innen Anpassungen vornehmen und so auf unvorhergesehene Ereignisse oder veränderte Marktbedingungen reagieren. Budgetierung verstehen wir als stetigen Prozess, der eine enge Zusammenarbeit zwischen unseren Abteilungen und den Entscheidungsträgern im Unternehmen erfordert. Ein exakter und effektiver Budgetierungsprozess beeinflusst maßgeblich den Erfolg und die finanzielle Stabilität unseres Unternehmens.

Das Controlling wertet die Unternehmensziele und Zielvereinbarungen monatlich, quartalsweise und jährlich über ein Reporting-Tool aus. Alle Belange (Ökologie, Ökonomie, Soziales) laufen zusammen. Sowohl die Managementebene, also auch die Führungskräfte werden regelmäßig über die Ergebnisse, Fortschritte und notwendige Maßnahmen informiert. Bei

Nichterreichen eines Ziels legt die Managementebene gemeinsam mit den Führungskräften zielführende Korrekturmaßnahmen fest. Innerhalb eines Geschäftsjahres finden zwischen zwei und vier betriebliche Zusammenkünfte statt, in welchen unsere Beschäftigten über die aktuelle Geschäftslage informiert werden. Zusätzlich werden unsere Ziele und Ergebnisse von den TÜV-Auditoren im Rahmen der ISO 9001 und ISO 14001 überwacht. Die Ergebnisse und Umweltkennzahlen werden jährlich im Auditbericht des TÜV Süd dokumentiert.

Eine an Nachhaltigkeit ausgerichtete Vergütungsstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachten wir derzeit als nicht zielführend, da unsere ESG-Ziele in der Unternehmensstrategie und den Unternehmenszielen enthalten sind.

6. Regeln und Prozesse

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

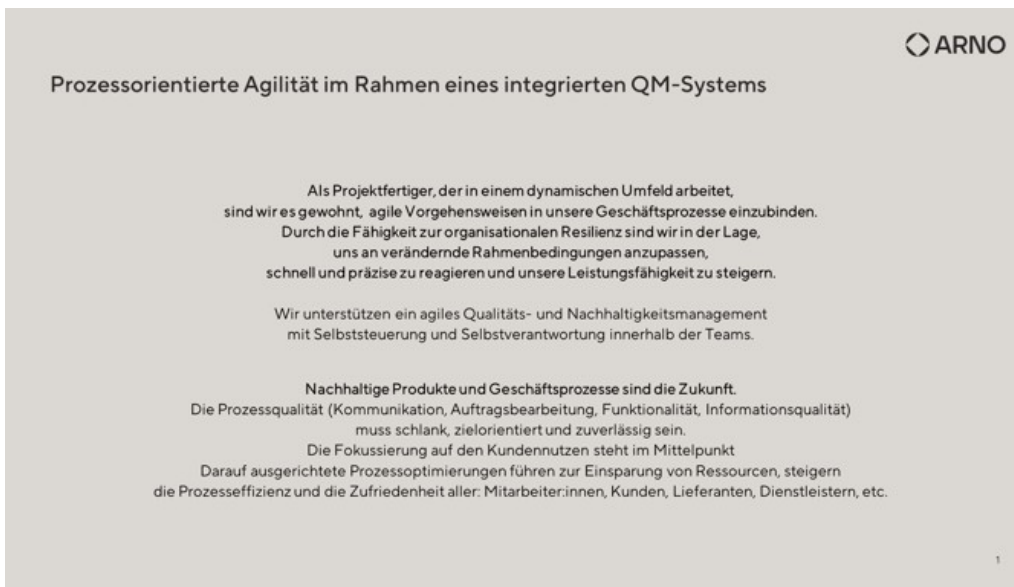
In den Kriterien 3. Ziele und 5. Verantwortung beschreiben wir, wie die Nachhaltigkeitsziele definiert und die ESG-Strategie in unserem Geschäftsalltag verankert ist. Regelwerk für die Umsetzung ist unser **integriertes Qualitätsmanagementsystem** mit den Normen ISO 9001 und ISO 14001, nach welchen wir jährlich vom TÜV Süd, in punkto Zielsetzung und Zielerreichung, Erfüllung der Normanforderungen, Prozessorientierung sowie zum Nachweis eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) auditiert werden. Weitere praktizierte Standards sind die ISO 26000 Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung und die ISO 45001 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. In unserer Branche spielt die ISO 45001 eine untergeordnete Rolle, selten wird sie von potenziellen Kunden gefordert. Auch ohne Zertifikat setzen wir die ISO 45001 aus Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden vollständig über unser ARNO Arbeitssicherheits- und Gesundheitskonzept um, vgl. Kriterien 3. Ziele und 16. Qualifizierung. In unserem integrierten Qualitätsmanagementsystem sind notwendige Ressourcen, Prozessbeschreibungen und ihre Wechselwirkungen, Steuerungskriterien, Messverfahren, Ergebnisse, Bewertungen und Leistungsindikatoren (KPI), Kompetenzen, Regeln zur Verantwortung, das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzsystem, ein Verbesserungsvorschlagswesen sowie die Ermittlung von Risiken und Chancen (SWOT) eingebunden. Dokumente, die dem Änderungsdienst unterliegen, gelangen stets in ihrer neuesten und gültigen Fassung nach einer Versionierung des Status, Datums sowie des Prozessverantwortlichen zur Anwendung. Unser Qualitätsmanagementhandbuch (QMH) beinhaltet alle ESG-Informationen, u.a. unseren ARNO Code of Conduct, den ARNO Anti-

Korruptionsleitfaden, Umgangsregeln mit Lieferanten und vieles mehr. Für die Weitergabe der Inhalte in die Fachabteilungen sind unsere Fachvorgesetzten verantwortlich. Die Schulung unserer Beschäftigten erfolgt - unter Berücksichtigung der Thematik - in schriftlicher oder mündlicher Form. Interne Audits, in welche Nachhaltigkeitsthemen und die Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitskennzahlen eingebunden werden, sorgen für die Umsetzung der Standards und einen stetigen KVP. Bei Abweichungen leiten wir unverzüglich Maßnahmen ein, die von den Verantwortlichen überwacht und dokumentiert werden müssen. Unser Direct Procurement führt bei ausgewählten Lieferanten On-Site Audits zur ISO 26000 durch, vgl. Kriterien 4.Tiefe der Wertschöpfungskette, 17. Menschenrechte. Die Produktion wird über ein Shop Floor Board gesteuert. Morgens treffen sich alle Verantwortlichen, um die Fertigungsaufträge zu besprechen, Herausforderungen zu lösen, Arbeitssicherheitsvorkehrungen zu besprechen und Arbeiten zu delegieren. Von der Entwicklung, über die Produktion, Auslieferung und Montage beim Kunden ist ein Qualitätssicherungssystem implementiert, um gleichbleibende Qualität entlang der Wertschöpfungskette zu garantieren. In der Entwicklungsphase finden Freigabeprozesse in Form von Merkmalsüberwachungen bzw. Merkmalsprüfungen gemäß unseres Qualitätsplans statt. Bei Produktionsbeginn erstellen unsere Fertigungsabteilungen auf Basis des Arbeitsplans ein sogenanntes Serienausfallmuster (auch Freigabemuster genannt), welches die vom Kunden geforderten Qualitätsmerkmale berücksichtigt. Zusätzlich führen wir produktabhängig 100 % Prüfungen oder Stichprobenkontrollen durch. Auch Zwischenprüfungen sowie Endprüfungen, die fotografisch dokumentiert werden, sind möglich. Sollte es dennoch zu Reklamationen kommen, betrachten wir diese als Learnings. Bewusst haben wir uns dazu entschieden, unser Vergütungssystem nicht von Reklamationen abhängig zu machen. Reklamationen sehen wir als Chance uns weiter zu verbessern. Dennoch wollen wir Fehlerkosten unter allen Umständen vermeiden. Daher werten wir Reklamationen nach Ursache und Verursacher aus und legen Maßnahmen zur Fehlerverhütung fest. Die Fehlerursachen und definierten Maßnahmen werden in Wissenstransfermeetings an unsere Beschäftigten weitergegeben.

Informationen zur ESG teilen wir über unseren ESG-Kanal in Microsoft Teams oder ein Dashboard im Eingangsbereich. Monatlich findet ein Führungskräftemeeting ab, in welchem sich die Führungskräfte über aktuelle Themen austauschen. Betriebliche Zusammenkünfte, in welchen die Geschäftsführung der Belegschaft die Unternehmensstrategie erläutert, die aktuellen Unternehmenskennzahlen präsentiert, Nachhaltigkeitsziele, -aspekte und -projekte vorgestellt werden, finden 2-3 Jahr statt. Alle Dokumente, auch Präsentationen der Betrieblichen Versammlung sind in unserem Qualitätsmanagementhandbuch enthalten, auf welches alle Mitarbeitenden Zugriff haben.

Unsere Geschäftsprozesse (Ökologie, Soziales, Ökonomie) leben von prozessorientierter Agilität und nachhaltig gelebter Verantwortung. In allem

war wir tun, ist Qualität für uns wichtig. Ein auf mehrere Säulen aufgebauter kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) unter Berücksichtigung des PDCA Zyklus sorgt für stetige Verbesserungen, die überwiegend in Teamarbeit entstehen. In Workshops, Metaplänen, Lessons Learned, internen Audits und Abteilungsbegleitungen (Reviews) identifizieren wir Optimierungspotentiale und bewerten diese. Anschließend werden abteilungsübergreifend Maßnahmen festgelegt, Prozesse definiert und umgesetzt.



Prozessorientierte Agilität im Rahmen eines integrierten QM-Systems

Als Projektfertiger, der in einem dynamischen Umfeld arbeitet, sind wir es gewohnt, agile Vorgehensweisen in unsere Geschäftsprozesse einzubinden. Durch die Fähigkeit zur organisationalen Resilienz sind wir in der Lage, uns an verändernde Rahmenbedingungen anzupassen, schnell und präzise zu reagieren und unsere Leistungsfähigkeit zu steigern.

Wir unterstützen ein agiles Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement mit Selbststeuerung und Selbstverantwortung innerhalb der Teams.

Nachhaltige Produkte und Geschäftsprozesse sind die Zukunft. Die Prozessqualität (Kommunikation, Auftragsbearbeitung, Funktionalität, Informationsqualität) muss schlank, zielorientiert und zuverlässig sein. Die Fokussierung auf den Kundennutzen steht im Mittelpunkt. Darauf ausgerichtete Prozessoptimierungen führen zur Einsparung von Ressourcen, steigern die Prozesseffizienz und die Zufriedenheit aller: Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten, Dienstleistern, etc.

1

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.

Ein fokussierter KVP erfordert die Planung von Audits, intrinsische Motivation und ein leistungsfähiges Verbesserungsvorschlagswesen. Ein Sägezahneffekt, in dem vor dem Audit übertriebener Aktionismus stattfindet, der direkt nach dem Audit abfällt, ist mit unserer Haltung eines QMS und eines stetigen KVP unvereinbar. Qualitative und quantitative Leistungsindikatoren bestimmen wir im Rahmen unseres zertifizierten Qualitäts- und Umweltmanagementsystems, vgl. 3. Ziele. Zusätzlich orientieren wir uns an den 17 Sustainable Development Goals. Bei wesentlichen Leistungskennzahlen wenden wir seit 2020 die Kernelemente der Global Reporting Initiative (GRI) an, die wir nach und nach an die neu veröffentlichten GRI (2021) anpassen. Quantitative Leistungskennzahlen erheben wir anhand fundierter Informationen, z.B. Rechnungen. Unsere ESG-Ziele sind Teil der ARNO Unternehmensziele. Die Managementebene trägt die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele in die

Hierarchieebenen der ARNO Group. So ist gewährleistet, dass die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden an der Umsetzung arbeiten. Durch eine funktionsbezogene Aufspaltung der Unternehmensziele (vgl. 5. Verantwortung) erhält jede Führungskraft Zielvereinbarungen, die das Team innerhalb eines definierten Zeitraums umsetzen muss. Die Zielvereinbarungen sind ein hervorragendes Instrument zur Messung des Performance Managements. Die Überwachung und Auswertung der Leistungskennzahlen erfolgen durch das Controlling, bei Zielvereinbarungen zusätzlich über den Abteilungsverantwortlichen, vgl. 5. Verantwortung. Zeichnen sich bei der Überwachung eines fokussierten Ziels oder einer Maßnahme Entwicklungen ab, die darauf schließen lassen, dass die Zielerreichung gefährdet ist, informiert das Controlling die Geschäftsführung, die korrigierende Maßnahmen zur Zielerreichung einleitet. Einmal im Monat, dem sogenannten Monatsmeeting unterrichten Finance und Controlling das Management und die Führungskräfte über die Entwicklung der Unternehmenskennzahlen und Leistungsindikatoren. Die Führungskräfte informieren ihrerseits ihre Mitarbeitenden im Rahmen von Abteilungsmeetings. Unsere Geschäftsergebnisse werden aus SAP generiert und in unserer Finance erstellt. Dort erfolgt auch die Konsolidierung der Unternehmensgruppe. Betriebswirtschaftliche Prüfungen erfolgen durch die Wirtschaftsprüfer:innen der Bansbach GmbH. Bestandteil der Wirtschaftsprüfung ist ein IT Compliance Audit zur Datensicherheit und dem Datenschutz. Qualitative Leistungskennzahlen überprüfen wir mittels Maßnahmenplänen oder bei internen Audits. Abweichungen werden über Auditberichte oder direkt in den Maßnahmenplänen dokumentiert und die Bearbeitung bis zum Abschluss überwacht. Bei Bedarf führen wir Layered Process Audits (LPA) durch. Hierarchie übergreifend erfolgen spontane Prozessaudits, bei welchen überprüft wird, ob die vorgegebenen Prozesse und Standards praktiziert werden. Vorteil ist, dass Abweichungen sofort, korrigiert werden, was zu einer dynamischen Prozessverbesserung, einem besserem Prozessverständnis und einer gesteigerten Prozessqualität bei den Verantwortlichen führt. Als zertifiziertes Unternehmen erstellen wir für jährlich einen Management Review, in welchen nachhaltige Leistungsindikatoren einfließen. Den Management Review legen wir den Auditoren des TÜV Süd im Rahmen der Überwachungs- bzw. Wiederholungsaudits vor. Hin und wieder führen unsere Kunden Third Party Audits durch. Im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes überprüfen die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHm), die Feuerwehr und unsere Versicherungsgesellschaft für die Gebäudeversicherung, ob die notwendige Sicherheitsvorkehrungen getroffen und die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt sind. Einmal im Jahr findet eine Arbeitsmedizinische Untersuchung statt. Prüf-, Instandhaltungs- und Wartungsmaßnahmen werden termingerecht eingestellt, Prüfmittel rechtzeitig bei Fälligkeit kalibriert und die Kalibriernachweise abgelegt. Die genannten Tätigkeiten werden jährlich durch den TÜV Süd im Rahmen der ISO 9001 und 14001 Audits bestätigt.

In den Nachhaltigkeitsaspekten "Umwelt" und "Gesellschaft" legen wir detailliert dar, welche ökologischen und sozialen Leistungsindikatoren mit

direktem Bezug auf die GRI Standards, dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) und diversen ISO 14001 Umweltkennzahlen - sofern möglich rückblickend auf einen Zeithorizont von 3 Jahren - erhoben werden.

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.

Wir sind ein Familienunternehmen. Was uns antreibt sind Werte wie Begeisterung, Leidenschaft, Zukunftsfähigkeit und Zuverlässigkeit. Wir handeln "ehrlich, offen und transparent". Folgende Werte prägen unsere Unternehmenskultur:

Kundenorientierung

Die konsequente Ausrichtung der Geschäftsprozesse auf die Bedürfnisse, Erwartungen und Zufriedenheit der Kunden, um ihnen Mehrwert zu bieten und eine langfristige Kundenbindung aufzubauen.

Qualitätsbewusstsein

Das Streben nach höchster Qualität in Produkten, Dienstleistungen und Prozessen, um Kundenzufriedenheit zu gewährleisten und unserer guten Reputation gerecht zu werden.

Agilität

Die Fähigkeit, sich schnell an Veränderungen anzupassen, flexibel zu sein und Chancen zu nutzen, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen.

Nachhaltigkeit

Das Streben nach langfristigem Erfolg und Wachstum, das ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt, um den Bedürfnissen der aktuellen Generation zu entsprechen, ohne die Bedürfnisse zukünftiger Generationen zu gefährden.

Innovationsfreude

Die Förderung von Kreativität, Forschung und Entwicklung, um neue Ideen, Produkte und Lösungen zu generieren, die den Markt vorantreiben und die Wettbewerbsfähigkeit steigern.

Integrität

Unser Verhalten basiert auf Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und ethischen Prinzipien,

um Vertrauen und Glaubwürdigkeit zu gewährleisten.

Teamarbeit

Eine offene, wertschätzende Kommunikationskultur zwischen Mitarbeitenden und unseren Partnern, um gemeinsame Ziele zu erreichen und Synergien zu nutzen.

Vielfalt und Inklusion

Die Anerkennung und Wertschätzung der Unterschiede in Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion, sexueller Orientierung und anderen Merkmalen, um eine inklusive und diverse Arbeitsumgebung zu fördern.

Engagement für die Gemeinschaft

Wir möchten einen positiven Beitrag zur Gesellschaft, z.B. durch gemeinnützige Engagement oder soziale Projekte, leisten

Verantwortungsbewusstsein

Die Übernahme von Verantwortung für die Auswirkungen unseres Handelns auf die Gesellschaft, die Umwelt und die Stakeholder

Bei der Umsetzung unserer Werte berücksichtigen wir folgende Standards:

Wir sind Partner und Berichterstatter beim UN Global Compact (UNGC). Wir haben uns zur Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet.

Wir berichten nach der Global Reporting Initiative (GRI), den internationalen Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten von Organisationen, um unseren Stakeholdern bestmögliche Transparenz bei unserer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Leistung zu bieten.

Wir verwirklichen die ISO 9001 Qualitätsmanagement mit dem Ziel die Kundenzufriedenheit zu verbessern, Prozesse zu optimieren und kontinuierlich die Qualität der Produkte und Dienstleistungen zu steigern.

Wir leben die ISO 14001 Umweltmanagement. Wir kontrollieren und reduzieren unsere Umweltauswirkungen, verbessern die Ressourceneffizienz und minimieren die Umweltverschmutzung. Da wir seit 15 Jahren nach ISO 14001 zertifiziert sind, seit 2020 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen und unsere Umweltkennzahlen offenlegen, sehen wir aktuell keinen Anlass unsere Umweltkennzahlen zusätzlich auf der Kundendatenplattform CDP (Carbon Disclosure Project) offenzulegen.

Wir praktizieren die ISO 45001 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, um Unfälle, Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz zu verhindern und eine sichere Arbeitsumgebung zu

gewährleisten, auch wenn wir nicht zertifiziert sind. ARNO verfügt über ein Arbeitssicherheitskonzept, welches den aktuellen Wissensstand über die spezifischen Gefahren berücksichtigt und eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bietet. Zur Identifikation von potenziellen Gefährdungen findet ein regelmäßiger Austausch im Sicherheits- und Umweltkreis statt. Die hierbei getroffenen Maßnahmen werden dokumentiert und deren Umsetzung überwacht. Regelmäßig durchgeführte standortbezogene und tätigkeitsspezifische Schulungen gewährleisten Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Wir bekennen uns zur Einhaltung des Sozialstandards SA 8000, welcher von der US-Nichtregierungsorganisation Social Accountability International (SAI) auf der Grundlage der internationalen Menschenrechtskonvention und den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)/International Labour Organization (ILO) entwickelt wurde. Der Standard legt Anforderungen für Arbeitsbedingungen fest, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. ARNO lehnt Zwangsarbeit ab. Falls wir selbst oder unsere Partner Hinweise für gesetzeswidrige Handlungen vorfinden, werden wir die zuständigen Behörden unmittelbar davon in Kenntnis setzen. Wir respektieren Vereinigungsfreiheit, das Recht unserer Belegschaft zu einem unabhängigen und kollektiven Zusammenschluss. Wir respektieren im Rahmen der betrieblichen Regelungen die anwendbaren Gesetze und Industrienormen bezüglich der Arbeitszeiten. Wir kommen den einschlägigen Gesetzen und Regelungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ausnahmslos und vollumfänglich nach. Die bezahlten Gehälter und entsprechen immer mindestens dem gesetzlich oder in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn. Heimarbeitern wird derselbe Schutz zuteil, wie ihn direkte Angestellte unter den Regeln dieser Standards erhalten. Arbeitsverträge mit illegalen Leiharbeitgebern sind nicht geduldet.

Wir halten uns an den ISO 26000 Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken sozial verantwortlich sind. Als Familienunternehmen verurteilen wir Kinderarbeit auf das Schärfste! Kinderarbeit wird von ARNO nicht toleriert! Kinder müssen würde- und respektvoll behandelt werden und einen Zugang zu Bildung haben. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren berücksichtigt ARNO den besonderen Schutz nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Nationalität, Personenstand, politischer Zugehörigkeit, Alter oder sonstiger lokal gesetzlich geschützter Merkmale ab. ARNO verurteilt korrumpierendes Verhalten. Korruption jeder Form schädigt den Ruf unserer Unternehmensgruppe und jeden, bei uns beschäftigten Mitarbeitenden. Im ARNO Leitfaden Anti-Korruption legen wir dar, warum Korruption keinen Platz in der ARNO Group hat. Der Leitfaden zeigt auf, wie unsere Beschäftigten Korruptionssignale erkennen, sich diesen entziehen und zweifelhafte Geschäftsbeziehungen verhindern können

Wir haben angemessene Compliance Verfahren eingeführt, um Lieferanten und Subunternehmer aufgrund deren Fähigkeiten zur Erfüllung dieser Standards zu bewerten und auszuwählen.

Wir möchten uns stetig verbessern. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichtserstattung nehmen wir an diversen Assessmentplattformen, zum Beispiel [Ecovadis](#) zum Zweck der Leistungsverbesserung und zum Benchmark teil. 2022 wurden wir von EcoVadis mit der Gold Scorecard ausgezeichnet. Anliegen unserer Arbeitnehmer:innen und Stakeholder schenken wir große Beachtung, vgl. 17. Menschenrechte, Whistleblowing.

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.

Intrinsische Motivation, die Mitarbeiter:innen durch die Identifikation mit ihren Aufgaben und Zielen entwickeln, führt dazu, dass sie Sinnerfüllung bei der Arbeit finden und ihre Aufgaben mit Begeisterung erledigen. Diese Fähigkeit zu fördern, ist unser Anspruch. Durch eine agile Organisationsstruktur schaffen wir Freiräume. Bei der Auswahl von Bewerber:innen achten wir darauf, dass die neuen Mitarbeiter:innen aus Überzeugung unsere ESG-Richtlinien vertreten. Selbstverständlich verpflichten wir unsere Mitarbeitenden zur Einhaltung des ARNO Code of Conduct und unserem [ARNO Leitfaden Anti-Korruption](#). Aufgrund unseres Anspruchs ist derzeit kein Zielvereinbarungs- oder Vergütungssystem für nachhaltige Ziele geplant.

Unsere ESG-Ziele sind Teil der ARNO Unternehmensziele. Die Managementebene trägt die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele in die Hierarchieebenen der ARNO Group. So ist gewährleistet, dass die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden an der Umsetzung arbeiten. Durch eine funktionsbezogene Aufspaltung der Unternehmensziele erhält jede Führungskraft Zielvereinbarungen, die das Team innerhalb eines definierten Zeitraums umsetzen muss, vgl. 5. Verantwortung. Die Zielvereinbarungen sind ein hervorragendes Instrument zur Messung des Performance Managements, aber nicht mit einer finanziellen Vergütung der Führungskraft bei Zielerreichung verbunden.

Pro Jahr finden zwei Feedbackgespräche, ein formloses, aber protokolliertes Gespräch im 1. Halbjahr und ein Jahresgespräch im 2. Halbjahr des Jahres mit Beurteilung und Zufriedenheitsfrage statt. Das Feedbackgespräch hat eine konstruktive, positive Grundausrichtung mit Fokus auf Stärken, Fachwissen, Entwicklungspotential und Sozialkompetenz der Mitarbeiter:innen. Unser Fokus liegt auf einem partnerschaftlichen, kollaborativen Dialog, der die Mitarbeitenden fördern, motivieren und weiterbringen soll. Persönliches Engagement, z.B. in Form von Verbesserungsvorschlägen oder Lessons Learned-Tickets, das Annehmen von Herausforderungen, nachhaltige Ideen sowie ein soziales und verantwortungsvolles Miteinander werden über ein Punktesystem in der Mitarbeiterbeurteilung belohnt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

a. Vergütungspolitik

Wir gewährleisten gute, sichere Arbeitsbedingungen und eine faire Entlohnung für alle und an allen unseren Standorten. Das Geschlecht stellt bei uns kein Kriterium für die Festlegung der Entlohnung dar. Eine geschlechterabhängige Bezahlung ist ausgeschlossen. Mitarbeiter:innen werden für gleichwertige Arbeit bei gleichwertiger Qualifikation und Erfahrung auch gleich bezahlt. Besonders aufmerksam sind wir, wenn es um den Gehaltsabstand zwischen Mitarbeitenden und der Geschäftsführung geht. Gehaltsunterschiede kommen durch spezielle Qualifikationen, besondere Fähigkeiten, Erfahrung, Verantwortung, Engagement und Betriebszugehörigkeit unserer

Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter zustande.

i. Grundgehalt und variable Vergütung

Ein innerbetriebliches Lohn- und Gehaltsprogramm sorgt für eine faire, leistungsorientierte Bezahlung. Alle Gehaltsbestandteile sind definiert und nachvollziehbar. Darüber hinaus setzen wir bewusst nicht finanziell vergütete Leistungsanreize. Unsere Führungskräfte erhalten abteilungsbezogene Zielvereinbarungen. Das Controlling überwacht die Umsetzung. So ist sichergestellt, dass die verabschiedeten ökonomischen, ökologischen und sozialen Ziele umgesetzt werden.

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz

Die Vergütung wird beim Eintritt einer neuen Mitarbeiterin bzw. eines neuen Mitarbeiters in einem gemeinsamen Gespräch festgelegt.

Selbstverständlich erhalten alle ARNO Beschäftigten eine existenzsichernde Entlohnung. Bei Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis erfolgt eine Gehaltsüberprüfung. Individuell variable Vergütungsanteile resultieren aus der Qualifikation, der Verantwortung (Führung) und Sonderaufgaben. Alle Mitarbeiter:innen erhalten Sozialleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsg Gratifikationen, Vermögenswirksame Leistungen und einen finanziellen Essenszuschuss für den Besuch unserer Kantine. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit eine Direktversicherung abzuschließen. Weitere Sozialleistungen sind eine Hinterbliebenenunterstützung für unterhaltsberechtigte Angehörige, Vermögenswirksame Leistungen, ein monatlicher Kinderbetreuungszuschuss für nicht schulpflichtige Kinder, das Angebot Kinder bis 12 Jahren am Arbeitsplatz betreuen zu können, wenn die herkömmliche Betreuung kurzfristig nicht möglich ist, ein Kaffeeautomat mit Fairtrade Kaffee, der allen Mitarbeiter:innen offensteht sowie ein Zuschuss für Arbeitsplatzbrillen. Mitarbeiter:innen, die sich sportlich betätigen wollen, unterstützen wir durch unsere Programme "Fitness im Wasser", hierdurch erhalten sie vergünstigte Punktekarten im Nürtinger Schwimmbad oder "Fitness an Land", bei welchem wir Sportler:innen einen Zuschuss von monatlich 10 Euro für ein Sportstudio gewähren. Weitere Sonderzahlungen erhalten Beschäftigte mit außergewöhnlichem Einsatz, z.B. für die Vermittlung neuer Mitarbeiter:innen oder für Aktivitäten, die dem Unternehmen dienen. Erhöhungen der Entgelte orientieren sich an den Tarifabschlüssen der IGM (Holz und Kunststoffverarbeitenden Industrie). Bislang sind keine geringfügig Beschäftigten angestellt.

Bei Aushilfen beachten wir das Mindestlohngesetz, MiLoG. Bei der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerüberlassungen präferieren wir Personalleasingunternehmen, die im gleichen Tarif verankert sind. Beim Abschluss eines Vertrags mit einem Leasingbeschäftigten wird der Vergleichslohn herangezogen. Zusätzlich werden Branchenzuschläge bezahlt.

2022 wurden keine Anstellungsprämien gezahlt.

iii. Abfindungen

Bei betriebsbedingten Kündigungen erfolgen Abfindungen nach dem Kündigungsschutzgesetz. Sonstige Abfindungen werden individuell vereinbart.

iv. Rückforderungen

Bei Kündigungen vor dem 31. März des Folgejahres wird ein Teil des freiwillig gezahlten Weihnachtsgeldes zurückgefordert. Sind Minusstunden zum Austritt vorhanden, wird vom ehemaligen Beschäftigten eine Rückzahlung gefordert.

b. Nachhaltigkeitsmanagement sichert die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Daher setzen wir auf intrinsische Motivation. Die Vergütungspolitik ist nicht an Leistungskriterien gekoppelt, vgl. 8. Anreizsysteme.

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.

a. Ausgehend vom durchschnittlichen Grundgehalt eines Festangestellten verdienen die Spitzenverdiener:innen aktuell maximal das 3,63fache.

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.

Mit einem starken Fokus auf Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung haben wir uns zu einem vertrauenswürdigen Partner für Brands und Einzelhandelsunternehmen entwickelt. Bei der Modellierung der Strategie und unserer Geschäftsprozesse sind die Interessen und Bedenken unserer Stakeholder von unschätzbarem Wert! Wir sind bestrebt, einen offenen und transparenten Dialog mit allen relevanten Interessengruppen zu führen. Da es sich bei der Stakeholderanalyse um eine Forderung der ISO 9001 und 14001 handelt, haben wir ausreichend Erfahrung mit der Ermittlung und Auswertung

der Daten. Der Prozess beginnt mit einer umfassenden Analyse und Bewertung der Akteure, die sich für unsere Aktivitäten und Entscheidungen interessieren oder direkt davon betroffen sind. Zur Identifikation relevanter Themen bevorzugen und schätzen wir einen persönlichen Dialog. Zusätzlich nutzen wir als Informationsquelle die Medien. Sind uns die Anliegen und Interessen unserer Stakeholder und die gegebenen Rahmenbedingungen hinreichend bekannt, sind wir in der Lage, Handlungsfelder, vgl. Kriterium 2. Wesentlichkeit abzuleiten, durch welche wir verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken fördern und einen positiven Einfluss auf die Umwelt und Gesellschaft ausüben können. Wir unterteilen unsere Stakeholder in zwei Kategorien: **Externe Stakeholder** und **interne Stakeholder**.

