

Nachhaltigkeitsbericht 2024

ZUKUNFT VERANTWORTUNGSVOLL GESTALTEN

Alles auf einen Blick

INHALTSVERZEICHNIS

01 **Einleitung**
Vorwort der Geschäftsleitung

4

05 **Umwelt & Klima**
Teilnahme am KLIMAfit-Projekt | Klima Facts & Figures |
Wesentliche Reduktionspotenziale | Abfallwirtschaft | Energie

20–27

02 **Über den Bericht**
Freiwilliger Nachhaltigkeitsbericht 2024

5

06 **Soziales**
Mitarbeiterkennzahlen | Mitarbeitergewinnung, Bindung &
Entwicklung | Arbeitssicherheit | BGM | Gesundheits- und
Gemeinschaftsangebote | Gesellschaftliches Engagement

28–39

03 **Unser Unternehmen**
Geschichte | Produkte | Branchen & Märkte |
Wertschöpfungskette

6–15

07 **Governance**
Korruption und Bestechung | Schutz von Hinweisgebern |
Schwere Menschenrechtsvorfälle

40–43

04 **Nachhaltigkeitsmanagement**
Team & Organisation | Wesentlichkeit | Stakeholder

16–19

VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist für uns weit mehr als ein Trend – sie ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und unseres täglichen Handelns. Als mittelständisches Unternehmen tragen wir Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, unseren Kunden, der Gesellschaft und der Umwelt. Diese Verantwortung nehmen wir ernst und verstehen sie als Auftrag, aktiv zu einer zukunftsfähigen Welt beizutragen.

Die Herausforderungen unserer Zeit sind komplex: Klimawandel, Ressourcenknappheit und soziale Ungleichheiten erfordern ein Umdenken in allen Bereichen. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften nicht nur ökologisch notwendig, sondern auch ökonomisch sinnvoll ist. Deshalb setzen wir auf Innovation, Effizienz und Transparenz, um unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern und unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen umfassenden Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie geben. Wir zeigen, welche Maßnahmen wir bereits umgesetzt haben, wo wir Fortschritte erzielen konnten und welche Ziele wir uns für die kommenden Jahre gesetzt haben.

Ein besonderer Fokus liegt auf unserer regionalen Verantwortung. Als Unternehmen mit Hauptsitz in Scheer sehen wir uns nicht nur als Arbeitgeber, sondern als aktiver Teil der Gemeinschaft. Wir fördern lokale Initiativen, unterstützen Vereine und Bildungsprojekte und setzen auf regionale Lieferketten, um die Wertschöpfung in unserer Heimat zu stärken. Nachhaltigkeit beginnt für uns vor Ort – in der Zusammenarbeit mit Menschen, die unsere Region lebenswert machen.

Unser Anspruch ist es, nicht nur gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern einen echten Mehrwert für Umwelt und Gesellschaft zu schaffen. Wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit gelingt nur gemeinsam. Deshalb laden wir Sie ein, diesen Weg mit uns zu gehen – mit Vertrauen, Innovationskraft und Engagement.

Wir danken allen Mitarbeitenden, Partnern und Kunden, die uns auf diesem Weg begleiten und mit ihrem Einsatz dazu beitragen, unsere Ziele zu erreichen. Gemeinsam gestalten wir eine Zukunft, die lebenswert bleibt – für uns und für kommende Generationen.



S. Späh

Sandra Späh
Geschäftsführerin

FREIWILLIGER NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024



Mit unserem ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024 geben wir einen umfassenden Überblick über unsere Strategie, Maßnahmen und Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit. Ziel dieses Berichts ist es, unsere unternehmerische Verantwortung transparent darzustellen und unsere Stakeholder – von Mitarbeitenden über Kundinnen und Kunden bis hin zu Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit – über unsere nachhaltigen Aktivitäten zu informieren.

Die Erstellung erfolgt freiwillig, orientiert sich jedoch bereits an den Anforderungen der CSRD sowie den ESRS der EU, die für große Unternehmen (über 1.000 Mitarbeitende) voraussichtlich ab dem Geschäftsjahr 2027 verpflichtend werden. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung befindet sich die finale EU-Regulierung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung mit dem Omnibus-Entwurf der EU-Verordnung noch in der politischen Abstimmung.

