



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Kahl GmbH & Co. KG

Inhaltsverzeichnis

1. STRATEGIE UND MANAGEMENT
 - 1.1 Unternehmensporträt
 - 1.2 Strategische Ausrichtung
 - 1.3 Einordnung des CSR-Managements
 - 1.4 Definition Nachhaltigkeit
2. GESCHÄFTSETHIK
 - 2.1 Unternehmensführung
 - 2.2 Verhaltenskodex
 - 2.3 Unternehmenswerte
 - 2.4 Zertifizierungen und Standards
 - 2.5 UN Global Compact
 - 2.6 Soziales Engagement
3. MITARBEITER
 - 3.1 Unternehmenskultur
 - 3.2 Gleichstellungsbeauftragte
 - 3.3 Interne Kommunikation
 - 3.4 Arbeitssicherheit und Gesundheit
4. PRODUKTE
 - 4.1 Produktverantwortung
 - 4.2 Verantwortung in der Lieferkette
 - 4.3 Qualitätsmanagement
5. UMWELT
 - 5.1 Betrieblicher Umweltschutz & Klimaschutz
 - 5.3 Abfall, Recycling und Ressourcenverbrauch
6. ZIELE, MAßNAHMEN UND AUSBLICK
 - 6.1 Ziele
 - 6.2 Maßnahmenkatalog
 - 6.3 Ausblick
7. KENNZAHLEN
 - 7.1 Ethik / Compliance
 - 7.2 Mitarbeiter / Soziales
 - 7.3 Lieferkette
 - 7.4 Umwelt

In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Über diesen Bericht

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir, die Kahl GmbH & Co. KG über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten aus allen Unternehmensbereichen. Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2024. Alle Informationen und Kennzahlen beziehen sich auf unseren einzigen Standort in Trittau. Die Berichterstattung erfolgt freiwillig.

Wir sind bestrebt unseren Bericht übersichtlicher und strukturierter zu gestalten und den wachsenden Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeitsberichterstattung nachzukommen. Daher orientieren wir uns mit diesem Bericht erstmalig an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards). Die Verweise auf die jeweiligen GRI-Standards sind dabei mit der entsprechenden Nummer hinterlegt. Wir möchten betonen, dass wir uns nur an diesem Standard orientiert haben und hier keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Des Weiteren sind alle wichtigen Kennzahlen nun am Ende des Berichts zu finden.

Die Mitglieder unseres CSR-Teams führen eine interne Prüfung des Berichts durch. Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet.

Vorwort

Hiermit präsentieren wir Ihnen den fünften Nachhaltigkeitsbericht der Kahl GmbH & Co. KG, der einen umfassenden Überblick über die Fortschritte des Unternehmens bietet.

Als traditionsreiches Familienunternehmen mit einer langen Historie und starker regionaler Verbundenheit wissen wir um die Bedeutung nachhaltigen Handelns – heute mehr denn je. Die globalen Herausforderungen rund um Klima, Umwelt, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Beständigkeit fordern uns alle dazu auf, über den eigenen Tellerrand hinaus zu blicken und Lösungen zu suchen, die über Generationen hinweg Bestand haben.

Unsere Geschäftstätigkeit sowie unsere strategischen Ziele werden systematisch an den Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft ausgerichtet. Wir handeln verantwortungsbewusst mit dem Ziel, nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg zu sichern. Corporate Social Responsibility ist dabei integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Im Jahr 2024 wurden unsere Bemühungen durch die Auszeichnung mit der EcoVadis-Gold-Medaille honoriert. Diese Anerkennung motiviert uns zusätzlich, die Aktivitäten in diesem Bereich weiterhin kontinuierlich auszubauen.



Wir bieten einen umfassenden Einblick in unsere Projekte und unser Engagement, einschließlich Initiativen zur Emissionsreduktion, Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung sowie unserem Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden. Während wir unseren Weg fortsetzen, sollten wir uns bewusst machen, dass Nachhaltigkeit kein Ziel, sondern ein fortlaufender Prozess ist.

Wir laden Sie hiermit herzlich ein, unseren Weg nachzuvollziehen und gemeinsam mit uns Impulse für eine nachhaltige und lebenswerte Zukunft zu setzen.

Das Management-Team,



Dr. Matthias Seemann
Chief Executive Officer



Tanja Tegner
Chief Financial Officer



Michael Elsner
Director Global Sales & Marketing



Karsten Fries
Operations Director

1. STRATEGIE UND MANAGEMENT

1.1 Unternehmensporträt

Die Kahl GmbH & Co. KG ist ein 1948 gegründetes, privates Familienunternehmen. Wir sind einer der führenden Spezialisten im Bereich der natürlichen Wachse wie beispielsweise Bienenwachs, Carnauba- und Candelillawachs. Unseren Kunden bieten wir eine breite Palette an Produkten und Dienstleistungen mit den Schwerpunkten Raffination natürlicher Wachse, maßgeschneiderte Wachsmischungen sowie Mikrowachse und kosmetische Grundstoffe. Von unserem Produktionsstandort in Trittau bei Hamburg liefern wir an Kunden aus der Kosmetik-, Lebensmittel- und Pharma- sowie der technischen Industrie in über 50 Ländern weltweit. Hochwertige Produkt- und Produktionsstandards sind dabei die Grundlage unseres Erfolgs. Mit unserem Knowhow und der jahrelangen Expertise der eigenen Innovationsabteilung offerieren wir unseren Kunden einen herausragenden Service sowie wertschöpfende Lösungsvorschläge.

Geltungsbereich: Das Unternehmen ist in folgenden Geschäftsfeldern tätig:

Entwicklung, Bearbeitung, Herstellung und Vertrieb von natürlichen und synthetischen Wachsen sowie anderen verwandten chemischen Erzeugnissen.

Selbstverständnis: Kahl ist ein führender, innovativer Hersteller von natürlichen Wachsen mit globaler Präsenz, durchgehend hoher Produktqualität und Kundenorientierung sowie hoher Wertschätzung gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten.

Stakeholder-Dialog: Unsere Geschäftstätigkeit berührt die Interessen vieler Menschen. Der stetige Austausch mit unseren Anspruchs- bzw. Interessengruppen zielt darauf ab, die unterschiedlichen Belange möglichst in Einklang zu bringen, Vertrauen aufzubauen und langfristig zu erhalten. Im Dialog legen wir für mehr Akzeptanz unsere Entscheidungen offen und machen so unser Handeln transparent.

Interessierte Partei	Einfluss	Erwartungen
Mitarbeiter	hoch	Gehaltszahlung, faire und gerechte Behandlung, sicherer Arbeitsplatz
Kunden	hoch	Zufriedenheit (Qualität, Preis, Termine)
Lieferanten	hoch	vertrauenswürdige Partnerschaft, Kontinuität
Gesetzgeber	hoch	Sicherung der Arbeitsplätze, Einhalten der Rechtsvorschriften
Vertragspartner	mittel	Zuverlässigkeit, Einhalten der Verträge
Lokale Behörden/ Veterinäramt	hoch	Einhalten der Rechtsvorschriften
Zertifizierungsstellen	hoch	Einhalten der Standards
Eigentümer	hoch	wirtschaftlicher Erfolg, Werterhalt und -steigerung, Image
Wettbewerb	mittel	Einhalten von fairen Grundsätzen, ggf. Kooperation

1.2 Strategische Ausrichtung

Unsere strategischen Ziele beruhen auf den folgenden fünf Grundpfeilern:

- Strukturen und Prozesse ausbauen und optimieren
- Innovative Verfahren und hochwertige Fertigung
- Geografische Wachstumspotentiale in den bestehenden Branchen durch optimierte Vertriebsprozesse erschließen
- Innovative Mono-Naturwachse entwickeln und in den Markt einführen
- Wachstumspotentiale in weiteren Märkten prüfen und erschließen

Unsere Strategie kann man unter dem Claim **Creating future Standards** (wir setzen die Maßstäbe der Zukunft) zusammenfassen und zielt sehr stark auf Innovationen, sowohl im Bereich Verfahren und Fertigungstechniken, als auch im Bereich neue Produkte ab. Darüber hinaus treiben wir unsere internationale Expansion voran und optimieren fortlaufend unsere Prozesse und Strukturen.

1.2.1 CSR-Strategie

Corporate Social Responsibility (CSR) ist fest in der Firmenstrategie und unseren Zielen verankert. Wir möchten als verlässlicher und verantwortungsvoller Partner wahrgenommen werden und unsere Expertise und Möglichkeiten nutzen, um zu einem positiven Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen. Wir sind überzeugt, dass dies einen Mehrwert für unsere Interessengruppen und für unser Unternehmen darstellt. Hier ist insbesondere der Umgang mit Ressourcen und deren langfristiger Erhalt sowie ein ethischer Umgang mit Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartner und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind von großer Bedeutung. Nachhaltigkeit soll aber auch bedeuten, dass wir durch das oben genannte Handeln unser Unternehmen langfristig weiterentwickeln und erhalten. Wir sind davon überzeugt, dass sowohl kaufmännisch vernünftiges Handeln als auch unsere CSR-Strategie dies garantieren.