Externe Stakeholder



Nr.	Interessierte Partei	Kommunikationsthemen	Informationsquelle	Zuständigkeit	Dialogformen Zielgruppenbezogene Ausführung der Dialoginhalte
1	Arbeitsmedizinischer Dienst (Betriebsarzt)	- Einhaltung BG-Richtlinien, - Angebot Untersuchungen, - Einschaltung Betriebsarzt bei Unfällen/auffälligen Krankheiten, - Vorsorgemaßnahmen, - Arbeitssicherheitskonzept, Präventionsmaßnahmen	BG-Richtlinien Gesetzgebung	Human Resources	- jährliches Angebot an alle Mitarbeiter:innen zur Arbeitsmedizinischen Untersuchung
2	Banken	- Liquidität, - Bonität, - Vertragsabschlüsse, - Konzernabschluss/Aufstellung Gruppe	Konten, Zahlungsverkehr, Gesetzgebung, (z.B. SEPA), regelmäßige(r) Austausch/Gespräche	Finance	- monatliche Gespräche zwischen Group Financial Director und Banken, in denen die aktuelle Entwicklung der ARNO Gruppe besprochen wird.
3	Behörden	Agentur für Arbeit: - Meldung offener Stellen - Anfrage zu potentiellen Bewerbern, Einladung zur Vorstellung Finanzamt: - monatliche Umsatzsteuer-Voranmeldung (UVA), - monatliche zusammenfassende Meldung der Umsätze in der EU, - Korrekte Abführung der Umsatz- und Lohnsteuer. Statistisches Landesamt: - Monatsbericht: zu melden: Anzahl Mitarbeiter, Umsatz, geleistete Stunden, Arbeitsentgelt - Produktionserhebung zu melden: Erzeugnisse Menge (kg), Verkaufswert. Statistisches Bundesamt: - Intrastratmeldung zu melden: gelieferte Ware aus EU Ländern und bezogene Ware aus EU Ländern (Warenbewegungen).	Agentur für Arbeit Anrufe/Kontaktaufnahme Finanzamt Gesetzgebung Newsletter Input bei Schulungsmaßnahmen Statistische Ämter Anforderungsschreiben bei Änderungen durch Behörde	Finance	- Regelmäßiger Austausch mit allen Behörden. Agentur für Arbeit - Kurzarbeit, - Meldung Stellenausschreibungen, - Bewerber suchen relevante Stellen. Finanzamt: - Erläuternde Gespräche bei Betriebsprüfungen, - Erklärende Informationen zur Geschäftsvorfällen bei Ad-hoc Prüfungen zur Umsatzsteuer. - Lohnsteuerprüfung durch Finanzamt Statistische Ämter: - Normale monatliche Meldungen, sonst keine besonderen Vorkommnisse.
4	Berufsgenossenschaft (BG)	- Einhaltung BG-Richtlinien, - Jährliche Meldung Gesamtlohn/ Gehaltsgefüge zur Ermittlung der Auszahlungen bei Unfällen	Newsletter IHK	Finance SUK Human Resources	- regelmäßiger Austausch, - Umsetzung der BG-Richtlinien, - Inanspruchnahme von Know-how, - Aktualität der Liste der gesetzlichen Vorschriften, - Inhalte für Sitzung des ARNO Sicherheits- und Umweltkreises (SUK)
5	Deutsches Institut für Normung	- Einhaltung Normvorgaben - Revision Normen	Newsletter Beuth	Design Engineering, Quality & Sustainability Management	Kontinuierliche und projektbezogene Überprüfung notwendiger Normen und Aktualisierung des Normenverzeichnis der Konstruktion
6	EcoVadis Sustainability Rating Network	- Abonnement - Umsetzung Leitfaden ISO 26000 Social Responsibility bzw. 10 Prinzipien des UNGC - Nachhaltige Beschaffung, - Einhaltung Gesetze und Richtlinien, - KVP	Newsletter Updates, Chats mit EcoVadis	Quality and Sustainability Management	- Ecovadis Scorecard, Performance Overview - Regelmäßiger Austausch zu sozialen und ökologischen Themen (Chat)
7	Entsorgungs/Recycling-Unternehmen	- Korrekte, saubere Trennung der Abfälle, - Aufträge zur Entsorgung	Newsletter, Abonnement Umwelt-online	Recycling	- Überwachung, Anforderung von Entsorgungsgenehmigungen (Efb) und Zertifikate, - Kreislaufwirtschaftsgesetz, - Unterstützung bei sozialen und ökologischen Projekten, z.B. des Projekts "Mensch, Natur, Umwelt" durch welches Langzeitarbeitslose und eingeschränkte Erwerbstätige unterstützt werden.
8	Gemeinde	- Gewerbesteuer, - Antragstellung Baugenehmigung, - Abfallvorschriften Landkreis	Regelmäßige Gespräche Kontaktpflege Internet, Tageszeitung	Finance	- Arbeitsplätze, - Spenden, Die Gemeinde hat derzeit keinen Gesprächsbedarf, die letzte Kontaktaufnahme des Bürgermeisters liegt mehr als 3 Jahre zurück.
9	Gesetzgeber	- Einhaltung Gesetze, Richtlinien, Vorschriften	Mandanteninformationsschreiben durch Wirtschaftsprüfer und Rechtsberatung, Monatlicher Newsletter umwelt-online, IHK, etc.	Managing Partners Finance Occupational Health & Safety	Regelmäßige Newsletter und Informationen unserer Rechtsberatung - Aktualität Gesetzesliste

Externe Stakeholder



Nr.	Interessierte Partei	Kommunikationsthemen	Informationsquelle	Zuständigkeit	Dialogformen Zielgruppenbezogene Ausführung der Dialoginhalte
10	Gesundheitsamt	- Unterstützung bei Kontakttermittlung, - Vorsorgevorkehrungen	Gespräche	Human Resources	Updates zu gesundheitsrelevanten Themen
11	Handelskammer IHK	- Anmeldung, - Beitrag, - Eintragung Ausbildungsverträge, - Anmeldung Abschlussprüfungen	Newsletter IHK	Human Resources, Logistics, Quality and Sustainability Management	- Abonnement von IHK Newsletter, - Zusammenarbeit mit der IHK Stuttgart (Abteilung Arbeitssicherheit, Rechtsberatung, Ausland) - Informationsaustausch zu Azubis (Lehrplan, Abschlussprüfung) - Ursprungszeugnis (Originalstempel), - ARNO stellt Betriebsräume für mündliche Abschlussprüfungen zur Verfügung, - Ein ARNO Mitarbeiter ist als IHK Prüfer tätig.
12	Hochschulen	- Unterbreitung Stellenangebote/Praktika - Veranstaltung Vorträge/Firmenbesuche	Direkte Kontaktaufnahme Personalwesen mit FH	Human Resources	- höhere Bewerberzahlen durch verstärkte Aktivitäten - Teilnahme an Bewerbermessen von Unis/FHS, Talente erkennen und ggf. durch Kontakte binden - Jahresgespräch mit Kunden, regelmäßiger Austausch und Besuche bei ARNO und dem Kunden - Teilnahme an Prototypen- und Serienabnahmen, teilweise digital oder vor Ort Im Fokus stehen: Wie nehmen Kunden ARNO wahr, welche Kompetenzen schreiben sie ARNO zu, wie bewerten Sie die Produkte und Dienstleistungen? (Kundenfeedback, Kundenzitate)
13	Kunden	- Umsetzung Kundenanforderung, - Bilanz, - Qualität, Liefertreue, Preisstabilität, - Nachhaltige Konzepte/Visionen, - Innovative Lösungen, - Einhaltung Verträge, Gesetzgebung, Normen - Zertifikate, - Unternehmensinformationen (RFI) - Disaster Recovery Plan, - Kundenaudits, ev. Potentialanalysen	Beobachtung Marktforschung Rückmeldung Kunden	Sales	
14	Lieferant	- Bestellungen - faire, partnerschaftliche Zusammenarbeit/Bezahlung	Lieferantenqualifizierung/-zertifizierung Vorort-Prüfung/-Abnahmen	Project Management Direct Procurement	Projekt Management und Global Procurement: - Regelmäßiger Austausch mit Lieferanten, - Jahresgespräche mit Top Ten Lieferanten, - umfassender Lieferantenauswahlprozess (4 Phasen), - Anforderung von Zertifizierungen, - Anfragen, Angebote, - Infos zu (aktuellen) Kapazitätsverfügbarkeit und (neuen) Fertigungsanlagen, - Informationen über geschäftliche Veränderungen, Prozesse, Innovationen, etc. - Know-how-Schulungen, Wissenstransfer, Feedback seitens Lieferanten: - ARNO ist von der Verhandlungsseite kein einfacher Kunde, aber immer fair. - Zeichnungsqualität sehr gut, Lieferanten sagen, dass sie diese Zeichnungsqualität nur von wenigen Kunden erhalten, - Zahlung der Rechnungen pünktlich und zuverlässig, - Zusammenarbeit erfolgt in partnerschaftlicher Atmosphäre - Lösungsfindung erfolgt gemeinsam, - Änderungsvorschläge der Lieferanten werden von ARNO geprüft, falls realisierbar berücksichtigt.
15	Nachbarn (benachbarte Unternehmen)	- Einhaltung Gesetzgebung	Gespräche	Finance	- Austausch bei Bedarf, - Überlassung von Firmenparkplätzen
16	NGOs Sustainability DNK, UNGC, GRI etc.	Nachhaltigkeitsberichterstattung, Communication on Progress	Newsletter öffentliche Medien	Quality & Sustainability Management	- regelmäßige Kommunikation, - Weiterbildungen, Webinare, - Aktualisierung GRI-Standard
17	Personaldienstleister	- Vermittlung Personal	regelmäßige Aktivität seitens ARNO	Human Resources	- Inanspruchnahme bei Personalsuche, auch bei kurzfristigem Bedarf von kompetentem Zusatzpersonal
18	Rechtsanwalt	- Aufträge, -Verträge, - Kriterien aus Speditionsbewertung	Gesetzgeber	Finance	- Regelmäßige Gespräche zu rechtlichen Themen
19	Regionale Vereine	Sponsorengelder	Tagespresse, Social Media	Finance	- Finanzielle und andere Unterstützung, regelmäßiger Austausch, z.B. mit: - SV-Hardt (Harder Highland Games) - TSV Wolfslugen (Handball)
20	Speditionen	- Aufträge	Gelangensbestätigung (EU) Ablieferrnachweis Rechnungskontrolle	Logistics	Regelmäßige Gespräche mit Speditionen, Kurieren, etc. zu: - Anfragen, Aufträge, - Verfügbarkeit Fahrer/Fahrzeuge (eingeschränkte Frachtkapazitäten) - Laufzeiten nach England (reduzierte Fahrenkapazität), - Europapaliettenengasse (Europapalietten-Tauschverfahren vielfach eingestellt wegen fehlender Europapaliettenverfügbarkeit), - Frachtkosten
21	Soziale Organisationen	- Spende	regelmäßige Gespräche Werbeleistung Spendenbescheinigung	Finance	- Sachspenden, monetäre Spenden
22	Sozialversicherung	Renten-Versicherung - Meldung Rentenversicherung - Abführung Rentenversicherungsbeiträge Krankenkassen - Meldung zur Krankenversicherung	Newsletter Krankenkassen Jährliche Jahresabschlussstagung Haufe PW Infobroschüren	Human Resources	- Teilnahme an jährlichen Prüfungen, - Erweiterung des Wissenstands zu aktuellen gesetzlichen Bestimmungen und Maßnahmen.
23	Steuerberatung	siehe Wirtschaftsprüfer	regelmäßige Gespräche	Finance	- Risikobewertung mit Steuerberatung (internes Kontrollsystem (IKS) Steuern - Tax Compliance), - Steueranfragen, - Betriebsprüfungen
24	Unternehmensberatungen	- Vertragseinhaltung, -fortführung - Offenheit, Klarheit	regelmäßige Meetings	Finance	- 2021 Produktionskonzeptionierung - 2021 Führungsschulung - 2022 Strategieberatung - 2023 Branding
25	Versicherungen	- Vertragsabschluss - Einhaltung gesetzliche Regelungen	regelmäßiger Austausch	Finance	- Durchführung protokollierter Jahresgespräche, - Regulierung von Schadensfällen
26	Wirtschaftsprüfer	- Ordentliche Buchhaltung, - Korrekte Belege, - Vorbereitung Jahresabschluss	regelmäßiger Austausch jährliche Prüfung	Finance	- Ergebnisprüfung, - Adhoc Anfragen.
27	Zertifizierungsgesellschaften	- Einhaltung/Umsetzung Normen	Newsletter TÜV Süd Newsletter TÜV Rheinland DQG QM-aktuell Beuth	Quality & Sustainability Management	- Newsletterabonnement zu ISO-Revisionen, Gesetzesänderungen - Umwelt-online-Abonnement, regelmäßige Prüfung der Gesetzesänderungen durch Verantwortliche - ISO 9001 und ISO 14001 Zertifizierungen (Audits), - Inanspruchnahme von Prüfstellen (Deka, TÜV, etc.) bei Produktzertifizierung, speziell bei Kosmetik (Produktsicherheit)
28	Zoll	- KFZ-Steuer (Hauptzollamt Ulm) - Ausfuhrklärungen, EUR1, ATR - Ursprungszeugnis - IZD (Internetzollanmeldungen)	Konsults- und Mustervorschriften (regelmäßiges Updates, Newsletter IHK)	Logistics	- Projekt- und länderbezogene Verzollungsgespräche

Interne Stakeholder



Nr.	Interessierte Partei	Kommunikationsthemen	Informationsquelle	Zuständigkeit	Dialogformen Zielgruppenbezogene Ausführung der Dialoginhalte
1	Eigentümer	- Werte - Eigenkapital - Gewinn	Dialog Geschäftsführung/ Geschäftsleitung, Monatsmeeting	Finance	- Monatliche Mitteilungen und Meetings zu Consolidated Figures, - Feedback aus Kapitalmarkt- und Banksicht, - Abstimmung über strategische Ausrichtung, - Sicherstellung transparenter, nachvollziehbarer, umfangreicher Informationen, - Aufklärung über Chancen und Risiken,
2	Strategische Allianz TRINITY LLC, New York	- Support - Know-how - Aufträge/Projekte - Image	Management Joint Venture	Managing Partners	- Transfer Know-How (LED) - Aufträge - Koordination Beschaffung - Marktwissen
3	Tochterunternehmen ARNO GB Ltd ARNO Ltd. Şti., Istanbul ARNO Guangzhou Trading Co., Ltd ARNO OOO	- Support - Know-how - Aufträge/Projekte - Image	Management Tochterunternehmen	Managing Partners	- Kooperation - Unterstützung (Projekte, Kapazität, Know-how, SAP, etc.)
4	ARNO ESG Circle inkl. Sicherheits- und Umweltkreis (SUK)	- Governance - Internationale Standards - Einhaltung Arbeitssicherheitskonzept, QMH - Einhaltung Gesetzgebung, Richtlinien, Verordnungen	Mandanteninformationsschreiben durch Wirtschaftsprüfer und Rechtsberatung Monatlicher Newsletter umwelt-online IFK und BG Informationen	ESG Circle Managing Partners Sicherheit- fachkraft	- ARNO Nachhaltigkeitsbericht - Null Berufsunfälle (VISION ZERO), - Schulungen (Standards, Governance, Arbeitssicherheit u.v.m.)
5	Mitarbeiter:innen	- Onboarding, Einarbeitung - angemessenes Gehalt - Berufliche Entwicklung (Höherqualifizierung, Kariereplanung, Weiterbildung) - gute Unternehmenskultur - Wertschätzung - motivierender, begeisternder Führungsstil - Vertrauen, Loyalität - Work-Life-Balance - Sinnhaftigkeit in der Arbeit - Transparenz	Betriebliche Zusammenkunft Jour fixe Kontaktaufnahme Mitarbeitergespräche	Human Resources	- Kommunikation, Dialog - regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitenden - Betriebliche Zusammenkunft - Anonymes Mitarbeiterfeedbacktool - Jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse - Erkenntnisse über notwendige Weiterbildung/Personalentwicklung
6	Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement	- ESG Konformität (ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000, ISO 45001 - Einhaltung Prozessvorgaben QMH - Anstöße zu/Umsetzung von Optimierungsmaßnahmen - Einhaltung Gesetzgebung	Zertifizierungsgesellschaft	Quality & Environmental Management	- Weiterentwicklung ESG - ISO Audits (intern, extern) - Third Party Audits

Nach Erfassung aller verfügbaren Informationen, in der Regel erfolgt dies in den Monaten Mai und November, prüft die Managementebene zusammen mit den Führungsverantwortlichen und dem ESG-Manager, ob sich die Anspruchsgruppen und deren Erwartungen verändert haben. Gemeinsam werden neue Handlungsfelder festgelegt oder vorhandene Aktivitäten angepasst. Durch einen stetigen Dialog und Informationsaustausch mit unseren Stakeholdern sind wir in der Lage, verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken zu fördern und Einfluss auf soziale und ökologische Aspekte zu nehmen. Unser Anspruch ist offen und transparent darzulegen, dass unsere Geschäftspraktiken ethisch und fair sind. Die ARNO Stakeholderanalyse wird jährlich von Auditor:innen des TÜV Süd beim ISO 9001 und ISO 14001 Audit geprüft, vgl. Kriterium 2. Wesentlichkeit.

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.

a.i. Durch einen stetigen Austausch mit unseren Stakeholdern, die Analyse ihrer Nachhaltigkeitserwartungen (Erwartungen, Anforderungen, Werte, Ziele) und die interne Prozessumgebung sind wir in der Lage, wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren, folgerichtige Entscheidungen zu treffen und die Geschäftsaktivitäten zielgenau auszurichten. Wir setzen uns intensiv mit den Interessen unserer Stakeholder auseinander. Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sind unsere (potenziellen) Kunden, Mitarbeitenden, Lieferanten und der Gesetzgeber. Im Folgenden gehen wir auf die relevantesten Themen unserer Stakeholder ein und wie wir diese in unseren Nachhaltigkeitsprozess integriert haben:

Ressourceneffizienz und CO₂-Reduktion Unsere Stakeholder interessieren sich für die Energie- und Materialeffizienz ihrer Projekte und die CO₂-Emission des Unternehmens. Schon in der Entwicklungsphase eines Projekts lenken wir den Fokus auf Circular Economy. Wir fördern die Reparatur und das Recycling von Präsentationssystemen, um die Lebensdauer der Produkte zu verlängern und die Abfallmenge zu minimieren. Wir bevorzugen Leuchtsysteme mit positiver Energiebilanz. Bei der Projektrealisierung setzen wir auf innovative Technologien, um die Materialeffizienz zu optimieren. Unsere Kunden schätzen unser Engagement zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks eines Produkts durch den Einsatz von recycelten oder wiederverwertbaren Materialien.

Lieferkettenmanagement Unsere Kunden wünschen sich ein Lieferkettenmanagement, das ethische Geschäftspraktiken und soziale Standards sicherstellt. Eine sorgfältige Lieferantenauswahl und ein Lieferantenqualifizierungsprozess in vier Phasen unterstützen uns bei der Umsetzung, eines sozial gerechten und ökologisch verantwortungsvollen Lieferantenmanagementsystems, vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette.

Produktinnovation Kunden erwarten von ARNO innovative und ästhetisch ansprechende Präsentationssysteme, die den neuesten Trends und Bedürfnissen im Einzelhandel gerecht werden. Wir investieren kontinuierlich in unsere Entwicklung, um kreative und formvollendete Lösungen anzubieten, die den Anforderungen unserer Kunden und deren Konsument:innen entsprechen.

Soziale und verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen Unsere Mitarbeiter:innen legen großen Wert auf faire Löhne, soziale Arbeitsbedingungen, Weiterbildung, eine sichere Arbeitsumgebung und ein gutes Betriebsklima. Unser Ziel ist es, dass Wohlbefinden aller Mitarbeitenden zu gewährleisten, vgl. 16. Gemeinwesen.

a.ii. Nach der Auswertung aller Informationen, konzentrieren wir uns auf die Stakeholder, die für unseren Wertschöpfungsprozess maßgeblich sind. Die Interessen dieser Stakeholder werden priorisiert, Chancen und Risiken ermittelt, eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt und Handlungsfelder abgeleitet, vgl. Kriterium 2 Wesentlichkeit.

GRI 102-44 Wesentliche Themen und Anliegen unserer Stakeholder



Themen	Mitarbeiter	Kunden	Politik	Gesetzgeber	Eigentümer	Lieferanten	NGOs, Verbände	Banken
PRODUKTE								
Produktsicherheit	★	★	★	★	★	★	★	★
Produktinnovation	★	★	★	★	★	★	★	★
Nachhaltige Produkte und Verpackungen	★	★	★	★	★	★	★	★
Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette	★	★	★	★	★	★	★	★
Recyclingfähigkeit	★	★	★	★	★	★	★	★
Faire Produktpreise	★	★	★	★	★	★	★	★
SOZIALE VERANTWORTUNG								
Arbeits- und Sozialstandards	★	★	★	★	★	★	★	★
Gerechte Entlohnung und Sozialleistung	★	★	★	★	★	★	★	★
Arbeitsschutz, Gesundheitsprävention	★	★	★	★	★	★	★	★
Ausbildung und Personalentwicklung	★	★	★	★	★	★	★	★
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	★	★	★	★	★	★	★	★
WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG								
Wirtschaftlicher Erfolg & Stabilität	★	★	★	★	★	★	★	★
Kundenzufriedenheit	★	★	★	★	★	★	★	★
Rechtssicherheit	★	★	★	★	★	★	★	★
Datenschutz und Datensicherheit	★	★	★	★	★	★	★	★
UMWELTSCHUTZ/RESSOURCENEFFIZIENZ								
Klimaschutz (Emissionen)	★	★	★	★	★	★	★	★
Ressourceneffizienz	★	★	★	★	★	★	★	★
Abfälle	★	★	★	★	★	★	★	★

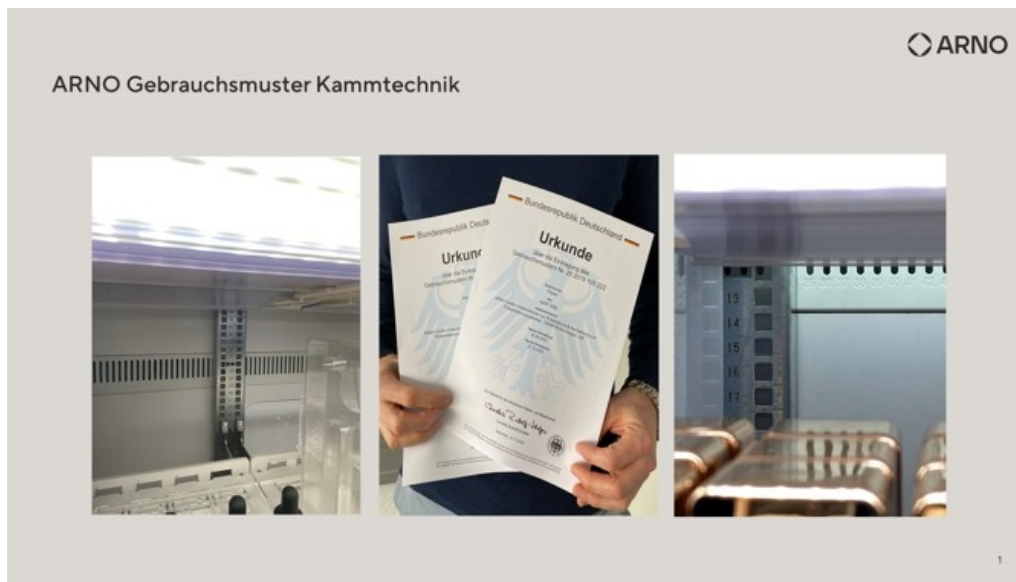
★ Sehr wichtig
★ Wichtig
★ Nahezu unbedeutend

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.

In unserer Entwicklung suchen wir nach Lösungen, über die andere noch nicht nachgedacht haben. Intern bringen wir die Entwicklungspartner, das Design,

die Konstruktion, den Prototypenbau und das Projektmanagement zusammen. So entsteht ein kreatives Arbeitsumfeld, das in einen Innovationsprozess führt. Unsere Managing Partnerin, Sophie Keim unterstützt die Entwicklung, ermutigt die Mitarbeiter:innen kreativ zu denken und offen für neue Wege zu sein. Risiken einzugehen, Freiräume zu schaffen, eine Fehlerkultur zu leben, sind Teil unserer Innovationsstrategie. Vielfalt fördert Innovation. Unterschiedliche ethnische und kulturelle Blickrichtungen führen zu neuen Denkweisen und eröffnen Chancen, die unsere Kunden von uns erwarten. 80 Prozent aller Umweltauswirkungen werden in der Produktentwicklungsphase entschieden. Dieses Potential zu erkennen, Strategien zur Rohstoffrückgewinnung, Ressourceneffizienz und -schonung anzuwenden, ist unsere Stärke. Wir kreieren Produkte, durch die unsere Kunden Vorteile erlangen und gleichzeitig die Umwelt schützen. Modulare, austauschbare Systeme, die für den Einsatz in Kosmetiktheken entwickelt wurden, machen den Weg für eine vielseitige Verwendung frei. Innerhalb eines Präsentationssystems verlängern sie den Produktlebenszyklus, da sie mehrfach austauschbar oder ersetzbar sind. Unsere Innovationskraft spiegelt sich auch in den von uns entwickelten Rastersystemen, „Kamm“ und „Register wider. Vorteile der Kammtechnik ist, dass senkrechte Teile variabel positioniert, Elemente eingeschoben und schnell miteinander verbunden werden können. Bei der Registertechnik wird auf klassische Einhängungen verzichtet, dadurch können Regale im Handumdrehen in neuer Höhe fixiert werden. 2019 wurden beide Innovationen als Gebrauchsmuster angemeldet.



Innovationen und neue Ideen entstehen zumeist durch unsere Mitarbeiter:innen. Über einen, auf mehrere Säulen basierenden KVP-Prozess, zu welchen auch [Lessons Learned Tickets](#) gehören, binden wir alle Mitarbeitenden aktiv in das Vorschlagswesen bzw. Ideenmanagement ein, vgl. Kriterien 6. Regeln und Prozesse und 4. Mitarbeiterrechte. Identifizierte Verbesserungspotentiale werden zentral vom Qualitäts- und Umweltmanagement ausgewertet, im Folgemonat teamübergreifend bearbeitet,

die Ergebnisse monatlich digital und am schwarzen Brett an alle Mitarbeiter:innen kommuniziert.

Großen Anteil am Erfolg eines Präsentationssystems im Einzelhandel, hat unsere agile Entwicklungsorganisation. Mit dem Bewusstsein, dass die Entwürfe optisch, haptisch, in der Qualität, Funktionalität, Materialität und in der Übersichtlichkeit der Warenanordnung überzeugend sein müssen, konzipieren das Design, der Prototypenbau und die Konstruktion - ausgehend von den zentralen Eigenschaften und der Kernaussage einer Marke - Ideen, die den Code einer Marke und ihre ausgehende Botschaft widerspiegeln. Zu Beginn eines neuen Projekts prüfen sie im Verbund, ob konventionelle Materialien durch umweltverträgliche Lösungen substituiert werden können. Das sogenannte **Nachhaltigkeitsscoring ist Teil der Designphase**. Ziel ist es, jedem potenziellen Kunden bei neuen Projekten alternativ ein "Green Design" anzubieten. Zusätzlich stehen die Technische Produktionsvorbereitung und die Teamleiter Fertigung mit ihrer langjährigen Serienerfahrung unterstützend zur Seite. Sie beraten bei der Auswahl und prüfen die Serientauglichkeit umweltfreundlicher Alternativmaterialien und Verbundstoffe. Kernelement der Produktentwicklung ist unser [nachhaltiger Produktlebenszyklus](#), vgl. Kriterium 4. Tiefe der Wertschöpfungskette. Wann immer nachhaltige Lösungen existieren und konstruktive Anforderungen deren Einsatz zulassen, werden umweltfreundliche, recycelbare, fair gehandelte Materialien eingesetzt. In der Konstruktionsphase achten wir auf Demontierbarkeit und die mögliche Wiederverwendung von Bauteilen. Bei Mehrkomponententeilen aus diversen Ausgangsmaterialien ist der Aspekt entscheidend. Nur wenn ein Bauteil demontierbar ist, können wir nach Ausgangsmaterialien trennen, die Teile ggf. erneut verwenden, die Produktlebensdauer verlängern oder die Substanzen einem hochwertigen Recyclingprozess zuführen. Aktuell schätzt das [Umweltbundesamt](#) biobasiertes und biologisch abbaubares Plastik nicht nachhaltiger als normalen Kunststoff ein. Sind Kunststoffe unerlässlich, bevorzugen wir Lösungen mit Rezyklatanteil. Beim Beschaffungsprozess unterscheiden wir zwischen PCR (Post-Consumer Rezyklat) und PIR (Post-Industrial Rezyklat). Hierdurch können wir den Anteil der Rezyklate am Gesamteinkaufsvolumen auswerten. Werden unsere Präsentationssysteme im Einzelhandel entfernt, können die Kunststoffteile der Recyclingindustrie zugeführt werden. Hier werden sie vermahlen, ggf. granuliert, verkauft und wiederholt zu Kunststoffprodukten verarbeitet. Bei Thermoplasten setzen wir primär auf Ultraschallschweißverfahren. Durch das Aufschmelzen der Kunststoffe entstehen langlebige Verbindungen, auf Klebstoffe und Klebebänder kann verzichtet werden. Ein weiterer, positiver Effekt ist, dass der Schweißzyklus beim Ultraschallschweißen unmittelbar nach Entnahme aus der Maschine abgeschlossen ist. Aushärtungszeiten, wie sie bei Klebeverbindungen notwendig sind, entfallen. Projektdurchlaufzeiten reduzierten sich signifikant. Allerdings mussten wir feststellen, dass Kunststoffteile mit einem Rezyklatanteil hin und wieder Schwierigkeiten beim Ultraschallschweißen bereiten. Teilweise ist keine dauerhafte Verbindung möglich. Untersuchungen ergaben, dass unterschiedliche Rezyklat-Beimischungen die Schweißigenschaften eines

Kunststoffprodukts verändern. Durch Schulungen und eine angepasste Schweißdauer, wurde die Herausforderung beseitigt. Bei der Verpackung setzen wir nahezu ausnahmslos auf nachhaltige Materialien. Da wir unsere Retailssysteme auch im Einzelversand als Stückgut versenden, müssen die Versandverpackungen ausreichend geschützt sein, ansonsten ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Produkte beschädigt bei den Empfänger:innen eintreffen, zu hoch. Kommt es infolge unzureichender Transportverpackung zu einer Reklamation, sind doppelte Transportwege mit doppeltem CO₂-Ausstoß die Folge. Wir wählen stabile Versandverpackungen, z.B. Wellpapierkartonagen sowie Kantenschutzleisten mit dem FSC-Siegel aus. Auf Wunsch unserer Kunden setzen wir Papierklebeband ein. Unsere Kunden binden wir aktiv in die komplette Produktentwicklung ein. Gemeinsame Überzeugungen führen zu innovativen und umweltfreundlichen Lösungen am POE. Seit 2022 forcieren wir Lösungen im Sinne der Kreislaufwirtschaft. Unsere Kunden können gebrauchte oder beschädigte Präsentationssysteme aus dem Einzelhandel holen und an unseren Produktstandort zurückführen. Wir tauschen defekte Einsätze aus, führen Einsatz-Updates durch, reparieren schadhafte Module und führen die Retailssysteme in den Einzelhandel zurück. Stark beschädigte oder irreparable Teile überlassen wir sortiert nach Abfallschlüsseln zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben. Seit 2022 verzichten wir auf Erträge, indem wir unserem Recyclingpartner Stark Dynamics beschädigte Einweg- und Europaletten gratis überlassen. [Stark Dynamics](#) kooperiert mit der BruderhausDiakonie, hier arbeiten Menschen, die unter körperlichen Einschränkungen leiden. 2022 haben wir der StarkDynamics 24 Tonnen Palettenmaterial kostenlos überlassen. Durch die Wiederaufbereitung durch Stark Dynamics wurden 43 Tonnen CO₂ vermieden, 85% der defekten Paletten wurden wiederhergestellt, 15% der stofflichen Verwertung in Form von Kanthölzern und Brettern zugeführt, siehe [ARNO - Stark Dynamics Umweltkonformitätsreport 2022](#).

Seit 2022 sind wir Klimabündnispartner des Landes Baden-Württemberg. Damit sind wir das 33. Unternehmen des Landes, dass dem Klimabündnis beigetreten ist und sich zu einer Reduktion der CO₂-Emissionen schriftlich verpflichtet hat.

Neben einer Reduktion der Emissionen in Scope 1 und 2 werden wir die erfassten Treibhausgasemissionen in Scope 3 bis 2027 um ca. 35 Tonnen gegenüber 2021 reduzieren. Entsprechende Maßnahmen wurden eingeleitet. Unsere Ergebnisse werden durch das Land Baden-Württemberg überwacht, siehe [ARNO Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg](#).

Im Jahr 2023 wollen wir eine Machbarkeitsstudie für einen Wertstoffkreislauf bei Kosmetiktheken mit hochwertigem Recycling auflegen. Hierfür werden wir über das Förderprogramm REKOWI (ressourcenschonendes, kreislauforientiertes Wirtschaften) des [Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg](#) Fördermittel beantragen. Üblicherweise werden beim Refurbishment, d.h. der Erneuerung oder Aufbereitung von Kosmetiktheken im Einzelhandel, alte Einsätze von Merchandisern durch neue,

von uns produzierte Austauschsets, z.B. bei Produkt-Updates ersetzt. Wie die alten Einsätze in den Filialen der Einzelhändler entsorgt werden, ist uns nicht bekannt. Unser Ziel ist es, bei der Umgestaltung von Verkaufstheken im Einzelhandel:

- gebrauchte, gut erhaltene Einsätze (Voraussetzung: Sammlung, Sortierung, Sichtung, Reinigung) weiter zu nutzen,
- defekte Einsätze einem hochwertigem Recycling zuzuführen,
- thermische Wiederverwertung auszuschließen,
- die Produktlebensdauer der Kosmetiktheke im Einzelhandel zu verlängern.

Sollten wir einen Förderzuschuss vom Land Baden-Württemberg erhalten, werden wir eine Machbarkeitsstudie mit Kooperationspartnern durchführen.

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)**

100 Prozent unserer Finanzanlagen fließen in unsere Tochterfirmen. Diese Finanzanlagen durchlaufen derzeit keine Prüfungen nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. Ab 2025 planen wir unsere Finanzanlagen nach sozialen Faktoren und Umweltfaktoren zu prüfen. Da wir kein Unternehmen sind, welches regelmäßige Finanzanlagen-Investitionen durchführt, wird die Prüfung nach definierten, qualitativen Faktoren, nicht auf Basis von Messgrößen erfolgen.

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.

Ökologisch verantwortungsvolles Handeln ist in unserer Strategie und unserer [Führungskultur](#) verankert. Unser Ziel ist, den von ARNO verursachten CO₂-Fußabdruck im Einzelhandel zu verringern. Wir prüfen jede sich eröffnende Chance, um die Umweltbelastung sowohl auf Unternehmensebene als auch Produktebene zu verringern. Auf Wunsch unserer Kunden bilanzieren wir den Product Carbon Footprint (PCF), vgl. 13. Klimarelevante Emissionen, **Product Carbon Footprint (PCF)/CO₂-Fußabdruck**.

Als [Kundenauftragsfertiger](#) für Systemlösungen im Retail nutzen und beeinflussen wir - innerhalb der vorgegebenen Kundenanforderungen - folgende Ressourcen:

1. Materialien: Je nach Anforderungen können verschiedene Materialien, darunter Holz, Metalle, Kunststoffe und Elektronikkomponenten eingesetzt werden. Da unsere Produkte kundenindividuelle Lösungen sind, d.h. die Teile vielfach nur projektbezogen verwendet werden, verzichten wir bei der Anlage der kundenindividuell bestellten Materialien und Teile auf die Erfassung der Gewichte. Der Aufwand für die Erfassung in SAP steht in keinem Verhältnis zum Nutzen für das Unternehmen, vgl. GRI-301-1.

2. Energie: Die Herstellung von Systemlösungen erfordert Energie, sei es in Form von Strom für die Produktion oder für den Betrieb von Büros und Einrichtungen. Unser Strom stammt zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien. Bei der Beschaffung von Betriebsmitteln achten wir auf die Energieeffizienz. Umrechnungsgröße ist die Einheit CO₂-Äquivalent pro Kilowattstunde, Liter, etc. Vgl. GRI-302-1, GRI 302-4.

3. Transport: Der Versand von Produkten und Materialien erfordert Transportmittel, die wiederum Energie verbrauchen. Bei Anlieferungen versuchen wir Stückgutsendungen weitgehend zu vermeiden. Aufgrund gestiegener Transportkosten, z.B. durch die Mauterhöhung sind unsere Kunden nicht bereit, weitere Erhöhungen, z.B. für Green Logistics zu übernehmen, daher haben wir derzeit keine Möglichkeit die Transporte mit E-Trucks zu forcieren.

4. Abfall: Schon in der Entwicklungsphase eines Projekts lenken wir den Fokus auf Circular Economy. Wir fördern die Reparatur und das Recycling von Präsentationssystemen, um die Lebensdauer der Produkte zu verlängern, vgl. GRI, 102-44 und Kriterium 4. Tiefe der Wertschöpfungskette. Wir tauschen defekte Einsätze aus, führen Einsatz-Updates durch, reparieren schadhafte Module und führen die Retailsysteme in den Einzelhandel zurück. Stark beschädigte oder irreparable Teile überlassen wir sortiert nach Abfallschlüsseln zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben. Seit 2022 verzichten wir auf Erträge, indem wir unserem Recyclingpartner Stark Dynamics beschädigte Einweg- und Europaletten gratis überlassen, vgl. Kriterium 10. Innovations- und Produktmanagement. Im Jahr 2023 wollen wir eine Machbarkeitsstudie für einen Wertstoffkreislauf bei Kosmetiktheken mit hochwertigem Recycling auflegen. Hierfür haben wir über das Förderprogramm REKOWI (Ressourcenschonendes, Kreislauf orientiertes Wirtschaften) des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg Fördermittel beantragt. Die Maßeinheit für unser Abfallvolumen ist Tonnen, vgl. GRI 306-3.