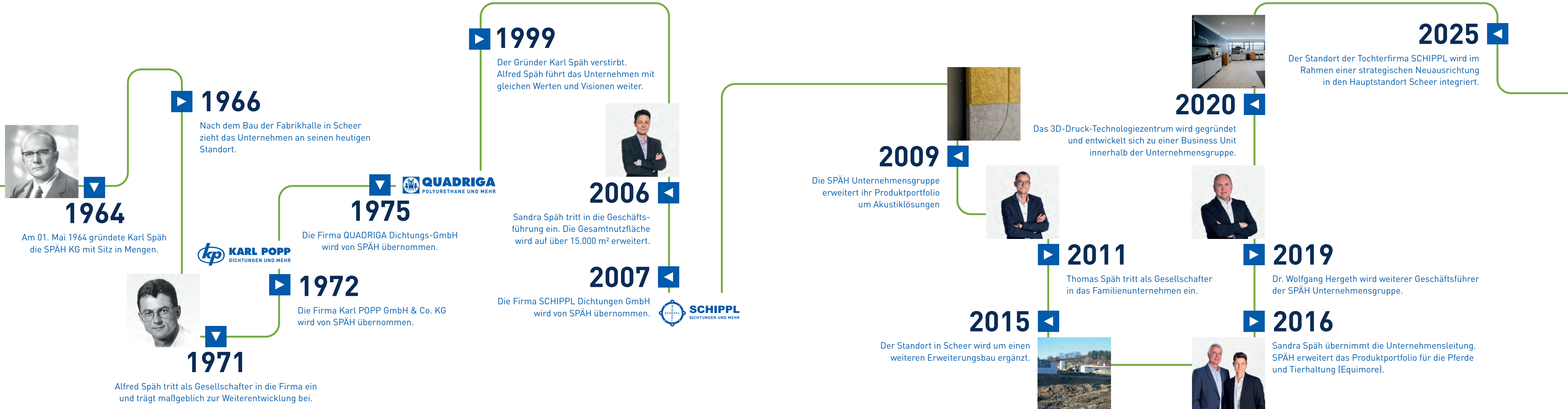
Mit diesem Bericht möchten wir frühzeitig eine erlässliche und vergleichbare Grundlage für den Dialog mit unseren Interessengruppen schaffen und kontinuierliche Verbesserungen in unserem Nachhaltigkeitsmanagement ermöglichen. Der Berichtszeitraum umfasst das Kalenderjahr 2024 und beleuchtet sowohl erreichte Meilensteine als auch zukünftige Chancen, Risiken und Herausforderungen. Der Fokus liegt dabei auf ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten, die für unser Unternehmen besonders relevant sind. Wir berichten über zentrale Themen wie die Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks, Ressourceneffizienz, nachhaltige Lieferketten sowie soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden und der Gesellschaft. Darüber hinaus ordnen wir unsere Aktivitäten den jeweiligen Sustainable Development Goals (SDGs) zu.

Ein wichtiger Bestandteil dieses Berichts ist die freiwillige und frühzeitige Auseinandersetzung mit den zukünftigen Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Wir möchten Erfahrungen sammeln, um unsere Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig nutzen wir den Bericht, um transparent über unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten und unsere strategische Ausrichtung zu informieren.

Bereits im zweiten Halbjahr 2024 haben wir – mit professioneller externer Unterstützung – grundlegende Arbeiten für die künftige gesetzliche SRD-Berichterstattung umgesetzt. Dazu zählen unter anderem die doppelte Wesentlichkeitsanalyse, Stakeholder-Befragungen, die Priorisierung relevanter Handlungsfelder, Zieldefinitionen, die Ableitung von Maßnahmen und Kennzahlen sowie die Erstellung einer Nachhaltigkeits-Roadmap.

Dieser Bericht richtet sich an alle, die sich für unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit interessieren, und soll als Informations- und Orientierungshilfe dienen. Wir verstehen Nachhaltigkeit als dynamischen Prozess und betrachten diesen Bericht als Ausgangspunkt für weitere Entwicklungen sowie den kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern.

Wir freuen uns über Ihr Feedback und Ihre Anregungen, um unsere Berichterstattung und unser nachhaltiges Handeln weiter zu verbessern. Ihre Rückmeldungen helfen uns, unsere Strategie zu schärfen und gemeinsam eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.





1964 GRÜNDUNG



539 BESCHÄFTIGTE



4 STANDORTE



KARL SPÄH GMBH & CO. KG



SCHIPPL DICHTUNGEN GMBH



QUADRIGA DICHTUNGS-GMBH



KARL POPP GMBH & CO. KG

Unser Unternehmen

PRODUKTVIELFALT IM ÜBERBLICK

Unsere Produktvielfalt basiert auf der präzisen Verarbeitung nichtmetallischer Werkstoffe und einem tiefen Verständnis für individuelle Anforderungen. Als zuverlässiger C-Teile-Partner entwickeln wir hochwertige Dichtungen und technische Teile, die Funktionalität, Qualität und Effizienz vereinen. Zertifizierte Materialien, flexible Prozesse und technisches Know-how sichern passgenaue Lösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Dichtungen