Unser Leitmotiv: Verlässlich, Verantwortungsbewusst, Nachhaltig – Gemeinsam für einen positiven Wandel. Wir nutzen unsere Expertise und Möglichkeiten, um nicht nur hierzulande, sondern auch weltweit einen nachhaltigen Einfluss zu nehmen. Als innovativer Hersteller legen wir Wert auf gewissenhaftes Handeln mit hoher Wertschätzung für Umwelt und Gesellschaft. Dabei sind wir uns der Bedeutung verschiedenster Interessengemeinschaften bewusst und streben nach langfristigen Partnerschaften, die auf Vertrauen und Zusammenarbeit basieren.

Im Jahr 2024 haben wir uns in einem gemeinsamen Nachhaltigkeitsworkshop zusammengesetzt, um unsere CSR-Strategie zu überarbeiten und unsere CSR-Team Struktur zu überarbeiten. Unsere künftige CSR-Strategie orientiert sich an den vier Säulen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und Nachhaltige Beschaffung. Des Weiteren lehnen wir unsere Ziele im Bereich der Treibhausgasemissionen an die Vorgaben der Science-based Targets Initiative (SBTI) an.

1.3 Einordnung des CSR-Managements

Unsere Geschäftstätigkeit und strategischen Ziele werden konsequent an den Auswirkungen auf die Umwelt und auf die Menschen um uns herum ausgerichtet. Wir agieren stetig in dem Bewusstsein, die Verantwortung für unser Handeln zu tragen und nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen. Dabei betrachten wir CSR als Teil unserer Unternehmensstrategie. Für ein strukturiertes CSR-Management formulieren wir klare Maßnahmen und messbare Größen, damit die uns gesetzten Ziele transparent und nachvollziehbar sind.

Im Jahr 2024 wurde die Struktur des CSR-Teams überarbeitet, um zielgerichteter arbeiten zu können. Das Team setzt sich nun aus vier Personen zusammen, die die vier Säulen unserer CSR-Strategie vertreten. Zusätzlich arbeitet das Team nun direkt mit der Geschäftsführung zusammen.

1.4 Definition Nachhaltigkeit

Für uns bedeutet Nachhaltigkeit in Hinsicht auf unsere Rohstoffe, dass die betroffenen Systeme keinen Schaden durch die Kultivierung, Ernte und Verarbeitung der Ursprungspflanze bzw. unseres Rohstoffes nehmen. Die Ressourcennutzung darf auch nicht zum Verlust der Ressourcen führen.

Aber Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Frage des Umwelt- und Naturschutzes oder des Ressourcenverbrauchs. Wichtige Fragen des Umweltschutzes sollen auch mit sozialen (gesellschaftlichen) und ökonomischen (wirtschaftlichen) Zielen vereinbar sein. Schließlich beeinflussen die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt sich gegenseitig. Es müssen also diese drei Bereiche gleichermaßen berücksichtigt werden, um ein Gleichgewicht zu schaffen, damit unsere Nachkommen auch noch ihre Bedürfnisse befriedigen können. Somit übertragen wir die Grundidee der Nachhaltigkeit auch auf soziale und ökonomische Aspekte.

Nachhaltigkeit bedeutet zudem eine gesicherte langfristige Weiterentwicklung sowie den langfristigen Erhalt des Unternehmens.

2. GESCHÄFTSETHIK

2.1 Unternehmensführung

Für uns als innovatives Familienunternehmen sind die hohe Qualität unserer Produkte, Nachhaltigkeit sowie Sicherheit der Produktion und Mitarbeiter Schlüsselfaktoren unseres täglichen Handelns und Erfolgs. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ergibt sich für uns aus dem Vorbild des ordentlichen Kaufmanns, den Unternehmenswerten sowie internen und externen Richtlinien, zu denen wir uns bekennen. Diese fließen maßgeblich in unsere CSR-Strategie ein.

Kahl arbeitet systematisch am Aufbau eines allumfassenden Management Systems, welches mit den internationalen Standards und Anforderungen für Qualitätskontrolle, Produktsicherheit, Umwelt- und Verbraucherschutz übereinstimmt. Alle Bereiche stehen im ständigen Kontakt, um hohe Qualitätsstandards von der Beschaffung der Rohstoffe bis zum Weiterverkauf der funktionellen Inhaltsstoffe gewährleisten zu können. Somit sichern wir eine gewissenhafte Überwachung von allen ein- und ausgehenden Produkten und die Übereinstimmung mit den aktuell geltenden Gesetzen und Verordnungen im Bereich der Lebensmittel-, Pharma- und Kosmetikindustrie.

2.2 Verhaltenskodex

Der gute Ruf von Kahl und das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden und Behörden hängen entscheidend von dem Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab. Um die Grundvoraussetzung für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu schaffen, müssen alle Mitarbeiter, neben Gesetzen und ethischen Standards, den Richtlinien des internen Verhaltenskodex folgen. Dieser Kodex dient als stetige Orientierung und zugleich als verbindliches Versprechen gegenüber allen interessierten Parteien. Der Verhaltenskodex beinhaltet u.a. Leitlinien zu folgenden Punkten:

- Gegenseitiger Respekt, Integrität und Rechtstreue
- Datenschutz
- Schutz von Unternehmensvermögen und Betriebsgeheimnissen
- Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- Anti-Diskriminierung, Rassismus und Integration
- Anti-Korruption
- Ombudsmann für anonyme und nicht anonyme Meldungen (Whistleblowing Verfahren)
- Kontinuierliche Verbesserung

Interne Schulungen im Bereich Ethik

Wir haben im Jahr 2024 Schulungen im Bereich Ethik für alle Führungskräfte eingeführt. Die Schulungen sollen alle zwei Jahre aufgefrischt werden. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen haben wir uns dazu verpflichtet, höchste ethische Standards zu wahren und aktiv zur Korruptionsprävention beizutragen. Die Schulung unserer Führungskräfte ist dabei ein zentraler Baustein. Ziel dieser Schulungen ist es die Compliance-Kultur weiter zu fördern und aktiv zu leben. Als Führungskraft nimmt man eine Vorbildfunktion ein, in der es unumgänglich ist, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Mit dieser Maßnahme setzen wir ein klares Zeichen für Integrität und zeigen, dass verantwortungsvolles Handeln bei uns nicht nur erwartet, sondern aktiv gefördert wird.

2.3 Unternehmenswerte

Unternehmenswerte bilden den Kern eines Unternehmens und verdeutlichen, wofür die Organisation und die Mitarbeiter stehen, sodass alle Beteiligten ihr Handeln danach ausrichten können.

QUALITÄT: Qualität bezieht sich nicht nur auf unsere Produkte oder eine systematische Arbeitsweise, sondern ist grundsätzlich in allen Bereichen wichtig. Das bedeutet auch, dass wir versuchen, uns in jeder Hinsicht kontinuierlich zu verbessern.

RESPEKT: Alle im Unternehmen sollen respektvoll, wertschätzend und gleichwertig miteinander umgehen. Das betrifft den täglichen Umgang, aber auch das Verhalten in kritischen Situationen. Respekt muss aber auch dem sozialen Umfeld, Kunden, Geschäftspartnern, Dienstleistern und der Umwelt entgegengebracht werden.

INNOVATION: Innovation ist aus Ideen entstandene Erneuerung und auch Optimierung von Produkten, Verfahren, Prozessen und Abläufen. Es ist wichtig, dass man hinterfragt, ob ein bestimmtes Produkt oder ein Ablauf sinnvoll ist.

VERANTWORTUNGSBEREITSCHAFT: Verantwortung ist, im Rahmen einer übernommenen Aufgabe, dafür zu sorgen, dass alles einen bestmöglichen Verlauf nimmt. Dabei wird das jeweils Notwendige und Richtige getan, damit die anvisierten Ziele erreicht werden können. Zusätzlich sollte man dazu bereit sein, eigenständig Verantwortung anzunehmen.

GEMEINSAMKEIT: Gemeinsamkeit ist das Fundament jeder funktionierenden gemeinschaftlichen Tätigkeit. Dadurch entsteht ein belastbares Miteinander in Form von Zusammenhalt, insbesondere in schwierigen Situationen. Durch das Gemeinschaftsgefühl wird die Wahrscheinlichkeit gesteigert, ein angestrebtes Ziel zu erreichen.

NACHHALTIGKEIT: Nachhaltigkeit beinhaltet ein ethisches, verantwortungsbewusstes und standhaftes Handeln, welches im Interesse des Gemeinwohls und der Umwelt stattfindet. Für eine dauerhafte Wirksamkeit müssen unnötige Belastung von Ressourcen jeglicher Art vermieden werden.

2.4 Zertifizierungen und Standards

Kahl ist bereits nach verschiedenen Standards zertifiziert und erfüllt die sich daraus ergebenden Anforderungen hinsichtlich des Umweltmanagements:

- ISO 9001:2015
- HACCP
- Bio in Übereinstimmung mit der EU-Verordnung Nr. 2018/848
- COSMOS Natural Cosmetic und COSMOS Organic Cosmetic
- Halal
- Koscher
- RSPO

Seit 2021 haben wir eine Liste von Produkten auch nach dem **NATRUE Standard** zertifiziert. Bis heute gibt es keine offizielle regulatorische Definition für Natur- und Biokosmetik. Produkte müssen vor allem der EU-Kosmetikverordnung 1223/2009 entsprechen, darüber hinaus gibt es nur private Standards. Bio-Zutaten sind in der Verordnung (EG) Nr. 834/2007 des Rates für ökologische Landwirtschaft geregelt. NATRUE (the international natural and organic cosmetics association) ist eine internationale Non-Profit-Organisation, die sich in Brüssel befindet und die weltweite Förderung und den Schutz von Natur- und Biokosmetik als Mission hat. Seit der Gründung im Jahr 2007 bietet NATRUE Natur- und Biokosmetik eine Möglichkeit, durch eine Zertifizierung ihren hohen Qualitätsstandard mit einem Label sichtbar zu machen. Die NATRUE Zertifizierung ist sowohl für Rohstoffe als auch für Endprodukte möglich. Der Prozess ist identisch und folgt allgemein anerkannten Zertifizierungsverfahren.