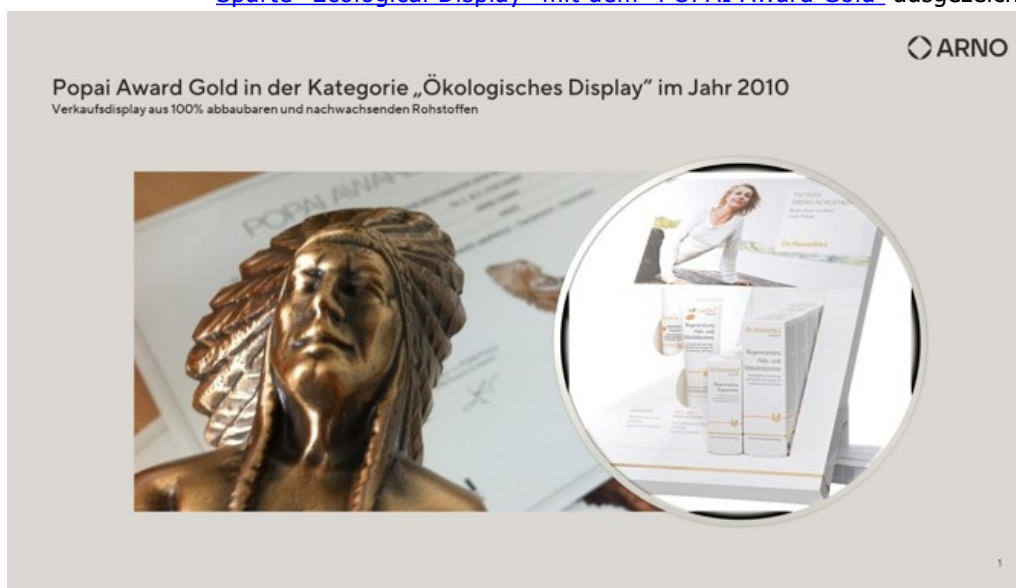
5. Wasser: An unseren Produktionsstandorten benötigen wir kein Prozesswasser zur Kühlung von Produktionsanlagen. Wasser verwenden wir nur für produktionsfremde Zwecke. In den vergangenen Jahren haben wir diverse Maßnahmen zur Senkung des Wasserverbrauchs durchgeführt, vgl. GRI 303-3. Die verwendete Maßeinheit ist Liter.

6. Umweltzertifizierungen: ARNO ist seit 2008 nach ISO 14001 zertifiziert, daher werden unsere Umweltleistungen jährlich von externen Auditor:innen, derzeit dem TÜV Süd überprüft und bewertet. Seit Bestehen der ARNO GmbH ist kein Fall von Nichteinhaltung der Umweltschutzgesetze und Verordnungen bekannt, vgl. GRI-307-1. Externe Auditor:innen stufen uns als Unternehmen mit einer geringen Umweltrelevanz ein. Im Zuge der ISO 14001 ermitteln wir jährlich Umweltkennzahlen, legen Umweltziele fest und überwachen diese, vgl. Kriterium 3. Ziele. Eine umwelt- und zukunftsorientierte Steuerung ist somit garantiert.

7. Energieeffizienz: Durch den Einsatz energieeffizienter Technologien in der Produktion und im Betrieb versuchen wir den Energieverbrauch nachhaltig zu gestalten.

8. Recycling: Schon in der Entwicklungsphase eines Projekts lenken wir den Fokus auf Circular Economy. Wir fördern die Reparatur und das Recycling von

Präsentationssystemen, um die Lebensdauer der Produkte zu verlängern, vgl. GRI, 102-44 und Kriterium 4. Tiefe der Wertschöpfungskette. Wir tauschen defekte Einsätze aus, führen Einsatz-Updates durch, reparieren schadhafte Module und führen die Retailssysteme in den Einzelhandel zurück. Seit ca. 15 Jahren setzen wir uns priorisiert mit Kunststoffersatzprodukten auseinander. Im Jahr 2010 haben wir das erste Verkaufsdisplay aus 100% abbaubaren und nachwachsenden Rohstoffen im Spritzgussverfahren produziert. Gemeinsam mit einem namhaften Hersteller für thermoplastische Compounds wurden Biokunststoffelemente für ein Tischverkaufsdisplay eines Biokosmetikherstellers entwickelt. Der verarbeitete Grundstoff war Lignin, lateinisch "lignum" (Holz), das sich beim Wachstum von verholzenden Pflanzen bildet. Bei der Verarbeitung von Lignin entsteht innerhalb des Produktionsprozesses durch Anreicherung mit umweltverträglichen Zusatzstoffen ein Granulat, das mittels thermischer Umformung zu recycelbaren Kunststoffprodukten verarbeitet werden kann. Die ökologischen Displays wurden in unserem Stammsitz in Wolfschlugen produziert und ausgeliefert. Gebrauchte Verkaufsdisplays wurden von uns zurückgenommen, gesammelt und über einen Recyclingprozess in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt. Als Anerkennung wurden wir von einer unabhängigen Expertenkommission bei den [POPPI D-A-CH Awards in der Sparte "Ecological Display" mit dem "POPPI Award Gold"](#) ausgezeichnet.

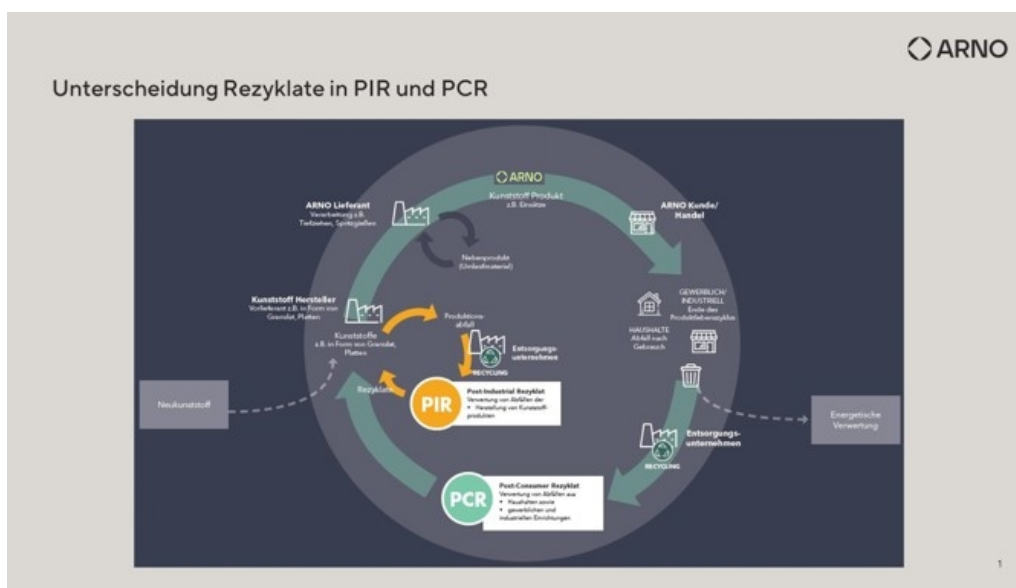


Wir testen regelmäßig neue Materialien, um diese in unser Produktportfolio aufzunehmen. Bevorzugt betrachten wir Kunststoffe mit Rezyklatanteil für Tiefzieh- und Spritzgussteile, nachhaltige Verpackungen, und die Rückführung gebrauchter Materialien in den Wertstoffkreislauf. Im Bereich der biobasierten Kunststoffe sind wir auf Kunststoffarten gestoßen, die nahezu ähnlich wie konventionelle Kunststoffe strukturiert sind und über den Wiederverwertungskreislauf gesammelt, sortiert, eingeschmolzen und zu Rezyklat aufbereitet werden. Andere biobasierte oder biologisch abbaubare Kunststoffarten müssen der energetischen Verwertung oder dem chemischen Recycling zugeführt werden, da ihnen bei der Herstellung Additive zugeführt werden, damit diese besondere Verarbeitungsanforderungen wie Elastizität,

Stabilität oder Feuerbeständigkeit erfüllen. Häufig verhindern die Additive hochwertiges Recycling, da Farbpigmente beim Recyclingprozess zurückbleiben. Da chemisches Recycling energieintensiv und derzeit noch unwirtschaftlich ist, scheint sich in absehbarer Zeit kein Durchbruch anzubahnen. Um die Eignung der von uns beschafften nachhaltigen Materialien analysieren zu können, wurden deren Eigenschaften verglichen. Die Ergebnisse der Materialanalyse haben wir in unserer ARNO Entscheidungsmatrix "Nachhaltige Materialien" zusammengeführt und bewertet. Aus Wettbewerbsgründen werden wir die Ergebnisse nicht veröffentlichen. Aus der Entscheidungsmatrix geht hervor:

- in welchen Projekten das Material getestet wurde,
- für welche Endprodukte sich das Ausgangsmaterial eignet,
- welche Eigenschaften, z. B. bezüglich Oberflächen, Farbgebung, Druckoptionen möglich sind,
- welche Möglichkeiten der Materialbearbeitung bestehen,
- welche thermischen bzw. mechanischen Eigenschaften zu Grunde liegen,
- welche Wertstoffkreisläufe realisierbar sind.

Das [Umweltbundesamt](#) schätzt biobasiertes und biologisch abbaubares Plastik nicht nachhaltiger als normalen Kunststoff ein. Sind Kunststoffe im Produktionsprozess unumgänglich, bevorzugen wir Lösungen mit hohem Rezyklatanteil. Beim Beschaffungsprozess unterscheiden wir zwischen PCR (Post-Consumer Rezyklat) und PIR (Post-Industrial Rezyklat). Seit 2022 werten wir den Anteil der Rezyklate am Gesamteinkaufsvolumen aus.



Vielfach setzen wir APET mit einem Rezyklatanteil von bis zu 100 Prozent, das vollständig recycelbar, schlagfest und von -20 bis +60 Grad hitzebeständig ist, ein. Auch bei Polystyrol-Elementen verwenden wir Basismaterialien mit einem hohen Rezyklatanteil. Der Vorteil von Polystyrol-Recycling ist, dass sich die Teile am Ende ihrer Nutzungsphase problemlos für ein nochmaliges Recycling

eigenen. Auch für Spritzgussteile fordern wir die Verwendung von Granulaten mit einem möglichst hohen Rezyklatanteil, sofern die Produktion, der Einsatzzweck, die Farbgebung und die Anforderungen an das Bauteil dies zulassen. Wann immer möglich, verzichten wir bei Kunststoffteilen auf direkte Drucke und Klebefolien, da die Additive Verunreinigungen beim Recyclingprozess zur Folge haben. Helle Farben wie Reinweiß können nicht hergestellt werden. Zusammengefasst konnten wir feststellen, dass es insbesondere im Bereich der Biokunststoffe Sorten gibt, die ähnlich wie konventionelle Kunststoffe aufgebaut sind und daher nahezu identisch recycelt werden können. Andere von uns untersuchte biobasierte oder biologisch abbaubare Kunststoffarten müssen der energetischen Verwertung oder dem chemischen Recycling zugeführt werden. Vergleicht man fossilbasierte Kunststoffe mit biobasierten Kunststoffen hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen, haben beide Ausgangsstoffe Vor- und Nachteile. Während sich bei der Herstellung von fossilbasierten Kunststoffen der CO₂-Anteil erhöht, äußert sich der ökologische Fußabdruck biobasierter Kunststoffe darin, dass diese aus Mais, Zuckerrüben oder Zuckerrohr hergestellt werden und die Agrarflächen in unmittelbarer Konkurrenz zur Lebensmittelproduktion stehen. Unser Ergebnis spiegelt sich in aktuell veröffentlichten Studien und Ökobilanzen wider. Diese bestätigen, dass unter den derzeitigen Bedingungen biobasierte Kunststoffe gegenüber konventionellen Kunststoffen nicht wesentlich umweltverträglicher sind. Bei Thermoplasten setzen wir primär auf Ultraschallschweißverfahren. Durch das Aufschmelzen der Kunststoffe entstehen langlebige Verbindungen, auf Klebstoffe und Klebebänder kann verzichtet werden. Ein weiterer, positiver Effekt ist, dass der Schweißzyklus beim Ultraschallschweißen unmittelbar nach Entnahme aus der Maschine abgeschlossen ist. Aushärtungszeiten, wie sie bei Klebeverbindungen notwendig sind, entfallen. Projektdurchlaufzeiten reduzierten sich signifikant. Allerdings mussten wir feststellen, dass Kunststoffteile mit Rezyklatanteil hin und wieder Schwierigkeiten beim Ultraschallschweißen bereiten. In manchen Fällen war zunächst keine dauerhafte Verbindung möglich. Nach Rücksprache mit unseren Lieferanten ist die Ursache, dass unterschiedliche Rezyklat-Beimischungen die Schweißigenschaften verändern. Durch Schulungen und eine angepasste Schweißdauer, konnte die Herausforderung gelöst werden. Bei der Verpackung setzen wir nahezu ausnahmslos auf nachhaltige Materialien. Da wir unsere Retailsysteme auch im Einzelversand als Stückgut versenden, müssen die Versandverpackungen ausreichend geschützt sein, ansonsten ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Produkte beschädigt bei den Empfänger:innen eintreffen, zu hoch. Kommt es infolge unzureichender Transportverpackung zu einer Reklamation, sind doppelte Transportwege mit doppeltem CO₂-Ausstoß die Folge. Wir wählen stabile Versandverpackungen, z.B. Wellpapierkartonagen sowie Kantenschutzleisten mit dem FSC-Siegel aus. Auf Wunsch unserer Kunden setzen wir Papierklebeband ein. Unsere Kunden binden wir aktiv in die komplette Produktentwicklung ein. Seit 2022 forcieren wir Lösungen im Sinne der Kreislaufwirtschaft. Unsere Kunden können gebrauchte oder beschädigte Präsentationssysteme aus dem Einzelhandel holen und an unseren

Produktstandort zurückführen. Wir tauschen defekte Einsätze aus, führen Einsatz-Updates durch, reparieren schadhafte Module und führen die Retailssysteme in den Einzelhandel zurück. Stark beschädigte oder irreparable Teile überlassen wir mittels Abfallschlüsseln zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben. Teilweise verzichten wir auf Erträge. Gratis überlassen wir unserem Recyclingpartner Stark Dynamics beschädigte Einweg- und Europaletten. [Stark Dynamics](#) kooperiert mit der BruderhausDiakonie. Hier arbeiten Menschen, die körperlichen Einschränkungen leiden. Infolge der Überlassung von 24 Tonnen Holz konnten wir rund 43 Tonnen CO₂ vermeiden. 85% der überlassenen Paletten wurden von Stark Dynamics repariert, 15% Holz stofflich als Kanthölzer oder Brettern verwertet, siehe [ARNO Umweltkonformitätsreport 2022](#).

Mittlerweile tragen viele Elemente unserer Verkaufsdiskontrollen Recyclingcodes. Gern bieten wir unseren Kunden an, gebrauchte Verkaufsdiskontrollen mit Recyclingcodes kostenlos an uns zurückzusenden. Wir sorgen dafür, dass zurückgelieferte Materialien mit dieser Kennzeichnung von unseren Entsorgungsdienstleistern recycelt und dem Wertstoffkreislauf zur Wiederaufbereitung zugeführt werden. Bei der Entsorgung arbeiten wir ausschließlich mit zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben (EfB) zusammen.

 ARNO

Zero Waste 5 R: Refuse – Reduce – Reuse – Recycle – Repair



Nach Gebrauch können Sie dieses Verkaufsdiskontrollen kostenlos an den Hersteller zurücksenden. Dieser sorgt dafür, dass dieses Material durch Recycling dem Wertstoffkreislauf zugeführt wird.

Bitte senden Sie dieses Display an:
ARNO GmbH - Daimlerstrasse 10 - 72649 Wolfschlugen



Als handelndes Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, kritische Materialien offen an unsere Kunden und Mitarbeitenden zu kommunizieren. Unser Anspruch ist es, Umweltschutz und soziale Verantwortung in Einklang zu bringen. Unter den derzeitigen ökologischen Gesichtspunkten sind Ausgangsmaterialien aus Rezyklat für uns eine verantwortungsvolle und sozialverträgliche Lösung. Unabhängig davon, werden wir unsere Recherche nach innovativen umweltverträglichen Materialien fortsetzen, unsere Forschungsergebnisse dokumentieren sowie einen Verbund von nachhaltigen Lieferpartnern aufbauen, um unser Portfolio zu erweitern.

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.

In **Kriterium 3. Ziele** informieren wir ausführlich über unsere qualitativen und quantitativen Nachhaltigkeitsziele zur Steigerung der Ressourceneffizienz und Maßnahmen zum Umweltschutz. Unsere Umweltkennzahlen nach GRI-Standard werden seit 2008 jährlich bei ISO 14001 Audit vom TÜV Süd auf Datenkongruenz, Entwicklung und Zielerreichung geprüft und im [TÜV Süd Kombi Auditbericht ARNO](#) dokumentiert.

GRI 302 und GRI 305 Bezahlbare und saubere Energie - vgl. Leistungsindikatoren 11-12

Seit 2017 investieren wir in saubere Energie. Nach dem Energieaudit ISO 16247-1 begannen wir mit der Installation der Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Logistikcenters. Investitionen in die Elektromobilität schlossen sich an. 2 Elektro-Tanksäulen wurden installiert. Zusätzlich haben wir die gasbetriebenen Flurförderfahrzeuge (FFZ) durch strombetriebene Flurförderfahrzeuge ersetzt. Anfang 2023 wurden 6 weitere E-Tanksäulen in Betrieb genommen. An den E-Säulen können unsere Mitarbeiter:innen und Besucher:innen kostenlos tanken, vgl. GRI 305-3 und GRI-305-5. Aufgrund geänderter Priorisierung werden wir die Umrüstung der verbleibenden konventionellen Beleuchtungssysteme gegen moderne LED-Technik von 2023 ins Jahr 2024 verschieben, vgl. 13. Klimarelevante Ressourcen.

GRI 303 Reduzierung der Wasserentnahmen - vgl. Leistungsindikatoren 11-12

Laut Unicef (2023) hat ca. 1/4 der Menschheit (ca. 2 Mrd. Menschen) keinen regelmäßigen Zugang zu Wasser. Ca. 800 Mio Menschen fehlt eine Grundwasserversorgung mit Trinkwasser. Die Hauptursache sind ausbleibende Niederschläge. Wasser ist kostbar. Daher überwachen wir alle Wassersenken. Unser Ziel ist, den Wasserverbrauch zu senken und nachhaltig zu gestalten, vgl. GRI 303-3 Wasserentnahme.

GRI 306 Hochwertiges Recycling, vgl. 306-3 - Leistungsindikatoren 11-12

Unser aller Anspruch sollte es sein, Littering zu vermeiden. Jedes Wegwerfen

recyclingfähiger Materialien ohne vorheriges Sortieren, verhindert die Möglichkeit einer Wertschöpfung. Damit unser Recyclingsystem funktioniert, sorgen wir dafür, dass bei unseren Mitarbeiter:innen die notwendigen Entsorgungskennnisse vorhanden sind. In die jährliche Sicherheitsunterweisung binden wir eine Schulung zu Recycling nach Materialstoffarten ein. Unsere Kunden und Lieferanten weisen wir auf Demontage-, Trennkriterien sowie unsere Recyclingcodes hin.

Ein Teil unserer Aufträge erhalten wir aus der Kosmetikindustrie. Für die Kosmetikbranche entwickeln und produzieren wir Tisch- oder Bodenaufsteller und Kosmetiktheken. Kosmetiktheken werden im Einzelhandel, primär in Drogeriefachmärkten platziert. In der Regel kommt es zu mehreren Relaunches. Neue Einsätze für die Kosmetikprodukte sind notwendig, sobald unsere Kunden:

- Produkt-Updates durchführen,
- die Wiederaufbereitung der Theken (Refurbishment) wünschen.

Produkt-Updates erfolgen direkt im Einzelhandel. Bei einer neuen Produkteinführung nehmen Merchandiser die alten Einsätze heraus und tauschen diese gegen neue, von ARNO produzierte Einsätze aus, wodurch sich die Produktlebensdauer der Kosmetiktheke im Einzelhandel verlängert. Dies gelingt uns auch durch Refurbishment, der Wiederaufbereitung von Kosmetiktheken in unserm Hauptsitz in Wolfschlugen. Dazu werden die Kosmetiktheken:

- aus dem Einzelhandel in unser Logistik-Center zurückgeführt.
- ihr Zustand vom Projektmanagement geprüft,
- gebrauchte, gut erhaltene Einsätze entnommen,
- defekte Einsätze entsorgt und einem EfB zugeführt,
- gut erhaltene Kosmetiktheken mit gebrauchten und neuen Einsätzen in der Produktion bestückt,
- die wiederhergestellten Theke in den Einzelhandel zurückgeführt.

Beim hochwertigen Recycling durch einen EfB werden die defekten, aussortierten Einsätze granuliert. Mit dem gewonnenen Rezyklat lassen eine Vielzahl von neuen Produkten aus Kunststoff herstellen.

Nach unseren bisherigen Erfahrungen, auch im Zuge der ISO 14001 Rezertifizierungen, gibt es keine wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und/oder Dienstleistungen, vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette ergeben, welche möglicherweise negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben.

GRI 301 Materialien

Eine weitere Stellschraube zur Ressourceneffizienz ist die Materialauswahl, vgl. GRI 301-1. Daher konzentrieren wir uns auf eine Kundenberatung mit Fokus

auf [nachhaltigen Produktlebenszyklus](#), vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette. Teilweise benötigen wir für die Verbindung von Materialien Gefahrstoffe wie Klebstoff. Bevorzugt setzen wir Ultraschallschweißen zur Herstellung von dauerhaften Verbindungen ein. Durch die Umstellung auf diese Schweißtechnik konnten wir die Einkaufsmenge unsere Gefahrstoffe, die wir in Kilogramm messen seit 2018 um 25 Prozent senken, vgl. 10 Innovation - und Produktmanagement.

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.

a., i., ii. Seit 2021 werten wir unsere Warengruppen nach GRI 301-1 erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien aus. Da unsere Produkte kundenindividuelle Lösungen sind, d.h. die Teile vielfach nur projektbezogen verwendet werden, verzichten wir bei der Anlage der Stammdaten in SAP auf die Erfassung der Gewichte und Volumen der Einkaufsteile. Der Aufwand für die Erfassung steht in keinem Verhältnis zum Nutzen für das Unternehmen. Zur Differenzierung der eingesetzten Materialien verwenden wir die dem jeweiligen Material zugeordnete Warengruppe. Unser regionales Recyclingunternehmen hat unsere Produktgruppen bezüglich optionaler Wiederverwertbarkeit analysiert. Demnach können alle von uns eingesetzten Materialien stofflich oder thermisch wiederaufbereitet werden. Noch vor wenigen Jahren wurden Materialien aus Kunststoff oder Papier als Abfallprodukte deklariert. Mittlerweile zählen sie zu wichtigen Wertstoffen, deren Wiederverwendung dazu führt, die Ausbeutung der Erde zu begrenzen. In den Großteil unserer Produkte fließen Kunststoffe ein, daher widmen wir dieser Materialität unsere besondere Aufmerksamkeit. Aus der Gegenüberstellung der Einkaufsmengen wird deutlich, dass die Einkaufsmengen pro Warengruppe infolge der kundenindividuellen Auftragsfertigung jährlich variieren.

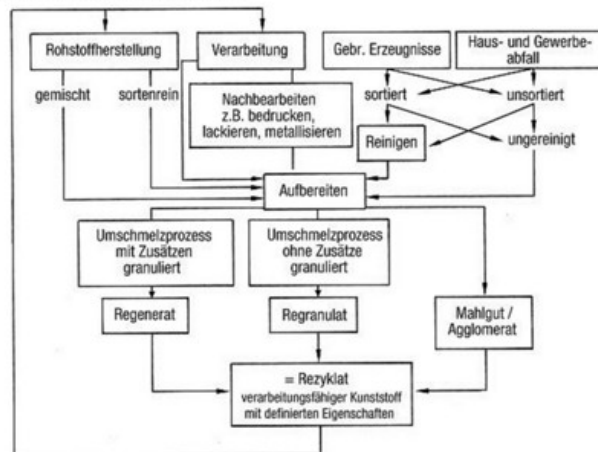
ARNO

GRI 301-1 Eingesetzte Materialien

Warengruppen	Wareneingangsmengen 2022	Wareneingangsmengen 2021	Wareneingangsmengen 2020	Verwertung	
				thermisch	stofflich
DIN Teile, Schrauben	1.411.755	2.805.469	1.419.934		X
SG-Teile	908.775	2.761.382	876.707		X, (Axxis Vivak, PS, Acryl, etc.)
Kunststoffteile	540.586	1.225.252	477.528	X	
Metallteile	495.065	1.112.050	597.245		X
Trafos / Vorschaltge	444.818	631.253	402.436		X
Verpackung allgemein	362.404	540.328	525.340		X
Schlösser, Beschläge	310.676	374.744	314.600		X
Druck, bedruckte Folie	248.277	497.846	124.556	X	
Kartonagen	213.974	273.296	237.660		X
Büromaterial, Papiere Blauer Engel	202.300	407.153	202.412		X
Tiefziehteile	178.549	178.654	555.421	X	
Extrusions-Profile (Kunststoff/Alu)	94.066	198.653	311.804		X
Allgemeine RHB-Stoffe	81.370	19.701	55.816	X	
Aluminiumteile	25.671	268.254	10.129		X
Holzteile	72.346	77.573	64.012		X
Fertigleuchten	49.820	131.405	136.831		X (Neonleuchte/LED - Elektronikschrott)
Leuchtmittel	45.389	3.491	6.588		X (Neonleuchte/LED - Elektronikschrott)
Klebebänder	20.857	256.349	188.560	X	
Digitale Komponenten	18.162	2.756	864		X
Folien, Schaumstoffe	12.889	6.512	9.472	Schaumstoffe	Folie
Glas, Spiegel	3.378	8.177	4.656		X
Paletten	2.304	8.076	7.490		X
Gefahrenstoffe	412	1.007	749	X inkl. Behältnis	
Stoffe, Textil, Leder	302	1.375	3.090	X	

Unser Fokus liegt auf einer Reduktion der THG erzeugenden Materialien. 2022 haben wir eine [Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg](#) abgeschlossen und uns freiwillig dazu verpflichtet, die THG-Emissionen in Scope 3 bis 2032 dauerhaft um ca. 75 Tonnen gegenüber dem Basisjahr 2021 zu reduzieren. Dies entspricht einer THG-Minderung von etwa 7.7 Prozent. Erreichen wollen wir dies über eine Erhöhung des Einkaufsvolumens weniger THG erzeugenden Materialien um ca. 15 Prozent. Den Fokus legen wir auf Kunststoffe, da diese für unseren Geschäftszweig einen hohen Einkaufsanteil haben. Unser Ziel ist es, primär Kunststoffe aus Werkstofflichem Recycling zu beziehen. Beim Werkstofflichen Recycling werden gebrauchte Kunststoffe aufbereitet, um einen Sekundärrohstoff, das sogenannte Rezyklat für neue Kunststoffprodukte zu gewinnen.

Stoffliche Verwertung von Kunststoffen



Recyclingschema nach TecPart - Verband Technische Kunststoff-Produkte e.V., Frankfurt am Main
Quelle: Werkstoff-Führer Kunststoffe

Ab 1. Januar 2023 erfassen wir bei Kunststoffen im SAP Stammsatz, ob es sich um ein Post-Consumer-Rezyklat oder Post-Industrial-Rezyklat handelt, vgl. Umwelt. Damit können wir den Anteil der Rezyklate am Gesamteinkaufsvolumen auswerten. Da wir beim Wareneingang keine Gewichte erfassen, ist der Basiswert der monetäre Einkaufswert. In einigen unserer laufenden Projekten verwenden wir Kunststoffteile mit einem Rezyklatanteil von 100 Prozent, vgl. Kriterium 12. Ressourcenmanagement (Grafik PIR/PCR).

Gefahrstoffe, z.B. Klebstoffe setzen wir nur dann ein, wenn dauerhafte Verbindungen durch Verbindungselemente (Schrauben, Nieten, etc.) oder im Ultraschallschweißverfahren aufgrund notwendiger Verbindungen unterschiedlicher Werkstoffe nicht realisierbar sind. Ist die Verwendung eines Gefahrstoffs unumgänglich, muss bei neuen Gefahrstoffen ein Freigabeantrag erstellt werden. Die Sicherheitsfachkraft prüft anhand der GefStoffV, der BetrSichV, der WGK, ob Gefährdungen für den Gefahrstoff vorhanden sind. Treffen mehrere Gefährdungen zu oder ist der Gefahrstoff als Gefahrgut klassifiziert, wird die Freigabe des neuen Gefahrstoffs abgelehnt. Sofern die Gefährdung durch das Tragen von PSA vermieden werden, eine Lagerung im Gefahrstoffschrank und Entsorgung ohne Einschränkung möglich ist und keine biobasierte Alternative möglich ist, erfolgt die schriftliche Freigabe des Gefahrstoff. Nach der Genehmigung wird wie folgt verfahren:

- Erfassung in ARNO Gefahrstoffkataster
- Anlage des Sicherheitsdatenblattes
- Anlage der Gefahrstoffbetriebsanweisung
- Eintragung der Gefährdungsbeurteilung mit Sicherheitsdatenblatt und Gefahrstoffbetriebsanweisung
- Eintragung in die Datei Entsorgungsschlüssel der Gefahrstoffe,
- Neubeschriftung der Entsorgungsbehälter
- Gegebenenfalls Beschaffung neuer PSA (Persönlicher Schutzausrüstung)
- Information Head of Manufacturing und Head of Logistics, dass die Mitarbeiter:innen anhand der eingepflegten Dokumente unterwiesen werden
- Überwachung der Unterweisungsmaßnahmen

Zwischen 2018 und 2022 konnten wir die Menge, der von uns bezogenen Gefahrstoffe um 25% senken. Im Jahr 2023 wollen wir diese um weitere um 10% reduzieren, vgl. 3. Ziele.

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.

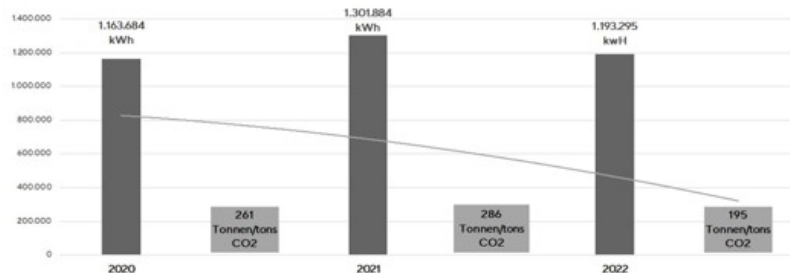
g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a.-g. Gesamter Energieverbrauch aus erneuerbaren und nicht erneuerbaren Quellen

GRI 302-1 Energieverbrauch gesamt



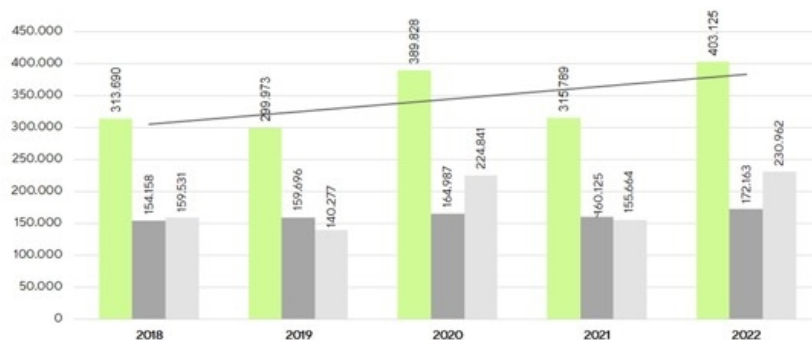
Jahr	2020		2021		2022	
	kWh	Tonnen/tons CO ₂	kWh	Tonnen/tons CO ₂	kWh	Tonnen/tons CO ₂
Scope 1						
Flüssiggas/Liquid gas kWh	203.589	15	210.018	15	191.717	14
Heizöl/Heating oil kWh	283.430	83	518.000	151	335.040	98
Treibstoffe/Fuels kWh	216.785	86	296.043	80	308.792	84
Summe/Total Scope 1	803.804	183	1.024.061	247	835.549	195
Scope 2						
Konventioneller Strom/Electricity	194.894	78	96.844	39	0	0
Photovoltaik/Photovoltaics	164.987	0	160.125	0	172.163	0
Ökostromtarif/Green electricity kWh	0	0	117.697	0	185.583	0
Summe/Total Scope 2	359.881	78	374.667	39	357.746	0
Gesamt/Total	1.163.684	261	1.301.884	286	1.193.295	195



GRI 302-1 Stromerzeugung und Eigenverbrauch durch Photovoltaik



	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung zum Vorjahr
Stromerzeugungsmenge PV kWh	313.690	299.973	389.828	315.789	403.125	27,66%
EINSPARUNG in t CO ₂	210,2	201,0	261,2	211,6	270,1	27,66%
Eigenverbrauch PV in kWh	154.158	159.696	164.987	160.125	172.163	7,52%
Überschüssiger Strom/Einspeisung Ne	159.531	140.277	224.841	155.664	230.962	48,37%
Eigenverbrauchsquote	49,14%	53,24%	42,32%	50,71%	42,71%	



Im Jahr 2022 hat unsere Photovoltaikanlage Rekordwerte erzeugt. Insgesamt wurden **403.125 kWh Solarstrom** produziert. **Die Eigenverbrauchsquote betrug 43 %**. Da unsere Photovoltaikanlage über keinen Stromspeicher verfügt, speisen wir überschüssigen Strom in das Netz der Stromwerke München ein. 2022 betrug der von unserer Photovoltaikanlage erzeugte Überschuss 230.962 kWh. Zur Ermittlung der Kraftstoffverbrauchswerte werden die Rechnungen unserer Stromdienstleister bzw. unserer Tankstellenbetreiber herangezogen. Die ermittelten Daten werden jährlich von TÜV-Auditoren im Rahmen des ISO 14001 Audits überprüft. Unser in 2022 verwendetes Rechenprogramm war "Klimaneutral handeln". Das Programm

wurde 2023 durch den CO₂-Rechner des UBA abgelöst. 2023 werden wir auf den Rechner Ecocockpit BW umsteigen, vgl. 3. Ziele und 12. Ressourcenmanagement.

Der Treibstoffverbrauch unseres Fuhrparks betrug 307.243 kWh. Die CO₂-Belastung wurde auf Basis u.a. Richtlinie des Kraftfahrbundesamtes (KBA) ermittelt.