Gummi- und Kunststoffteile



Halbzeuge



Additive Fertigung



Hauseigener Werkzeugbau



Nacharbeit

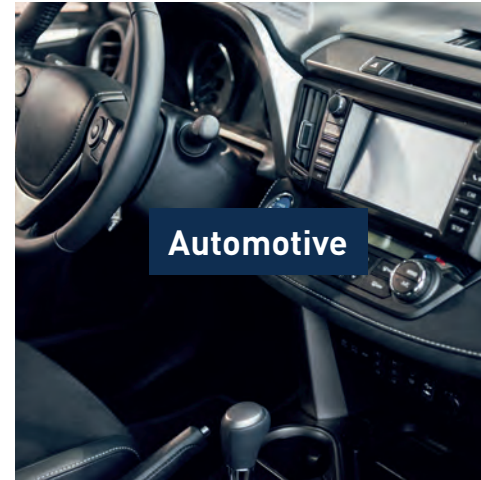


Unser Unternehmen

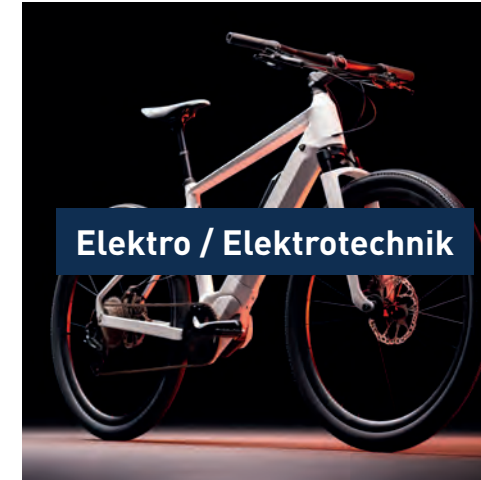
BRANCHEN & MÄRKTE

Seit mehr als 60 Jahren sind wir als Spezialist in der Verarbeitung von Gummi und Kunststoff tätig und versorgen zahlreiche Branchen und Märkte. Unsere besondere Stärke liegt in dieser breiten Aufstellung. Unsere Produkte kommen in der Automotive-Industrie, Elektronik, Maschinenbau, Heizung-, Klima- und Sanitärtechnik, Armaturen-, Ventil- und Pumpentechnik sowie in der Medizintechnik zum Einsatz.

Automotive



Elektro / Elektrotechnik



Maschinen- und Anlagenbau



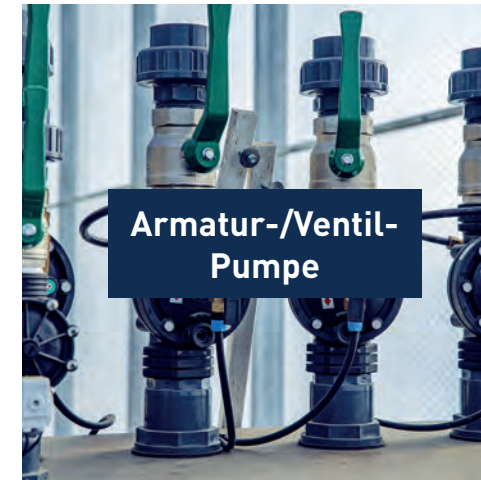
Sonstige Branchen & Märkte



Medizintechnik



Armatur-/Ventil-Pumpe



Heizung-Klima-Sanitär



- ▶ Transport und Logistik
- ▶ Lebensmittelindustrie
- ▶ Landwirtschaft
- ▶ Industriearmaturen
- ▶ Gesundheitswesen
- ▶ Bauhauptgewerbe
- ▶ Gummi- & Kunststoffverarbeitung
- ▶ Möbelbau
- ▶ Erneuerbare Energien

WIE WIR UNSERE WERTE LEBEN



Serviceorientiertes Arbeiten



Partnerschaft & Fairness



Ressourcenschonendes Arbeiten



Nachhaltige Rohstoffe



Sichere Arbeitsplätze



Termingerechte Lieferung

SPÄH DESIGNED ACOUSTIC

SPÄH Designed Acoustic steht für moderne, leistungsstarke und zugleich umweltbewusste Akustiklösungen. Durch die Verwendung von recycelten PET-Flaschen tragen wir aktiv zur Reduzierung von Plastikmüll bei und fördern die Kreislaufwirtschaft. Dabei legen wir großen Wert darauf, dass unsere Produkte nicht nur umweltfreundlich, sondern auch langlebig und funktional sind.

Der Recyclingprozess ermöglicht es, gebrauchte PET-Flaschen in hochwertige Akustikpaneele zu verwandeln – ein Material, das robust, gesundheitlich unbedenklich und vollständig wiederverwertbar ist. Mit diesem Ansatz fördern wir Kreislaufwirtschaft, reduzieren Abfallaufkommen und senken den CO₂-Fußabdruck unserer Produkte messbar.