EcoVadis stellt Unternehmen mittels einer globalen Cloud-basierten SaaS-Plattform ganzheitliche Ratings im Bereich Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility) bereit, um den Unternehmen dabei zu helfen, ihre CSR-Leistung auf klare und nachverfolgbare Art und Weise besser zu steuern und zu kommunizieren. Jedes Unternehmen wird im Hinblick auf die Themen bewertet, die für seine Größe, seinen Standort und seine Branche relevant sind. Für unsere Kunden und Geschäftspartner lassen wir uns seit 2018 von EcoVadis beurteilen.



Ziel dieser CSR-Bewertungsmethodik ist es, die Qualität des CSR-Managementsystems des Unternehmens anhand dessen Richtlinien, Aktionen und Ergebnissen zu bewerten. Im Zentrum der Bewertung stehen 21 Kriterien, die in vier Themenbereiche untergliedert sind: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Der EcoVadis-Prozess bestätigt unsere Nachhaltigkeitsverpflichtungen, -praktiken und -leistung und zeigt uns einen klaren Fahrplan auf, wie wir unseren Einfluss weiterhin nach und nach ausweiten können.

Seit unserer ersten Bewertung im Jahr 2018 ist es uns gelungen, unsere Punktzahl kontinuierlich zu verbessern. Im Zuge unserer jüngsten Bewertung im August 2024 erhielten wir eine Goldmedaille und erzielten eine Punktzahl von 76, wodurch Kahl zu den besten 5 % weltweit gehört und unser Fortschritt in Sachen Nachhaltigkeit zum Ausdruck kommt.

2.5 UN Global Compact

Im Dezember 2021 wurden wir vom UN Global Compact Office der Vereinten Nationen als Unterstützer des Global Compact bestätigt. Der UN Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Das Deutsche Global Compact Netzwerk (DGCN) mit mehr als 800 Teilnehmern aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik unterstützt Unternehmen dabei, auf Basis zehn universeller Prinzipien Nachhaltigkeit strategisch zu verankern und zur Umsetzung der Sustainable Development Goals beizutragen. Die Einhaltung dieser zehn Prinzipien ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir freuen uns daher, die UN bei diesem wichtigen Auftrag unterstützen zu können.

Unternehmen sollen:

1. den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Geschäftsführung von Kahl verpflichtet sich zur fortlaufenden Unterstützung des Global Compact und Erneuerung der Verpflichtung des Unternehmens zur Initiative und ihrer Prinzipien.



2.6 Soziales Engagement

Unter dem Titel „Geburtstagsspende“ unterstützt das Unternehmen fortan jährlich verschiedene Spendenaktionen. Zum Geburtstag erhält jeder Mitarbeiter eine Karte, auf der ausgewählt werden kann, welches Projekt vom Unternehmen unterstützt werden soll. Somit gibt es die Möglichkeit selbst zu entscheiden, in welches Projekt die Geburtstagsspende von jeweils 10 Euro einfließen soll. Zum Jahresende werden die Spenden aufgerundet und an die jeweiligen Projekte überreicht.

Folgende Projekte wurden für das Jahr 2024 ausgewählt:

- **Hamburg summt!**

Die Initiative stellt die bekannte Honigbiene in den Fokus, um über das tiefere Verständnis dieser Nutztiere auch die Bedeutung und Schönheit ihrer wilden Verwandten, der Wildbienen, und ihrer bedrohten Lebensräume zu erkennen.



- **Trittauer Tafel**

Täglich sammeln ehrenamtliche Helferinnen und Helfer überschüssige Lebensmittel von Supermärkten, Bäckereien und anderen Geschäften ein, um diese an bedürftige Mitbürger zu verteilen.



- **Kinderhaus „Blauer Elefant“ Stormarn**

Seit der Gründung setzt sich der Kinderschutzbund Kreisverband Stormarn für die Interessen und Rechte von Kindern und für ein gutes Zusammenleben in Familien ein.



Es gingen insgesamt 1000 Euro an die drei verschiedenen Projekte.

Wunschbaum-Aktion:

Seit 2021 nehmen wir jährlich bei der Wunschbaum-Aktion teil. Dabei unterstützen wir, gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, soziale Einrichtungen für Kinder in der Region.



2024 haben wir das Kinderhaus in Trittau unterstützt, eine teilstationäre Jugendhilfeeinrichtung. Das Angebot richtet sich an Schulkinder von der ersten bis sechsten Klasse. Die Kinder kommen wochentags nach der Schule ins Kinderhaus. Es gibt ein gemeinsames Mittagessen, eine betreute Hausaufgabenhilfe sowie Zeiten für angeleitetes und freies Spiel. Die Sozialarbeiter im Kinderhaus Trittau haben gemeinsam mit den Kindern einige Wunschsterne mit persönlichen Wünschen der Kinder aber auch Gruppenwünschen, zur Unterstützung im Kinderhaus Trittau, gebastelt. Die Mitarbeiter von Kahl konnten sich Wunschsterne aussuchen und die Wünsche erfüllen.

Weitere Spenden



Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements hat unser Unternehmen im Jahr 2024 insgesamt 100.000 Euro an gemeinnützige Organisationen gespendet. Dabei wurden jeweils 50.000 Euro an zwei bedeutende Initiativen vergeben:

SOS-Kinderdörfer weltweit: Mit dieser Spende unterstützen wir den nachhaltigen Aufbau sicherer Lebensräume für Kinder in Not. Die Organisation leistet seit Jahrzehnten wertvolle Arbeit, um Kindern ein liebevolles Zuhause, Bildung und Zukunftsaussichten zu ermöglichen.

We are all Ukrainians: Diese Initiative setzt sich für humanitäre Hilfe und den Wiederaufbau in der Ukraine ein. Unsere Spende trägt dazu bei, dringend benötigte Unterstützung für vom Krieg betroffene Menschen bereitzustellen – sei es durch medizinische Versorgung, Unterkünfte oder Bildungsangebote.

Mit diesen Zuwendungen möchten wir unserer Verantwortung als Unternehmen gerecht werden und einen aktiven Beitrag zu einer solidarischen und gerechten Gesellschaft leisten.

3. MITARBEITER

3.1 Die Unternehmenskultur

Kahl beschäftigt derzeit 77 Mitarbeiter am Standort Trittau. Wir begeistern und rekrutieren Talente mit unterschiedlichem Hintergrund für unser Unternehmen, begegnen jedem Einzelnen mit Respekt und Fairness, dulden in unserem Arbeitsumfeld keine Fälle von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung und ermutigen alle Mitarbeiter zur persönlichen Weiterentwicklung.

Wir sind uns unserer Verpflichtung bewusst, die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeiter sowie unserer Kunden, Dienstleister und Lieferanten zu respektieren. Kahl erwartet von seinen Mitarbeitern, aber auch von Kunden, Dienstleistern und Lieferanten, diese Prinzipien anzuerkennen und einzuhalten.

Kahl setzt auf eine vorurteilsfreie und integrative Personalpolitik. Die Unternehmenskultur ist geprägt von Toleranz und Chancengleichheit, unabhängig von Faktoren wie beispielsweise Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder dem Vorhandensein einer Behinderung.

Alle Mitarbeiter werden kontinuierlich zu verschiedenen Themen geschult, trainiert und in ihrer Weiterentwicklung gefördert.

3.2 Gleichstellungsbeauftragte

Um einen vertrauensvollen und diskriminierungsfreien Umgang im Unternehmen zu wahren, haben wir seit 2023 zwei Gleichstellungsbeauftragte. Dabei handelt es sich um Mitarbeiter von Kahl, die alle 3 Jahre anonym von allen Mitarbeitern gewählt werden. Diese sind die Ansprechpartner für Probleme der Mitarbeiter im Bereich Gleichstellung, Diskriminierung oder sonstigen Benachteiligungen. Die Gleichstellungsbeauftragten werden durch einen externen Dienstleister geschult, um die entsprechenden Qualifikationen für das Amt zu erhalten.



3.3 Interne Kommunikation

Kahl arbeitet an einer offenen Kommunikationskultur, um die vertrauensvolle Beziehung zwischen Management und Mitarbeitern zu verbessern. Dazu zählen wir die Etablierung von Zielvereinbarungen und regelmäßig stattfindende Mitarbeiter-Feedback-Gespräche. Zudem wurden Richtlinien zu Themen wie beispielsweise Home-Office (Mobiles Arbeiten) entwickelt, die ein einheitliches Vorgehen garantieren. Im Rahmen von Mitarbeiter-Info-Veranstaltungen werden allen Mitarbeitern aktuelle Themen aufgezeigt und Informationen offengelegt.

3.4 Neue Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Im Jahr 2024 haben wir eine neue Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechte eingeführt, die uns als Rahmen für unser Handeln in diesem Bereich dient und unsere ethischen Grundsätze widerspiegelt. Sie kräftigt und präzisiert das Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte sowie fairer und sicherer Arbeitsbedingungen.