GRI 302-1 Treibstoffverbrauch Fuhrpark

Treibstoff Jahr	2020		2021		2022*	
	Benzin	Diesel	Benzin	Diesel	Benzin	Diesel
Verbrauch in Liter	12.647	21.356	14.630	17.519	15.492	18.072
Umrechnungsfaktor kWh/l	8,4	9,8	8,4	9,8	8,4	9,8
Heizwert je Treibstoffart in kWh	106.231	209.289	122.893	171.687	130.134	177.109
Heizwert in Summe/Jahr		315.520		294.580		307.243
Umrechnung gem. Richtlinie 80/1268 EWG (kg)	2,32	2,65	2,32	2,65	2,32	2,65
in Summe Tonnen CO ₂ /Jahr je Treibstoff	29,3	56,6	33,9	46,4	35,9	47,9
Gesamtbelastung t CO ₂ Jahr Treibstoffe		85,9		80,4		83,8

Berechnungsgrundlagen:

Heizwert in kWh
Benzin 8,4 kWh/l
Diesel 9,8 kWh/l

***2022**

Kraftfahrbundesamt (KBA), Richtlinie 80/1268/EWG in der Fassung 93/116 EG
Benzin: Faktor 23,2 (bei der Verbrennung von 1 Liter Benzin entstehen 2.320 g CO₂)
Diesel: Faktor 26,5

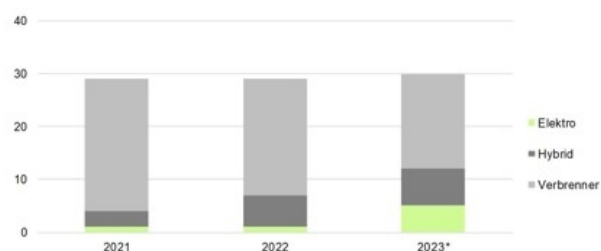
2020, 2021

Die bisherige Berechnungsbasis "<http://klimaneutral-handeln.de>" wurde eingestellt.
Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden die aktuelle EWG-Richtlinie in 2020, 2021 übernommen.



GRI 302-1 Kraftstoffe Antriebsarten Fuhrpark

Antriebsarten	2021	2022	2023*
Elektro	1	1	5
Hybrid	3	6	7
Verbrenner	25	22	18
Fahrzeuge in Summe	29	29	30
Ladestationen am Standort	2	2	8



* Plandaten für Elektro und Hybrid bis 31.12.2023

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.

a.-d.: Seit 2017 betreiben wir auf dem Dach unseres Logistikzentrum eine Photovoltaikanlage, vgl. 13. Klimarelevante Emissionen. Reicht der eigens produzierte Strom nicht aus, beziehen wir von e.optimum [100 % Ökostrom mit dem Zertifikat Green electricity RenewablePlus](#). Das Zertifikat, das "jährlich" vom TÜV Rheinland geprüft und bestätigt wird, bescheinigt die Herkunft der Elektrizität aus erneuerbaren Energien. Zusätzlich garantiert e.optimum Investitionen in den Ausbau erneuerbarer Energien, 100% Klimaneutralität und monatliche Zeitgleichheit. Durch die Umstellung des Stromvertrags auf Ökostrom haben wir unsere CO₂-Emissionen dauerhaft um ca. 50 Prozent gesenkt und die Atmosphäre um ca. 40 t CO₂ entlastet. Ein intelligentes Heizsystem, die Drosselung der Nachttemperatur, Behördenschaltern in den sanitären Anlage und die Absenkung der Heiztemperatur am Wochenende führten zu einer Reduktion des Heizölverbrauchs. Im Jahr 2022 haben wir 6 weitere E-Ladestationen für den Standort Wolfschlugen geordert, die im Frühjahr 2023 geliefert und installiert werden, vgl. 3. Ziele, 12. Ressourcenmanagement und Grafik 302-1 Energieverbrauch. Verwendetes Rechenprogramm war "Klimaneutral handeln". Leider hat das Umweltbundesamt das Programm durch einen CO₂-Rechner der ausschließlich Privathaushalten dient, abgelöst. Ab 2023 werden wir Ecocockpit verwenden.

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.-d.: Laut Unicef haben über 771 Millionen Menschen keine Grundversorgung mit Trinkwasser. Wasser ist kostbar. Daher überwachen wir alle Wassersenken. An unseren Produktionsstandorten benötigen wir **kein Prozesswasser** zur Kühlung von Produktionsanlagen. Keiner unserer Standorte liegt in einem Gebiet, das durch Wasserarmut gefährdet ist. An unseren Standorten verwenden wir Wasser ausschließlich für produktionsfremde Zwecke, zum Beispiel in unseren sanitären Anlagen, bei Putztätigkeiten oder in der Kantine. Die Validität der von uns gemachten Angaben ist durch den [ARNO Kombi Auditbericht](#), Seite 8 des TÜV Süd gegeben. Unser Ziel ist es, den Wasserverbrauch "nachhaltig" zu gestalten. Eine Lösung ist, Leitungswasser zu trinken. 2022 haben wir in Wolfschlugen eine Osmoseanlage installiert, über welche unsere Mitarbeiter:innen gefiltertes und gekühltes Trinkwasser in

Faschen abfüllen können. Die Wasserversorgung für unseren Hauptstandort in Wolfschlugen erfolgt über den Zweckverband Filderwasserversorgung. Das Trinkwasser stammt zu 2/3 vom Bodensee und 1/3 aus dem verbandseigenen Wasserwerk in Neckartailfingen. Um eine gleichbleibend hohe Qualität des Trinkwassers sicher zu stellen, nimmt das zertifizierte Labor der Netze BW Wasser GmbH in Stuttgart regelmäßig Wasserproben, laut der Trinkwasserverordnung vor. Zusätzlich überwacht das Gesundheitsamt Esslingen die Einhaltung der Bestimmungen durch eigene Probenahmen. **Die aktuelle Wasseranalyse** der Bodensee-Wasserversorgung (BWV) und der Filderwasserversorgung (FIWA) können Sie [hier](#) einsehen.

Abwasser entsteht ausschließlich durch unsere Sanitär- und Kücheneinrichtungen. Für die Entsorgung ist die Gemeinde Wolfschlugen zuständig, Rechtsgrundlage das Gesetz zur Ordnung des Wasserhaushalts (WHG).

GRI 303-3 Wasserentnahme 



Wasser ist ein Luxusgut!

Seit 2018 hat ARNO seinen Wasserverbrauch am Standort Wolfschlugen um 34% gesenkt

SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Den Ausschlag zur Reduzierung des Gesamtwasserverbrauch gaben diese Maßnahmen:

- Permanente Verbrauchskontrolle,
- Sensibilisierungsschulungen unserer Mitarbeiter:innen bei steigenden Verbräuchen,
- regelmäßige Kontrollgänge der Wasserentnahmestellen auf Dichtigkeit und Funktion der Selbstschlussventile,
- Austausch defekter Dichtringe,
- Installation von Durchflussbegrenzer an den Armaturen (Einsparung 10 - 12 Liter Wasser pro Minute),
- Einschränkung der Grünflächenbewässerung auf ein erforderliches Mindestmaß.

Großen Anteil an der Entwicklung tragen unsere verantwortungsvollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Für die Auswertungen wurden Rechnungen der Gemeinde Wolfschlugen, Fachbereich Wasserversorgung herangezogen. Auf den Belegen sind die Verbräuche pro Zählernummer ausgewiesen.

GRI 303-3 Gesamtwasserverbrauch

		Gesamt- verbrauch 2018	Gesamt- verbrauch 2019	Gesamt- verbrauch 2020	Gesamt- verbrauch 2021	Gesamt- verbrauch 2022
	m ³ / J	m ³ /J	m ³ /J	m ³ /J	m ³ /J	m ³ /J
WO Daimlerstr. 12	Zähler 1	194	93	77	71	83
WO Daimlerstr. 10	Zähler 2	591	495	287	333	403
WO Daimlerstr. 10	Zähler 3	223	149	164	203	177
	Gesamtverbrauch	1008	737	528	607	663
Einsparung zu 2018			-26,88%	-47,62%	-39,78%	-34,23%

1 Joule/Kubikmeter [J/m³] = 1 Kubikmeter/Joule [m³/J]

2020 waren viele unserer Mitarbeitenden Corona bedingt im Homeoffice, wodurch der Wasserverbrauch überproportional sank. Vergleicht man die Werte aus 2022 mit dem Basisjahr 2018 zeigt sich, dass die von uns realisierten Maßnahmen zur Senkung des Wasserverbrauchs ihre Wirkung entfalten, vgl. 3. Ziele.

Ein Wasserverbrauch von 5,1 m³/Jahr pro VZÄ/FTE spricht für das Verantwortungsbewusstsein unserer Beschäftigten. Abwasser entsteht ausschließlich durch unsere Sanitär- und Kücheneinrichtungen. Für die Entsorgung ist die Gemeinde Wolfschlugen zuständig, Rechtsgrundlage das Gesetz zur Ordnung des Wasserhaushalts (WHG).

ARNO

GRI 303-3 Pro-Kopf-Wasser und Pro-Kopf Abwasserverbrauch

	2018 Ø Verbrauch pro Kopf in m ³ /J	2019 Ø Verbrauch pro Kopf in m ³ /J	2020 Ø Verbrauch pro Kopf in m ³ /J	2021 Ø Verbrauch pro Kopf in m ³ /J	2022 Ø Verbrauch pro Kopf in m ³ /J
Wasser	5,69	4,91	3,80	4,30	5,10
Abwasser	5,69	4,91	3,80	4,30	5,10
Einsparung in m ³ zu 2018		0,78	1,89	1,39	-0,19
Einsparung in % zu 2018					-10,37%

1 Joule/Kubikmeter [J/m³] = 1 Kubikmeter/Joule [m³/J]

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.

a.-b. Unser Abfallvolumen ermitteln wir anhand den Abfallbeseitigungsnachweisen der für uns tätigen Entsorgungsfachbetriebe. 2022 fielen 149 Tonnen Abfall an. Seit dem Basisjahr 2020 konnten wir unser Abfallvolumen um 43,5 Tonnen reduzieren. Damit setzt sich der positive Trend fort. Hauptabfallarten waren:

- Mischpapier 51 t
- Mischholz 45 t
- Gewerbemüll 14 t

In einer internen Tabelle listen wir unsere Recyclingpartner (zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe) und die Verwertungsform. Auf Wunsch stellen wir die Tabelle unseren Kunden und Partnern gern zur Verfügung.

GRI 306-3 Angefallener Abfall

Abfallart	Abfallschlüssel	Abfallvolumen in t/m ³ pro Jahr	
		t	m ³
Flachglas	200102	8,31	0,00
Folie bunt Vergütung!	150102	10,17	0,00
Gewerbeabfall	200301	13,99	0,00
Kartonage/Mischpapier teilweise Vergütung!	150101	50,94	0,00
Kunststoff	200139	7,90	0,00
Metall Vergütung!	200140	0,90	0,00
Mischholz	200138	45,22	0,00
Mischschrott Vergütung!	120102	11,60	0,00
Gefährlicher Abfall	*	0,11	0,00
Styropor	150102	0,00	8,00
Gesamtmenge 2022		149,14	8,00
Gesamtmenge 2021		182,34	4,40
Gesamtmenge 2020		192,60	66,00
Entwicklung ggü. 2021		-18,21%	81,82%
Entwicklung ggü. 2020		-22,56%	-87,88%

* diverse Abfallschlüssel, siehe Abfallbeseitigungsnachweise

Gefahrstoffe benötigen wir in Ausnahmefällen für die Verbindung von unterschiedlichen Werkstoffen, vgl. GRI 301-1. In unserem explosionsgeschützten Gefahrstoffraum sind daher sehr wenige Abfallfässer enthalten. Hier sammeln wir überwiegend Reste, d.h. angebrochenen Behältnissen, die aufgrund einer Gefahrstoffsorimentsbereinigung oder eines abgelaufenen Haltbarkeitsdatums entsorgt werden müssen. Aufgrund minimaler Mengen findet die Entsorgung maximal im Turnus von 2-3 Jahren. Entsorgungsfachbetriebe führen unsere überwachungsbedürftigen Abfälle über transparente Entsorgungswege spezialisierten Recyclingbetrieben zu. Nachweise der zertifizierten Entsorgungsfachbetriebe können bei uns eingesehen werden. Eine Überprüfung der von uns gemachten Angaben und der Vor-Ort-Situation findet jährlich beim ISO 14001 Audit durch den TÜV Süd statt. Weitere Informationen zu unseren Abfall-Optimierungsmaßnahmen erhalten Sie unter 12. Ressourcenmanagement sowie 18. Gemeinwesen, 2.4 Gemeinsam für ein Projekt "Mensch - Wirtschaft - Umwelt".

Externer Check Recyclingkonzept

Im Oktober 2019 haben wir unser Recyclingkonzept von Remondis, einem der weltweit größten Dienstleister für Recycling, Service und Wasser untersuchen lassen. Zwei Mitarbeiter:innen haben unsere Sortierverfahren und Abfälle nach u.a. Aspekten geprüft:

- Werden alle Fraktionen sauber getrennt und den korrekten Abfallschlüsseln zugeführt?
- Sind weitere Aufschlüsselungen unserer Abfälle möglich?
- Werden alle Abfälle über korrekte Entsorgungswegen entsorgt?
- Gibt es weitere, uns unbekannt Abfallarten, die erlösbringend sind?
- Inwieweit kann die Abfalltrennung und Zuführung zu Recyclingunternehmen kostenoptimal gestaltet werden?

Die Abfalluntersuchung ergab, dass alle Abfälle mit Ausnahme von verleimten

Bändern, die dem Gewerbemüll zuzuführen sind, von uns korrekt getrennt und dem richtigen Abfallschlüssel zugeführt werden, was unverzüglich von uns korrigiert wurde. Aufgrund des Ergebnisses sehen wir unser Abfallkonzept als ausgereift an.

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.

Über die sogenannten "[Warming Stripes](#)" des Klimaforschers Ed Hawkins wird deutlich, dass die Durchschnittstemperatur seit 1881 um 1,6 Grad Celsius gestiegen ist. Die Auswirkungen des Klimawandels hinterlassen ihre Spuren. Durch die Erderwärmung werden Hitzewellen, Dürren, Starkregen und Überschwemmungen zunehmen. Schwerwiegende Folgen für unsere Ökosysteme, die Gesellschaft und Wirtschaft sind zu erwarten.

Kernthema unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, klimaschädliche THG-Emissionen zu reduzieren.


An unserem Produktionsstandort in Wolfschlugen sind nur wenige ortsfeste Maschinen, z.B. CNC, Kantenanleimmaschine, Ultraschallschweißgeräte im Einsatz. Keine der Betriebsanlagen benötigt Prozesswasser. Aufgrund der Gebäudetechnik ist die Erfassung von Partikelemissionen, beispielsweise Feinstaub nicht möglich. Da unsere Betriebsanlagen nicht dauerhaft, sondern schwerpunktmäßig stundenweise für den Prototypen eingesetzt werden, sind die Emissionen minimal. Kernkompetenzen unserer Produktionsabteilungen sind Montage und Verpackung. Standardfertigungsverfahren sind Sägen, Bohren, Schrauben, Nieten, Pressen, Kaschieren, Ultraschallschweißen, Biegen, Kanten, Kleben, Elektromontage, Elektronikmontage, Elektroprüfung, Endprüfung, Reinigen und Verpackungen. Infolge der örtlichen Gegebenheit, unserer Projekt- und Fertigungsstruktur wurde ARNO in den vergangenen Jahren von den Auditoren des TÜV Süd und der Dekra bei den ISO 14001 Audits als Unternehmen mit geringer Umweltrelevanz eingestuft, vgl. 10. Umwelt.

Wir berechnen die THG-Emissionen auf Basis des Greenhouse Gas Protocols (GHG). Im Mittelpunkt der Betrachtung steht die Unternehmensebene, nicht die Produktebene. Zur besseren Übersicht werden alle Emissionen sowie Verbrauchsdaten, z.B. Gas, Kraftstoff, Strom in CO₂-Äquivalente umgerechnet und dargestellt. Grundlage der Berechnungen waren die im Portal klimaneutral-handeln angegebenen Emissionsfaktoren. Das Programm wurde 2023 durch den CO₂-Rechner des UBA, der aktuell nur für Privathaushalte

geeignet ist, abgelöst. 2023 werden wir auf den Rechner Ecocockpit BW umsteigen. Organisatorische Systemgrenze ist unser Hauptstandort in Wolfschlugen bei Stuttgart. Als Bilanzierungszeitraum wurde das Jahr 2022 festgelegt.

SDG 13

Bilanzierung Scope 1 und Scope 2,
In Teilen Scope 3 nach dem GHG Protocol



Quelle: Greenhouse Gas Protocol

The image contains two main visual elements. On the left is the SDG 13 Climate Action icon, which features a green square with the number '13' and the text 'CLIMATE ACTION' above a white eye shape containing a globe. On the right is a diagram of the Greenhouse Gas Protocol. It shows a central 'Reporting company' box with three arrows pointing upwards to 'Scope 1 DIRECT', 'Scope 2 INDIRECT', and 'Scope 3 INDIRECT'. Above these are icons for greenhouse gases: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, and NF₃. Below the central box are three curved arrows representing 'Upstream activities', 'Reporting company', and 'Downstream activities'. The diagram is set against a light blue background with a white border.

Als **Projektfertiger** haben wir mit komplexen, stetig wechselnden Kundenaufträgen, die in der Regel unter einmaligen Bedingungen stattfinden, zu tun. Als operationale Grenze sind Scope 1 und Scope 2 des GHG definiert. Hier sind die Emissionen geregelt, die wir unmittelbar beeinflussen können. Unter Scope 1 werten wir direkte THG-Emissionen, die durch Verbrennung entstehen, aus. In die Berechnung haben wir unsere Heizkessel, Gasverbrennungsanlagen sowie unseren Fuhrpark einbezogen. Unter Scope 2 ermitteln wir alle indirekten THG-Emissionen, die von unseren Energieversorgern stammen. Andere indirekte, im Bereich der Wertschöpfungskette liegende Emissionsquellen (Scope 3) werden im Rahmen der Unternehmensziele erfasst.

In den vergangenen Jahren haben wir in zahlreiche Maßnahmen investiert, um Emissionen dauerhaft zu vermeiden. 2016 haben wir im Rahmen eines Energieaudit nach ISO 16247-1 Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz ermittelt - unter den Aspekten Machbarkeit, Investitionsvolumen und Wirtschaftlichkeit priorisiert - und anschließend umgesetzt. Die folgende Grafik veranschaulicht bedeutsame Projekte, die zur Reduktion klimarelevanter Emissionen führten. Im Kriterium 3. Ziele stellen wir unsere realisierten Nachhaltigkeitsprojekte vor.

In Folge von Energieeffizienzmaßnahmen war unser Hauptstandort in Wolfschlugen 2020 und 2022 CO₂-neutral.

SDG 13

Klima-Engagement

13

CLIMATE
ACTION

Klimabündnispartner des Landes Baden-Württemberg seit 2022
Konsequente Verfolgung der Reduktionsziele zu Scope 1, 2, 3.

Zertifizierung nach ISO 14001 seit 2008
15 Jahre ISO-Engagement für den Umweltschutz.
Seit 2008 legen jährlich qualitative und quantitative Umweltziele fest und überwachen diese.

Energieaudit ISO 16247-1
Im Jahr 2016 wurde ein Energieaudit zur Identifikation von Energieeffizienzmaßnahmen und Erstellung einer Machbarkeitsstudie durchgeführt. Im Anschluss erfolgte eine konsequente Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen unter Berücksichtigung des Investitionsvolumens und der Wirtschaftlichkeit.

Photovoltaik-Gründach seit 2017
Auf einer Fläche von 6.300 m² sind 1.532 Solarmodule.
2022 haben die Solarzellen 403.125 kWh Sonnenenergie produziert und 270 Tonnen CO₂ eingespart. Die Kombination von Begrünung und Photovoltaik hat einen positiven Einfluss auf Flora und Fauna. Licht- und Schattenspiele der PV-Module erhöhen nachweislich die Biodiversität.

Ökostrom mit Renewable Plus Label des TÜV Rheinland
Reicht der eigens produzierte Strom nicht aus, decken wir Mehrbedarfe mit 100% Ökostrom mit dem zertifizierten Qualitätslabel „Renewable Plus“.

Ressourcenschonende Infrastruktur
Reduktion der Applikationsserver und Inbetriebnahme Ressourcen schonender Server
Forcierung E-Mobilität (Fuhrpark, Flurförderfahrzeuge, Inbetriebnahme eigener E-Tankstellen)

Seit Mitte 2017 betreiben wir auf dem Dach unseres Logistik-Centers mit einer Fläche von 6.300 m² eine Photovoltaikanlage. 1.532 Solarmodulen erbringen eine Gesamtleistung von 413,64 kWp. 2022 hat unsere PV Anlage erstmals mehr als 400.000 kWh Strom pro Jahr produziert. Zusätzlich haben wir einen Bewuchs mit Grünpflanzen. Unser **Photovoltaik-Gründach** leistet einen äußerst wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Die Kombination von Begrünung und Photovoltaik wirkt sich nachweislich positiv auf die Diversität von Flora und Fauna aus und bietet Lebensraum für zahlreiche Insekten.

SDG 7 & 13

Photovoltaik-Gründach

7

AFFORDABLE AND
CLEAN ENERGY

13

CLIMATE
ACTION

Im Jahr 2022 konnten wir 2172.163 kWh des erzeugten Stroms für den Eigenbedarf nutzen. Das entspricht einer **Eigenverbrauchsquote von 42,7 Prozent**, vgl. GRI-302 Kriterium 12. Den Überschuss in Höhe von 230.962 kWh wurde in das öffentliche Stromnetz eingespeist. Benötigen wir mehr Strom als unsere Photovoltaikanlage erzeugt, decken wir den Mehrbedarf mit

Ökostrom. Seit 1. August 2021 beziehen wir 100% klimaneutral erzeugten Ökostrom mit dem zertifizierten Umweltlabel "RenewablePLUS", des TÜV Rheinland. Im Jahr 2022 haben wir Solarstrahler zur Ausleuchtung unserer überdachten Fahrradständer installiert. In naher Zukunft werden wir die zum Teil noch bestehenden T8-Leuchtstoffröhren, die an elektronischen oder konventionellen Vorschaltgeräten (EVG/KVG) angeschlossen sind, durch LED-Röhren austauschen. Andere Leuchtmittel, wie etwa Außenstrahler, werden durch effiziente LED-Technik ersetzt. Nach Berechnung eines unabhängigen Energieberaters werden wir durch die Maßnahme etwa 108 MWh Strom einsparen, was einer CO₂-Reduktion von etwa 67 Tonnen p.a. entspricht.

Im Herbst 2022 sind wir [Klimabündnispartner](#) des Landes Baden-Württemberg geworden. Freiwillig verpflichten wir uns, die Treibhausgasemissionen (THG) und den Energieverbrauch im Unternehmen zu senken. Bei der Festlegung der Ziele orientieren wir uns am **wissenschaftsbasierten 1,5-Grad-Ziel der Science Based Target Initiative (SBTi)**. In einem gemeinsamen, inhaltlichen Abstimmungsprozess mit der Umwelttechnik Baden-Württemberg haben wir unsere THG Ausgangsbilanz erstellt, Maßnahmen konkretisiert und Unternehmensziele bis 2027 und 2032 festgelegt. Unsere Maßnahmen und Ziele sind in der [ARNO Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Baden-Württemberg](#) beschrieben. Anlässlich des Klima Kongresses in Karlsruhe wurde die [Urkunde](#) unserer Managing Partnerin, Alien Wolter übergeben, vgl. 0. Allgemeines.



SDG 13
Klimabündnis Baden-Württemberg

Als eine der europaweit führenden Wirtschaftsregionen will Baden-Württemberg beim Klimaschutz eine Vorreiterrolle einnehmen.

Im September 2022 gingen ARNO und das Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg ein Klimabündnis ein. Das Bündnis wurde mit einer von beiden Partnern unterzeichneten [Klimaschutzvereinbarung](#) geschlossen. In der Klimavereinbarung sind konkrete Maßnahmen festgelegt, wie die unternehmerischen Klimaschutzziele erreicht werden sollen.

Klimabündnis Baden-Württemberg
UNTERNEHMEN MACHEN KLIMASCHUTZ

Auf dem Weg zur Klimaneutralität haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere THG-Emissionen bis 2032 um mindestens 195 Tonnen gegenüber dem Basisjahr 2021 zu reduzieren. Dies entspricht einer Treibhausgasminderung von 15 Prozent und teilt sich wie folgt auf THG-Reduktionen in Scope 1, Scope sowie Scope 3 auf:

- ARNO setzt sich zum Ziel, seine Treibhausgasemissionen in Scope 1 bis

2032 und dauerhaft, um mindestens 80 Tonnen gegenüber dem Basisjahr 2021 zu reduzieren. Dies entspricht einer Treibhausgasreduzierung von ca. 40 Prozent in Scope 1.

- ARNO setzt sich zum Ziel, seine Treibhausgasemissionen in Scope 2 bis 2032 dauerhaft, um 40 Tonnen gegenüber dem Basisjahr 2021 zu reduzieren. Dies entspricht einer Treibhausgasreduzierung von 100 Prozent in Scope 2.
- ARNO setzt sich zum Ziel, die erfassten Treibhausgasemissionen in Scope 3 bis 2032 um ca. 75 Tonnen gegenüber 2021 zu reduzieren. Dies entspricht einer Treibhausgasreduzierung von etwa 7,7 Prozent.

Für die Zielerreichung hat ARNO folgendes **Zwischenziel bis 2027**, gekoppelt an den Monitoringbericht (siehe 6. Monitoring), gesetzt:

- ARNO setzt sich zum Ziel, die Treibhausgasemissionen in Scope 1 bis 2027 um 40 Tonnen zu reduzieren. Dies entspricht einer Treibhausgasreduzierung von ca. 20 Prozent.
- ARNO setzt sich zum Ziel, seine Treibhausgasemissionen in Scope 2 bis 2027 dauerhaft um 40 Tonnen gegenüber dem Basisjahr 2021 zu reduzieren. Dies entspricht einer Treibhausgasreduzierung von 100 Prozent in Scope 2.
- ARNO setzt sich zum Ziel, die erfassten Treibhausgasemissionen in Scope 3 bis 2027 um ca. 35 Tonnen gegenüber 2021 zu reduzieren. Dies entspricht einer Treibhausgasreduzierung von etwa 3,5 Prozent.

Zentrale Handlungsfelder für die Maßnahmen zur Zielerreichung sind: Ressourceneffizienz (Energie- und Materialeffizienz), erneuerbare Energien, Mobilität und Lieferkette. Die Maßnahmen sollen im Hinblick auf den Klimaschutzgrundsatz nach § 5 Klimaschutzgesetz Baden-Württemberg insbesondere der Energieeinsparung, der effizienten Bereitstellung, Umwandlung, Nutzung und Speicherung von Energie sowie dem Ausbau erneuerbarer Energien dienen sowie die Mobilität umfassen.

Um die in 3. Zielstellung des Unternehmens festgeschriebenen THG-Reduktionsziele in Scope 1 zu erzielen, werden wir folgende Maßnahmen umsetzen:

Scope 1

- Die Drosselung der nächtlichen Heiztemperatur auf 17 Grad erfolgt seit mehr als 10 Jahren
- Austausch unserer Ölheizung durch eine Wärmepumpe bis 2040
- Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität

Scope 2

- Die Energieversorgung für Strom erfolgt seit 2022 durch 100 Prozent erneuerbare Energien (Photovoltaik-Gründach, Ökostromtarif)
- Dies entspricht einer Einsparung von ca. 260 t CO₂ gegenüber dem

deutschen Strommix.

Scope 3

- Erhöhung des Einkaufsvolumens an Rezyklaten bzw. der weniger THG erzeugenden Materialien um ca. 15 Prozent.
- Nachhaltigkeits-Scoring in der Entwicklungsphase
- Angebot eines Green Design
- Ausweitung Sourcing von Biomaterialien
- Nachhaltige, umweltschonende Verpackungskonzepte

Product Carbon Footprint (PCF)/CO₂-Fußabdruck

Als führender Hersteller von innovativen Präsentationssystemen im B2B-Retail-Sektor haben wir uns dem Ziel verschrieben, nicht nur qualitativ hochwertige Produkte anzubieten, sondern auch deren Umweltauswirkungen kontinuierlich zu minimieren. Um einen umfassenden Überblick über die ökologischen Auswirkungen - von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis hin zur Nutzung und Entsorgung zu erhalten, haben wir im Jahr 2022 damit begonnen, den CO₂-Fußabdruck diverser Produkte, siehe [Beispiel](#) zu evaluieren. Im Rahmen unseres engagierten Nachhaltigkeitsansatzes möchten wir diesen Prozess intensivieren. Mittels eines PCF-Rechners werden wir künftig unmittelbar Einfluss auf die Produktentwicklung, z.B. die zu verwendenden Materialien und/oder Produktionsverfahren nehmen. Gleichzeitig ermöglichen wir unseren potenziellen und Bestandskunden den CO₂-Fußabdruck ihres Präsentationssystems zu verstehen. Basierend auf den Ergebnissen des PCF-Rechners prüfen wir, welche Materialien oder Produktionsverfahren den CO₂ Fußabdruck des Produkts verbessern. Dies inkludiert Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs in der Produktionsphase und/oder die Verwendung von umweltfreundlichen Materialien. Durch diese Vorgehensweise möchten wir nicht nur unsere eigenen Anstrengungen demonstrieren, sondern auch unsere Kunden dazu ermutigen, gemeinsam mit uns die Umweltauswirkungen der Branche zu minimieren. Der PCR-Rechner ist ein Schritt in Richtung größerer Transparenz, Verantwortung und Nachhaltigkeit. Wir sind fest davon überzeugt, dass durch die bewusste Auswahl eines (nachhaltigen) Präsentationssystems nicht nur das Erscheinungsbild von Produkten verbessert wird, sondern auch die Belastung für unseren Planeten reduziert werden kann.

Betriebliches Mobilitätsmanagement

Beim betrieblichen Mobilitätsmanagement setzen wir auf unterschiedlichen Ebenen an. Gemeinsam mit JobRad bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit des Fahrradleasings an. Unabhängig ob E-Bike, Stadt-, Touren-, Renn-, Lastenrad, Pedelec oder S-Pedelec unsere Mitarbeiter:innen können ihr Wunschfahrrad über JobRad leasen. Jedes Rad ist mit einer Vollkaskoversicherung inkl. Mobilitätsgarantie abgesichert. Die Raten werden

monatlich vom Gehalt abgeführt. Aufgrund vorteilhafter Versteuerung ergibt sich gegenüber dem Kauf eine Ersparnis von bis zu 40 Prozent. Seit 1. Januar 2020 bieten wir individuelle Regelungen zum Homeoffice an. Die Umstellung des Fuhrparks auf rein elektrisch angetriebene Fahrzeuge wird ebenfalls forciert. Acht E-Tanksäulen für Mitarbeiter:innen, Kunden und Lieferanten am Standort des Unternehmens sind vorhanden, vgl. Kriterium 12, GRI 302 Treibstoffe.

Keine Kompensationsprojekte - Nein zu Offsetting



SDG 13
Aktion Baum

ARNO pflanzt Bäume
Wir haben kein Interesse an Kompensationsangeboten.
Kompensationsprojekte betrachten wir als Greenwashing.

Umweltprojekte, wie die Aktion Baum unterstützen wir aus Überzeugung, nicht zur Kompensation.

Für unsere Kunden produzieren wir Displays, Shop-in-Shop-Systeme und Ladenbaukonzepte für den Point of Sale.
Als holzverarbeitendes, ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen ist es unser Anspruch, nachhaltige Waldwirtschaft zu fördern. Mit der Aktion Baum haben wir einen engagierten Partner für ein gemeinsames Ziel „die Aufforstung heimischer Wälder“, gefunden.
Alien Wolter, Managing Partner

Unsere kompletten Ziele sind als "Operative Nachhaltigkeitsziele" in Kriterium 3. Ziele gelistet.

Um das CO₂-Gleichgewicht wiederherzustellen und den fortschreitenden Klimawandel aufzuhalten, ist unser aller Engagement gefordert. Ende 2022 haben wir unsere Beschäftigten aufgerufen, ihre Ideen für Einsparpotentiale mit uns zu teilen. Die Vorschläge wurden umfassend geprüft, Ideen mit Potenzial umgesetzt. So wurden Änderungen bei den Einstellungen von Bewegungsmeldern zur Reduzierung der Schaltzeiten vorgenommen, die Heizkörpern in den Fluren dauerhaft ausgeschaltet und herkömmliche Leuchtmittel durch LEDs ersetzt. Mit Investitionen in regenerative Energien setzen wir ein aktives Zeichen für den Umweltschutz. Auch in Zukunft werden wir an Nachhaltigkeitsprojekten arbeiten, den Ausbau erneuerbarer Energien im Unternehmen vorantreiben, ressourcenschonende Materialien bei Kundenprojekten einsetzen und unsere Mitarbeiter:innen im sparsamen Umgang mit Ressourcen schulen.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns:

Eine intakte Umwelt an zukünftige Generationen weiterzugeben!

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.
-

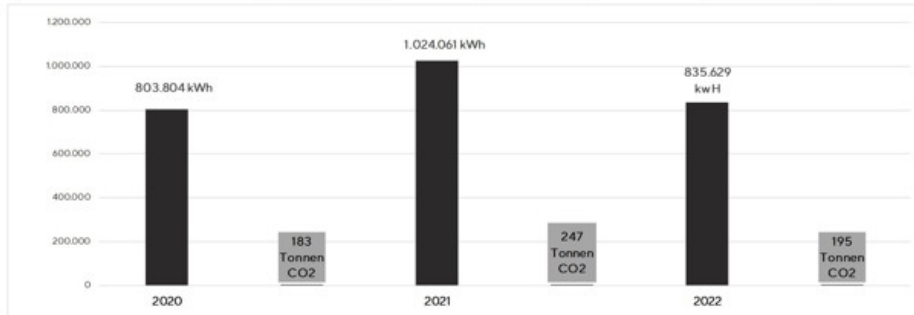
a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO ₂ -Äquivalent.	195 t CO ₂
GHG 1.1 Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen - Stationäre Anlagen Flüssiggas Heizöl	14 t CO ₂ 98 t CO ₂
GHG 1.2 Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen Treibstoffe	84 t CO ₂
GHG 1.3 Direkte Emissionen Flüchtige Gase	nicht zutreffend
GHG 1.4 Direkte Emissionen aus Prozessen	nicht zutreffend
b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, FKW, PFKW, SF ₆ , NF ₃ oder alle	keine Erfassung
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	2020 i. Beginn der öffentlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung ii. 183 t CO ₂ iii. Energieaudit ISO 16247-1 in 2016. Die ermittelten Energieeffizienzmaßnahmen wurden konsequent umgesetzt. Die Heiztemperatur am Wochenende im Gebäude gedrosselt, Behördenmodelle im Sanitärbereich installiert und Bewegungsmelder installiert.
e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.	Rechnungen der Energiedienstleister bis einschließlich 2022: Klimaneutral Handeln des UBA
f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.	„operative Kontrolle und operatives Leasing“
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	bis einschließlich 2022: Klimaneutral Handeln des UBA ab 2023 Ecocockpit-BW

Seit 2020 berechnen wir unsere CO₂-Emissionen für unseren Hauptstandort in Wolfschlugen (Systemgrenze). Für die Ermittlung der THG-Emissionen nutzen wir operative Daten, z.B. die Rechnungen der Energiedienstleister. Im Jahr 2022 hat die ARNO GmbH 195 t CO₂ direkte THG-Emissionen freigesetzt.