SPÄH Designed Acoustic verbindet damit innovative Raumakustik mit verantwortungsvollem Handeln: Für Räume, die gut klingen – und für eine Zukunft, die auf nachhaltige Lösungen baut.



WERTSCHÖPFUNGSKETTE

1. Rohstoff- & Halbzeugbeschaffung

- Die Wertschöpfung beginnt mit der Beschaffung hochwertiger Materialien. Dazu gehören Elastomere, Kunststoffe und zellige Werkstoffe in Form von Platten, Stäben und Rohren.
- SPÄH verfügt über ein großes Materiallager, was eine schnelle Verfügbarkeit und hohe Flexibilität ermöglicht.
- Die Auswahl der Lieferanten erfolgt nach strengen Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien, um sowohl technische Anforderungen als auch Umweltstandards zu erfüllen.

2. Werkzeug- & Formenbau

- Ein entscheidender Prozess ist die Herstellung von Werkzeugen und Formen im eigenen Haus. Dies erlaubt eine präzise Anpassung an kundenspezifische Anforderungen und verkürzt die Durchlaufzeiten.
- Durch den internen Werkzeugbau kann SPÄH komplexe Geometrien realisieren und flexibel auf Änderungen reagieren, was besonders für Prototypen und Kleinserien wichtig ist.

3. Produktion

- Die Fertigung umfasst eine Vielzahl moderner Verfahren: Stanzen, Drehen, Fräsen, Wasserstrahl- und Laserschneiden sowie das Gießen und Formen von Polyurethan und Vulkollan®.
- Ergänzt wird dies durch additive Fertigung (3D-Druck), die für Prototypen und Serien eingesetzt wird.
- Diese Vielfalt ermöglicht es, sowohl Einzelteile als auch Großserien effizient und präzise herzustellen.

4. Teilebearbeitung & Veredelung

- Nach der Grundfertigung erfolgt die Feinbearbeitung. Hier werden Oberflächen optimiert, Kanten entgratet und bei Bedarf Kennzeichnungen wie Bedruckungen oder Prägungen angebracht.
- Diese Schritte stellen sicher, dass die Produkte nicht nur funktional, sondern auch optisch und haptisch den Anforderungen der Kunden entsprechen.



5. Qualitätssicherung

- Alle Prozesse unterliegen strengen Qualitätskontrollen nach ISO 9001 und Umweltstandards nach ISO 14001.
- Prüfungen erfolgen sowohl während der Produktion als auch am fertigen Produkt. Dies garantiert eine gleichbleibend hohe Qualität und die Einhaltung von Nachhaltigkeitsrichtlinien.

7. Vertrieb & Service

- Der Vertrieb begleitet die Kunden von der ersten Anfrage bis zur Auslieferung.
- Fachberater unterstützen bei der Materialauswahl und der optimalen Fertigungstechnologie.

6. Lagerung & Distribution

- Ein umfangreiches Lager an Halbzeugen und Fertigteilen ermöglicht kurze Lieferzeiten und eine hohe Flexibilität.
- Die Distribution erfolgt über moderne Logistiksysteme, die eine schnelle und zuverlässige Auslieferung sicherstellen – vom Einzelteil bis zur Großserie.

8. Branchenorientierung

- Die Produkte der Karl Späh GmbH finden Anwendung in zahlreichen Branchen: Automotive, Maschinenbau, Medizintechnik, Elektrotechnik, Lebensmittelindustrie und Energie.
- Durch branchenspezifische Lösungen und individuelle Beratung wird sichergestellt, dass die Produkte exakt auf die jeweiligen Anforderungen zugeschnitten sind.

TEAM & ORGANISATION

Die Familie Späh unterstützt durch ihr persönliches Engagement die unternehmensweite Sensibilisierung für nachhaltiges Wirtschaften und treibt das Thema seit jeher aktiv voran. Im Rahmen des Projekts und der Nachhaltigkeitsaktivitäten umfasst das Aufgabenspektrum insbesondere die Festlegung übergeordneter Ziele für den Nachhaltigkeitsbericht sowie die Verankerung der Nachhaltigkeit als festen Bestandteil der Unternehmensgrundsätze der SPÄH-Unternehmensgruppe.

Im Organigramm ist das Nachhaltigkeitsmanagement als Unterpunkt der Abteilung IMS verankert. Das Team besteht aus drei engagierten Mitarbeitenden und übernimmt zentrale Aufgaben für die nachhaltige Unternehmensentwicklung. Dazu gehört die Erstellung des jährlichen CO₂-Fußabdrucks sowie die Vorbereitung und Ausarbeitung des ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts. Ziel ist es, einen umfassenden, transparenten und zukunftsweisenden Bericht gemäß den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zu erstellen.