3.5 Arbeitssicherheit und Gesundheit

Wir fördern die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, um deren Motivation und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Ein sicherer Arbeitsplatz ist dabei Grundvoraussetzung. In den Büros sind alle Tische höhenverstellbar, um einen optimal ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz zu bieten. Alle Mitarbeiter erhalten regelmäßig arbeitsplatzbezogene Sicherheitsunterweisungen, um das Unfall-Risiko zu minimieren. Für alle Standortbereiche gibt es in ausreichender Anzahl Ersthelfer, Evakuierungshelfer und Brandschutzhelfer.

Das Gesundheitsmanagement von Kahl arbeitet kontinuierlich an der Optimierung der einzelnen Arbeitsbereiche.

Im Jahr 2024 belief sich der bundesweite Durchschnitt des Krankenstands auf rund 5,9 %. Bei Kahl lag die Krankheitsquote bei 5,6 %. Mitarbeiter, die nach einer längeren Fehlzeit zurückkehren, möchten wir erfolgreich wiedereingliedern. Das betriebliche Eingliederungsmanagement erarbeitet dabei individuelle Lösungen, um die Arbeitssituation optimal auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters anzupassen.

Zur betrieblichen Gesundheitsförderung zählen zudem regelmäßige Rückenmassagen sowie ein kostenfreies Angebot an Getränken und Obst.

Seit 2023 fördern wir über eine Kooperation mit EGYM Wellpass die Fitness unsere Mitarbeiter. Die Mitgliedschaft wird finanziell von uns unterstützt und bietet den Mitarbeitern Zugang zu zahlreichen Fitnessstudios, Sport- und Wellnesskursen sowie Schwimmbädern.

4. PRODUKTE

Natürliche Wachse zählen zu den ältesten, von Menschen genutzten Rohstoffen. Wachs ist ein Multitalent. Es wird für alle möglichen Dinge und Zwecke verwendet: Von der Kerzenherstellung über die Konservierung von Früchten, in der Kosmetikindustrie, für das Aufpolieren von Autos, zum Kämmen von Schnurrbarthaaren bis hin zum Polieren von Möbeln. Obwohl wir es vielleicht nicht immer bemerken, ist Wachs in einer Vielzahl von Produkten, die wir täglich verwenden, enthalten. Kahl vertreibt natürliche und synthetische Wachse für technische Anwendungen und als Zusatzstoffe für die Kosmetik-, Pharma- und Lebensmittelindustrie. Je nach Art und Ursprung unterscheiden sich die Wachse in Aussehen, Eigenschaften und Anwendungsgebieten. Unsere Rohwachse beziehen wir aus der ganzen Welt. Wir pflegen die Beziehung zu unseren Lieferanten und engagieren uns für eine nachhaltige Produktion. Die Rückverfolgbarkeit der Ware sichert dabei die Qualität und eine stabile Lieferkette.

Die meisten unserer verwendeten Rohstoffe für Naturwachse sind Nebenprodukte anderer Industrien, somit findet bei uns Upcycling im großen Maßstab statt. Upcycling ist eine Form der Wiederverwertung von Stoffen (Recycling). Nutzlose Bei- oder Abfallprodukte werden mithilfe des Upcyclings in neuwertige Rohstoffe umgewandelt. Anders als beim Recycling oder Downcycling kommt es beim Upcycling zu einer stofflichen Aufwertung. Der Prozess der Wiederverwertung von vorhandenem Material reduziert den Bedarf an neu produzierten Rohmaterialien und wirkt sich somit schonend auf Ressourcen aus.

Beispiele sind Bienen-, Tee-, Sonnenblumenkern-, Reiskleie-, Orangenschalen-, Jasmin- und Rosenwachs.



4.1 Produktverantwortung

Qualität fängt bei der Beschaffung an. Rückverfolgbarkeit, Nachhaltigkeit und stabile Lieferantenbeziehungen sind dabei die wichtigsten Grundsteine für ein hervorragendes Produkt. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Lieferanten und viel Präsenz in den Herkunftsländern können gemeinsam Qualitätsparameter der Rohwaren kontinuierlich verbessert werden. Diese Wachs-Qualitäten lassen wir in Zusammenarbeit mit spezialisierten Laboren sorgfältig untersuchen und kommunizieren offen mit dem Kunden für Transparenz und Vertrauen. Wir achten auf eine stetige Verbesserung der sozialen und ökologischen Aspekte rund um unser Produktportfolio.

Die kontinuierliche Entwicklung eines nachhaltigeren Portfolios und das Angebot alternativer Produktlösungen ist ein wichtiger Beitrag zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele und zur Unterstützung der Kreislaufwirtschaft. Gemeinsam mit Lieferanten und Kunden konzentrieren wir uns in der Forschung und Entwicklung auf innovative Alternativen, um Umweltbelastungen zu reduzieren, Energie und Ressourcen zu sparen und so eine umweltfreundliche und vor allem nachhaltige Gewinnung und Produktion zu unterstützen.

4.2 Verantwortung in der Lieferkette

Wir übernehmen Verantwortung für Umwelt- sowie Menschenrechts-, Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette. Wir arbeiten daran, ökologische und soziale Risiken, negative Auswirkungen sowie Entwicklungspotentiale entlang der Lieferkette zu erfassen und zu bewerten. Durch unsere Ethical Purchase Policy stellen wir sicher, dass auch unsere Zulieferer qualifiziert sind, unsere Standards einzuhalten.



Kahl ist Mitglied des im Jahr 2004 auf Initiative des WWF gegründeten Roundtable on Sustainable Palm Oil (**RSPO**). Als zentrale Organisation versucht man, nachhaltige Anbaumethoden für Palmöl zu fördern und so die Umweltschädigung zu begrenzen. Andere Mitglieder des Roundtables sind neben Umweltschutzverbänden und anderen NGOs vor allem Unternehmen und Institutionen aus der Wertschöpfungskette des Palmöls, darunter Plantagenbetreiber, Händler und industrielle Abnehmer von Palmöl, aber auch Investoren und Banken. Ein Zertifizierungssystem soll die Einhaltung der Prinzipien und Kriterien sicherstellen. Erzeuger werden bei der RSPO-Zertifizierung darauf hin geprüft, dass Palmöl entsprechend diesen Kriterien produziert wurde. Die RSPO-Zertifizierung von Händlern und anderen Unternehmen der Lieferkette soll sicherstellen, dass Angaben über die Verwendung zertifizierten Palmöls der Wahrheit entsprechen. Die RSPO-Zertifizierung der Lieferkette erlaubt und prüft hierbei verschiedene Arten von Angaben. Kahl hat sich für eine Massenbilanzierung entschieden. Dabei wird ein bestimmtes Mischungsverhältnis aus zertifiziertem und nicht-zertifiziertem Palmöl entlang der Lieferkette bis zum Endprodukt sichergestellt.



Als Mitglied der im Jahr 2018 gegründeten **IRC** verfolgt

Kahl das Ziel, die sozialen und Biodiversitäts-Probleme der Carnauba-Wertschöpfungskette zu überwinden.



In der nordöstlichen Region Brasiliens, in den Provinzen Piauí und Ceará, die zu den ärmsten Regionen Brasiliens gehören, findet ein großer Teil der Carnauba-Produktion statt. Das Land leidet unter schwierigen Bedingungen und es herrscht ein unzureichendes Management des lokalen Lebensraums. Arbeiter berichten von langen und übermäßigen Arbeitsstunden sowie Ausbeutung, wobei letzteres nicht ausschließlich auf den Carnauba-Sektor begrenzt ist.

Verglichen zu früher haben Arbeiter bereits Verbesserungen erfahren. Trotzdem erhalten einige von ihnen immer noch keinen Mindestlohn, zu wenig Schulungen und nur unzureichenden Zugriff auf Erste-Hilfe-Ausrüstung im Feld. Dennoch haben sich die Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen mit der Distribution von persönlicher Schutzausrüstung und Schulungen für Maschinenbetreiber verbessert. Da 95 % der Carnauba-Produktion mit 100.000 – 200.000 involvierten Arbeitern in Piauí und Ceará stattfindet, liegt es Kahl am Herzen, dabei zu helfen, Brasiliens aktuelle Situation zu verbessern, um eine nachhaltige und faire Carnauba-Produktion zu sichern.



Um dies zu verwirklichen, ist Kahl Teil der IRC, die die Zusammenarbeit für Menschenrechts- und Biodiversitätspraktiken in der Carnaubawertschöpfungskette in Brasilien, im Einklang mit den Anforderungen der **Union for Ethical Biotrade** (UEBT), fördert. Ziel ist es, die Carnaubaverarbeitungsunternehmen dabei zu unterstützen, die Arbeits- und Wohnbedingungen der Arbeiter zu verbessern. Neben Kahl sind u.a. auch brasilianische sowie internationale Akteure, die Regierung und Zivilgesellschaftsinstitutionen Teil des Projekts, und müssen sich als Mitglieder der IRC an gewisse Verpflichtungen halten, wie z.B. nicht auf der Strafverfolgungsliste der Sklavenarbeitsunternehmen der brasilianischen Regierung gelistet zu sein, Rückverfolgung zu ermöglichen oder jährliche Überprüfungen Dritter. Die Ergebnisse lassen sich bereits sehen: Die IRC erreichte Fortschritte in Form von Präsentationen auf internationalen Events, Dialoge mit lokalen Regierungen, Zusammenarbeit zwischen den IRC-Mitgliedern und Verbesserungen der Praktiken in der Wertschöpfungskette (z.B. Schulungen oder Rückverfolgung).