Damit haben wir unsere **THG-Emissionen in Scope 1 gegenüber 2021 um 52 t CO₂ gesenkt.**

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Scope 1	Jahr	2020		2021		2022	
		kWh	Tonnen CO ₂	kWh	Tonnen CO ₂	kWh	Tonnen CO ₂
	Flüssiggas kWh	203.589	15	210.018	15	191.797	14
	Heizöl kWh	283.430	83	518.000	151	335.040	98
	Treibstoffe (Benzin, Diesel) kWh	316.785	86	296.043	80	308.792	84
	Gesamt	803.804	183	1.024.061	247	835.629	195



Aufgrund intensiver Kundenakquise stieg der Benzinverbrauch gegenüber 2021 leicht an. Im Jahr 2022 hatte ARNO 30 Fahrzeuge im Fuhrpark. Ab März 2023 ist ein 1/3 der Fahrzeuge mit Hybrid bzw. Elektroantrieb ausgestattet. Infolge einer datenbasierten Analyse der Fahrprofile wurden diese Regelungen getroffen.

- Fahrer:innen von Elektro- und Hybrid-Fahrzeugen laden mindestens 70% ihres Energiebedarfs aus der hauseigenen ARNO Photovoltaikanlage,
- Fahrer:innen vollelektrischer Fahrzeuge erhalten monatlich einen steuerfreien Zuschuss für Ladungen aus ihrer privaten Ladesäule in Höhe von 30 EUR,
- Fahrer:innen von Hybridfahrzeugen werden monatlich 15 EUR steuerfrei bei Ladevorgängen aus ihrer privaten Ladestation vergütet.

Vgl. 3. Ziele und 12. Ressourcenmanagement, GRI-302-1 Energieverbrauch.

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.
-

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO ₂ -Äquivalent.	0 t CO ₂
GHG 2.1: Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom	0 t CO ₂
GHG 2.2: Indirekte Emissionen aus Fernwärme/-kälte	0 t CO ₂
GHG 2.3: Indirekte Emissionen aus gekauftem Dampf	0 t CO ₂
c. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, FKW, PFKW, SF ₆ , NF ₃ oder alle	keine Erfassung
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	2020 i. Beginn der öffentlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung ii. 78 t CO ₂ iii. Energieaudit ISO 16247-1 in 2016. Die ermittelten Energieeffizienzmaßnahmen wurden konsequent umgesetzt. Mitte 2017 eine Photovoltaikanlage installiert. Seit 2020 Mehrbedarfe über Ökostrom mit Green electricity Certificate RenewablePlus des TÜV Rheinland
e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.	Rechnungen der Energiedienstleister bis einschließlich 2022: Klimaneutral Handel des UBA
f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.	"operative Kontrolle"
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	bis einschließlich 2022: Klimaneutral Handeln des UBA ab 2023 Ecocockpit-BW

Vgl. Kriterien 3. Ziele, 12. Ressourcenmanagement, GRI-302-1 Energieverbrauch und 13. Klimarelevante Emissionen.

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.

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten.	geringfügige Erfassung, vgl. 3. Ziele. Geplant bis 2025.
Bahnfahrten	Geschäftsreisen im Nah- und Fernverkehr der DB erfolgten 2022 komplett CO₂-frei. 100 % Ökostrom
b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, FKW, PFKW, SF ₆ , NF ₃ oder alle.	keine Erfassung
c. Biogene CO ₂ -Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalent.	keine Erfassung
d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.	keine Erfassung
e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:	2020
i. der Begründung für diese Wahl;	Beginn der öffentlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung
ii. der Emissionen im Basisjahr;	keine Erfassung
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.	noch nicht ermittelbar, da mit der Erfassung aller Scope 3 Inhalte nicht abgeschlossen ist.
f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.	bis einschließlich 2022: Klimaneutral Handeln des UBA ab 2023 Ecocockpit-BW
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.	Interne Tabelle zur GRI-305 Ecocockpit-BW

Im Rahmen des Klimabündnisses Baden-Württemberg haben wir Ziele zur Reduktion der CO₂-Emissionen bei Kunststoffen definiert, vgl. 13.

Klimarelevante Emissionen

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.

Scope 1 (direkte Emissionen)

Bei der Befüllung unseres Heizöltanks orientieren wir uns am Börsenpreis. Bei günstigen Tagespreisen kann es unterjährig Verschiebungen kommen, die Einfluss auf die Auswertung haben, siehe GRI 305-1.



GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen/Reduction of GHG emissions

	2020 Tonnen/tons CO ₂	2021 Tonnen/tons CO ₂	2022 Tonnen/tons CO ₂
CO ₂ Ausstoß Scope 1 + 2 CO ₂ emissions Scope 1 + 2	261,4	285,4	195,4
./ CO ₂ -Einsparung Photovoltaikanlage CO ₂ savings Photovoltaic system	261,2	211,6	270,1
Bilanzieller CO ₂ Ausstoß Balance sheet CO ₂ emissions	0,3	73,8	-74,7
GRI 305-5 CO ₂ -Reduktion zum Basisjahr 2020/ CO ₂ -Reduction to base year 2020			75,0

Unser Bestreben ist, **die E-Mobilität zu forcieren**. Anfang 2023 wurden 6 zusätzliche E-Säulen installiert. Somit stehen 8 E-Säulen zur Verfügung, an welchen unsere Mitarbeitenden und Besucher:innen kostenlos tanken können. Der PKW-Fuhrpark wird nach und nach auf Elektrofahrzeuge umgerüstet. Zusätzlich offerieren wir unseren Mitarbeiter:innen "JobRad", ein Fahrrad- und

E-Bike Leasingangebot, das aktuell von einem Fünftel der Belegschaft genutzt wird. Über JobRad können Beschäftigte ihr Wunsch-Fahrrad, sei es ein Pedelec, Lastenfahrrad, Mountainbike, Rennrad, o.a. leasen. Durch eine vorteilhafte Versteuerung sparen Bezieher bis zu 40 % gegenüber einem herkömmlichen Kauf. Eine Quantifizierung der Einsparungen kann - mit Ausnahme des Kraftstoffverbrauchs - derzeit nur auf Schätzungen erfolgen. Daher werden wir auf Auswertungen verzichten, vgl. GRI 305-1 Direkte Emissionen.

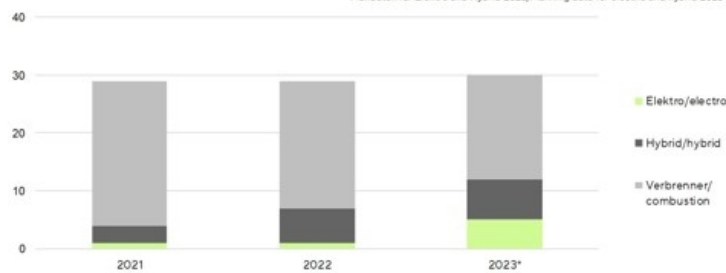


GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen/Reduction of GHG emissions

GRI 302-1 PKW-Antriebsarten - E-Säulen/Drive types - Charging stations

Antriebsarten/Drive types	2021	2022	2023*
Elektro/electro	1	1	5
Hybrid/hybrid	3	6	7
Verbrenner/ combustion	25	22	18
Fahrzeuge in Summe/vehicles in total	29	29	30
Ladestationen am Standort Charging stations at the location	2	2	8

* Plandaten für Elektro und Hybrid 2023/Planning data for electric and hybrid 2023



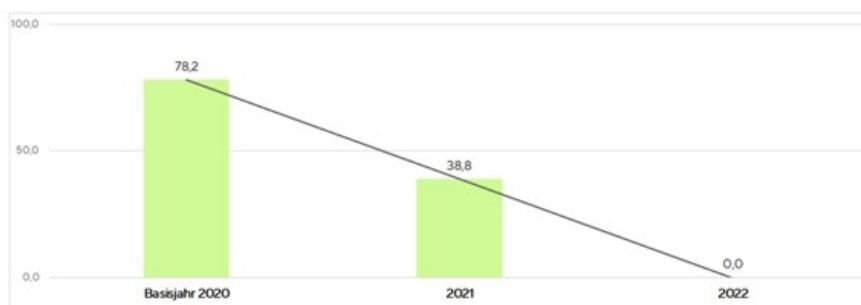
Beeindruckend ist die Senkung der THG-Emissionen in Scope 2. Dank unserer Photovoltaikanlage und 100 % Ökostrom, der bei Mehrbedarfen angezapft wird, konnten wir unsere CO₂-Emissionen in Scope 2 dauerhaft auf null Tonnen CO₂ begrenzen, vgl. GRI 305-2 Indirekte Emissionen.



GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen/Reduction of GHG emissions

Scope 2

	Basisjahr 2020	2021	2022
Gesamtverbrauch konventioneller Strom kWh/ Total consumption conventional electricity kWh	194.894	96.844	0
Gesamtverbrauch Ökostrom/Total consumption Green Electricity kWh	0	117.697	185.583
zzgl. Eigenverbrauch Photovoltaik/own consumption photovoltaics	164.987	160.125	172.163
GESAMTVERBRAUCH Strom/TOTAL CONSUMPTION Electricity	359.881	374.667	357.746
Summe t CO ₂ /Total t CO ₂	78,2	38,8	0,0
		Reduktion t CO ₂ /Reduction t CO ₂	-100%



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.

1. Der Mensch im Mittelpunkt des Unternehmens

Ethische und moralische Leitlinien sind für uns untrennbar mit unternehmerischem Handeln verbunden. Sie stellen die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und ein faires Miteinander dar. Als familiär geprägtes Unternehmen ist es für eine logische Konsequenz, die Rechte unserer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu achten und soziale Maßstäbe zu setzen. Wir möchten mit allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Rang oder ihrer Position unvoreingenommen und auf Augenhöhe kommunizieren. Durch eine offene Kommunikation, zu der auch konstruktive Kritik gehören kann, schaffen wir Raum für Impulse, innovative Ideen, neue Handlungsfelder und eine gute Unternehmenskultur. Gemeinsam schaffen wir eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre, in der es Spaß macht, seinen Job auszuführen und ARNO zukunftsfähig zu gestalten.

ARNO Arbeitgeberpositionierung (EVP)		Wir. Schaffen. Erlebnisse.		
EVP Statement	Dafür stehen wir	Wir sind eine starke Gemeinschaft. Mit viel Herzblut schaffen wir erfolgreiche Einkaufserlebnisse. Dafür brauchen wir Menschen, die mit uns nachhaltig anpacken, um den Einkauf leichter und schöner zu machen. Erlebe und gestalte unseren einzigartigen ARNO Spirit und „schaff“ mit!		
Spirit – Sätze	Das macht uns aus	Wir. Wir teilen gemeinsame Werte und identifizieren uns mit unserer Unternehmensmission. Wir arbeiten Hand in Hand, sind füreinander da und kommunizieren offen und ehrlich. Bei uns steht das „Wir“ im Mittelpunkt und gemeinsam feiern wir auch unsere Erfolge.	Schaffen. Gemeinsam schaffen wir fast alles. Mit Begeisterung und Leidenschaft brennen wir für das, was wir tun. Wir nutzen unsere Freiräume, reagieren flexibel auf Veränderungen und schaffen so immer wieder das Außergewöhnliche. Wir sind echte Macher:innen.	Erlebnisse. Wir erschaffen Erlebniswelten. Für unsere Mitarbeiter:innen und für unsere Kunden. Wir sind eine Welt zum Erleben, die einen bleibenden Eindruck hinterlässt. Willkommen in der ARNO Familie!
Cultural Fit	Das ist uns wichtig	„Schaff“ mit, wenn du... <ul style="list-style-type: none"> über ein Mittelstands-Mindset verfügst und keine festgefahrene Konzern-Denke hast. im Team nicht nur gemeinsam an einem Ziel arbeiten, sondern auch Erfolge feiern willst. wirklich das „Wir“ lebst anstatt eine Einzelkämpferin zu sein. offen und ehrlich kommunizierst anstatt Flurfunk zu befeuern. 	<ul style="list-style-type: none"> flexibel in deiner Arbeitsweise bist und dir Planänderungen im Arbeitsalltag keine Kopfschmerzen bereiten. dich bei deiner Arbeit selbst übertreffen willst und bereit bist, auch mal die Extra-Meile zu laufen. unkonventionelle Ideen in Betracht ziehst. Macher:in bist und Lust hast, den Einkauf leichter und schöner zu machen. 	<ul style="list-style-type: none"> unsere Werte lebst und ARNO Markenbotschafter:in sein willst. unsere Welt erleben und eigene Welten erschaffen möchtest. dich selbst nicht allzu ernst nimmst und du dich im Projektgeschäft zuhause fühlst. Veränderungen wandlungs- und widerstandsfähig begegnest.

In Betrieblichen Zusammenkünften unterrichtet unsere Geschäftsführung regelmäßig über die Unternehmensstrategie, die Ergebnisse der Muttergesellschaft und Tochtergesellschaften und die ESG-Ziele, die selbstverständlich Bestandteil der Unternehmensziele sind. Unser Bestreben ist, Transparenz auf allen Geschäftsebenen zu erzeugen. So können unsere Betriebsangehörigen unsere Entscheidungen nachvollziehen, mit vollem Einsatz mittragen und sich mit unseren Werten und Zielsetzungen identifizieren. Eine Arbeitnehmervertretung existiert derzeit nicht. Die Mitbestimmung der Mitarbeiter:innen findet im direkten Austausch, mit den Führungskräften oder der Geschäftsführung "direkt" über Wie geht's- oder Feedbackgespräche, "indirekt" über die Lessons Learned Liste, in welche Verbesserungsvorschläge erfasst werden können oder anonym über unsere [Whistleblower Software](#) statt. Zutreffende gesetzliche und umweltbezogene Vorschriften (Rechtsverordnungen, Standards, Richtlinien, etc.) werden von uns auf höchstem Niveau überwacht, auf ihren Geltungsbereich geprüft und angewendet. Unser Rechtskataster wird jährlich im Zuge der ISO 9001 und ISO 14001 Rezertifizierungen von unabhängigen, externen Auditor:innen geprüft, vgl. 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten. Unsere Beschäftigten sind zur Einhaltung unseres [ARNO Code of Conduct DE/ARNO Code of Conduct EN](#), unserer Leitlinie Anti-Korruption, den UN-Konventionen, Gesetzen und Standards verpflichtet. Prinzipien, zu denen wir uns als Unternehmen ausnahmslos bekennen. Unseren Anspruch, alle Geschäfte ethisch und rechtlich einwandfrei zu tätigen, übertragen wir selbstverständlich auf unsere Tochtergesellschaften und Stakeholder. Alle innerhalb der Lieferkette stehenden Partner stehen in der besonderen Verantwortung zu untermauern, dass sie den ARNO Code of Conduct und die Richtlinie Anti-Korruption umsetzen. Da wir ausschließlich mit Personen oder Organisationen zusammenarbeiten, die sich zur Einhaltung unseres ARNO Code of Conduct verpflichten und wir die Einhaltung bei Vorortbesuchen regelmäßig prüfen, haben wir bislang keine wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder aus Produkten und Dienstleistungen ergeben könnten und negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben, erkannt, vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette, 14. Arbeitnehmerrechte, 17. Menschenrechte.

Risikobetrachtungen finden über Turtle-Diagramme statt, in welchen Prozesse und deren mögliche Einflussfaktoren abgebildet sind. Das Turtle-Diagramm liefert somit systematisch die wichtigsten Informationen zum jeweiligen Prozess sowie den möglicher Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeit. Bei der Erfassung werden folgende Inhalte deutlich:

- Art des Prozesses,
- Prozesseingaben (Inputs),
- Prozessergebnisse (Outputs),
- Realisierung womit: Equipment, Betriebsmittel, etc.
- Realisierung mit wem: Prozessbeteiligte, Fähigkeiten der beteiligten Personen,

- Prozesskennzahlen, KPI,
- Prozesssteuerung (Vorgaben/Standards).

Selbstverständlich binden wir unsere Belegschaft bei der Bearbeitung aller Verbesserungsvorschläge ein. Sei es dahingehend, dass wir Prozesse einführen, die den Arbeitsalltag erleichtern, zum Umweltschutz beitragen oder Kundenprojekte effizienter und effektiver gesteuert werden können. Da unsere Beschäftigten Expert:innen auf ihrem Gebiet sind, können wir das vorhandene Potential ausschöpfen und unsere Mitarbeiter:innen proaktiv in Verbesserungen einzubinden. Wir sind eine starke Gemeinschaft, mit Menschen, die nachhaltig anpacken und erfolgreiche Einkaufswelten schaffen. Gemeinsam machen wir unser ESG zukunftsfähig. Dabei wenden wir die im Nachgang genannten Qualitätsmanagementwerkzeuge an. Mittels dieser können unsere Mitarbeiter:innen Lob, Kritik, Ideen, Verbesserungsvorschläge oder Meinungen äußern. Die Inhalte werden in unserem integrierten Qualitätsmanagementsystem gesammelt, publiziert und die Formen der Bearbeitung festgelegt. Workshops zur optimalen Umsetzung der Nachhaltigkeitspotentiale finden statt.

2 Interaktion

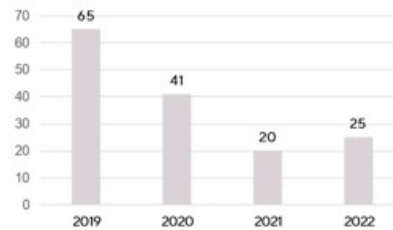
2.1 Betriebliches Verbesserungsvorschlagwesen

Die Ideen unserer Mitarbeiter:innen sind unbezahlbares Potential zur Weiterentwicklung unserer Organisation. Wir motivieren unser Personal monatlich ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge mit uns zu teilen. Somit haben sie die Chance ihre positiven und negativen Erkenntnisse "ungefiltert" in Form digitaler oder manueller [Lessons Learned Tickets](#) zu äußern. Sie können namentlich oder anonym kommunizieren, wo Schwachstellen im Unternehmen bestehen, wo Verbesserungspotential vorhanden ist, welche Erkenntnisse oder Ideen zur Prozesseffizienz oder (Projekt)-Erfolgen führen würden, u.v.m. Engagement wird belohnt. Die Teilnahme am Betrieblichen Vorschlagwesen wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterbeurteilung aus. Anhand der Verbesserungsvorschläge können wir ableiten, wo Schwachstellen bestehen, Risiken erkennen und zeitnah reduzieren, Wiederholungsfehler vermeiden, an den Erfahrungen und Eindrücken unserer Mitarbeiter:innen partizipieren, Erkenntnisse aus dem Daily Business weiterentwickeln, die ESG-Kultur und Prozesse durch den gewonnenen Erfahrungsschatz weiterentwickeln. Die Lessons Learned Tickets werden monatlich intern bearbeitet und die Ergebnisse digital und am schwarzen Brett veröffentlicht. Seit 2019 wurden 151 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Die Ideen haben maßgeblich zu Verbesserungen in der Prozess- und Projektorganisation, zu technischen Lösungen, der Mitarbeiterentwicklung, der Optimierung unserer ESG-Richtlinien, des internen QMS, des ERP-Systems, zur Optimierung des Lieferantenmanagementsystems, zur Wirtschaftlichkeit und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens beigetragen, siehe 10. Innovations- und Produktmanagement.

Betriebliches Vorschlagwesen (Lessons Learned)

Identifizierte Handlungsfelder

Handlungsfelder	2019	2020	2021	2022	Summe
Fehler	7	2	0	0	9
Projekt- und Abteilungsorganisatic	14	14	6	16	50
Lieferantenmanagement	4	0	0	1	5
Disziplin	17	9	2	3	31
technische Lösung	8	2	3	2	15
Investition	0	0	0	0	0
Mitarbeiterentwicklung	0	2	0	1	3
Führung	1	0	0	0	1
ARNO-Kunde	1	0	1	0	2
SAP/IT	13	12	8	2	35
	65	41	20	25	151



2.2 Mitarbeitergespräch

Wir führen zwei "Wie geht's-Gespräche" zu laufenden Aufgaben und zum persönlichen Austausch sowie zwei "Feedbackgespräche" pro Jahr durch. Unsere Feedbackgespräche haben eine konstruktive, positive Grundausrichtung mit Fokus auf Stärken, Fachwissen, Entwicklungspotential und Sozialkompetenz unserer Mitarbeiter:innen. Diese gilt es anzuerkennen und zu fördern. Außerdem befragen wir unsere Mitarbeitenden zur Zufriedenheit im Unternehmen, der Arbeitsorganisation, den Arbeitsbedingungen, ihrer Tätigkeit und der Arbeit in ihrem Team.

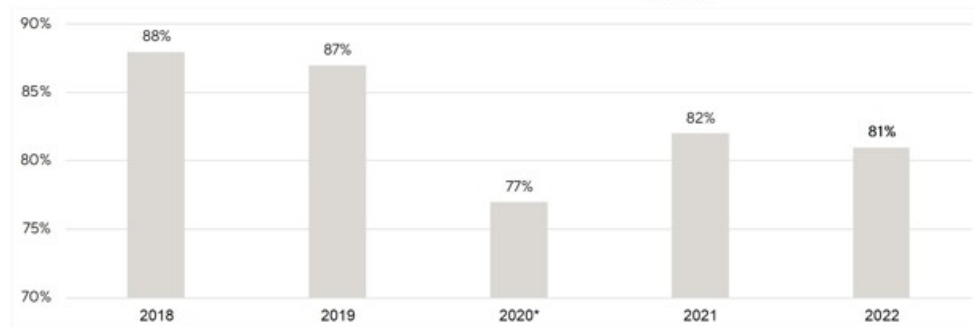
2.3 Mitarbeiterzufriedenheit & Fluktuation

Uns ist bewusst, dass Mitarbeiterzufriedenheit einen positiven Einfluss auf das interne Engagement, die Leistung, Zusammenarbeit mit Partnern und die Kundenzufriedenheit hat. Nach guten Ergebnissen in den Jahren 2018, hier lag die Zufriedenheitsquote bei 88 % und 2019 mit 87 % ging die Zufriedenheitsquote im Jahr 2020 auf 77 % zurück. Corona bedingte Kurzarbeit, finanzielle Aspekte, Zukunftsängste und Regierungsmaßnahmen führten zu einer rückläufigen Zufriedenheit. Eine im Herbst 2021 durchgeführte Befragung unserer Belegschaft ergab eine Zufriedenheitsquote von 82 %. Durch Lohnerhöhungen, proaktive Schulungsmaßnahmen (vgl. 16. Qualifizierung), Homeoffice (vgl. 15. Chancengerechtigkeit), Reaktivierung unserer Sommer- und Winterfeste sowie des Happy Thursday in Wolfschlugen (vgl. 18. Gemeinwesen) möchten wir die Mitarbeiterzufriedenheit im Jahr 2023 auf 85% steigern. Die Fluktuationsquote betrug 6,82 Prozent.

Mitarbeiterzufriedenheit

	2018	2019	2020*	2021	2022
Anzahl Mitarbeiter:innen	200	158	158	163	150
Anzahl abgegebener Bewertungen	125	103	105	80	111
Rücklaufquote in Prozent	62%	65%	66%	49%	74%
Zufriedenheitsquote	88%	87%	77%	82%	81%

* Covid-19



2.4 Anonyme Whistleblower Software

Vorrangiges Ziel ist die Vermeidung von Risiken, die unser Unternehmen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartner beschädigen könnten. Um Hinweisen auf Verstöße angemessen und fair nachgehen zu können, haben wir eine [Whistleblower Software](#) eingerichtet. vgl. 17. Menschenrechte eingerichtet.

2.5 Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung von Belästigungen/Mobbing am Arbeitsplatz

Belästigungen am Arbeitsplatz können verschiedene Formen annehmen, einschließlich verbaler, körperlicher und sexueller Belästigung sowie Mobbing, Diskriminierung und Gewalt. Wir legen großen Wert darauf, Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen. Als belästigendes Verhalten beurteilen wir folgende Handlungen:

- Unangemessene Witze oder Kommentare über das Aussehen, die sexuelle Orientierung oder die ethnische Herkunft von Kolleg:innen,
- ungewollte Annäherungsversuche oder Berührungen,
- gezieltes Ignorieren oder Ausgrenzen von Kolleg:innen,
- das Verbreiten von Gerüchten über Kolleg:innen/Mobbing,
- Beleidigungen oder Bedrohungen.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter:innen im Zuge der jährlichen Sicherheitsunterweisung in Form einer Schulung zum Thema Belästigung, um ihnen zu helfen, die Zeichen von Belästigung zu erkennen und zu melden. Die Schulung zeigt auch Möglichkeiten auf, wie man sich gegen Belästigung verteidigen und ein respektvolles Arbeitsumfeld aufrechterhalten kann. Unseren Mitarbeiter:innen stehen zwei verschiedene Kanäle zur Meldung von Belästigung zur Verfügung: eine Vertrauensperson und unsere [Whistleblower Software](#). Vorwürfe von Belästigung nehmen wir sehr ernst. Wir leiten

unverzögerlich Untersuchungen ein. Wenn es sich bestätigt, dass Belästigung stattgefunden hat, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um das Fehlverhalten zu unterbinden und die betroffenen Mitarbeiter:innen zu schützen. Die Konsequenzen, die wir als Arbeitgeber bei belästigendem Verhalten am Arbeitsplatz ziehen, hängen von der Schwere der Verfehlung ab und können von einer einfachen Verwarnung bis hin zur fristlosen Kündigung reichen. Wir kommen als Arbeitgeber unserer Verpflichtung nach, angemessene Schritte zu unternehmen, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dies kann eine Untersuchung des Vorfalls, die Befragung von Zeugen und/oder das Einholen von rechtlicher Beratung einschließen.

Seit 2007 ist in unserem integrierten Qualitätsmanagementsystems die ISO 45001 und ein Gesundheitsmanagement eingebettet. Durch diese Tatsache und die gleichzeitige Berufung eines Arbeitssicherheitskreises, der im Jahr 2023 Teil unseres ESG-Circle sein wird, sind soziale Themen seit jeher Teil der Unternehmensstrategie. Hierdurch konnten wir in den vergangenen 15 Jahren viele soziale Projekte und Ziele realisieren. Auch für die Folgejahre haben wir Nachhaltigkeitsziele festgelegt. Unsere bis dato realisierten und neuen Nachhaltigkeitsziele gehen aus Kriterium 3. Ziele hervor. Wir definieren jährlich strategische und operative Ziele. Mit diesen und unseren - in den vergangenen Jahren realisierten Projekten - setzen wir ein deutliches Zeichen für eine sozial gerechte Welt, vgl. 3. Ziele.

15. Chancengerechtigkeit

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

Corporate Social Responsibility soll faire Weltgemeinschaften ermöglichen. Die [10 Prinzipien des UN Global Compact](#) spiegeln unsere Wertvorstellungen wider. Die darin enthaltenen Grundsätze haben wir in unserem [ARNO Code of Conduct](#), der ARNO Anti-Korruptionsrichtlinie, den Betrieblichen Regelungen mit direktem Bezug zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie in unserer [ARNO Führungskultur](#) verankert. Mit diesen Instrumentarien wollten wir gerechte und vertrauensvolle Partnerschaften fördern. Gender Equality ist Teil unseres Mindsets. Die Übernahme von Führungspositionen ist bei ARNO geschlechtsunabhängig und erfolgt ausschließlich nach Eignung. Als Familienunternehmen sind soziale Themen seit jeher essenzieller Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. In den vergangenen 15 Jahren haben wir

zahlreiche soziale Projekte unterstützt, durchgeführt und vgl. 3. Ziele realisiert.

Inklusion von Minderheiten und benachteiligten Gruppen im Unternehmen

Im Zuge der jährlichen Sicherheitsunterweisung führen wir eine Schulung zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiter:innen durch, um das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Minderheiten und benachteiligten Gruppen zu schärfen und Stereotypen zu beseitigen. Dabei vermitteln wir das Wissen, das unsere Mitarbeiter:innen benötigen, um Diversität und Inklusion zu verstehen und zu schätzen. Wir legen großen Wert darauf, eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung zu haben. Dies umfasst unter anderem die Einstellung von Mitarbeiter:innen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, Geschlechtern und Altersgruppen. Wir machen diesbezüglich keine Unterschiede und entscheiden ausschließlich auf Basis der Eignung für den jeweiligen Job. Ein Inklusionsbeauftragte:r sorgt für die Umsetzung der Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen und steht als Ansprechpartner:in für Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Regelmäßige Bewertungen und Überprüfungen der Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen tragen dazu bei, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter:innen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer sozialen Schicht gleichermaßen respektiert und geschätzt werden

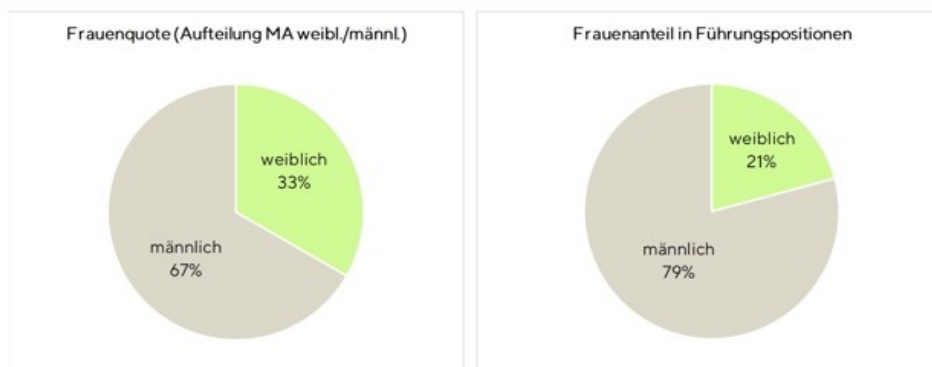
Förderung von Frauen

Unsere beiden Inhaberinnen Alien Wolter und Sophie Keim repräsentieren ein selbstbestimmtes Frauenbild, das Beruf und Familie erfolgreich vereinbart. Frauen und Männern die gleichen Karrierechancen zu bieten, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Diverse Maßnahmen tragen dazu bei, dass Frauen bei ARNO gefördert und ihre Karrieremöglichkeiten verbessert werden. Aktuell sind knapp 21 % unserer Führungskräfte weibliche Beschäftigte.



Frauenquote und Frauenanteil in Führungspositionen

Mitarbeiter:innen ARNO GmbH	132	100,00%	Anzahl Führungskräfte ARNO GmbH	24	100,00%
weiblich	44	33,33%	weiblich	5	20,83%
männlich	88	66,67%	männlich	19	79,17%



Das Geschlecht stellt bei uns kein Kriterium für die Festlegung der Entlohnung dar. Eine geschlechterabhängige Bezahlung ist ausgeschlossen.

Mitarbeiter:innen werden für gleichwertige Arbeit bei gleichwertiger Qualifikation und Erfahrung auch gleich bezahlt

Gender Equality auch bei Einstellung und Beförderung

Wir verfolgen ein transparentes Einstellungsverfahren nach dem Prinzip der Geschlechtergleichstellung (Gender Equality). Die Personalabteilung trägt bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen und -ausschreibungen dafür Sorge, dass sie geschlechts- und altersunabhängig sind. Ein Bewerbungsfoto ist bei uns nicht erforderlich. Wir erhalten daher auch zahlreiche Bewerbungen ohne Foto, was wir sehr begrüßen. Bei der Personalauswahl entscheidend ist, ob die Bewerberin oder der Bewerber die erforderliche Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle mitbringt. Wir haben den Vorteil von gemischten, diversen Teams erkannt und setzen aktiv Instrumente ein, um Frauen und Männern die gleichen Chancen zu eröffnen, vgl. 3. Ziele, realisierte Nachhaltigkeitsprojekte. Wir analysieren und überwachen die Geschlechterverteilung im Unternehmen, um Ungleichheiten zu identifizieren und ihnen gezielt entgegenzuwirken. Die Übernahme von Führungspositionen ist bei ARNO geschlechtsunabhängig und erfolgt ausschließlich nach Eignung.

Entlohnung

Das Geschlecht stellt bei uns kein Kriterium für die Festlegung der Entlohnung dar. Eine geschlechterabhängige Bezahlung ist ausgeschlossen. Weibliche Mitarbeiter werden für gleichwertige Arbeit bei gleichwertiger Qualifikation und Erfahrung auch gleich bezahlt. Selbstverständlich halten wir das Mindestlohngesetz ein.

Flexible Arbeitszeitmodelle - Soziale Absicherung

Flexible Arbeitsbedingungen wie Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice tragen dazu bei, dass unsere Mitarbeiter:innen ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen besser in Einklang bringen können und Karrierechancen nutzen können. Derzeit gibt es bei ARNO 14 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten beträgt von Montag bis Freitag 7,6 Stunden. Die Arbeit kann von 07:00 Uhr bis 20:00 Uhr erledigt werden. Das ergibt eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden. In der Kernarbeitszeit müssen alle Mitarbeitenden anwesend sein, soweit sie nicht durch Dienstreisen, Krankheit, Urlaub oder weitere begründete Ursachen verhindert sind. Als Kernarbeitszeiten gelten Montag bis Donnerstag, 08:30 Uhr bis 16:00 Uhr und freitags 08:30 Uhr bis 13:15 Uhr. Mit flexibel gestaltbaren Angeboten möchten wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter fördern und die Unternehmensbindung stärken. In Teilzeit sind diverse Arbeitszeitmodelle zugeschnitten auf die jeweiligen persönlichen Bedürfnisse möglich. Aktuell werden 15 verschiedene Arbeitszeitmodelle genutzt, wobei die Arbeitsstunden pro Tag und die Anzahl der Tage pro Woche variieren. Mehrarbeitsstunden sind geregelt. Vertrauensarbeitszeit, in welcher die vereinbarten Aufgaben erledigt werden, ohne dass eine zeitliche Präsenz im Vordergrund steht bzw. die Anwesenheitszeiten kontrolliert werden, wird angeboten. Sabbaticals,

Bildungsurlaube, Eltern- und Pflegezeiten können in Anspruch genommen werden. Bei Krankheit oder Rehabilitation wird eine stufenweise Wiedereingliederung ins Arbeitsleben durchgeführt, der Zurückkehrende bei der Wiedereingliederung kontinuierlich begleitet. ARNO bietet eine Direktversicherung durch Entgeltwandlung an. Darüber hinaus verfügen wir über eine Unterstützungs- und Pensionskasse.