Teilnahme an Nachhaltigkeitsprojekten

Ein wichtiger Baustein unserer Klimaschutzstrategie ist die Teilnahme am KLIMAfit-Projekt, einer Initiative des Landes Baden-Württemberg, gefördert durch den Landkreis Sigmaringen und WIS.

Das Projekt unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen in Bereichen wie Mobilität, Energie- und Ressourceneffizienz sowie Beschaffung.

Über einen Zeitraum von neun Monaten wurden die teilnehmenden Unternehmen in vier Workshops sowie durch individuelle Beratungstermine begleitet. Neben der Verringerung negativer Umweltauswirkungen und der Senkung von Kosten schafft das Programm die Grundlage, um betriebliche Klimaschutzmaßnahmen nachhaltig zu integrieren. Darüber hinaus fördert es den zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausch und stärkt die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für klimafreundliches Handeln.



WESENTLICHKEIT

Die Durchführung dieser doppelten Wesentlichkeitsanalyse liefert einen einheitlichen Prozess zur Identifizierung, Bewertung und schließlich zur Priorisierung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Wesentlichkeitsanalyse, Stakeholderanalyse und die Wesentlichkeitsmatrix bilden das Rückrad des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichtserstattung bei der Späh Unternehmensgruppe.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde durch das Nachhaltigkeitsteam initiiert und umgesetzt. Zu Beginn erfolgte die Erarbeitung der Grundlagen für das Thema Nachhaltigkeit sowie die Definition eines strukturierten Prozesses.

Im Rahmen mehrerer Workshops wurden zunächst die relevanten Stakeholder identifiziert und priorisiert. Anschließend erfolgte die Abstimmung mit den Fachabteilungen, um die für die SPÄHUnternehmensgruppe besonders wesentlichen Themen zu bestimmen. So wurde beispielsweise im Bereich „Soziales“ gemeinsam mit der Personalabteilung (HR) analysiert, welche Aspekte für die Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung sind. Durch diesen kooperativen Ansatz ist sichergestellt, dass alle relevanten Perspektiven berücksichtigt werden und die Wesentlichkeitsanalyse eine solide Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie bildet.

Als Ergebnis des detaillierten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse konnten aus zu den drei zentralen Nachhaltigkeitsthemen, Umwelt, Soziales und Governance insgesamt 37 Auswirkungen identifiziert werden von denen 29 Themen als wesentlich gelten.

Dazu zählen die ökologischen Themen Klimaschutz, Energie sowie Wasser und die Kreislaufwirtschaft zum Thema recycelbare Materialien.

Die Nachhaltigkeitsthemen Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie die Arbeitsbedingungen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette wurden im sozialen Bereich als wesentlich identifiziert.

Im Bereich Governance wurden die Themen Unternehmenskultur, der Schutz von Hinweisgebern und die Themen Korruption und Bestechung als wesentlich bewertet.

Environmental

- ▶ Klimaschutz & Energie
- ▶ Verschmutzung
- ▶ Wasser und Meeresressourcen
- ▶ Kreislaufwirtschaft - Abfälle

Social

- ▶ Arbeitsbedingungen
- ▶ Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- ▶ Sonstige arbeitsbezogene Rechte

Governance

- ▶ Unternehmenskultur
- ▶ Schutz von Hinweisgebern
- ▶ Korruption und Bestechung

Für eine erfolgreiche und verantwortungsvolle Unternehmensentwicklung ist der Austausch mit unseren Stakeholdern entscheidend. Nur wenn wir ihre Erwartungen und Anforderungen verstehen, können wir fundierte und nachhaltige Entscheidungen treffen. Die aktive Einbindung unserer Anspruchsgruppen bildet die Grundlage für gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln und unterstützt die Priorisierung relevanter Nachhaltigkeitsthemen.

Zu den wichtigsten Stakeholdern der SPÄH-Unternehmensgruppe zählen unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, lokale Gemeinschaften sowie Finanzinstitute und Versicherungen. Diese Gruppen wurden als besonders relevant identifiziert, da sie in hohem Maße von unseren geschäftlichen Aktivitäten betroffen sind oder diese wesentlich beeinflussen können. Die Einbindung erfolgt in unterschiedlichen Kategorien – von internen Einflüssen wie Mitarbeitenden und Geschäftsbereichen bis hin zu externen wie Kunden, Lieferanten und gesellschaftlichen Organisationen.

Im Rahmen der Stakeholderbefragung wurde allen relevanten Anspruchsgruppen die Möglichkeit geboten, durch eine Online-Umfrage aktiv am Prozess teilzunehmen. Um eine breite Beteiligung sicherzustellen, wurden die verschiedenen Gruppen über zielgerichtete Kommunikationswege informiert:

Die Anwohnerinnen und Anwohner in der direkten Nachbarschaft erhielten entsprechende Informationen per Flyer, Kunden, Lieferanten sowie Dienstleister und Banken wurden per E-Mail eingeladen und die Mitarbeitenden über das interne Personalsystem auf die Umfrage aufmerksam gemacht.