Verarbeitungsunternehmen dabei zu unterstützen, die Arbeits- und Wohnbedingungen der Arbeiter zu verbessern. Neben Kahl sind u.a. auch brasilianische sowie internationale Akteure, die Regierung und Zivilgesellschaftsinstitutionen Teil des Projekts, und müssen sich als Mitglieder der IRC an gewisse Verpflichtungen halten, wie z.B. nicht auf der Strafverfolgungsliste der Sklavenarbeitsunternehmen der brasilianischen Regierung gelistet zu sein, Rückverfolgung zu ermöglichen oder jährliche Überprüfungen Dritter. Die Ergebnisse lassen sich bereits sehen: Die IRC erreichte Fortschritte in Form von Präsentationen auf internationalen Events, Dialoge mit lokalen Regierungen, Zusammenarbeit zwischen den IRC-Mitgliedern und Verbesserungen der Praktiken in der Wertschöpfungskette (z.B. Schulungen oder Rückverfolgung).

Kahl kauft Carnaubawachs ausschließlich von brasilianischen Produzenten, die über eine UEBT-Mitgliedschaft verfügen.



Kahl unterstützt seit Anfang 2022 ein soziales Projekt in Pedro II in Piauí/ Brasilien. Zusammen mit anderen Sponsoren wie der Firma Brasil Ceras und dem Instituto Sustentabilidade da



carnauba
sustainability institute

Carnaúba hat die Fundação Santa Ângela das Projekt **Inclusive Carnaúba for Education and Biodiversity** ins Leben gerufen. Dreißig Studenten aus Familien, die im Carnaubawachs-Sektor tätig sind, konnten sich für berufsfördernde Kurse in den Bereichen Landwirtschaft, Agrarindustrie und Tierhaltung einschreiben. Es wurde ein spezielles Beratungsunternehmen beauftragt, welches auf die Entwicklung von Modellen für Agroforstsysteme spezialisiert ist, Systemmodelle für den nachhaltigen Umgang mit der Carnaubapalme zu entwickeln und den Studenten näher zu bringen. Es geht um Erhaltung der Fauna und Flora, sowie dem Umgang mit der Palme als Einkommensquelle. Die Sponsoren beteiligen sich an den Kosten für das Bildungsangebot, sowie für Unterkünfte für die Studenten und den Materialien für die Kurse. Im März 2022 haben die Kurse begonnen und wurden auch 2024 weitergeführt.

4.2.1 Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Alle Lieferanten werden über unsere Ethical Purchase Policy über unsere Compliance-Grundsätze informiert und sind verpflichtet, diese zu beachten.

Unser jährlicher Bewertungsprozess für Lieferanten und Dienstleister beinhaltet eine CSR-Risikoanalyse und dient als Entscheidungsgrundlage für unser Lieferantenmanagement. Die CSR-Risikoanalyse erfolgt nach den Kriterien Korruption, Menschenrechte, Arbeitsrechte und Umwelt sowie der Dokumentation, die die Lieferanten zu den Themen Ethik, Nachhaltigkeit und Umwelt zur Verfügung stellen. Zur Bewertung werden Auswertungen von NGOs zu diesen Themen herangezogen und in das Bewertungsschema geringes, mittleres oder hohes Risiko eingestuft. Die Risikoanalyse geht mit 20 % in die Gesamtbewertung der Lieferanten ein. Wir möchten damit sicherstellen, dass Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen unseres Rohstoffbeschaffungsprozess eine entscheidende Rolle spielen.

Des Weiteren erfassen wir einige Kennzahlen im Bereich nachhaltige Beschaffung (siehe 7.3).

4.2.2 Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung

Im Jahr 2024 haben wir eine neue Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung eingeführt, die uns als Rahmen für unser Handeln in diesem Bereich dient und unsere ethischen Grundsätze widerspiegelt. Sie orientiert sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation.

4.3 Qualitätsmanagement

Zur Erfüllung vertraglich vereinbarter Kundenanforderungen sowie zur Planung, Durchführung, Überwachung und Verbesserung aller qualitätsrelevanten Tätigkeiten und zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit unterhält die Kahl GmbH & Co. KG ein Qualitätsmanagement (QM)-System gemäß **DIN EN ISO 9001:2015**.

Unsere Qualitätspolitik bezieht sich auf die Bereiche Kundenzufriedenheit, Produktqualität, Produktsicherheit, kontinuierliche Verbesserung und Personalverantwortung. Einmal im Jahr werden von der Unternehmensleitung in Zusammenarbeit mit den Bereichsverantwortlichen im Rahmen der Bewertung des QM-Systems messbare Qualitätsziele erarbeitet und festgelegt. Die Zielerreichung wird im darauffolgenden Jahr in der Bewertung des QM-Systems ermittelt. Die Dokumentation des QM-Systems ist in die einzelnen Geschäftsbereiche untergliedert. Jeder Bereich ist in weitere Kapitel unterteilt. Alle Dokumente werden nach einem festgelegten Code bezeichnet. Die aktuellen Dokumente des QM-Handbuches sind für alle Mitarbeiter im hausinternen EDV-Netzwerk hinterlegt. Informationen über Aktualisierungen, Neuausgaben oder andere Veränderungen der Dokumente erfolgen vom Qualitätsmanagement per E-Mail an die Mitarbeiter. Alle externen Reklamationen und internen Abweichungen werden erfasst und prozentual in Zusammenhang mit den ausgelieferten Chargen gebracht.

5. UMWELT

Wie auch auf viele andere Unternehmen wirken sich die Folgen von Klimawandel und Umweltzerstörung unmittelbar auch auf Kahl aus: Natürliche Ressourcen werden knapper, fossile Energieträger auf lange Sicht teurer und nicht zuletzt Kunden in der Auswahl ihrer Lieferanten kritischer.

Für die Koordination von Klima- und Umweltschutzmaßnahmen haben viele Unternehmen inzwischen Umweltmanagementsysteme eingeführt. Sie dienen dazu, die Schwachstellen in Unternehmen systematisch aufzudecken und zu beseitigen sowie die eigene Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. Wir haben uns entschieden, die nötigen Vorbereitungsmaßnahmen für eine mögliche Zertifizierung nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 anzugehen. Dafür wurde eine Projektlaufzeit von 5 Jahren angesetzt.

Im Jahr 2024 haben wir unsere Umweltrichtlinie überarbeitet, da zentrale Themen wie Energieverbrauch, Treibhausgase und Biodiversität zuvor gar nicht oder nur unzureichend angesprochen wurden. Wir wollen diese Themen nun ausführlicher betrachten und konkrete Ziele und Maßnahmen festlegen, um unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen.

5.1 Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz

Wie hoch ist der Carbon Footprint von Kahl? Um diese Frage zu beantworten, müssen sowohl die direkt und indirekt verursachten Emissionen als auch die vor- und nachgelagerten Aktivitäten innerhalb der Wertschöpfungskette, betrachtet werden. Wir bestimmen jährlich die direkt und indirekt verursachten Emissionen basierend auf Mobilität, Strom- und Heizöl-Verbrauch (Scope 1 und 2). Diese Berechnung dient als Grundlage für die Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen zur Emissionsreduzierung.

Zwar verwenden wir bei Kahl zu 100 % Ökostrom, uns geht das aber nicht weit genug. Wir möchten als Etappenziel bis 2030 die Scope 2 Emissionen um 50 % reduzieren, dafür setzen wir auf Solarenergie, ein Lichtkonzept zum Stromsparen und eine automatische Regulierung der Heizkörper.

Im Zuge des Lichtkonzepts wurde die alte Lichtanlage im Lager durch eine neue moderne individuell programmierbare Anlage ersetzt. Es wurden Bereiche definiert, in denen das Licht gedimmt ist und nur auf volle Leistung hochschaltet, sobald der Bereich angefahren oder betreten wird. Durch Bewegungsmelder und zeitlich begrenzte Nachlaufzeiten wurde eine optimale und allen Bedürfnissen angepasste Beleuchtung installiert, die im Vergleich zur vorherigen, jährlich ca. 81 % CO₂ an Treibhausgasemissionen einsparen wird.

5.1.1 Energieaudit

Wir haben 2024 ein Energieaudit nach Maßgabe der DIN EN 16247-1 von einem unabhängigen externen Dienstleister durchführen lassen. Ziel des Audits ist die Schaffung von Klarheit und Transparenz in Hinblick auf Strukturen und Prozesse, energetische Potenziale und personelle Voraussetzungen zur nachhaltigen Steigerung der Energieeffizienz/-nutzung. Der Fokus lag dabei auf unserer Produktion.

Nach Durchführung des Audits wurden mehrere der vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt, darunter waren einige bereits vorher in Planung. Die folgenden Maßnahmen wurden umgesetzt: Optimierung der Programmierung der elektrischen Thermostate, Installation von LED-Leuchtkörpern im Lager und die Prüfung der Statik für die Installation einer Photovoltaik-Anlage.