Homeoffice

Homeoffice ist abteilungsübergreifend mit Ausnahme der Produktions- und Logistikabteilungen möglich.

Jährliches Schulungsbudget für Inhouse Schulungen und externe Seminare

Das im Unternehmen vorhandene Know-how stellt eines der wichtigsten immateriellen ARNO Ressourcen dar. Unser jährliches Schulungsbudget kommt gewerblichen und kaufmännischen Mitarbeiter:innen zugute, vgl. 16. Qualifizierung. Die u.a. Beispiele zeigen auf, welche Aktivitäten zum Wissenserhalt und -aufbau stattfinden und welche Werkzeuge zur Wissensvermittlung eingesetzt werden:

- Leitfaden zum Wissen im Unternehmen mit Bezug zur Qualifikationsmatrizen,
- Qualitätsmanagementhandbuch (QMH) inkl. Umweltmanagement,
- Arbeitssicherheitskonzept mit ARNO spezifischen Informationen zur Arbeitssicherheit, der Gesundheitsprävention und technischem Know-how.
- IT-Schulungsverzeichnis mit Schulungsunterlagen zum ERP-System u.v.m.

Aktivitäten

- Wissenstransfermeeting,
- Prozessschulungen,
- Materialschulungen,
- IT-Schulungskurse (SAP, CAD, Microsoft Teams, etc.),
- Auffrischungsschulungen zum ARNO Code of Conduct, der Leitlinie Anti-Diskriminierung sowie für Ersthelfer:innen, Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte, Brandschutzbeauftragte, etc.,
- Lessons Learned Erkenntnisschulungen zur Vermeidung von Wiederholungsfehlern, u.v.m.

Vgl. Kriterium 6. Regeln und Prozesse sowie Leistungsindikator GRI 404-1 Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen. Zusammengefasst können wir feststellen, dass die chancengerechte und faire Weiterentwicklung aller unserer Mitarbeiter:innen durch eine individuelle Förderung maßgeblich zum Aufbau von Know-how beiträgt, die Motivation aller Beteiligten steigert und von unermesslichen Nutzen für die ARNO Group ist, vgl. 16. Qualifizierung.

Kinderbetreuung am Arbeitsplatz Unsere Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, ihre Kinder bis zu 12 Jahren am Arbeitsplatz zu betreuen, wenn kurzfristig die herkömmliche Betreuung nicht gewährleistet ist. Bei Arbeitsplätzen, die Gefahren bergen, ist eine vorherige Abstimmung mit dem Vorgesetzten und der Personalabteilung erforderlich.

Kinderbetreuungszuschuss

Nicht schulpflichtigen Kindern unserer Mitarbeitenden gewähren wir einen Kinderbetreuungszuschuss. Dieser beträgt 30 Euro monatlich. Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigte, die in einem ungekündigten Vollzeit- oder Teilzeitvertragsverhältnis stehen.

Sonstige finanzielle Leistungen

Arbeitsplatzbrillen, Fitnessclubs, der Besuch der Nürtinger Schwimmbäder, das Essen in der Kantine werden von uns bezuschusst. Zusätzlich hat jeder Mitarbeitende die Möglichkeit über Lohn-/Gehaltsumwandlung ein Direktversicherung in Höhe der gesetzlich zulässigen und steuerbegünstigten Beiträge über das Unternehmen abzuschließen. Außerdem erhalten unsere Mitarbeiter:innen einen Zuschuss für vermögenswirksame Leistungen.

Unser internationaler Erfolg ist ohne motivierte, funktionale und interdisziplinäre Teams nicht möglich. Unabhängig von Herkunft, Weltanschauung, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung oder sexueller Ausrichtung, Mitarbeiter:in oder Geschäftspartner:in behandeln wir unser Gegenüber unvoreingenommen, respektvoll und fair. Dieser Grundsatz ist in unserem ARNO Code of Conduct festgeschrieben. Wir möchten eine freie, offene und aufrichtige Kommunikation. In einem von gegenseitiger Achtung geprägten Umfeld können alle Projektbeteiligten ihre bestmögliche Leistung erbringen, uns mit wertvollen innovativen Ideen unterstützen und ARNO effizienter machen. Unser Schaubild zur Führungskultur und unser Leitspruch solle unsere Haltung verdeutlichen:

ARNO FÜHRUNGSKULTUR WERTSCHÄTZUNG

<p>ZUSAMMENARBEIT Wir führen auf Augenhöhe, respektvoll und lösen Herausforderungen gemeinsam.</p>	<p>ZIELSTREBIGKEIT Wir kennen und kommunizieren unsere Ziele und richten uns daran aus.</p>	<p>VERANTWORTUNG Wir sind Vorbild, übernehmen Verantwortung und reflektieren das eigene Handeln.</p>	<p>ERFOLGE Wir erkennen, teilen und feiern Erfolge.</p>
<p>VERTRAUEN Wir schaffen eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre, in der es Spaß macht, seinen Job auszuführen.</p>	<p>LÖSUNGSORIENTIERUNG Wir suchen immer eine den Anforderungen entsprechende Lösung.</p>	<p>INTERESSE Wir interessieren uns für unsere Kolleg:innen und sind für sie da.</p>	<p>VERBESSERUNG Wir lernen aus Erfolgen und Niederlagen und optimieren kontinuierlich unsere Prozesse.</p>
<p>KOMMUNIKATION Wir kommunizieren klar, verständlich, erklären unsere Entscheidungen, legen Wert auf konstruktives Feedback und sind Ansprechpartner:in in allen Belangen.</p>	<p>FLEXIBILITÄT Wir akzeptieren, dass Veränderungen Normalität sind und Flexibilität Teil unserer DNA ist.</p>	<p>BEFÄHIGUNG Wir entwickeln unsere Mitarbeiter:innen talentbasiert weiter und schaffen den Raum für neue Ideen.</p>	<p>NACHHALTIGKEIT Wir handeln ökologisch verantwortungsvoll und sozial gerecht.</p>

16. Qualifizierung

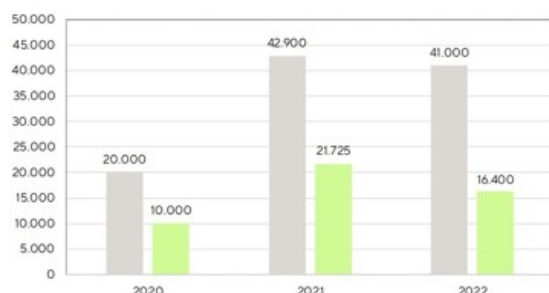
Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und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

Qualifizierte Mitarbeiter:innen sind der Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Daher ermutigen wir unsere Mitarbeiter:innen ihre Fähigkeiten einzubringen und die ihnen dargebotene Chance zur eigenen beruflichen Entwicklung zu nutzen. Wir begrüßen Wissensdurst, Eigeninitiative und Engagement und unterstützen diese. Qualifizierte, motivierte Mitarbeiter:innen sind ein Gewinn für ARNO und elementarer Bestandteil unserer Wertschöpfungskette. Sie erwerben Qualifikationen, bauen ihre Kompetenzen aus, sind zufriedener und in der Lage offen mit Herausforderungen und Veränderungen umzugehen. Dank ihrer Impulse können wir Innovationen beschleunigen und die Prozesseffizienz in allen Unternehmensbereichen permanent steigern. So haben wir beispielsweise im Zuge dieser, für uns elementaren sozialen Zielsetzungen (vgl. 3. Ziele) für die Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen von 2020 bis 2022 über 103.900 EUR zur Verfügung gestellt. Aufgrund einer Vielzahl von internen Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2022 wurde das Schulungsbudget für externe Schulungsmaßnahmen nur zum Teil abgerufen, vgl. GRI-404-1 Schulungstunden und 6. Kontrolle.



Schulungsbudget – Abgerufenes Schulungsbudget

	2020	2021	2022	Summe
Schulungsbudget/ Training Budget €	20.000	42.900	41.000	103.900,00
Abgerufenes Budget/ Training Budget used Costs) €	10.000	21.725	16.400	48.125,00
Abgerufenes Budget/ Training Costs used) %	50,00%	50,64%	40,00%	46,32%



1. Ermittlung Schulungsbedarf

Bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs sind alle Beschäftigten

aufgerufen, gemeinsam mit ihren Vorgesetzten ihrerseits Chancen zur eigenen beruflichen Entwicklung zu nutzen und ihren Werdegang im Dialog mit ihrem Vorgesetzten und der Personalabteilung zu gestalten. Zusätzlich steht allen Mitarbeitenden ein Antragsformular für Schulungen/Seminare in Papierform oder digital zur Verfügung, über welches Sie Schulungen oder Seminare beim Abteilungsbeauftragten beantragen können. Ist für beide Parteien, Führungskraft und Antragsteller:innen ein Mehrwert für ARNO erkennbar und Schulungsbudget, vgl. 15. Chancengerechtigkeit vorhanden, erfolgt die Freigabe des Schulungsantrags durch den Vorgesetzten. Durch gezielte interne und externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sorgen wir dafür, dass an allen Arbeitsplätzen motiviertes und qualifiziertes Personal eingesetzt ist, ausreichende Fachkenntnisse für die Ausführung der erforderlichen Tätigkeiten vorhanden sind und die Arbeits-, Qualitäts-, Umwelt-, Sicherheits- und Nachhaltigkeitsrichtlinien eingehalten werden. Wir vermitteln unseren Beschäftigten die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Produkt- und Dienstleistungsqualität sowie mögliche Folgen beim Abweichen von festgelegten Abläufen. Bei Bedarf führen wir Schulungen zu Softwareanwendungen, dem Qualitäts- und Umweltmanagementsystem, Nachhaltigkeitsthemen, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu Prozessabläufen, Werkstoffen, Lessons Learned u.v.m. durch. Die Unterweisung in die Bildschirmarbeitsplätze sowie deren Untersuchung wird durch unsere IT durchgeführt. In den betrieblichen Versammlungen erläutern wir die Unternehmensstrategie, informieren wir über die Unternehmens- und Umweltziele sowie die Unternehmenskennzahlen. Wir wünschen uns und ermutigen unsere Mitarbeiter:innen, die in Kriterium 14 genannten implementierten KVP-Methoden (Lessons-Learned-Tickets, anonymes Feedbacktool, etc.) sowie die Weiterbildungsangebote aktiv zu nutzen!

Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und möglicherweise negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben, sind für uns nicht erkennbar.

2. Mitarbeiter:innengespräche

Jedes Jahr führen unsere Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Feedbackgespräch und zwei Wie-geht's-Gespräche durch. Die Gespräche sollen unsere Beschäftigten weiterbringen. Dabei soll ein partnerschaftlicher, kollaborativer Dialog zwischen Mitarbeiter:in und Führungskraft entstehen. In unseren Leitlinien ist explizit festgelegt, dass die Feedbackgespräche eine positive Grundausrichtung mit Fokus auf Stärken, Fachwissen, Entwicklungspotenzial und Sozialkompetenz haben sollen. Aufgrund unserer Führungskultur - vgl. 15. Chancengerechtigkeit - erwarten wir, dass Feedbackgespräche in offener und vertrauensvoller Atmosphäre durchgeführt werden. Nur Kommunikation auf Augenhöhe schafft Transparenz. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist geschätzter Teil eines kollegialen, gesamtverantwortlichen Teams. So können Fehler vorbehaltlos angesprochen und im Team behoben werden. Intrinsisch motivierte Mitarbeiter:innen sind für

uns von unschätzbarem Wert. Ihre engagierte Haltung wirkt sich positiv auf die teamübergreifende Zusammenarbeit und die Arbeitsmotivation aller Mitarbeitenden aus.

2.1 Feedbackgespräche & Wie geht's Gespräche

Im Verlauf des Feedbackgesprächs legen wir viel Wert auf die Motivation und die Gesprächsatmosphäre. Die Beurteilung der Mitarbeitenden erfolgt mit Vorschau auf die Unternehmens- und persönlichen Ziele sowie zukünftige Herausforderungen. Im Jahresgespräch dient ein Feedbackbogen als Grundlage und zur Orientierung. Dabei werden verschiedene Facetten des Arbeitslebens beleuchtet und beurteilt. Unsere Mitarbeiter:innen erhalten Rückmeldung über ihre Leistung, ihr Verhalten und ihre Wirkung auf Dritte. Ihrerseits können die Mitarbeitenden die Beurteilung reflektieren, sich zur Zufriedenheit im Unternehmen und dem Führungsverhalten ihres Vorgesetzten äußern. Führungskompetenz, Sachlichkeit, Zuverlässigkeit, Kommunikation und Empathie spielen eine Rolle. Wie geht's Gespräche zeichnen sich durch beidseitiges Feedback zu laufenden Aufgaben bzw. Projekten sowie einem persönlichen Austausch aus.

3. Weiterbildung/Qualifizierung

Bei Weiterbildungen unterscheiden wir zwischen Schulungen und Unterweisungen. Unsere Erfahrung ist, dass sich Weiterbildungsmaßnahmen immer positiv auf die Zufriedenheit und Leistung unserer Belegschaft sowie die Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen auswirken. Zusätzlich ist dies ein relevantes Argument zur Gewinnung neuer Fachkräfte.

3.1 Schulungen

Unter Schulungen verstehen wir externe Seminare, interne Schulungen sowie (Sicherheits-)Unterweisungen. Schulungspotential ermitteln wir im Rahmen des KVP-Prozesses, vgl. 6. Regeln und Prozesse und 8. Anreizsysteme. Unsere Schulungsinhalte, Schulungsdokumente und die Schulungszeitpunkte richten wir kurzfristig auf die jeweiligen Anforderungen aus. Detaillierte Informationen zu unseren Schulungsaktivitäten, Inhalten und Werkzeugen gehen aus Kriterium 15 Chancengerechtigkeit hervor.

3.2 Unterweisungen

Gemäß DGU V1 und ArbSchG sind alle Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz ausreichend und angemessen zu unterweisen. Dies bedeutet, dass die Unterweisung auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnitten sein muss. Unsere Unterweiser:innen erläutern den betroffenen Mitarbeiter:innen innerhalb des ersten Quartals eines jeden Jahres, wie sie sich an ihrem Arbeitsplatz zu ihrer eigenen Sicherheit verhalten müssen. Jede Unterweisung wird schriftlich in unserem [internen Schulungsnachweis - Jährliche Sicherheitsunterweisung](#) dokumentiert. Bestandteil der jährlichen Sicherheitsunterweisung sind u.a. eine Schulung zur Mülltrennung inkl. Recyclingcode, der Freigabeprozess der Gefahrstoffe inkl. Gefahrstoffkataster, vorsorglich eine Unterweisung zu den im Vorjahr häufig aufgetretenen

Arbeitsunfällen inkl. Hinweisen zum Tragen von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Grundlage der jährlichen Sicherheitsunterweisung ist unser digitales Arbeitssicherheit -und Gesundheitsschutzkonzept.

4. Qualifikationsmatrix / Schulungskalender

Wir müssen den bisherigen Werdegang und die besonderen Qualifikationen unserer Beschäftigten kennen, um sie optimal einsetzen zu können. Unsere Personalabteilung verwaltet für jede Abteilung Schulungskalender, in welche interne und externen Schulungen der Mitarbeiter:innen eingetragen werden. Zusätzlich führen unsere Abteilungsleiter:innen Qualifikationsmatrizen. Aus den Qualifikationsmatrizen gehen Fähigkeiten, Fertigkeiten und spezielle Kenntnisse der Mitarbeiter:innen hervor.

5. Expertenlaufbahn

Fachexperten bieten wir die Möglichkeit sich formal zum Spezialisten weiterzuentwickeln. Mit der Expertenkarriere bieten wir qualifizierten Beschäftigten einen gleichwertigen Karriereweg zur klassischen Führungslaufbahn an. Durch eine zielgerichtete Ausrichtung der Expertenkarrieren können sich die Mitarbeiter:innen auf Fachthemen konzentrieren. Dabei entwickeln sie sich zum Spezialisten ohne disziplinarische Führungsverantwortung weiter.

6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention in Anlehnung an ISO 45001

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen sowie der Schutz der Umwelt sind für uns ebenso wichtig wie die Arbeitsqualität und der geschäftliche Erfolg.

6.1 Safety Leadership

Unsere Führungskräfte übernehmen eine zentrale Funktion innerhalb unseres Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzeptes. Ihre Motivation, ihre Einsicht in sicherheitsrelevante Themen, ein vorbildlicher Umgang mit riskanten Situationen und die Anwendung von Prozessen und Richtlinien stärken die Sicherheitskultur der ARNO GmbH. Wir arbeiten ständig daran unser Bewusstsein für sicherheitsrelevante Themen, u.a. unseren Sicherheits- und Umweltkreis, dem Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte, Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte sowie das Qualitäts- und Umweltmanagement angehören, zu stärken. Ziel ist, offen und ehrlich mit sicherheitsrelevanten Vorfällen umzugehen, Vorkehrungen zur Vermeidung von Gefährdungen zu treffen, regelmäßig Sicherheitsrundgänge und Unterweisungen sowie die Erweiterung unseres Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzeptes als Know-how-Tool zu schärfen. Werden Gefahrensituationen oder Risiken von den Sicherheitsfachkräften oder Sicherheitsbeauftragten an die unmittelbar betroffenen Vorgesetzten, in der Produktion an den Head of Manufacturing gemeldet, liegt es im Verantwortungsbereich der betroffenen Führungskräfte die Mitarbeiter:innen auf die Gefahr aufmerksam zu machen und die Einhaltung und Umsetzung der

Sicherheitsrichtlinien von ihren Mitarbeiter:innen unverzüglich einzufordern.
Bei regelmäßigen Sicherheitsrundgängen stehen folgende Themen an:

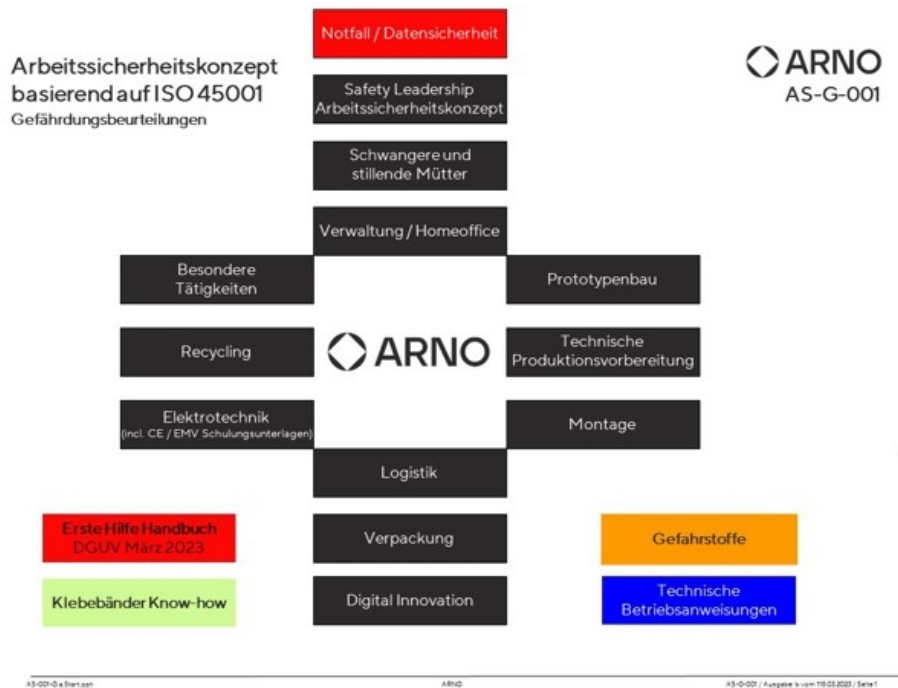
- Ermittlung möglicher Risiken und denkbare Verbesserungen,
- Dialog mit Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz zur Stimulation von Sicherheitsaktivitäten und Identifikation von Verbesserungspotential,
- Ordnung und Sauberkeit zur Vermeidung von Sicherheitsrisiken, (5S-Methode).

6.2. Digitales Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept

Gesetzliche Grundlage für die Unterweisung ist § 12 Arbeitsschutzgesetz. Demnach muss der Arbeitgeber seine Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Um unseren Mitarbeiter:innen den bestmöglichen Gesundheitsschutz bei der Durchführung ihrer Arbeiten zu garantieren, haben wir ein digitales Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept auf Basis der ISO 45001 innerhalb unseres integrierten Managementsystems etabliert. Beschäftigten der Produktion und der Logistik steht ein PC in der Kantine zur Verfügung. Weitere Informationen teilen wir über unserer digitales Dashboard oder das schwarze Brett. Im Arbeitssicherheitskonzept sind allgemeine und fachspezifische Informationen zum Arbeitsschutz, z.B.

Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen. Betriebsanweisungen richten sich an die Beschäftigten. Sie regeln arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen das Verhalten im Betrieb und sind die Grundlage für Unterweisungen mit dem Ziel, Unfälle und Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Darüber hinaus können sie Angaben zum Umweltschutz und Sachschadenschutz enthalten. Die Erstellung von Betriebsanweisungen ist eine allgemeine Pflicht des Unternehmers zur Gewährleistung der Sicherheit. Gemäß § 9 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) sorgen wir dafür, dass den Beschäftigten, soweit erforderlich, Betriebsanweisungen für die bei der Arbeit benutzten Arbeitsmittel in für sie verständlicher Form und Sprache zur Verfügung stehen. Für Gefahrstoffe erstellen wir gemäß §14 der Gefahrstoffverordnung eine Betriebsanweisung. Zusätzlich sind in unserem Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept Notfallpläne, die Liste der geltenden gesetzlichen Vorschriften, das Gefahrstoffkataster, Sicherheitsdatenblätter, Ersthelferlisten, Informationen zum Datenschutz, für Schwangere und stillende Mütter, zur Führerscheinkontrolle, zu Batterieanlagen, zur persönlichen Schutzausrüstung (PSA), Schweißerlaubnisse und vieles mehr enthalten. Eine Besonderheit ist, dass das ARNO Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept als Wissenstool zum Know-how-Aufbau genutzt werden kann. Für Beschäftigte ohne PC-Zugang wurde ein frei zugängliches Informationstool eingerichtet, das auch während der Arbeitszeit aufgesucht werden kann. Beim Öffnen unseres digitalen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept gelangt man zu farbig markierten Felder unter welchen Notfallpläne, abteilungsspezifische Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen, aktuelle Corona-Informationen, ein Know-how-Tool für Klebetechnik, das ARNO

Gefahrstoffkataster inkl. Sicherheitsdatenblättern und Informationen zur Abfallwirtschaft hinterlegt sind.



Gefahrenhinweise oder Sicherheitsmängel können unsere Mitarbeiter:innen jederzeit an die Sicherheitsbeauftragt:innen (Siba) oder bei der Sicherheitsfachkraft (Sifa) melden. Bei Bedarf werden die Mängel im Sicherheits- und Umweltkreis (SUK) erörtert und gemeinsam Lösungen erarbeitet. Oberstes Ziel ist die Vermeidung von Personen- und Sachschäden, vgl. GRI 403-4.

Zwei bis drei Mal im Jahr findet eine Betriebliche Zusammenkunft statt, in welcher die Geschäftsführung der Belegschaft die Unternehmensstrategie erläutert, die aktuellen Unternehmenskennzahlen präsentiert, Nachhaltigkeitsziele, -aspekte und -projekte vorgestellt werden.

6.3 Vision Zero



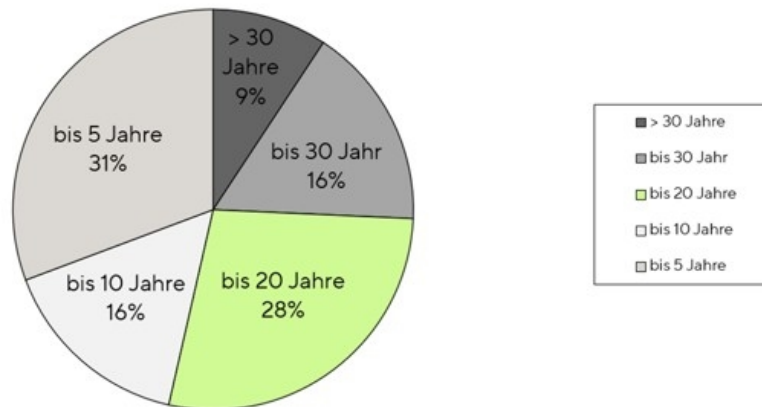
7. **Betriebliches Gesundheitssystem**

Zur Gesunderhaltung bieten wir unseren Mitarbeiter:innen an, die Angebote unseres betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem wahrzunehmen. Kooperationen bestehen mit dem Sportpark WOFit des TSV Wolfschlugen, in welchem unsere Mitarbeiter:innen vergünstigt diverse Trainingsangebote nutzen können. Im 14-Wochen-Präventionsprogramm "G.U.T - gesund und trainiert im Beruf", das mit dem Qualitätssiegel SPORT PRO GESUNDHEIT des Deutschen Olympischen Sportbundes ausgezeichnet wurde, erhalten interessierte Mitarbeiter:innen Einblicke in die Präventionsbereiche Bewegung, Ernährung und Entspannung. Über JobRad kann unser Personal kostengünstig Fahrräder leasen. Zusätzlich bieten wir in Zusammenarbeit mit Krankenkassen Rückentests und Basis-Checkups an. Jedes Quartal können unsere Mitarbeiter:innen vergünstigt Punktekarten für das Nürtinger Schwimmbad erwerben. Möchten Mitarbeiter:innen andere Fitnessclubs besuchen, bezuschussen wir diese mit monatlich 10 EUR. Arbeitsmedizinische Untersuchungen bieten wir jährlich auf freiwilliger Basis an. Durch die dargelegten Präventionsmaßnahmen möchten wir unseren Teil dazu beitragen, die Gesundheit unserer Belegschaft nachhaltig und ganzheitlich verbessern. Im Jahr 2022 betrug die Krankenquote 5,19 Prozent, vgl. GRI 403-10.

8. **Betriebszugehörigkeit**

Ein weiterer angestrebter Effekt der Weiterbildungsmaßnahmen und Sportangebote ist, dass wir unsere Mitarbeiter:innen langfristig an ARNO binden möchten. Dass dies gelingt, geht aus unserer aktuellen Betriebszugehörigkeitsstatistik hervor. 56 Prozent unserer Beschäftigten sind mehr als 10 Jahre für ARNO mit Engagement im Einsatz.

Betriebszugehörigkeit Mitarbeiter:innen



Stand 2022

9. Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen

Wir möchte unsere neuen Mitarbeiter:innen vom ersten Arbeitstag an in unser ARNO Team integrieren. Hierzu ist eine systematische Eingliederung unserer Neuzugänge wichtig. Die abteilungsübergreifenden Einarbeitungsphase schulen wir unsere neue Mitarbeiter:innen darin, zentrale Abläufe kennenzulernen und zu beherrschen. So schaffen wir die Basis, dass sie die Prozessabläufe und -zusammenhänge verstehen und interessiert und motiviert an ihre neue Aufgaben herangehen. Der Abteilungsdurchlauf wird über eine Checkliste dokumentiert, die Teil der Personalakte wird. Während der Einarbeitung finden regelmäßig Feedbackgespräche mit der Personalabteilung statt. Zur Vorbereitung auf das Gespräch erhält jeder Neuzugang ein Ideen- und Innovationsformular, in welchen er sich zu Fragen wie: "Was vermisste ich bei ARNO, was läuft anders bei ARNO , was ist gut bei ARNO , etc.?" äußern kann. Sehr gern nehmen wir Verbesserungswünsche auf, die wir umsetzen und bei zukünftigen Einarbeitungen einfließen lassen.

10. Beschäftigung und Ausbildung junger Menschen

Unser Bestreben ist, dem Fachkräftemangel und demografischen Wandel durch Praktika und Ausbildungen entgegenzuwirken. Schüler:innen oder Studentinnen bieten wir während der Ferien an, bei uns mitzuarbeiten, um ARNO kennenzulernen. Junge Menschen bilden wir in [diversen Berufsbildern](#) aus. Unsere Auszubildenden kennen unser Unternehmen bis ins kleinste Detail. Sie identifizieren sich mit unserer Philosophie, sind weltoffen und bringen neue Ideen ein. Durch attraktive Angebote und Offerten in den Bereichen Weiterbildung und Fitness, möchten wir sie langfristig an uns binden. Zusätzlich verfügen wir über einen kompetenten IHK Prüfer, den wir gern zur Beurteilung von Prüfungsleistungen von Auszubildenden für die IHK freistellen.

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.

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen im Berichtsjahr

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen; 0
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen); 0
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen; 1 / 1, 10 Ausfalltage
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen; Fußverletzung
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden der Festangestellten inkl. Aushilfen wie Schüler und Studenten; 196.646

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (Leitarbeiter:innen): 0

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen; 0
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen); 0
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen; 44/73,3, 70 Ausfalltage
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen; Sturz, Schnittwunden durch Cuttermesser.
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden der Leitarbeiter:innen: 30.608

c. Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko der von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, einschließlich

i. wie die Gefahren bestimmt worden sind.

Ausgebildete Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte führen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine Beurteilung möglicher Gefährdungsrisiken aller Beschäftigten nach Art ihrer Tätigkeit durch:

- Identifizierung potenzieller Gefahrenquellen
- Ermittlung möglicher Ursachenketten für das Auftreten möglicher Gefährdungen, z. B. Nichtberücksichtigung arbeitsschutzrelevanter Forderungen (z.B. PSA), fehlendes Wissen, etc.

Die Gefährdungsbeurteilungen sind dokumentierter Bestandteil unseres

digitalen Arbeitsschutzkonzeptes. Über sie werden Handlungsschwerpunkte bestimmt, betriebliche Aktivitäten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes gesteuert und auf ihre Wirksamkeit hin beurteilt. Falls die Ausschaltung der Gefährdung durch technische Maßnahmen nicht möglich ist, werden präventive Maßnahmen festgelegt und im Arbeitssicherheitskonzept dokumentiert. Die Leitlinien sind verbindlich.

ii. welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Verletzungen mit schweren Folgen verursacht oder dazu beigetragen haben

iii und d. Sämtliche ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie der Kontrollmaßnahmen.

Unsere Beauftragten für Sicherheit und Gesundheitsschutz empfehlen die Verwendung von Sicherheitsmessern. Sicherheitsmesser haben einen automatischen Klängenrückzug oder verdeckte Klängen, die vor Schnittverletzungen und Beschädigung von Waren schützen. ARNO praktiziert **Safety Leadership**. Unsere Führungskräfte führen jedes Jahr eine Arbeitssicherheitsunterweisung nach §12 des Arbeitsschutzgesetzes durch. Neben dem Sicherheits- und Umweltkreis stärken Sie durch vorbildliches Verhalten in risikobehafteten Situationen und die Umsetzung der getroffenen Richtlinien die Sicherheitskultur der ARNO Group.

e. Berechnungsgrundlage der Raten (200.000 der 1.000.000 Arbeitsstunden); Die Raten wurden auf der Grundlage von 1.000.000 gearbeiteten Stunden berechnet.

2021: $(5/160.284) \cdot 1.000.000 = 31$

2022: $(16/164.050) \cdot 1.000.000 = 98$

f. Ob und falls ja Mitarbeiter:innen von der Berechnung ausgeschlossen wurden;

Es wurden kein Mitarbeitenden ausgeschlossen

g. Datenbasis;

Die Daten kommen aus unserem digitalen Personalmanagementsystem

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen im Berichtsjahr

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen; 0

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen; 0

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: 0

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen; 0

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen; 0

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Quote der Schwereunfallrate

2021: 0

2022: 0

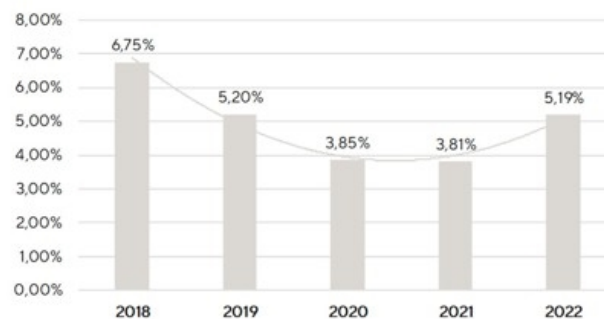
e. Die Berechnung erfolgte auf Basis unseres ARNO Personalmanagementsystems und des Verbandsbuches 2022.

Zwar hat sich die Krankenquote seit 2018 um 1,56 Prozent reduziert. Dennoch stieg die Quote im Jahr 2022 gegenüber den beiden Vorjahren 2020, 2021 an, da die Erkältungskrankheiten nach der Isolation in den Corona-Jahren zunahmen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die von uns angebotenen Präventionsmaßnahmen und Angebote nach Informationen unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden gern angenommen werden und ihre Wirkung entfalten, vgl. 16. Qualifizierung, Punkt 7. Betriebliches Gesundheitssystem.