Auf diese Weise hatten sämtliche Stakeholder die Gelegenheit, ihre Erwartungen, Einschätzungen und Anregungen einzubringen und so zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie beizutragen.

Die Ergebnisse der Stakeholder-Einbeziehung werden systematisch in die Entscheidungsprozesse des Unternehmens integriert. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Bewertung der Wesentlichkeit ein und beeinflussen die Priorisierung von Maßnahmen zur Minderung negativer Auswirkungen oder zur Förderung positiver Effekte.

Folgende Top-Handlungsfelder haben sich aus der Umfrage ergeben:

- ▶ Treibhausgasemissionen
- ▶ Reduktion ökologischer Auswirkungen
- ▶ Attraktives Arbeitsumfeld



Interne Stakeholder	Externe Stakeholder								
Interne Einflüsse	Wirtschaftliche Einflüsse			Politische Einflüsse	Sozio-kulturelle Einflüsse			Regional-ökologische Einflüsse	
Mitarbeiter	Lieferanten	Kunden	Banken, Versicherungen	Politik, Gesetzgeber, Behörden, Wirtschaftsprüfer	Öffentlichkeit und Medien	Nachbarn	Vereine, Sport, Bildung, Kultur	Interessenverbände	End of Life

UMWELT & KLIMA

Der Schutz von Umwelt und Klima ist für uns ein zentraler Bestandteil verantwortungsvollen Handelns. Als Unternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung, die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeiten zu minimieren und aktiv zur Erreichung globaler Klimaziele beizutragen. Die fortschreitende Erderwärmung und die Verknappung natürlicher Ressourcen erfordern ein Umdenken – nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch in der Industrie.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als ganzheitlichen Ansatz, der über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben hinausgeht. Unser Ziel ist es, Emissionen zu reduzieren, Ressourcen effizient zu nutzen und die Kreislaufwirtschaft zu fördern. Dabei setzen wir auf innovative Technologien, kontinuierliche Prozessoptimierungen und die Einbindung unserer Mitarbeitenden.

Durch gezielte Maßnahmen in verschiedenen Bereichen leisten wir einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz. Gleichzeitig sehen wir Umwelt- und Klimaschutz nicht nur als Pflicht, sondern als Chance, unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und langfristig Verantwortung für kommende Generationen zu übernehmen.



TEILNAHME AM KLIMAFIT-PROJEKT

Im Jahr 2023 und im Berichtsjahr 2024 haben wir die SPÄH-Unternehmensgruppe im Standort Scheer erfolgreich am Förderprogramm KLIMAFit des Landes Baden-Württemberg teilgenommen. Dieses Programm unterstützt Unternehmen dabei, ihre Klimaschutzpotenziale zu identifizieren und umzusetzen, um Treibhausgasemissionen zu reduzieren und Energiekosten nachhaltig zu senken.

Wir sind gemeinsam mit sechs Unternehmen aus der Region in das Projekt gestartet. Die Teilnahme erfolgte im Rahmen des sogenannten Konvoi-Ansatzes, bei dem sich mindestens fünf Organisationen zusammenschließen, um gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. Durch diesen Ansatz konnten wir nicht nur von fachkundiger Beratung profitieren, sondern auch den Wissenstransfer und das Networking mit anderen Unternehmen intensivieren.

Im Projekt wurden unsere Energieverbräuche detailliert analysiert und eine Klimabilanz erstellt. Darauf aufbauend haben wir individuelle Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen entwickelt. In drei Workshops, begleitet von Expertinnen und Experten von CMC Sustainability, erhielten wir praxisnahe Unterlagen und Impulse zu energierelevanten Themen. Ergänzend dazu fanden Vor-Ort-Beratungen statt, bei denen konkrete Schwachstellen identifiziert und Einsparpotenziale aufgezeigt wurden.

Neben den ökologischen Vorteilen bietet die Teilnahme am KLIMAFit-Projekt auch Imagevorteile: Mit der Auszeichnung als „KLIMAFit-Betrieb“ dokumentieren wir unser Engagement für Klimaschutz und nachhaltiges Wirtschaften. Darüber hinaus sind wir bis heute Teil eines KLIMAFit-Netzwerks, das den Austausch mit anderen teilnehmenden Unternehmen ermöglicht. So bleiben wir informiert, wie weit andere Firmen – auch aus anderen Konvois – bei der Umsetzung ihrer Klimaschutzmaßnahmen sind. Dieses Netzwerk ist für uns ein wichtiger Baustein, um kontinuierlich voneinander zu lernen und gemeinsam Fortschritte im Klimaschutz zu erzielen.