Die Prüfung einer Alternative für den Dampfkessel und die Optimierung der Energieerzeugung wird als Projekt mit Start im Jahr 2025 umgesetzt. Weitere Möglichkeiten und Vorschläge aus dem Energieaudit werden im Rahmen dieses Projekts betrachtet.

5.1.2 Installation von Ladesäulen für Mitarbeiter

Bei unseren Dienstfahrzeugen handelt es sich ausschließlich um Hybridmodelle, weshalb schon seit einigen Jahren Ladesäulen für diese installiert wurden. Um auch Mitarbeitern ohne Dienstfahrzeug das kostenlose Aufladen ihres PKWs zu ermöglichen, haben wir 2024 weitere Ladesäulen installiert. Dies soll unsere Mitarbeiter ermutigen, vermehrt Hybrid- oder Elektroautomobile zu nutzen.

5.2 Abfall, Recycling und Ressourcenverbrauch

Abfallvermeidung hat für uns oberste Priorität und entstandener Abfall wird getrennt, denn Mülltrennung ist der effizienteste Weg, um Recycling zu fördern. Daher herrscht bei Kahl in den Bereichen Labor, Produktion und Lager eine strenge Mülltrennung laut Gewerbeabfallverordnung.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, so viel wie nötig aber so wenig wie möglich an allgemeinen Verbrauchsmaterialien zu nutzen. Im Unternehmen sind überall, wo möglich, aufladbare Batterien und Akkus im Einsatz. Wir haben die Anzahl gedruckter Etiketten signifikant reduziert und 90 % unserer Kunden auf einen digitalen Rechnungsversand umgestellt.

6. ZIELE, MAßNAHMEN UND AUSBLICK

6.1 Ziele

Als zukünftige Ziele haben wir uns folgendes vorgenommen:

- Einer der Top-Arbeitgeber in der Region werden
- Digitalisierung weiter vorantreiben mit Fokus auf der Reduktion von Ausdrucken
- Ab 2026 ≥ 75 % erneuerbare sowie ≥ 10 % in Hinsicht Nachhaltigkeit zertifizierte Rohstoffe einkaufen
- In Einklang mit Science Base Targets (SBT) bis 2030 Scope 1 und 2 ≥ 50 % einsparen
- Innovative Prozesse in der Produktion etablieren
- Soziale Projekte in Mittel- und Südamerika unterstützen
- FSC-Zertifizierung für Candelillawachs
- Corporate Volunteering bei sozialen Projekten in der Region etablieren



6.2 Maßnahmenkatalog

Wir sind uns bewusst, dass ein nachhaltiges CSR-Management mit großen Veränderungen in Unternehmen und Organisation über Einzelmaßnahmen hinausgehen muss. Allerdings tragen auch kleine, kurzfristig umzusetzende Maßnahmen sowohl zum Erfolg als auch zur bewussten Implementierung im Unternehmen bei. Dazu zählen wir die Bearbeitung bzw. Umsetzung der folgenden Punkte:

Wildblumenwiese

Auf einer Fläche von ca. 900 m² neben unserem Warenlager wird seit dem Frühjahr 2022 die Wiese nicht mehr abgemäht. So ist eine Wildblumenwiese entstanden, die Schmetterlingen, unseren Kahl Bienen aber auch Wildbienen, Käfern und anderen Insekten Nahrung und Schutz bietet – und das bis in den Herbst hinein.

Neue Richtlinien und Überarbeitung Umweltrichtlinie

Um einen Rahmen für unser Handeln in diesem Bereich zu definieren, haben wir dieses Jahr zwei neue Nachhaltigkeitsrichtlinien eingeführt: Nachhaltige Beschaffung (siehe 4.2.2) und Arbeitsbedingungen und Menschenrechten (siehe 3.4). Des Weiteren haben wir unsere Umweltrichtlinie überarbeitet, um zentrale Themen ausführlicher anzusprechen und unser Engagement mit konkreten Zielen und Maßnahmen zu untermauern. Unsere Richtlinien werden regelmäßig weiterentwickelt und angepasst.

Energieaudit

Wir haben 2024 ein Energieaudit nach Maßgabe der DIN EN 16247-1 von einem unabhängigen externen Dienstleister durchführen lassen (siehe 5.1).

Ladesäulen für Mitarbeiter

Um auch Mitarbeitern ohne Dienstfahrzeug das Aufladen ihres PKWs zu ermöglichen, haben wir 2024 weitere Ladesäulen installiert. Dies soll sie ermutigen, vermehrt Hybrid- oder Elektroautomobile zu nutzen (siehe 5.1).

Lichtkonzept Lager

Im Lager wurde die alte Lichtanlage durch eine neue moderne individuell programmierbare Anlage ersetzt (siehe 5.1).

Schulungen Ethik für Führungskräfte

Wir haben im Jahr 2024 Schulungen im Bereich Ethik für alle Führungskräfte eingeführt. Die Schulungen sollen alle zwei Jahre aufgefrischt werden (siehe 2.2).

6.3 Ausblick

Außerdem haben wir einen Maßnahmenkatalog für die kommenden fünf Jahre zusammengestellt, der die Realisierung unserer Ziele forciert.

- ISCC+ Zertifizierung
- Planung der Installation einer Photovoltaikanlage
- Mögliche Flächenentsiegelung prüfen lassen



Über die konkreten Maßnahmen hinaus, laufen bei uns auch längerfristige Projekte, bei denen wir den Zeithorizont noch nicht kennen. Dazu gehört z.B. die Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette und deren CO₂-Ausstoß und die Scope 3 Berechnung. Die geeigneten Maßnahmen zur Reduzierung und Neutralisierung müssen noch erarbeitet werden.

7. KENNZAHLEN

7.1 Ethik / Compliance

GRI 2016: 205, 205-2, 205-3

Wir fühlen uns dem Leitbild des ordentlichen Kaufmanns verpflichtet und sind der festen Überzeugung, dass wir wirtschaftlichen Erfolg nur erreichen können, wenn wir nach diesem Leitbild handeln. Der gute Ruf von Kahl und das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, und Behörden hängen entscheidend von dem Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab. Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße können dieses Vertrauen erheblich beeinträchtigen und dem Unternehmen und allen Mitarbeitern großen Schaden zufügen. Wir setzen uns daher für die Bekämpfung jeglicher Art von Korruption, Bestechung und wettbewerbswidrigem Verhalten ein.

Dieser Grundsatz ist in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben. Sämtliche Mitarbeiter werden bei Eintritt in unser Unternehmen zu den Inhalten des Verhaltenskodex geschult. Des Weiteren haben wir Richtlinien zur Vermeidung von Interessenkollisionen und zur Gewährung und Annahme von Zuwendungen. Alle Lieferanten werden über unsere Ethical Purchase Policy über unsere Compliance-Grundsätze informiert und sind verpflichtet, diese zu beachten.

Jeder Mitarbeiter, der begründete und nachvollziehbare Anhaltspunkte auf Straftaten, unzulässige Geschäftspraktiken sowie sonstige gravierende Risiken besitzt, kann und soll sich anonym an unseren Ombudsmann wenden (Whistle Blowing Verfahren). Wir haben im Jahr 2024 Schulungen im Bereich Ethik für alle Führungskräfte eingeführt. Die Schulungen sollen alle zwei Jahre aufgefrischt werden. Im Jahr 2025 wird eine Risikoanalyse im Bereich Ethik und Informationssicherheit durchgeführt.

Wir definieren und erheben für den Bereich Geschäftsethik die folgenden Kennzahlen:

Bezeichnung	Anzahl absolut / prozentual für 2024
Angestellte, die über Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren in Kenntnis gesetzt wurden	77 / 100 %
Lieferanten, die über Richtlinien zur Korruptionsverfahren in Kenntnis gesetzt wurden	117 / 100%
Angestellte, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben*	13 / 17 %
Anzahl der Berichte mittels Whistleblower-Verfahren	0
Zahl der bestätigten Korruptionsfälle	0

* alle Mitarbeiter mit Führungsposition erhielten Schulungen in diesem Bereich

7.2 Mitarbeiter / Soziales

Mitarbeiter

GRI 2021: 2-7, 2-8

Die insgesamt 77 Beschäftigten teilen sich auf in 49 % männlich und 51 % weiblich. Ob Mitarbeiter einer anderen Identität angehören, ist unbekannt. Es arbeiten 18 Mitarbeiter in Teilzeit.