GRI 403-9 Entwicklung der Krankenquote

Krankenquote	2018	2019	2020	2021	2022
	6,75%	5,20%	3,85%	3,81%	5,19%
seit 2018 Reduktion um:					1,56%
Steigerung zum Vorjahr					1,38%



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.

a. Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung

2008 haben wir unser digitales Arbeitsschutzmanagementsystem eingeführt. Wir sind **Unterstützer der ISSA Kampagne "Vision Zero Global"** für Management von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit. Auch ohne Zertifizierung praktizieren wir die ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsschutz. Durch kontinuierliche Schulungen und Verbesserungsmaßnahmen, die für den bestmöglichen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz unserer Beschäftigten bei der Ausübung der Arbeitstätigkeiten sorgen, ist unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept zu einem unverzichtbaren Bestandteil unseres **integrierten Managementsystems** geworden! Unsere kaufmännischen und gewerblichen Mitarbeitenden greifen von ihrem Arbeitsplatz oder über ein frei zugängliches Tool auf alle Dokumente, z.B. Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsdatenblätter oder unser Gefahrstoffkataster im digitalen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept zu. Sicherheitsrelevante Inhalte, unser Krisen- und Notfallplan, Präventionsgebote, z.B. bei Schwangerschaften sowie Tipps rund um das Thema Arbeitssicherheit sorgen für umfassende Information unserer Beschäftigten. Wir praktizieren **Safety Leadership**. Damit stehen unsere Führungskräfte unter der besonderen Verantwortung gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft und den beauftragten für sicherheitsgerechtes Verhalten, den sicheren Zustand sowie den bestimmungsgemäßen Umgang von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen sowie den Schutz der Umwelt zu sorgen. Persönliche Schutzausrüstung (PSA) steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Verbandskästen werden kontinuierlich

von unseren Sicherheitsbeauftragten überprüft. Besucher:innen erhalten vor Zutritt eine Unterweisung in die Sicherheitsbestimmungen. Kommt es trotz aller Vorsichtsmaßnahmen zu Unfällen oder haben Mitarbeitende Gesundheitsbeschwerden steht unser ausgebildetes Erste Hilfe Team, das seine Kenntnisse alle zwei Jahre gemäß DGUV auffrischt, sofort zur Verfügung. Über eine telefonische Notfallkette ist die Erreichbarkeit der Ersthelferinnen und Ersthelfer immer gesichert. Alle Arbeitsunfälle, auch Wegeunfälle werden in unserem ARNO Verbandsbuch erfasst und bei der BG angezeigt. Unsere Abteilungsleiter:innen führen jährlich, die vom Gesetzgeber geforderte Arbeitssicherheitsunterweisung gemäß den Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes durch. Zusammen mit der jährlichen Arbeitssicherheitsunterweisung findet eine Auffrischungsschulung zur ESG, dem ARNO Code of Conduct, der Anti-Korruptionsrichtlinie, der Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie sowie zur Mülltrennung (Recycling) und den Betrieblichen Regelungen statt. Alle Unterweisungen werden schriftlich über einen Schulungsnachweis dokumentiert. Durch die Auffrischungsschulungen achten wir darauf, dass wesentliche Themen rekapituliert, unsere Beschäftigten Gefahrensituationen erkennen und adäquat handeln können. In den Produktions- und Logistikbereichen sind bereichsverantwortliche Sicherheitsbeauftragte bestellt. Erkennen Mitarbeiter:innen Gefahrensituationen, müssen sie sich unverzüglich an ihren Bereichsverantwortlichen und/oder ihre Führungskraft (Safety Leadership) wenden. Diese sorgen dafür, dass die Gefährdungsquelle sofort beseitigt wird. Zusätzlich führen unsere bereichsverantwortlichen Sicherheitsbeauftragten turnusmäßige Arbeitssicherheitskontrollen durch. Die Ergebnisse werden in Arbeitssicherheits-Kontrolllisten erfasst. Aus den Kontrolllisten geht hervor:

- ob und inwieweit die geforderten Punkte erfüllt sind (Zahlenskala 1 = erfüllt, 2 = geringe Abweichung, 3 = kritische Abweichung/nicht erfüllt, 4 = nicht zutreffend),
- Sobald geringe Abweichungen festgestellt wurden, welche Maßnahmen bis zu welchem Termin durchgeführt werden müssen und
- wer für die Abstellmaßnahme verantwortlich ist.

Die Ablage der Kontrolllisten erfolgt durch das ESG. Für die Überwachung und Bearbeitung der Kontrolllisten sind die jeweiligen Abteilungsleiter:innen verantwortlich. Sind gravierende Mängel in einer Kontrollliste dokumentiert, steuert das ESG die Gefährdung beim nächsten "Sicherheits- und Umweltkreis (SUK)" als Besprechungspunkt ein, vgl. b.

b. Sicherheits- und Umweltkreis (SUK)

Dem Sicherheits- und Umweltkreis gehören Vertreter aus der Geschäftsleitung, Produktion, Logistik, dem Personalwesen, dem Qualitäts- und Umweltmanagement sowie die Sicherheitsfachkraft und die Sicherheitsbeauftragten an. Der Sicherheits- und Umweltkreis tagt 2-3 Mal im Jahr, bei Bedarf häufiger. Seine Aufgabe besteht darin, relevante Arbeitssicherheit- und Umweltschutzthemen zu bearbeiten, Gesetze

umzusetzen, Maßnahmen zu definieren und Entscheidungen zum Arbeits- und Umweltschutz zu treffen. Aufgrund der Bedeutung dieser Themen und der besonderen Eignungsqualifikation unserer Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragten werden Entscheidungen in der Regel im Einvernehmen getroffen, vgl. 16 Qualifizierung.

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.

Neben den demografischen Informationen, vgl. Kriterium 16. Qualifizierung, Punkt 8. Betriebszugehörigkeit möchten wir auch Einblicke in die Weiterbildung und Entwicklung unserer Beschäftigten geben.

a. Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 1.720 Schulungsstunden durchgeführt.

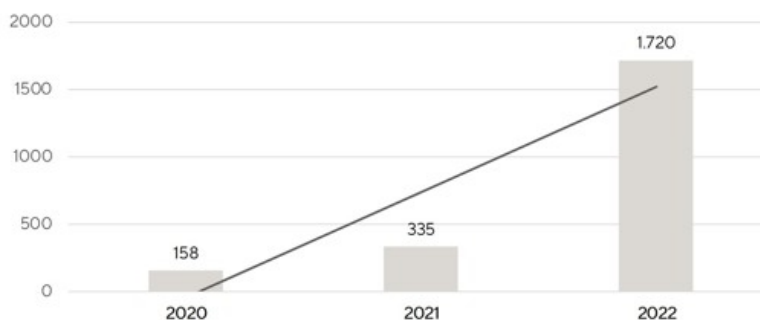
i. Geschlecht

Unsere Mitarbeiterinnen kamen auf 562 Schulungsstunden, die männlichen Beschäftigten erhielten 1.158 Schulungsstunden. Exakt 178 Unterweisungen und 245 Schulungen wurden durchgeführt.



GRI 404-1 Schulungsstunden

Jahr	2020	2021	2022
Schulungsstunden	158	335	1.720
Schulungsstunden weiblich/Jahr	26	101	562
Schulungsstunden männlich/Jahr	132	234	1.158



ii. Angestelltenkategorie

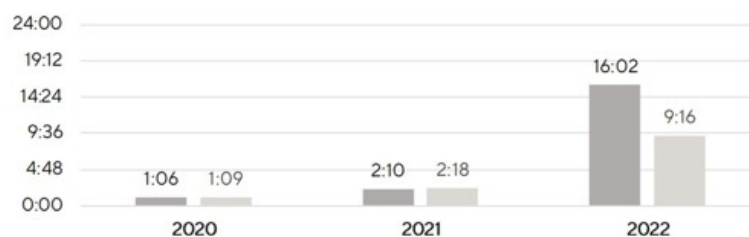
Die durchschnittlichen Schulungsstunden verteilen sich wie folgt auf gewerbliche und kaufmännische Beschäftigte. Gewerbliche Mitarbeiter:innen haben durchschnittlich 9:16 Stunden an Schulungen teilgenommen, was darauf

abzielt, ihre technischen Fähigkeiten und berufliche Kompetenz zu stärken. Kaufmännische Mitarbeiter:innen haben durchschnittlich 16:02 Stunden an Schulungen absolviert, um ihre Kenntnisse zu erweitern. Die gezielte Aufteilung der Schulungsstunden reflektiert unsere strategische Herangehensweise an die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen und stellt sicher, dass sowohl gewerbliche als auch kaufmännische Teams die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche entwickeln können. Unser jährliches Schulungsbudget, vgl. 16. Qualifizierung und die detaillierte Aufbereitung der Schulungsstunden pro Mitarbeiterkategorie unterstreichen unser Engagement für kontinuierliche Weiterbildung und tragen dazu bei, dass unsere Belegschaft mit den sich ständig ändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann.



GRI 404-1 Ø Anzahl Schulungsstunden nach Bereichen

	2020	2021	2022
Ø Anzahl Schulungsstunden kaufmännische Mitarbeiter:innen	1:06	2:10	16:02
Ø Anzahl Schulungsstunden gewerbliche Mitarbeiter:innen	1:09	2:18	9:16



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).

GRI 405-1 a.-b.: Diversität

Grundgesamtheit Mitarbeiter:innen 2022	Anzahl	Geschlecht					
		männlich	%	weiblich	%	divers	%
Geschäftsführung	3	2	67%	1	33%	0	0%
Angestellt mit Leitungsfunktion	24	19	79%	5	21%	0	0%
Kaufmännische Mitarbeiter	92	65	71%	27	29%	0	0%
Gewerbliche Mitarbeiter inkl. Aushilfen	84	55	65%	29	35%	0	0%
Duale Student:innen	0	0	0%	0	0%	0	0%
Auszubildende	3	3	100%	0	0%	0	0%
Summe	206	144	70%	62	30%	0	0%

Grundgesamtheit Mitarbeiter:innen	206	männlich	%	weiblich	%	divers	%
davon Aushilfen gewerblich	38	24	63%	14	37%	0	0%
davon Teilzeit	18	1	6%	17	94%	0	0%

Mitarbeiter:innen mit Behinderung	3	männlich	%	weiblich	%	divers	%
davon gewerblich	2	2	100%	0	0%	0	0%
davon kaufmännisch	1	1	100%	0	0%	0	0%

Grundgesamtheit Mitarbeiter:innen 2022 ohne Aushilfe	Anzahl	Altersgruppen					
		< 30 Jahre	%	30-50 Jahre	%	> 50 Jahre	%
Geschäftsführung	3	0	0%	2	67%	1	33%
Angestellt mit Leitungsfunktion	24	0	0%	16	67%	8	33%
Kaufmännische Mitarbeiter	92	11	12%	45	49%	36	39%
Gewerbliche Mitarbeiter ohne Aushilfen	46	1	2%	17	37%	28	61%
Duale Student:innen	0	0	0%	0	0%	0	0%
Auszubildende	3	3	100%	0	0%	0	0%
Summe	168	15	9%	80	48%	73	43%

GRI 405-2 Vergütungspolitik

Für alle ARNO Gesellschaften gelten dieselben Grundsätze für Vergütung und Zusatzleistungen, unabhängig von Geschlecht, Konfession, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder länderspezifischen Charakteristika. Unsere HR vergleicht regelmäßig das monatliche Entgelt sowie die variable Vergütung der bei ARNO beschäftigten Mitarbeitenden. Bei der Betrachtung wird auch die Angestelltenkategorie bzw. Funktionsebene berücksichtigt. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütungsstrukturen zu einer fairen Bezahlung führen.

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.

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums	0 (Null)
b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:	
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall	kein Meldung, daher kein Prüfung
ii. Umgesetzte Abhilfepläne	nicht notwendig
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden	nicht notwendig
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage	seit Bestehen der ARNO Group wurde kein Vorfall gemeldet

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.

1. Weltweite Achtung der Menschenrechte

Ethisches Verhalten und rechtmäßiges Handeln sind für uns Grundvoraussetzungen für eine Geschäftsbeziehung, Glaubwürdigkeit, und unternehmerischen Erfolg. Seit Jahren setzen wir uns im und außerhalb des Unternehmens für die Einhaltung der Menschenrechte ein. Wir wollen die Grundsätze des UNGC in unserer Supply Chain voranbringen. Im Jahr 2023 trat das [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz](#), LkSG zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Kraft. Das LkSG legt Anforderungen zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette fest. In Deutschland ansässige Unternehmen und Unternehmen mit einer Zweigniederlassung gemäß § 13 d HGB mit mindestens 3.000 Beschäftigten, ein Jahr später, am 1. Januar 2024 Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten zur Offenlegung verpflichtet. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle wird die Einhaltung des Gesetzes überprüfen. ARNO ist eine KMU. Als KMU ist ARNO ein nicht-verpflichtetes Unternehmen. Auch wenn wir keine Berichtspflicht gegenüber der Öffentlichkeit und Behörden haben, möchten wir unserer Sorgfaltspflicht in der Lieferkette nachkommen. Dies tun wir aus Überzeugung! Gern unterstützen wir bei der Risikoanalyse unserer Kunden, wirken bei Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen mit. Natürlich unterstützen wir auch bei Beschwerdeverfahren. Wir sind uns vollkommen darüber im Klaren, dass unsere Lieferketten nicht nur Chancen, sondern auch Risiken bergen. Das gilt im Besonderen für die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb der Lieferketten. Denkbar sind Risiken wie die Verfolgung politisch Andersdenkender, Kinderarbeit oder Diskriminierung wegen sexueller Orientierung. Das LkSG nehmen wir zum Anlass, unserer Lieferkette eine sehr hohe Bedeutung im Bereich Menschenrechtspraktiken beizumessen. Von unseren Lieferanten erwarten wir die Umsetzung der [10 Prinzipien des UN Global Compact](#) sowie die [5 Grundprinzipien der ILO](#), zu welchen Kernprinzipien, wie die Beseitigung von Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit, das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Vereinigungsfreiheit gehören. Schon

immer sind diese Leitlinien integraler Bestandteil unserer länderübergreifenden Unternehmensstrategie. Unmissverständliche Vorgaben, z.B. unser [ARNO Code of Conduct DE](#) / [ARNO Code of Conduct EN](#), der [Leitfaden Anti Korruption](#), [Guideline Anti Corruption](#) sowie regelmäßige Überprüfungen bei unseren Lieferanten sind selbstverständlicher Bestandteil unserer Beschaffungsstrategie.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die genannten Regelwerke achten und umsetzen. Die Richtlinien sind festgelegte Bestandteile eines jeden Vertragsverhältnisses. Formal bedeutet dies, dass wir nur die Lieferanten und Dienstleister in unseren Lieferantenpool aufnehmen, die

- die 10 Prinzipien des UNGCs und die 5 Grundprinzipien der ILO achten,
- unseren [ARNO Code of Conduct DE](#) / [ARNO Code of Conduct EN](#) schriftlich zustimmen,
- den [Leitfaden Anti Korruption](#), [Guideline Anti Corruption](#) akzeptieren,
- unseren [Lieferantenfragebogen \(LFB\)/Supplier Questionnaire](#) zu unserer vollen Zufriedenheit beantworten, ARNO Lieferanten müssen unsere Forderungen in Kapitel 7. Arbeits- und Menschenrechte vollumfänglich erfüllen und einer Vorort-Auditierung (10. Audit) zustimmen.
- unsere [Qualitätssicherungsvereinbarung \(QSV\)](#) / [Quality Assurance Agreement \(QAA\)](#) unterzeichnen.

Wir befürworten ein Importverbot von Produkten, die in Zusammenhang mit Zwangsarbeit und moderner Sklaverei stehen. Für die Risikoabwägung und -beurteilung unserer Lieferanten ist unser Einkauf, der sich aus Mitarbeiter:innen des Direct Procurement und Projektmanagements zusammensetzt, zuständig. Aufgrund unserer geringen Fertigungstiefe kommt unseren Lieferanten eine zentrale Bedeutung zu. Da wir langjährige, partnerschaftliche Lieferbeziehungen pflegen und unsere Bestands-Lieferanten regelmäßig an deren Produktionsstandorten besuchen, können wir mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit behaupten, dass diese ihre menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten im Sinne der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wahrnehmen. Um soziale oder ökologische Probleme bei potenziellen neuen Lieferanten auszuschließen, arbeiten wir ausschließlich mit Lieferanten, die uns ihre unternehmerische Verantwortung durch ein öffentliches Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte innerhalb der Lieferkette schriftlich bestätigen. Innerhalb unseres intensiven Lieferantenüberwachungs- und bewertungsprozesses prüfen wir, ob alle genannten Richtlinien und Vertragsbestandteile eingehalten werden. Zusätzlich besuchen wir die Produktionsstätte, ggf. führen wir ein Vor-Ort-Audit durch. Sollte der potenzielle Lieferant den Lieferantenfragebogen nicht oder unzureichend (ESG-Anforderungskriterien sind nicht ausreichend erfüllt) beantworten und/oder die geforderten Nachweise, z.B. Zertifikate, Beitritte, Nachhaltigkeitsberichte nicht vorlegen, sehen wir von einer Geschäftsbeziehung ab, vgl. Kriterium 4. Tiefe der Wertschöpfungskette, Punkt 3. Bei

Lieferantenbesuchen und -audits untersuchen wir in regelmäßigen Abständen, ob die vertraglich vereinbarten Regelwerke und Konditionen vor Ort eingehalten werden. Darüber hinaus präferieren wir Lieferanten, die nach ISO 9001, ISO 14001 und/oder ISO 45001 zertifiziert sind, also regelmäßig von externen Auditoren überprüft werden, vgl. Kriterium 4. Tiefe der Wertschöpfungskette (4 Lieferantenphasen). Unsere bislang erreichten Ziele und geplanten Zielsetzungen zur Achtung der Menschenrechte legen wir in Kriterium 3. Ziele dar. Im Fokus stehen sozialverantwortliche Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette, die wir durch Audits zur ISO 26000 prüfen werden und die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit auf 85 Prozent.

2. Inklusion von Minderheiten und benachteiligten Gruppen

Wir führen jährlich im Zuge der Sicherheitsunterweisung eine Sensibilisierungsschulung unserer Beschäftigten durch, um das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Minderheiten und benachteiligten Gruppen zu schärfen und Stereotypen zu beseitigen. Dabei vermitteln wir das Wissen, das unsere Mitarbeitenden benötigen, um Diversität und Inklusion zu verstehen und zu schätzen. Wir legen großen Wert darauf, eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung zu haben. Dies umfasst unter anderem die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, Geschlechtern und Altersgruppen. Wir machen diesbezüglich keine Unterschiede und entscheiden ausschließlich auf Basis der Eignung für den jeweiligen Job. Wir haben eine Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte benannt, die als Ansprechpartnerin für die Belegschaft zur Verfügung steht und für die Umsetzung von Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen sorgt. Unsere Integrationsbeauftragte wird vom Integrationsfachdienst Esslingen (IFD) unterstützt. Wir bieten flexible Arbeitsmodelle, die auf die Bedürfnisse von Minderheiten und benachteiligten Gruppen zugeschnitten sind, wie z. B. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice. Wir führen regelmäßige Bewertungen durch. Die Maßnahmen tragen dazu bei, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r Mitarbeiter:in unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer sozialen Schicht gleichermaßen respektiert und geschätzt wird. Wir setzen uns für die Förderung von Inklusion und Vielfalt in unseren Lieferketten ein. Dies bedeutet, dass wir sicherstellen, dass alle Lieferanten unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Faktoren gleichberechtigte Chancen und Behandlung erhalten. So gehörten Behindertenwerkstätten, wie die [Filderwerkstatt](#) oder der [Arbeitsring anerkannter Blindenwerkstätten-Schlich GmbH](#) im Jahr 2022 zu unseren Auftragnehmern. Die Kommunikation mit unseren Lieferanten ist transparent und partnerschaftlich. Wir teilen unsere Erwartungen in Bezug auf soziale Aspekte offen mit und arbeiten eng mit ihnen zusammen, um gemeinsam positive Veränderungen zu bewirken.

3. Meldungen von Hinweisgebern/Whistleblowern

Vorrangiges Ziel ist die Vermeidung von Risiken, die unser Unternehmen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartner beschädigen

könnten. Um Hinweisen auf Verstöße angemessen und fair nachgehen zu können, haben wir eine [Whistleblower Software](#) eingerichtet. Wir ermutigen alle Personen innerhalb und außerhalb der ARNO Group, die Regelverstöße beobachten oder davon Kenntnis erlangen, diese offen und angstfrei zu äußern. Zu Verstößen können beispielsweise Korruptions- oder Geldwäschdelikte, Bestechung, die Verletzung von Menschenrechten oder Umweltvorschriften, Verstöße gegen technische Vorgaben bzw. Normen und Machtmissbrauch gehören. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber werden von uns umfassend geschützt. Detaillierte Information zum Schutz der Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber erhalten Sie in unserer Anti-Korruptionsrichtlinie auf Seite 4. Die eingesetzte Whistleblower Software ist ISO 27001-zertifiziert, ISAE 3000-geprüft und nutzt Initiativen wie die End-to-End-Verschlüsselung, um Schrems II-konform zu sein. Bei einer Sprachaufnahme kommt automatisch eine Sprachverzerrung zum Einsatz. Bei der Erfassung eines Compliance-Vorfalles wählen die Hinweisgeber:innen, an wen die Compliance-Meldung adressiert wird. So ist gewährleistet, dass auch Compliance-Beauftragte angezeigt werden können. Für die Bearbeitung stehen sowohl weibliche als auch männliche Compliance-Beauftragte zur Verfügung. Ist die Meldung glaubwürdig, wird eine interne Untersuchung eingeleitet. Falls erforderlich werden staatliche Institutionen eingeschaltet. Whistleblower:innen erhalten spätestens in 7 Tagen nach ihrer Meldung über die Whistleblower Software Feedback, vgl. 14. Arbeitnehmerrechte. vgl. GRI 205-3 Korruptionsvorfälle. Ziel ist es, keine Whistleblowermeldungen zu erhalten.

Der ARNO Group hat bis einschließlich 2022 keine Meldungen zu Compliance-Verstößen erhalten. Unser Ziel ist, dass dies auch in den Folgejahren so bleibt. Sollten Compliance-Verstöße auftreten, werden wir diese mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln klären und die notwendigen Maßnahmen ergreifen.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzerklärung.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

1.a) - e.) Unsere Unternehmenskultur ist von Verantwortungsbewusstsein und gegenseitigem Respekt geprägt. Wir setzen uns seit Jahren unternehmensübergreifend für die Einhaltung der Menschenrechte ein. Als Mitglied des [United Nation Global Compact \(UNGC\)](#), der weltweit größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung möchten wir unseren Beitrag für eine faire Weltwirtschaft leisten. Mit der Unterzeichnung des [UNGC Letter of Commitment](#) am 20. Februar 2022 bekennen wir uns zu den 10 universellen UNGC Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention sowie zu den die [5 Grundprinzipien der ILO](#), vgl. 1. Strategische Analyse und Maßnahmen. Als Mitglied des UNGCs sind wir gleichzeitig Partner unseres lokalen [UN Global Compact Netzwerk Deutschland \(UN GCD\)](#).



In unserem Geschäftszweig sind wir im Bereich ESG Vorreiter. Brands und Handelsunternehmen aus der ganzen Welt schätzen unser wertvolles Know-how, die Transparenz und Glaubwürdigkeit unserer Angaben. Wir wollen die Grundsätze des UNGC in der Supply Chain voranbringen. Leitlinien für unsere Tochterunternehmen und alle Mitarbeiter:innen sind der [ARNO Code of Conduct DE](#) / [ARNO Code of Conduct EN](#) und die [Leitlinie Anti-Diskriminierung](#) / [Guideline Anti-Corruption](#). Die Leitlinien sind integraler Bestandteil unserer länderübergreifenden Unternehmensstrategie. Jährliche Auffrischungsschulungen sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden in unseren Standorten sensibilisiert und die festgelegten Leitsätze umgesetzt werden. Die Verantwortung für menschenrechtliche Belange ist in der Geschäftsleitung, beim Group Financial Director verankert. Als Hauptverantwortlicher für Finance, ESG und Human Resources arbeitet der Group Financial Director an der Seite der Inhaber, gibt Maßnahmenempfehlungen und kümmert sich um deren Umsetzung.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

<p>a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)</p>	<p>Aufgrund der geltenden unternehmensinternen Leitlinien bestehen menschenrechtliche Risiken ausschließlich innerhalb der Lieferkette. Risiken identifizieren wir bei Lieferantenbesuchen oder im Rahmen von Audits zur ISO 26000, bevorzugt in Nicht-EU-Ländern, um Menschenrechtsverletzungen sicher ausschließen zu können, vgl. 4 Tiefe der Wertschöpfungskette/17. Menschenrechte. Geprüft wird auch, ob die Arbeitssicherheitsbestimmungen, gesetzlichen Regelungen und unser ARNO Code of Conduct eingehalten werden.</p>
<p>b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?</p>	<p>Sicher, hierbei orientieren wir uns am Leitfaden ISO 26000. Lieferanten werden einem Monitoring, d.h. einer Lieferantenanalyse in 4 Phasen unterzogen, vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette (3. Direct Procurement).</p>
<p>c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?</p>	<p>Vergleichsweise hoch. Wir wählen unsere Lieferpartner unter Berücksichtigung definierter ESG-Kriterien aus. Als Projektfertiger sind wir regelmäßig bei unseren Lieferanten, um Teile freizugeben. Während der Projektfreigaben beobachten wir die Rahmenbedingungen. Bei Auffälligkeiten nehmen wir unmittelbar Einfluss. Die Missstände werden schriftlich dokumentiert und müssen innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums "nachweislich" vom Lieferanten beseitigt werden.</p>
<p>d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert</p>	<p>ESG ist beim CFO, d.h. direkt in der Geschäftsleitung verankert. Neben Lieferantenaudits führen wir jährlich eine Stakeholderanalyse durch, vgl. 9. Anspruchsgruppen. Sollten menschenrechtliche Risiken identifiziert werden, werden diese innerhalb des Riskmanagements evaluiert, Handlungsfelder priorisiert, Maßnahmen eingeleitet und die Umsetzung von oberster Stelle überwacht.</p>

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:
Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

<p>a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?</p>	<p>Unsere Abteilungsleiter:innen führen jährlich eine Auffrischungsschulung zur ESG, dem ARNO Code of Conduct, der Anti-Korruptionsrichtlinie, der Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie, den Betrieblichen Regelungen und zum Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch, vgl. GRI-403-4</p>
<p>b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.</p>	<p>Wir ermutigen Personen innerhalb und außerhalb der ARNO Group, die Regelverstöße beobachten oder davon Kenntnis erlangen, diese offen und angstfrei auf unserer Whistleblower-Software zu äußern. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber werden von uns umfassend geschützt.</p>
<p>c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.</p>	<p>Hinweisgeber:innen können Compliance-Verstöße (Bedenken, Beschwerden) über unsere Whistleblower-Software anonym anzeigen. Bei einer Sprachaufnahme kommt eine Sprachverzerrungssoftware zum Einsatz.. Whistleblower können auswählen, an welche Person, der Hinweis adressiert wird. Drei Personen stehen zur Auswahl. Eine End-to-End Verschlüsselung ist garantiert. Spätestens 7 Tage nach Einreichung des Verstoßes erhalten Hinweisgeber:innen Feedback. Unsere Whistleblower-Software ist ISO 27001 zertifiziert und ISAE 3000 geprüft. Falls erforderlich werden staatliche Stellen eingeschaltet.</p>
<p>d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?</p>	<p>Ja</p>

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

<p>a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?</p>	<p>ARNO Code of Conduct</p>
<p>b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.</p>	<p>Vor der Zusammenarbeit mit einem neuen Lieferanten, führen wir eine Lieferantanalyse durch. Anhand unseres Lieferantenfragebogen (LFB)_Supplier questionnaire, der u.a. Fragen zur Achtung der Menschenrechte, der Umsetzung von Qualität-, Umwelt-, Arbeitssicherheit- und Energiemanagementnormen enthält, prüfen wir, ob dieser unsere Beschaffungsstandards erfüllt. Zudem verpflichten wir den potentiellen Lieferanten zur Einhaltung unseres ARNO Code of Conduct. Erfüllt der potenzielle Lieferant unsere Anforderungen, testen wir in drei weiteren Lieferantenphasen, ob dieser geeignet ist. Lieferanten, die unser Monitoring bestanden und unsere Standards erfüllt haben, werden in die Lieferantendatenbank der ARNO Group übernommen, vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette/3. Projektmanagement und Beschaffung. Zugleich führen wir in regelmäßigen Abständen Lieferantenbewertungen durch. Als zertifiziertes Unternehmen präferieren wir Lieferpartner, die umweltverträglich arbeiten und zertifiziert sind. Auf Grundlage von Auswertungen oder Vorort-Besuchen entscheiden wir, welche Lieferanten einem Lieferantenaudit unterzogen werden. Audits führen wir nach Möglichkeit vor Ort durch, sodass wir ein realistisches Bild über die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten erhalten.</p>
<p>c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?</p>	<p>Sollten wir bei Lieferantenaudits auf fehlende Kenntnisse zu Menschenrechten stoßen, dokumentieren wir die Maßnahmen im Auditbericht. Eine mögliche Maßnahme kann eine Schulung zu Menschenrechten sein.</p>
<p>d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?</p>	<p>Bei Bedarf führen wir Lieferantenaudits zur ISO 26000, dem Leitfaden zur Gesellschaftlichen Verantwortung durch. Die Ergebnisse werden über Auditberichte dokumentiert, bei Abweichungen Maßnahmen eingeleitet, deren Bearbeitung und Realisierung überwacht. Falls nötig, werden Schulungen durchgeführt.</p>
<p>e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?</p>	<p>Sollten wir bei einem Lieferanten <u>gravierende</u> ökonomische, ökologische oder soziale Unregelmäßigkeiten feststellen, brechen wir die Zusammenarbeit ab.</p>
<p>f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum</p>	<p>Bislang wurden keine Fälle identifiziert, somit waren keine Konzepte notwendig.</p>

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“.

a.-b. Gemäß GRI 412-3 setzen wir uns dafür ein, dass Menschenrechtsüberlegungen integraler Bestandteil unserer Investitionsentscheidungen sind. Bevor wir Investitionsentscheidungen treffen oder Finanzanlagen, d.h. Beteiligungen an einem Unternehmen planen, führen wir sorgfältige Menschenrechtsprüfungen durch. Dies beinhaltet eine umfassende Bewertung potenzieller Auswirkungen auf die Menschenrechte in den Regionen, in denen wir investieren möchten. Wir identifizieren potenzielle Risiken, entwickeln Strategien zur Risikominderung und ergreifen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Investitionen im Einklang mit international anerkannten Menschenrechtsstandards stehen. Dazu legen wir Wert auf Transparenz bei unseren Investitionsaktivitäten, über die wir offen berichten. Erhebliche Investitionssummen sind für uns Investitionen ab 100.000 EUR pro Auftragsnehmer. 2022 erfolgten Investitionen in unser CAD-System, Design Workstations und Ladestationen für E-Fahrzeuge. Investitionen vergeben wir präferiert an europäische Geschäftspartner:innen. Maßgeblich für die Vergabe ist die Erfüllung der [Lieferantenfragebogen \(LFB\) Supplier questionnaire](#) gewählten Kriterien. Ferner verpflichten wir den Auftragsnehmer zur Einhaltung des [ARNO Code of Conduct DE/ARNO Code of Conduct EN](#), der Menschenrechtsverletzungen jeder Art ausdrücklich verbietet. GRI 412-3 ist für uns die Anforderung sicherzustellen, dass unsere Investitionsvereinbarungen im Einklang mit den höchsten Menschenrechtsstandards stehen. Durch die dargelegten Maßnahmen tragen wir dazu bei, positive soziale Auswirkungen in den Gemeinschaften zu fördern, in denen wir tätig sind.

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.

In unserem Unternehmen legen wir großen Wert darauf sicherzustellen, dass Menschenrechtsaspekte in unseren Betriebsstätten weltweit respektiert und geschützt werden. Wir haben Mechanismen etabliert, um sicherzustellen, dass die Betriebsstätten unserer Lieferanten Menschenrechtsstandards einhalten. Regelmäßige Überprüfungen und Audits werden durchgeführt, um sicherzustellen, dass Arbeitsbedingungen fair sind und die Rechte der Arbeitnehmer respektiert werden. Wir fördern eine Unternehmenskultur, die auf **Inklusion und Vielfalt** basiert. Unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder anderen Merkmalen setzen wir uns für gleiche Chancen und Behandlung für alle Mitarbeitenden ein, sowohl in unseren Betriebsstätten als auch bei unseren Lieferanten. Wir haben klare Richtlinien und Governance-Strukturen implementiert, die sicherstellen, dass Menschenrechtsfragen in allen Aspekten unserer Betriebsstätten berücksichtigt werden. Dies umfasst eine eindeutige Menschenrechtsrichtlinie, unseren ARNO Code of Conduct, jährliche Schulungen aller Beschäftigten und klare Verfahren zur Reaktion auf Menschenrechtsverletzungen, vgl. Kriterium 17. Menschenrechte - 3. Meldungen von Hinweisgebern/Whistleblowern. Wir arbeiten aktiv mit Organisationen und Initiativen zusammen, die sich für Menschenrechte einsetzen. Diese Partnerschaften stärken nicht nur unsere eigenen Bemühungen, sondern tragen auch dazu bei, positive Veränderungen auf Branchenebene zu bewirken. GRI 412-1 ist für uns eine Verpflichtung sicherzustellen, dass die Menschenrechtsaspekte in unseren Betriebsstätten und entlang unserer Lieferkette angemessen geprüft und geschützt werden. Sowohl in der Entwicklung als auch in der Serienfertigung arbeiten wir mit einem über Jahrzehnte gewachsenen Lieferantennetzwerk. Wir setzen ein deutliches Signal zur Überprüfung von Menschenrechtsaspekten in den Betriebsstätten unserer Lieferpartner. Weltweit verpflichten wir jeden Lieferanten über die in den Kriterien 4. Tiefe der Wertschöpfungskette, Kapitel 3. Projektmanagement und Global Procurement sowie 17. Menschenrechte beschriebenen Prozesse und Dokumente zur Einhaltung der Menschenrechte. Wir sind fest davon überzeugt, dass der Respekt vor Menschenrechten nicht nur eine ethische Verantwortung ist, sondern auch die Grundlage für eine nachhaltige, verantwortungsbewusste Unternehmenskultur und Geschäftstätigkeit bildet.



GRI 412-1 Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Verstöße/Violations ISO 26000	2020		2021		2022	
	ARNO Code of Conduct dokumentiert/ reported	Vor Ort identifiziert On-site identified	ARNO Code of Conduct dokumentiert/ reported	Vor Ort identifiziert On-site identified	ARNO Code of Conduct dokumentiert/ reported	Vor Ort identifiziert On-site identified
Gesetze und gesellschaftliche Normen/ Laws and societal norms	0	0	0	0	0	0
ARNO Code of Conduct	0	0	0	0	0	0
Diskriminierung Discrimination	0	0	0	0	0	0
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz Health & Safety	0	0	0	0	0	0
Meldungen durch Hinweisgeber Whistleblowing	0	0	0	0	0	0

Im Jahr 2022 fanden keine Sozialaudits durch externe Organisationen in Wolfschlugen statt.

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.