Treibhausgasbilanz der SPÄH-Unternehmensgruppe

Die SPÄH-Unternehmensgruppe hat das Beratungsunternehmen CodeGaia beauftragt, die Treibhausgasemissionen für das Geschäftsjahr 2024 zu berechnen und eine umfassende Treibhausgasbilanz zu erstellen. Ziel dieser Analyse ist es, die Emissionen transparent nach ihrer Entstehung darzustellen und damit die Grundlage für eine langfristige Klimaschutzstrategie zu schaffen. Auf Basis der Ergebnisse wurden bereits Handlungsfelder und Maßnahmen für die kommenden Jahre definiert.

Der vorliegende Emissionsbericht wurde nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol) erstellt. Die dafür erforderlichen Unternehmensdaten stellte die SPÄH-Unternehmensgruppe CodeGaia zur Verfügung.



Grundlagen der Treibhausgasbilanzierung

Das Greenhouse Gas Protocol (GHG) ist der international führende Standard zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen in Unternehmen. Entwickelt vom World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), basiert es auf den Prinzipien Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit – vergleichbar mit der finanziellen Rechnungslegung. Das GHG Protocol definiert die organisatorischen und operativen Grenzen einer Bilanz sowie die Einteilung der Emissionen in drei Kategorien (Scopes):

- **Scope 1:** Direkte Emissionen aus eigenen Quellen (z. B. Heizöl, Kraftstoffe, Kältemittel)
- **Scope 2:** Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (z. B. Strom, Fernwärme)
- **Scope 3:** Indirekte Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten (z. B. eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Arbeitswege)

Gemeinsam mit CodeGaia wurden die zeitlichen, organisatorischen und operativen Systemgrenzen für die Bilanz festgelegt. Die Treibhausgasbilanz umfasst alle Emissionen, die im direkten Zusammenhang mit der Wertschöpfung des Unternehmens stehen.

Zeitraum: Januar bis Dezember 2024
Organisatorische Grenze: SPÄH-Unternehmensgruppe mit 612 Mitarbeitenden
Operative Grenzen: Emissionskategorien gemäß GHG Protocol, zugeordnet zu Scope 1–3

- Im Bereich Scope 1 wurden demnach die Emissionskategorien Heizöl, Kraftstoffe sowie Kältemittel erfasst. Die eingetragenen Daten beruhen auf Realwerten.
- Im Bereich Scope 2 wurden die Emissionskategorien Stromverbrauch und Fernwärme betrachtet. Die Qualität der eingetragenen Daten basiert auf Realwerten.
- Im Bereich Scope 3 wurden die Emissionkategorien „Gekaufte Waren und Dienstleistungen“ einbezogen. Die Datenqualität basiert auf den einzelnen Buchungslisten. Mit in Betrachtung aufgenommen wurden zudem die Emissionskategorien „Geschäftsreisen“ und Hotelübernachtungen sowie Arbeitsweg und Homeoffice der Mitarbeiter. Hier basiert die Datenqualität auf Realwerten und Schätzwerten. Im Bereich Ressourcennutzung und Ressourceneffizienz wurde die Emissionskategorie Wasser/Abwasser und das Abfallaufkommen im Unternehmen. Die Datenqualität basiert auf Realwerten.

Die Erstellung der Treibhausgasbilanz erfolgt bei der Späh Unternehmensgruppe jedes Jahr. Die erste Treibhausgasbilanz wurde für das Geschäftsjahr 2023 erstellt. Die vorliegende Treibhausgasbilanz betrifft das Geschäftsjahr 2024 und wird 2025 veröffentlicht.

Bilanzjahr Ergebnis	
Gesamtemissionen im Berichtsjahr	11.796,05 Tonnen CO ₂ e
Teilergebnis Scope 1 und 2	467,99 Tonnen CO ₂ e
Teilergebnis Scope 3	11.328,15 Tonnen CO ₂ e

Übersicht Corporate Carbon Footprint pro Mitarbeiter 2024

Zuordnung	Emissionen nach Kategorie	2024 [t CO ₂ e]
Scope 1	Wärmeverbrauch	66,66
	Kraftstoffverbrauch	145,89
	Kältemittel	22,97
	Summe	235,52
Scope 2	Stromverbrauch	0 (Ökostrom)
	Fernwärme	232,47
	Summe	232,47
Scope 3	Gekaufte Waren und Dienstleistungen	10220
	Nachgelagerter Transport und Vertrieb	496,90
	Vorgelagerter Transport und Vertrieb	0,000832
	Brennstoffe - und energiebezogene Aktivitäten	316,53
	Pendeln der Mitarbeiter	208,44
	Geschäftsreisen	34,95
	Summe	11.328,15

KLIMA FACTS & FIGURES

Die Auswertung des Corporate Carbon Footprint zeigt deutlich, dass bei der SPÄH-Unternehmensgruppe insbesondere zwei Bereiche den größten Anteil an den Gesamtemissionen haben:

- **Scope 1:** Der Kraftstoffverbrauch im Unternehmen
- **Scope 3:** Eingekaufte Waren und Dienstleistungen

Darüber hinaus entstehen auch beim Pendeln der Mitarbeitenden sowie beim nachgelagerten Transport erhebliche Mengen an Treibhausgasemissionen. Diese Bereiche stellen wichtige Ansatzpunkte für zukünftige Reduktionsmaßnahmen dar.