Stand: 31.12.2024	Anzahl Mitarbeiter	davon männlich (absolut / prozentual)	davon weiblich (absolut / prozentual)	<30 Jahre (absolut / prozentual)	30-50 Jahre (absolut / prozentual)	>50 Jahre (absolut / prozentual)
Angestellte	77 / 100 %	38 / 49,3 %	39 / 50,7 %	2 / 3,9 %	32 / 41,6 %	42 / 54,5 %
In Leitungs- funktionen*	15	11 / 73,3 %	4 / 26,7 %	0 / 0	4 / 26,7 %	11 / 73,3 %

* dazu gehören alle Führungskräfte, inklusive Geschäftsführer, Direktoren und Teamleiter

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

GRI 2016 401-1a,1b

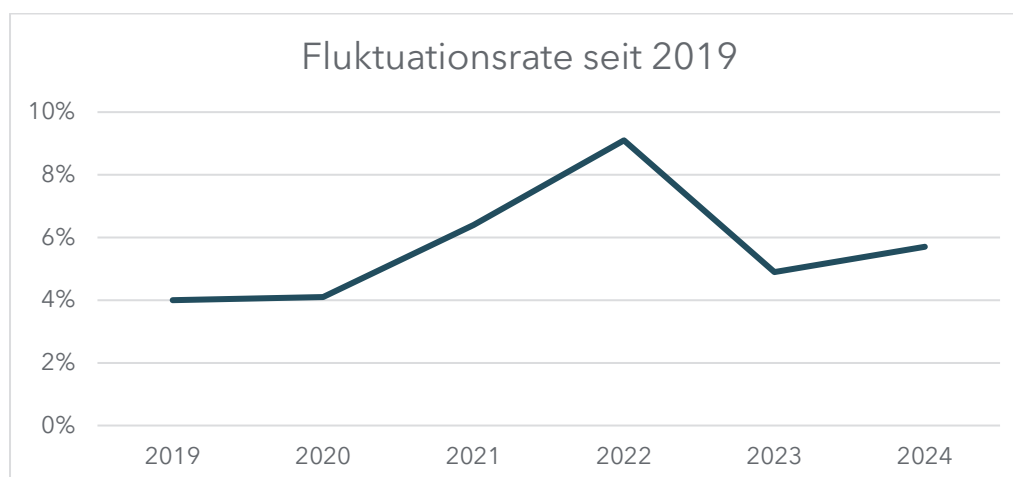
Stand: 31.12.2024	Anzahl Mitarbeiter (absolut / prozentual)	Männlich (absolut / prozentual)	Weiblich (absolut / prozentual)	<30 Jahre (absolut / prozentual)	30-50 Jahre (absolut / prozentual)	>50 Jahre (absolut / prozentual)
Neue Beschäftigte	10 / 13 %	7 / 9,1 %	3 / 3,9 %	4 / 5,2 %	3 / 3,9 %	3 / 3,9 %
Austritte	10 / 13 %	8 / 10,4 %	2 / 2,6 %	4 / 5,2 %	4 / 5,2 %	2 / 2,6 %

Berichtsjahr 2024

Fluktuationsrate nach
Schlüter-Formel* 5,7 %

Durchschnittliche
Betriebszugehörigkeit 8,92 Jahre

$$*Schlüter - Formel = \frac{\text{freiwillige Abgänge}}{\text{Personalbestand Anfang der Periode} + \text{Zugänge}} * 100$$



Elternzeit

GRI 2016: 401-3

Zum Selbstverständnis als Familienunternehmen gehört die aktive Unterstützung unserer Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten sowie individuelle Freistellungsregelungen schaffen den notwendigen Freiraum für Kinderbetreuung, Elternzeit oder die Pflege von Angehörigen.

Wir wollen durch konkrete Maßnahmen ein Arbeitsumfeld fördern, das auf Vertrauen, Flexibilität und gegenseitiger Wertschätzung basiert. Damit leisten wir nicht nur einen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit, sondern stärken auch die langfristige Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Berichtsjahr 2024	Anzahl Mitarbeiter	davon männlich	davon weiblich
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit	3	2	1
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	2	1	1
Angestellte, die nach Beendigung an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind / Rückkehrrate	2 / 100 %	1	1

Gesundheit und Arbeitssicherheit

GRI 2018:403

Jahr	2024
Gesamtzahl Arbeitsunfälle	5
davon meldepflichtig	4
davon Wegeunfall	1
Berufskrankheitsrate	0
Ausfalltage ab dem 1. Tag nach Arbeitsunfall	71
arbeitsbedingte Todesfälle	0
Krankheitsrate	5,56 %

Im Jahr 2024 gab es fünf Arbeitsunfälle, wovon vier meldepflichtig waren. Meldepflichtig ist ein Unfall, wenn der Mitarbeiter länger als drei Tage ausfällt. Das Gesundheitsmanagement von Kahl arbeitet kontinuierlich an der Optimierung der einzelnen Arbeitsbereiche. Mitarbeiter, die nach einer längeren Fehlzeit zurückkehren, möchten wir erfolgreich wiedereingliedern. Das betriebliche Eingliederungsmanagement erarbeitet dabei individuelle Lösungen, um die Arbeitssituation optimal auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters anzupassen.

Weiterbildung & Schulung

Die kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie. In einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt verstehen wir Weiterbildung nicht nur als Investition in die individuelle Entwicklung, sondern auch als Grundlage für Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit und langfristigen Unternehmenserfolg. Besonderen Wert legen wir auf Chancengleichheit beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen. Durch transparente Prozesse und bedarfsgerechte Angebote stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten – unabhängig von Position, Alter oder Arbeitszeitmodell – von unseren Qualifizierungsmaßnahmen profitieren können.

Berichtsjahr 2024

Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter	5,55 h
--	--------

7.3 Lieferkette

7.3.1 Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Es ist unser Ziel Einflüsse auf die Umwelt durch Einkaufsaktivitäten zu verringern und die Menschenrechte zu schützen. Dafür muss sichergestellt werden, dass Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette durch die Einführung und Aufrechterhaltung definierter Beschaffungspraktiken Berücksichtigung findet. Grundlegend hierfür ist die jährliche Schulung unserer Einkaufsmitarbeiter zur nachhaltigen Beschaffung. Künftig soll es für diese Mitarbeiter zusätzlich regelmäßige Schulungen im Bereich Ethik/Compliance geben.

Berichtsjahr 2024	
Anzahl / Prozentzahl der Einkäufer, die eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung erhalten haben	3 / 100%

Wir bewerten alle unsere Lieferanten bezüglich Nachhaltigkeitsaspekten. Dabei haben wir die folgenden Kriterien definiert:

- hat unsere Ethical Purchase Policy (EPP) anerkannt
- veröffentlicht jährlichen CSR-Bericht bzw. ist Mitglied bei EcoVadis oder ähnlicher Organisation
- hat Zertifizierung in Hinsicht auf Nachhaltigkeit z.B. ISO 14001 oder RSPO
- lobt Nachhaltigkeit in seiner Dokumentation bzw. auf seiner Webseite aus

Im Rahmen einer risikobasierten Auditplanung werden Naturwachslieferanten mit einem Einkaufsjahresvolumen von mehr als 5.000 kg im Abstand von drei Jahren vor Ort auditiert. Die Audits beinhalten neben Qualitätsfragen auch die Überprüfung der CSR-relevanten Themen.

Anzahl Lieferanten	117
davon bzgl. Nachhaltigkeit bewertet	100 %
Haben unsere Ethical Purchase Policy unterschrieben	100 %
Davon mit CSR-Berichterstattung	62 %
Davon mit nachhaltiger Zertifizierung	53 %
Davon mit Aussagen zur Umweltpolitik	3 %
Lieferanten bei denen im Berichtsjahr ein Vor-Ort Audit durchgeführt wurde	1,7 %
Berichtsjahr	2024

Unser jährlicher Bewertungsprozess für Lieferanten und Dienstleister beinhaltet eine CSR-Risikoanalyse und dient als Entscheidungsgrundlage für unser Lieferantenmanagement. Die CSR-Risikoanalyse erfolgt nach den Kriterien Korruption, Menschenrechte, Arbeitsrechte und Umwelt sowie der Dokumentation, die die Lieferanten zu den Themen Ethik, Nachhaltigkeit und Umwelt zur Verfügung stellen. Zur Bewertung werden Auswertungen von NGOs zu diesen Themen herangezogen und in das Bewertungsschema geringes, mittleres oder hohes Risiko eingestuft.

Im Zuge der Risikoanalyse ergab sich 2024 die folgende Einstufung unserer Lieferanten:

Anzahl Lieferanten	117
CSR-Risiko hoch	13 %
CSR-Risiko mittel	40 %
CSR-Risiko gering	47 %

Lokale Lieferanten

GRI 2016: 204-1

Unsere Naturwachslieferanten stammen aufgrund der spezifischen Produktanforderungen häufig aus entfernten Ländern. Dennoch legen wir bei der Auswahl weiterer Rohstoffe großen Wert auf lokale Lieferanten, um die regionale Wirtschaft zu stärken, Transportwege zu verkürzen und unsere ökologische Bilanz zu verbessern. Durch diese bewusste Beschaffungspolitik möchten wir einen Beitrag zu nachhaltigen Lieferketten leisten und gleichzeitig die lokale Gemeinschaft unterstützen.

Technische Lieferanten, Handwerker, Dienstleister:

Jahr	Aktive Lieferanten	Davon lokale Lieferanten (absolut / prozentual)
2024	170	113 / 66%

Lieferanten für Rohstoffe, Verpackungen und Hilfsstoffe:

Jahr	Aktive Lieferanten	Davon lokale Lieferanten (absolut / prozentual)
2024	117	35 / 30%

Unsere lokalen Lieferanten kommen aus der nördlichen Hälfte Deutschlands mit Sitzen in Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt.

7.3.2 Material / Rohstoffe

GRI 2016 301-1

Im Jahr 2024 haben wir insgesamt 6.059 Tonnen Materialien verbraucht. Davon entfallen 73,9 % auf erneuerbare Rohstoffe, die aus nachhaltigen Quellen stammen und sich regenerieren können, sowie 26,1 % auf nicht erneuerbare Rohstoffe, die aus endlichen Ressourcen stammen und sich nicht oder nur langsam erneuern. Diese Aufteilung ermöglicht es uns, unsere Ressourcennutzung transparenter zu machen und gezielt Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz und Nachhaltigkeit zu entwickeln.