In unserer Branche, die von globalen Lieferketten geprägt ist, verstehen wir die Bedeutung sozialer Verantwortung in Bezug auf unsere Lieferanten. Gemäß GRI 414-1 setzen wir uns aktiv für die Überprüfung und Verbesserung sozialer Aspekte innerhalb unserer Lieferantenanalyse ein. Wir haben einen umfassenden Ansatz zur Bewertung unserer Lieferanten entwickelt, der nicht nur finanzielle, qualitative und betriebliche Leistung berücksichtigt, sondern auch soziale Aspekte einschließt, vgl. Kriterien 17. Menschenrechte und 4. Tiefe der Wertschöpfungskette (Lieferantenfreigabeprozess in 4 Phasen). Wir nehmen nur solche Lieferanten und Dienstleister in unseren Lieferantenpool auf, die unseren Lieferantenfragebogen zu unserer vollen Zufriedenheit beantworten, unseren ARNO-Verhaltenskodex, den Leitfaden Anti Korruption und unsere Qualitätssicherungsvereinbarung (QSV) akzeptieren. Beim Besuch der Produktionsstätten, bei Serienfreigaben und im Rahmen eines Sozialaudit ISO 26000 untersuchen wir, ob die Anforderungen in den Produktionsstätten unserer Lieferanten tatsächlich eingehalten werden. Dabei überwachen wir bevorzugt die Lieferanten, die aus Nicht-EU-Ländern stammen. Wir engagieren uns aktiv dafür, dass unsere Lieferanten Arbeitsstandards einhalten, die den internationalen Normen entsprechen. Dabei orientieren wir uns an den UNGC Prinzipien, den ILO Kernarbeitsnormen und allen geltenden Gesetze. Diese umfassen u.a. faire Löhne, angemessene Arbeitszeiten, keine Zwangs- oder Kinderarbeit, sichere Arbeitsbedingungen und das Recht auf gewerkschaftliche

Organisation. Audits werden durchgeführt, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten die höchsten Standards in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit einhalten. Stellt sich heraus, dass ein Lieferant nicht über das notwendige Wissen zur ISO 26000 verfügt, ordnen wir Maßnahmen, z.B. Schulungen an und überwachen diese. Dies zielt darauf ab, ein Bewusstsein für grundlegende Rechte, Gleichberechtigung und faire Arbeitspraktiken zu schaffen



GRI 414-1 Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Land Country	Neue Lieferanten New Supplier	Rücklauf/ Lieferanten- Fragebogen Return Supplier questionnaire	Rücklauf QSV Return QAA	Einhaltung 7. Arbeits- und Menschenrechte NOMINAL Basis = neue Lieferanten Compliance 7. Labour and Human Rights NOMINAL Basis= new supplier	DIN ISO 9001 Zertifikat Certificate	DIN ISO 14001 Zertifikat Certificate	Einhaltung 7. Arbeits- und Menschenrechte* PROZENTUAL Basis = neue Lieferanten Compliance 7. Labour and Human Rights PERCENTAGE Basis= new supplier	Einhaltung 7. Arbeits- und Menschenrechte PROZENTUAL Basis = Rückläufer Compliance 7. Labour and Human Rights PERCENTAGE Basis = Respondents
RO	1	1	1	1			100%	100%
SI	1	1	1	1	1		100%	100%
TR	6	6	6	6	4	2	100%	100%
Summe Total	8	8	8	8			100%	100%

GRI 414-1 ist für uns eine Richtschnur, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten nicht nur qualitativ hochwertige Produkte liefern, sondern auch soziale Verantwortung übernehmen. Wir sind davon überzeugt, dass eine nachhaltige Lieferkette nicht nur ethisch, sondern auch geschäftlich erfolgreich ist.

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.

Noch vor der Übernahme eines neuen Lieferanten in unseren Lieferantenstamm prüfen wir, ob der zukünftige Lieferant unsere Standards erfüllt. Daher sind tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen nahezu ausgeschlossen. Unabhängig davon veranlassen wir bei Bedarf, d.h. bei erkennbaren Unregelmäßigkeiten, z.B. während eines Lieferantenbesuchs oder einer Produktfreigabe ein ISO 26000 Audit.

a.) Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	8 potentielle Lieferanten wurden gemäß unseren Standards, d.h. 4 Lieferantenphasen untersucht, vgl. Kriterien 17. Menschenrechte und 4. Tiefe der Wertschöpfungskette
b.) Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurde	Null (0)
c.) Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.	Null (0)
d.) Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden	Null (0)
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	Null (0)

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.

In Zeiten von wachsenden Ungleichheiten spielt soziale Engagement eine wichtige Rolle. Als Familienunternehmen in der 3. Generation ist es uns ein Anliegen, gemeinnützige Initiativen und öffentliche Einrichtungen zu unterstützen. Zwei Bausteine prägen unsere Entscheidungen:

1. Gesellschaftliche Partnerschaften.
2. Befähigung zur Bildung.

1. GESELLSCHAFTLICHE PARTNERSCHAFTEN

In Gesprächen mit sozialen Organisationen erhalten wir ein Bewusstsein für die Bedürfnisse der Menschen. Durch monetäre Zuwendungen und Sachspenden investieren wir in unser Umfeld. Wir fördern sowohl kommunal als auch weltweit Projekte, die gesellschaftlich und ökologisch Antworten auf drängende Fragen geben. Außerdem unterstützen wir von unseren Mitarbeiter:innen initiierte Aktionen, z.B. das Sammeln von Sachspenden für die Ukraine oder den Kauf von Weihnachtssternen für bedürftige Kinder und Harz IV Empfänger:innen.

1.1 Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit

Das [Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit](#) (gw_undjetztalle), initiiert von Bund und Ländern und koordiniert vom Nachhaltigkeitsrat, möchte gesellschaftliche Kräfte auf einer Plattform bündeln, Engagement sichtbar machen und ungewöhnliche Allianzen schaffen. ARNO ist seit 28. Juni 2022 registriert. Hiermit möchten wir unser Engagement als nachhaltig ausgerichtetes Unternehmen national deutlich machen. Über die [Mitmacherklärung](#) erkennen wir das Prinzip der Nachhaltigen Entwicklung, die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und die Ziele der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie als handlungsleitend an. Selbstverständlich betrachten wir uns als Teil dieses Projektes. Eine ökologische, wirtschaftliche und sozial nachhaltige Gesellschaft kann nur im Gemeinschaftsverbund erreicht werden.

1.2 Unterstützung Plan International

Seit 22 Jahren unterstützen wir [Plan International](#), eine Organisation, die Kinderrechte und die Gleichstellung von Mädchen in mehr als 75 Ländern fördert. Mit der Übernahme einer Kinderpatenschaft erhalten unsere Patenkinder die Chance auf eine selbstbestimmte Kindheit und eine bessere Zukunft.

1.3 Spendenaktion Laptop "heyalter" Fünfzehn gebrauchte, funktionsfähige Laptops mit integrierter Kamera und Mikrofon haben wir 2021 an "[heyalter](#)", einer ehrenamtlichen Aktion, die 2020 mit dem „Niedersachsenpreis für Bürgerengagement“ und dem Braunschweiger Präventionspreis 2020 ausgezeichnet wurde, gespendet. Heyalter sammelt alte Rechner und Laptops, macht sie fit und verteilt sie an Schüler und Schülerinnen, die sich keinen Rechner für das Homeschooling leisten können.

1.4 Förderung nachhaltiger Städte und Gemeinden

Gerne fördern wir heimische Sportvereine, damit diese ihre Spielbetriebskosten finanzieren und die Jugendarbeit ausbauen können. Seit 2007 sind wir regelmäßiger Sponsor der Handballabteilung des TSV Wolfschlugen. 2019 haben wir den SV Hardt bei der Ausrichtung der Hardter Highland Games finanziell unterstützt. 2023 fördern wir den [Sauhag-Lauf](#) in Wolfschlugen, eine Laufveranstaltung mit Kidslauf.

1.5 Fairtrade-Kaffee

Unsere Mitarbeiter:innen und Gäste können sich kostenlos am Kaffeeautomat in unserem Foyer bedienen. Wir schenken ausschließlich Fairtrade-Kaffee aus.

1.6 Kantine Essenszuschuss Alle unsere Mitarbeiter:innen und Aushilfen (Schüler:innen, Student:innen, Leasingpersonal), die in unserer Kantine speisen, erhalten einen Essenszuschuss von 2,50 EUR pro Tag.

1.7 Happy Thursday Einmal in der Woche treffen sich unsere Mitarbeiter:innen zu einem After Work Drink in unserer ARNO Lounge. Alle Getränke sind kostenlos. Der Treff dient dem persönlichen Austausch in ungezwungener, fröhlicher Atmosphäre.

1.8 Sommergrillfest und Weihnachtsfeier

Gemeinsam mit unseren Beschäftigten veranstalten wir Sommergrill- und Weihnachtsfeste. In geselliger, lockerer Runde gibt es ein Spielangebot, einen DJ, wir essen gemeinsam und tauschen uns aus. Dies stärkt den Teamgeist, fördert die Kommunikation und wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima aus. 2020 haben wir unsere Beschäftigten zu einer digitalen Weihnachtsfeier eingeladen.

2. BEFÄHIGUNG DURCH BILDUNG

Als Teil der Weltwirtschaft sehen wir unsere Aufgabe darin, die Gesellschaft durch Bildung für die Zukunft zu befähigen. Unsere Angebote zur Ausbildung, interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen unterstreichen dies, vgl. 15. Chancengerechtigkeit und 16. Qualifizierung.

2.1 Industrie- und Handelskammer (IHK)

Zusammen mit der IHK bilden wir unsere Auszubildenden aus, wir nehmen Seminare und Lehrgänge zur Fortbildung in Anspruch. Zur regelkonformen

Umsetzung unseres Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutzkonzeptes informieren wir uns bei der IHK über die rechtlichen Bestimmungen sowie neuesten Entwicklungen im Arbeitsschutzmanagement. Gern stellen einen unserer Mitarbeiter als Ausbildungsprüfer zur Verfügung.

2.2 Kooperation mit dem GARP Bildungszentrum

Hier liegt der Fokus darauf, junge arbeitslose Menschen, ältere und eingeschränkte Menschen sowie Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

2.3 Behindertenwerkstätten

Seit vielen Jahren arbeiten wir bei Projekten eng mit Behindertenwerkstätten zusammen, z.B. der Filderwerkstatt, der Schwarzwaldwerksstatt.

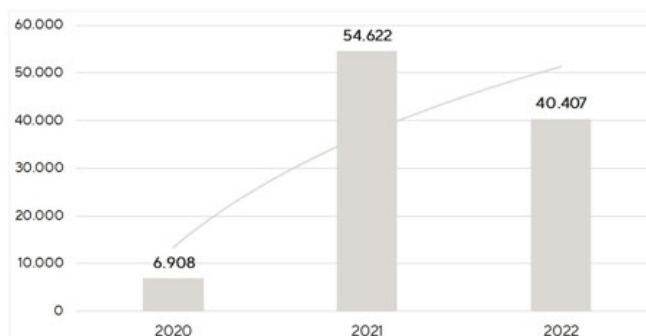
Behindertenförderung Linsenhofen e.V.

Im Jahr 2022 haben wir ein Auftragsvolumen von 40.407 Euro vergeben. Die Vergaben gehen tendenziell zurück, da wir mehr vorkonfektionierte Teile von unseren Lieferanten erhalten.

Auftragsvolumen Behindertenwerkstätten



Behindertenwerkstätten	2020	2021	2022
Auftragsvolumen EUR	6.908	54.622	40.407



2.4 Langjährige Hochschulkooperationen mit der Peter Behrens School of Arts in Düsseldorf und der Hochschule für Gestaltung in Schwäbisch Gmünd

Die Förderung des kreativen Nachwuchses ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Im Rahmen von studentischen Projekten beteiligen wir uns aktiv an der nachhaltigen Förderung und Unterstützung von Junior Designern. Die Arbeit mit Studierenden ist eine Win-Win-Situation. Synergieeffekte sind gleichermaßen vorhanden. Dank der Zusammenarbeit mit jungen kreativen Köpfen bleiben wir stets am Puls der Zeit. Gleichzeitig können wir unser Wissen aus über 80 Jahren Retail Business an die junge Generation weitergeben.

2.5 Gemeinsam für ein Projekt "Mensch - Wirtschaft - Umwelt"

Seit August 2021 überlassen wir unsere Altpaletten der Stark Dynamics GmbH und unterstützen damit indirekt das Stark-Projekt [Mensch, Wirtschaft, Umwelt](#)". Stark Dynamics bereitet Altholz auf und führt dieses in den Holzmarkt zurück. 2022 erhielt die Stark Dynamics 1264 Alt- und 56 defekte Europaletten. Die Altpaletten werden sortiert, in defekte oder intakte Paletten unterteilt, stark beschädigte Paletten in Einzelteile zerlegt, brauchbare Einzelteile zur Reparatur anderer Paletten verwendet. Da die Tätigkeiten von Menschen, die unter gesundheitlichen Einschränkungen leiden, ausgeführt werden, wird das Projekt von der Agentur für Arbeit und der BruderhausDiakonie Reutlingen unterstützt. Im Jahr 2022 flossen 85% unserer defekten Paletten nach der Instandsetzung zurück in den Wirtschaftskreislauf. 15% wurden stofflich, z.B. für Kisten und Kanthölzer verwertet. Durch die zirkuläre Wertschöpfung konnten 45 Tonnen CO₂ vermieden werden, siehe [Umweltkonformitätsreport](#).

2.6 Langjährige Hochschulkooperationen mit der Peter Behrens School of Arts in Düsseldorf und der Hochschule für Gestaltung in Schwäbisch Gmünd

Die Förderung des kreativen Nachwuchses ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Im Rahmen von studentischen Projekten beteiligen wir uns aktiv an der nachhaltigen Förderung und Unterstützung von Junior Designern. Die Arbeit mit Studierenden ist eine Win-Win-Situation. Synergieeffekte sind gleichermaßen vorhanden. Dank der Zusammenarbeit mit jungen kreativen Köpfen bleiben wir stets am Puls der Zeit. Gleichzeitig können wir unser Wissen aus über 80 Jahren Retail Business an die junge Generation weitergeben.

2.7 ARNO Retail Award

Der ARDA Retail Award wurde 2016 von der ARNO Group und dem Art Directors Club (ADC) zur Förderung des kreativen Nachwuchses geschaffen. Im Jahr 2018 konnte das Outletcity Metzingen als Partner gewonnen werden. Unter dem Motto „From offline to online to offline – the new way of outlet buying“ haben Student:innen unter praktischer Anleitung unseres Designers Entwürfe für den Onlinestore "Outletcity.com" erarbeitet. Das beste Konzept wurde mit dem ARNO Retail Award ausgezeichnet.

2.8 Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGhm) Die BGhm unterstützt uns bei der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Bei der BGhm bilden wir unsere Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragte aus.

2.9 Desinfektionsstelen

Ende 2022 haben wir der Grundschule Wolfschlügen neun Desinfektionsstele geschenkt.

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.

a.i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;	31.102.807 €
a.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;	28.601.411 €
a. iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.	2.501.396 €
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.	Eine Trennung nach nationaler oder regionaler Bedeutung bzw. auf Marktebene hat für uns keine Bedeutung. Da wir Projektfertiger sind, betrachten wir unsere Projekte ausschließlich auf Projektebene.

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.

Da wir unabhängige Entscheidungen treffen wollen und diese auch von unseren Geschäftspartner:innen erwarten, üben wir keinerlei politische Einflussnahme aus. Wir tätigen weder Parteispenden noch unterstützen wir Politiker oder politische Vereinigungen. ARNO ist in folgenden Vereinigungen Mitglied:

- B.A.U.M. e.V. Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften
- Bund der Steuerzahler
- Bund der Selbständigen (BDS)
- Creditsafe (Bonitätsauskunft)
- Die Familienunternehmer
- Industrie- und Handelskammer (IHK)
- RKW Baden-Württemberg
- UN Global Compact

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.

a. Wir tätigen keine Parteispenden, somit ist der Leistungsindikator GRI SRS-415-1 für uns nicht relevant.

b. Null Euro

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.

Per Definition bedeutet Compliance Regelkonformität. Als DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen ist Compliance für uns Pflicht. Regelmäßig überwachen wir alle für unsere Geschäftstätigkeiten geltenden Standards sowie die gesetzlichen und umweltbezogenen Vorschriften. Die Überprüfung neuer oder geänderter gesetzlicher Vorschriften erfolgt auf Basis von:

- Updates von diversen Online-Diensten, Newslettern,
- Informationsschreiben von Wirtschaftsprüfungs- und Steuergesellschaften,
- Mandanteninformationsschreiben, etc.

Jede anzuwendende Rechtsverordnung ist einem verantwortlichen Beschäftigten zugeordnet, der für die Überwachung, Überprüfung und Anwendung der Vorschriften zuständig ist. In unserem **ARNO Rechtskataster** sind die für das jeweilige Gesetz verantwortliche Personen, zu welchen auch Führungskräfte angehören, gelistet. Das ARNO Rechtskataster ist ein nicht geschütztes Kataster, auf welches alle Mitarbeiter:innen aus der Verwaltung und dem gewerblichen Bereich Zugang haben. Hierdurch und durch ergänzende Schulungen und Unterweisungen ist sichergestellt, dass unsere Beschäftigten ihre Tätigkeiten stets regelkonform ausführen. Auch wenn wir nicht nach ISO 45001 zertifiziert sind, stellen aber durch eine interne Prozessumgebung sicher, dass stets die aktuellen Gesetze, Vorschriften und Normanforderungen Anwendung findet. Sollten interne oder externe Personen oder Organisationen Gesetzesverstöße feststellen, bitten wir darum, dies über unsere [ARNO Whistleblower Software](#) zu melden!

Bei den regelmäßigen Zusammenkünften des ESG Circle, der sich aus Mitglieder:innen der Geschäftsleitung, der Führungsebene, der ESG-Managerin und unserem Sicherheits- und Umweltkreis mit der Sicherheitsfachkraft und den Sicherheitsbeauftragten zusammensetzt, ist das Rechtskataster Teil der Agenda. Hier werden Gesetzesänderungen diskutiert, Auswirkungen auf das Unternehmen untersucht und Maßnahmen zur Umsetzung eingeleitet. Im Rahmen der vom Gesetzgeber vorgeschriebenen jährlichen

Sicherheitsunterweisung zur Unfallvermeidung verpflichten wir unsere Führungskräfte im 1. Quartal eines jeden Jahres, ihre Mitarbeitenden präventiv zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu schulen. Innerhalb unseres Arbeitssicherheitskonzeptes kann jede Abteilung auf Gefährdungsbeurteilungen, technische Betriebsanweisungen und weitere Informationen zum Arbeitsschutz zugreifen, vgl. 16. Qualifizierung. Unser Group Financial Director sorgt dafür, dass alle behördlichen Genehmigungen vorliegen und bestehenden Genehmigungen, sofern erforderlich angepasst werden. Alle Genehmigungsbescheide, Erlaubnisse und behördliche Anordnungen werden auf umweltbezogene Bedingungen und Auflagen geprüft. Während des ISO Audits 9001 und 14001 legen wir unser Rechtskataster und die behördlichen Genehmigungsbescheide externen Auditoren zur Prüfung vor.

Hauptziel ist Compliance Managements ist die Vermeidung von Risiken. Bestechung und Korruption schädigen den Wettbewerb. Zentrale Ansprechpartner für Compliance Themen sind unser Group Financial Director gemeinsam mit dem ESG-Manager. Gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft, die für arbeitssicherheitsrelevante Themen zuständig ist, unterstützen sie unsere Mitarbeitenden bei der Einhaltung der Compliance Richtlinien. In unserer ESG Richtlinie, dem [ARNO Code of Conduct DE/ARNO Code of Conduct EN](#) geben wir unseren Beschäftigten verbindliche Regeln vor. Im [ARNO Leitfaden Anti-Korruption/ARNO Guideline Anti-Corruption](#) legen wir unseren Mitarbeitenden dar, wie korrumpierendes Verhalten erkennbar ist. Maßnahmen zur Einhaltung, aber auch zu Meldung von Verstößen werden aufgezeigt. Jeder Form von Betrug, Untreue, Bestechung und Korruption stellen wir uns vehement entgegen! Aus diesem Grund schulen wir unsere Beschäftigten jedes Jahr auf Neue im Rahmen der eine Sicherheitsunterweisung auch zum ARNO Code of Conduct und Leitfaden Anti-Korruption. Als Mitglied des United Nation Global Compact (UNGC) bestehen wir darauf, dass unsere [Lieferant:innen](#) die Regularien zu SA 8000, den UNGC und International Labour Organisation (ILO) wahren und beachten. Daher verpflichten wir unsere Lieferpartner innerhalb der Supply Chain zur Einhaltung (vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette und 17. Menschenrechte). Infolge der getroffenen Vorsichtsmaßnahmen und dem in Kriterium 4. Tiefe der Wertschöpfungskette sowie GRI 414 dargelegten Lieferantenfreigabeverfahren und Auftragsfreigabeprozess bei Bestellungen wurde ARNO bislang weder mit Bestechungs- noch Korruptionsversuchen konfrontiert. Möglicherweise hängt dies auch damit zusammen, dass unsere Branche spezifisch ist und weder illegale Machenschaften noch Schwarzarbeit öffentlich bekannt wurden.

Bei der Überprüfung relevanter Normen für die Produktentwicklung unterscheiden wir zwischen grundlegenden und projektspezifischen Normen. Grundlegende Normen werden regelmäßig vom Head of Development überwacht und aktualisiert. Bei neuen Projekten prüft das Projektmanagement vor Projektbeginn, welche projektspezifischen Normen anzuwenden, welche länderspezifischen bzw. regionalen Gesetze und welche Richtlinien und Umweltschutzverordnungen zu berücksichtigen sind.

Durch diese, in unserem **integrierten Qualitäts- und Umweltmanagementsystem** beschriebenen Prozessabläufe ist gewährleistet, dass alle relevanten Bestimmungen und sonstigen Anforderungen erkannt, erfüllt und im Rechtskataster verankert werden. Falls nötig, legen wir unser Rechtskataster einer öffentlichen Institution zur unabhängigen Prüfung vor. Legal Compliance, die Wirksamkeit der Gesetzeskonformität ist durch diese Vorgehensweise dokumentiert und ein Höchstmaß an Rechtssicherheit erreicht.

Aufgrund Ihrer Bedeutung möchten wir auf ein paar wichtige Gesetze aus unsere Liste der gesetzlichen Vorschriften eingehen.

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

In der Arbeitsstättenverordnung ist festgelegt, was der Arbeitgeber beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten in Bezug auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu beachten hat. Die Anforderungen werden von uns vollumfänglich erfüllt.

ARNO Leitfaden Anti Korruption, ARNO Guideline Anti Corruption

Mögliche Bestechungsrisiken bestehen ausschließlich im Bereich der Beschaffung. Deshalb haben wir folgenden Prozess festgelegt: Die Vorauswahl der Lieferanten erfolgt in der Regel durch das Projektteam unter Berücksichtigung von festgelegten Auswahlkriterien. Nach Einholung und Erfassung der Angebote werden die Bestellungen über einen im SAP-System hinterlegten wertabhängigen Freigabemechanismus freigegeben. Je nach Auftragswert liegt die Freigabe und damit die Entscheidungsverantwortung bei unterschiedlichen Verantwortlichen. Die beschriebene Prozessbeschreibung minimiert das Risiko von Korruption. Im ARNO Konzern sind keine Fälle von Korruption bekannt, vgl. GRI-412-3, GRI 412-1, GRI 414-1, GRI 205-1: Bestechung und Korruption werden durch unsere Lieferantanalyse in 4 Phasen ausgeschlossen. Nur Lieferanten, die alle 4 Phasen erfolgreich durchlaufen haben, werden in unseren SAP-Lieferantenstamm aufgenommen. Phase 3 des Lieferantenbewertungsprozess beinhaltet, dass das Angebote intern bewertet werden. Die Freigabe eines Lieferanten erfolgt nicht durch einen einzelne Person, sondern im Team, vgl. 4. Tiefe der Wertschöpfungskette.

Corporate Social Reporting Directive (CSRD) und Lieferkettengesetz (LkSG)

Es ist uns ein Anliegen die Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten wahrzunehmen. Am 1. Januar 2023 tritt das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (LkSG), ab 2024 die CSRD in Kraft. Aufgrund unserer Betriebsgröße sind wir nicht zur Berichterstattung verpflichtet. Dennoch unterstützen wir ein zweckdienliches EU-Lieferkettengesetz sowie die European Sustainability Reporting Standards,

vgl. Kriterium 17. Menschenrechte

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Der Schutz personenbezogener Daten ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb verarbeiten wir die personenbezogenen Daten unserer Beschäftigten, Kunden sowie Geschäftspartner in Übereinstimmung mit den anwendbaren Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und zur Datensicherheit. Wir erheben personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter:innen nur dann, wenn die betroffene Person dafür ihre Zustimmung erteilt hat und gemäß dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nur so lange, wie sie innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses notwendig sind. Auf Basis des Artikels 37 DSGVO haben wir einen unabhängigen betrieblichen Datenschutzbeauftragten und Datenschutzkoordinator bestellt. Der Datenschutzbeauftragte nimmt die ihm kraft Gesetzes zugewiesenen Aufgaben unter Anwendung seines Fachwissens sowie seiner beruflichen Qualifikation wahr. Die schließt auch die Verarbeitung personenbezogener Daten durch externe Dienstleister ein. Der Datenschutzbeauftragte unterrichtet und berät die Unternehmensleitung sowie die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Datenschutzpflichten. Des Weiteren überwacht er die Einhaltung der Datenschutzvorschriften, die Strategien zum Schutz personenbezogener Daten, die Zuweisung von Zuständigkeiten und die Schulungen der Mitarbeiter:innen. Für den Datenzugriff wurde ein Freigabeprozess installiert. In unserer Datenschutzrichtlinie ist festgelegt, welche Arten von personenbezogenen Daten erhoben, wie diese Daten genutzt, an wen sie übermittelt werden und welche Wahlmöglichkeiten und Rechte betroffene Personen im Zusammenhang mit unserer Verarbeitung der Daten haben. Wir erläutern mit welchen Maßnahmen wir die Sicherheit der Daten gewährleisten und wie betroffene Personen Kontakt mit uns aufnehmen können, wenn Sie Fragen zu unserer Datenschutzpraxis haben. Diese Richtlinie regelt die datenschutzkonforme Informationsverarbeitung, die bestehenden Verantwortlichkeiten sowie eine Einhaltungspflicht durch die Mitarbeitenden sowie den betrieblichen Datenschutzbeauftragten (DSB), der die Umsetzung beratend und kontrollierend begleitet und die ihm speziell zugewiesenen Aufgaben wahrnimmt.

Datensicherheit (Compliance Audit) Neben der Bereitstellung funktionsfähiger und verlässlicher IT-Dienste ist die wichtigste Aufgabe der IT, für die erforderliche Datensicherheit zu sorgen, vgl. 2. Wesentlichkeit. Vorkehrungen zur Datensicherheit sind in den Anweisungen zur Datensicherheit, Datenschutz und Passwortschutz enthalten. Daneben sorgen eine starke Hardware-Firewall und ein IT-Provider für die Sicherheit der Daten. 2022 betrug unser Spam-Aufkommen 0,01 %. Aufgrund technischer Weiterentwicklungen, einer sich ständig ändernden, dynamischen Bedrohungslage und rechtlicher Anforderungen wird unser Datensicherheitskonzept regelmäßig angepasst. Einmal im Jahr findet ein Compliance IT-Audit statt. Unabhängige IT Sicherheitsexperten prüfen, ob die gesetzlichen Vorgaben, Sicherheitsvorschriften, der Datenschutz und die

Vorschriften zur Datenaufbewahrung eingehalten werden. Aufgrund der Sensibilität der Daten, kann der der Auditbericht zur IT-Systemprüfung nur beim Head of IT eingesehen werden.

EU Umweltkennzeichen für elektronische Displays (Monitore und digitale Signage Displays) - BESCHLUSS (EU) 2020/1804

Elektronische Displays, die energieeffizient und reparabel sind, leicht zerlegt (Rückführung in den Wertstoffkreislauf) werden können, einen Mindest-Rezyklatanteil aufweisen und nur eine begrenzte Menge an gefährlichen Stoffen enthalten, erhalten das EU Umweltzeichen. Unsere Maxime ist, ausschließlich EU-Umweltzeichen deklarierte Displays in unseren Systemen einzusetzen.

Forest Stewardship Council (FSC) Chain of Custody

ARNO verfügt über [ein Zertifikat zu FSC CoC](#).

Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG)

Produktwarnungen oder Rückrufe von Produkte sind nicht aufgetreten.

REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)

ARNO ist als Hersteller von Präsentationssystemen im Sinne von REACH ein so genannter „nachgeschalteter Anwender“. Unsere Produkte stellen gemäß REACH, der EU Chemikalienverordnung komplexe Gegenstände dar und unterliegen nach Artikel 7 keiner Registrierungspflicht. Als nachgeschalteter Anwender setzen wir Stoffe zur Weiterverarbeitung in unseren Produkten ein, die vorregistriert bzw. registriert und zugelassen sind. Im eigenen Interesse und im Interesse unserer Kunden stehen wir im Dialog mit unseren Lieferanten, um sicherzustellen, dass alle gelieferten Produkte REACH-konform sind. Wir erfüllen die aus Artikel 33 resultierende Informationspflicht gegenüber unseren Abnehmern und bestätigen, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt und nach aktuellem Kenntnisstand keine in der ECHA Kandidatenliste (Artikel 59 (1)) genannten Stoffe mit einem größeren Anteil als 0,1 Massenprozent in den Erzeugnissen enthalten sind. Davon ausgenommen können von uns eingesetzte Verbindungselemente sein, die jedoch eine untergeordnete Rolle spielen bzw. kaum ins Gewicht fallen. Komplexe Gegenstände, welche aus mehreren Erzeugnissen bestehen, können auf mechanische Weise (Verbindungselemente wie Muffen, Bolzen, etc.) oder mit Hilfe eines Stoffes verbunden werden. Die von uns eingesetzten Verbindungselemente (Muffen, Schweiß- und Verbindungsbolzen, etc.) können einen höheren Bleianteil als 0,1 Massenprozent besitzen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass bei der Verwendung unserer **Produkte keine besonderen Vorsichtsmaßnahmen zu beachten sind**.

RoHs (Restriction of Hazardous Substances)

ARNO Produkte unterliegen der RoHS-Richtlinie, wenn diese gemäß der Richtlinie als Elektro- oder Project Management Director erstellt

Sanktionslistenprüfung

Selbstverständlich beachten wir die gesetzliche Verordnungen zu [internationalen Wirtschaftssanktionen](#). Mit der Sanktionslistenprüfung haben wir einen externen Dienstleister beauftragt. Dieser prüft "jeden" Geschäftspartnern gegen die veröffentlichten nationalen und internationalen Sanktionslisten. Die Sanktionslistenprüfung erfolgt für den Export, den Import sowie alle inländischen Transaktionen.

Zugelassener Ausführer

ARNO ist zugelassener Ausführer. Für zugelassene Ausführer entfällt die sogenannte Gestellungspflicht, eine 24stündige Wartezeit, in der sich das Zollamt die Möglichkeit einer Warenbeschau vor Ort offenhält. Durch eine vordeklarierte Anzahl von Zolltarifnummern erhalten wir die Ausfuhrbestätigung innerhalb von 24 Stunden.

PRODUKTZERTIFIZIERUNGEN

CE (Conformité Européenne)

Unsere Produkte unterliegen den geltenden europäischen Richtlinien. Die vorgeschriebenen Konformitätsbewertungsverfahren werden durchgeführt.

UL (Underwriters Laboratories)

Das nordamerikanische Pendant zum CE-Prüfzeichen ist die UL-Kennzeichnung. Elektrifizierte Produkte, die nach Nordamerika exportiert werden sollen, können wir nach UL zertifizieren. Wir beauftragen ein qualifiziertes Testlabor, dass die Konformität mit den US-Sicherheitsregeln nachweist und somit den Marktzutritt vereinfacht.

UKCA (UK Conformity Assessed)

Anfang August hat die britische Regierung bekannt gegeben, dass es Herstellern über den 31. Dezember 2024 hinaus gestattet ist, Produkte, die die CE-Kennzeichnung tragen, in den britischen Markt einzubringen. Damit werden die CE-Kennzeichnung und die EU-Konformitätserklärung den entsprechenden UK-Elementen als Alternativen auch nach Ende 2024 gleichgestellt.

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.

a. An unseren Standorten besteht kein erkennbares Korruptionsrisiko. Wir verpflichten unsere Mitarbeiter:innen im Headquarter und den ausländischen Tochtergesellschaften zur Einhaltung des [Anti-Korruptionsleitfadens](#) / [Guideline Anti Corruption](#) und ARNO Code of Conducts. Mit der Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung bekennen sich die Führungskräfte aller Standorte zur verbindlichen Einhaltung der festgelegten Leitlinien, dieser ein Korruptionsverbot einschließt. Alle Mitarbeiter:innen werden einmal im Jahr im Rahmen der Sicherheitsunterweisung zum ARNO Code of Conduct und dem Anti Korruptionsleitfaden geschult. Hierbei wird von jedem Beschäftigten eine schriftliche Bestätigung zur Umsetzung der Regelwerke eingeholt. Sollten Verstöße bekannt oder beispielsweise über unsere [Whistleblower Software](#) gemeldet werden, sind arbeitsrechtliche Konsequenzen die Folge.

b. Mögliche Bestechungsrisiken bestehen ausschließlich im Beschaffungsbereich. Für die Lieferantenfreigabe und Bestellvergabe haben wir Prozesse in unserem Qualitätsmanagementhandbuch fixiert. Die Lieferantenauswahl wird unter Berücksichtigung definierter Auswahlkriterien durch ein Projektteam vollzogen. Nach Einholung und Erfassung diverser Angebote erfolgt die anschließende Bestellfreigabe über einen wertabhängigen, in SAP-System hinterlegten Freigabemechanismus. In Abhängigkeit vom Bestellwert obliegt die Freigabe und somit die Entscheidungsverantwortung zur Freigabe der Bestellung unterschiedlichen Führungskräften. Durch diesen Freigabeprozess sind korruptive Auftragsvergaben ausgeschlossen.

Fälle der Korruption sind in der ARNO Group bis dato nicht bekannt.

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.

a.-d. Im Berichtszeitraum hat es bei ARNO keine Vorfälle, die auf Korruption hingedeutet haben, gegeben. Auch über unsere Whistleblower Software wurden keine Vorfälle gemeldet.

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.

a.i-iii.,b.-c. Im Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder, sonstige Strafen oder nicht-monetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften an ARNO verhängt.

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.