Gewicht eingesetzter Materialien 2024:		
Nicht erneuerbare Rohstoffe	1.583,2 t	26,1 %
Erneuerbare Rohstoffe	4.475,8 t	73,9 %
Gesamt	6.059,0 t	100 %

Die Materialien enthalten ausschließlich Rohstoffe. Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Verpackungen sind nicht erfasst. Die Mengenangaben beruhen auf Messungen.

Menge an nachhaltig zertifizierten Rohstoffen

Wir erfassen den Anteil der als nachhaltig zertifizierten eingekauften Rohstoffen gemessen am gesamten Rohstoff-Einkaufsvolumen. Darunter verstehen wir Produkte, die aus biologischem Anbau stammen und Palmprodukte mit RSPO-Zertifizierung. Diese Kennzahl dient zur Überprüfung unseres Ziels 10 % nachhaltige Rohstoffe einzukaufen.

Berichtsjahr 2024

Prozentsatz an nachhaltig zertifizierten Rohstoffen bezogen auf die Einkaufsmenge	9,62 %
---	--------

Palmöl- und Palmkernöl-Produkte

Von allen Palmöl- und Palmkernöl- basierten eingekauften Rohstoffen waren 98,6 % RSPO zertifiziert.

Berichtsjahr 2024

Prozentualer Anteil zertifizierter Palmöl- oder Palmkernölprodukte	98,6 %
--	--------

7.4 Umwelt

7.4.1 Treibhausgasemissionen

GRI 2016:305-1, 305-2, 305-4

Gesamt	1.249,1 t CO₂eq
Direkte THG-Emissionen / Scope 1	1.040,9 t CO ₂ eq
Indirekte THG-Emissionen / Scope 2 (location-based)	208,2 t CO ₂ eq
Indirekte THG-Emissionen / Scope 2 (market-based)	0
Jahr	2024
Intensität (t CO ₂ eq/Mio. EUR)	26,5

Unsere Treibhausgasbilanz wird gemäß dem Greenhouse Gas (GHG) Protokoll erstellt. Dieses gilt weltweit als Standard für die Bilanzierung und Berichterstattung von Treibhausgasen. Die Emissionsfaktoren beziehen wir aus öffentlich zugänglichen und anerkannten Datenbanken darunter die der DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs, United Kingdom) und ADEME. Diese Quellen gewährleisten die Verlässlichkeit und Aktualität der Emissionsdaten. Kahl GmbH & Co. KG ist nicht emissionshandelspflichtig.

Unsere Scope 2 Emissionen haben wir sowohl mit dem location-based (ortsbasierten) als auch mit dem market-based (marktbasiertem) Ansatz berechnet. Marktbasierte Zahlen beziehen sich auf die Emissionsfaktoren des Stromlieferanten oder eines individuellen Stromprodukts. Da wir ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen, liegen unsere marktbasierten Emissionen bei null. Ortsbasierte Zahlen hingegen beziehen sich auf die durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Gebiets, in dem der Stromverbrauch stattfindet.

Die Intensität der THG-Emissionen berechnet sich aus der Summe direkten und indirekten THG-Emissionen (Scope 1 und 2) und bezieht sich auf die Umsatzmenge.

7.4.2 Energie

GRI 2016: 302-1

Der Energieverbrauch wird überwacht und dokumentiert. Aus Vergleichen zu Vorjahren konnten Maßnahmen zur Verbesserung der Verbrauchsreduzierung abgeleitet werden, um Energie effizienter zu nutzen.

Bezeichnung	Verbrauch 2024
Stromverbrauch	451.002 kWh
Heizölverbrauch	320.432 L
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	11.711.815 MJ
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	0
Gesamtenergieverbrauch	13.335.422 MJ
Gesamtverbrauch aus erneuerbaren Energien	1.623.607 MJ (451.002 kWh)

Der Brennstoffverbrauch umfasst Heizöl, Erdgas und Pkw-Kraftstoffe der Firmenwagen. Es wurde kein Brennstoff aus erneuerbaren Quellen verbraucht. Zusätzlich zum Brennstoffverbrauch verzeichnete wir einen Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien von 451.002 Kilowattstunden (kWh). Weitere Energieformen, werden nicht genutzt. Ebenso wenig wurden Energiearten wie Strom, Wärme, Kühlung oder Dampf von Kahl an Dritte verkauft.

Der gesamte Energieverbrauch von Kahl setzt sich demnach aus dem nicht erneuerbaren Brennstoffverbrauch und dem Ökostromverbrauch zusammen.

7.4.3 Wasser

GRI 2018: 303-1, 303-3, 303-4

Wir sind bestrebt, den Einsatz und den Verbrauch von Ressourcen während unseres Produktionsprozesses möglichst gering zu halten und möchten den Verbrauch von Rohstoffen, aber auch von Hilfs- und Betriebsstoffen sowie von Wasser und Energie reduzieren bzw. im besten Fall vermeiden. Hier leistet uns unser Qualitätsmanagementsystem eine wertvolle Unterstützung, indem wir durch präventive Maßnahmen fehlerhafte Prozessergebnisse auf ein Mindestmaß begrenzen.

Wir benötigen Wasser für die Kühlung der Anlagen während der Herstellung unserer Produkte, der Reinigung von Laborgeräten und gebrauchtem Geschirr, sowie für die sanitären Anlagen. Das Wasser beziehen wir über den lokalen Versorger der Gemeinde sowie über einen betriebseigenen Brunnen. Es wird durch Pumpen über ein Sammelbecken zu den Anlagen geleitet. Der Rücklauf erfolgt über einen Tank.

Da keine Zusätze für das Wasser zur Kühlung unserer Anlagen benötigt oder verwendet werden, darf es nach Gebrauch unverändert wieder eingeleitet werden. Regelmäßige Kontrollen durch ein unabhängiges Labor bestätigen die Unbedenklichkeit des Wassers. Im Labor verwenden wir einen Fettabscheider, um zu vermeiden, dass nach der Reinigung der Laborgefäße Wachsrückstände in das Wasser gelangen können oder Leitungen verstopft werden.

Der Verbrauch von Wasser wird monatlich (Brunnenwasser) bzw. jährlich (Abwasser) dokumentiert und kritisch durch die Werksleitung beurteilt. Wir planen die Einführung einer Richtlinie zum Wassermanagement im Jahr 2025 sowie die Schulung unserer Mitarbeiter.

Wassermanagement-Kennzahlen für das Jahr 2024:

Wasserentnahme nach Quelle:

Brunnenwasser (Grundwasser)	30.845 L
Leitungswasser (Wasser von Dritten)	4.985 L
Gesamt	35.830 L

Wasserrückführung nach Quelle:

Einleitung in örtliche Gewässer (Oberflächenwasser)	30.845 L
Kanalisation (Wasser von Dritten)	4.985 L
Gesamt	35.830 L

7.4.4 Abfall

GRI 2020: 306-1, 306-3, 306-4, 306-5

Wir folgen einer systematischen Herangehensweise, indem in erster Linie Maßnahmen zur Vermeidung von Abfällen getroffen werden, die einem Recycling bzw. einer möglichen stofflichen Verwertung immer vorausgehen. Leider lassen sich Abfälle nicht vollständig vermeiden, jedoch stellen wir durch eine konsequente Trennung von Abfallströmen der anfallenden Abfälle sicher, dass diese einer umweltgerechten Entsorgung zugeführt werden. Wir erfüllen unsere Pflichten zur Nachweisführung und erstellen regelmäßig eine Gesamtbilanz aller Abfälle, die deren gesetzeskonforme Entsorgung beschreibt. Bei der Herstellung unserer Produkte verwenden wir nur sehr wenige Chemikalien. Somit fallen auch nur geringe Mengen Lösemittel oder Waschflüssigkeiten an, die über entsprechend zertifizierte Dienstleister entsorgt werden. Bei deren Entsorgung achten wir darauf, dass diese nicht freigesetzt werden und somit keine Gefahr für die Umwelt darstellen können. Wir führen die erforderlichen Nachweise der gesetzeskonformen Abfallentsorgung und dokumentieren diese in einem jährlichen Bericht. Weiterhin achten wir darauf, dass bei der Handhabung, der Beförderung, Lagerung oder beim Recycling sowie der Wiederverwertung dieser Stoffe ein sicherer Umgang gewährleistet ist.

Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls sowie eine Aufschlüsselung nach Zusammensetzung:

Berichtsjahr	2024
Gesamtgewicht Abfall	343,17 t
gefährliche Abfälle	0,35 t
nicht gefährliche Abfälle	342,82 t
Gemischte Siedlungsabfälle	206,54
Holz	48,04
Lösemittel	0,35
Waschflüssigkeiten	55,90
Eisen und Stahl	4,93

Verwerteter Abfall / Von Entsorgung umgeleiteter Abfall:

Bezeichnung		davon gefährlich	davon ungefährlich
Gesamter verwerteter Abfall	132,07 t	0	132,17 t
Nach Entsorgungsverfahren:			
Recycling	76,17 t	0	76,17 t
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	55,90 t	0	55,90 t

Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall:

Bezeichnung	Menge	davon gefährlich	davon ungefährlich
Gesamter entsorgter Abfall	211,11 t	0,35 t	210,76 t
Nach Entsorgungsverfahren:			
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	210,76 t	0	210,76 t
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0,35	0,35	0