Die Emissionen von der SPÄH-Unternehmensgruppe im Jahr 2024 betragen insgesamt 11.796,05 Tonnen CO₂e. Dies entspricht...



...der Menge CO₂, welche etwa 1.134 Deutsche im Durchschnitt pro Jahr verursachen.



...den CO₂ Emissionen von 4.067 Flügen von Berlin nach Entebbe (Uganda).



...110,9 Millionen km mit einem durchschnittlichen neuen PKW.



...Bei 21 kg CO₂ pro Baum und Jahr würden in 20 Jahren etwa 28.086 Bäume die 11.796,05 t CO₂ binden.

CO ₂ -Fußabdruck pro Mitarbeiter	
Gesamtsumme	11.796,05 t CO ₂ e
Mitarbeiter	612
Co2 Fußabdruck pro Mitarbeiter in Tonnen	2,17 t CO ₂ e

WESENTLICHE REDUKTIONSPOTENTIALE

Energie & Klima

- Aufrüstung auf erneuerbare Energien (Photovoltaik, Wind, Biogas).
- Einführung eines Energiemanagementsystems (ISO 50001).
- Nutzung von Abwärme und intelligente Laststeuerung.
- Wasseraufbereitungsanlage

Ressourcen & Kreislaufwirtschaft

- Zero-Waste-Strategien, Recyclingquoten erhöhen.
- Einsatz von Sekundärrohstoffen und biologisch abbaubaren Materialien.

Lieferketten & Beschaffung

- Nachhaltige Lieferantenbewertung (z. B. nach ESG-Kriterien).
- Transparente Lieferketten mit CO₂-Bilanzierung.

Mobilität

- Elektrifizierung der Fahrzeugflotte, Förderung von ÖPNV und Fahrradmobilität.

Mitarbeiter & Kultur

- Schulungen zu Nachhaltigkeit, interne Green-Teams.
- Beteiligung der Belegschaft an Umweltprojekten.

Innovation

- Entwicklung klimafreundlicher Produkte oder Dienstleistungen.
- Digitalisierung zur Effizienzsteigerung (z. B. IoT für Energieverbrauch).

ABFALLWIRTSCHAFT



Ein verantwortungsvoller Umgang mit Abfällen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Umweltstrategie. Unser Ziel ist es, Abfälle nicht nur zu reduzieren, sondern auch Materialien im Kreislauf zu halten und einer weiteren Nutzung zuzuführen. Dadurch leisten wir einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Verringerung der Umweltbelastung.

Zur Sicherstellung der Transparenz und Nachverfolgbarkeit nutzen wir von unserem Dienstleister im Bereich Entsorgung und Recycling ein digitales Portal des, in dem alle relevanten Informationen zu allen Abfällen dokumentiert werden. Dieses System ermöglicht eine lückenlose Erfassung von Abfallarten, Mengen, Herkunft und Entsorgungswegen und unterstützt uns dabei, gesetzliche Anforderungen zuverlässig zu erfüllen.

In unserer Produktion fallen unterschiedliche Materialreste an, die wir nicht als Abfall, sondern als Wertstoffe betrachten. Ein Beispiel hierfür sind PTFE-Reste, die sich über das Jahr hinweg in mehreren Tonnen summieren. Anstatt diese zu entsorgen, arbeiten wir mit unserem Partnerunternehmen AWP zusammen. Die PTFE-Reste werden von AWP abgeholt und in einem speziellen Verfahren weiterverarbeitet, sodass sie erneut in der Industrie eingesetzt werden können.

Durch diese Kooperation stellen wir sicher, dass wertvolle Materialien nicht verloren gehen, sondern in den Kreislauf zurückgeführt werden. Dies reduziert den Bedarf an Primärrohstoffen und trägt zur Nachhaltigkeit unserer Prozesse bei.

Auch in anderen Bereichen prüfen wir kontinuierlich, wie wir Materialien wiederverwenden oder recyceln können. Unser Anspruch ist es, die Abfallmenge zu minimieren und gleichzeitig die Recyclingquote zu erhöhen.

ENERGIE

Energieeffizienz und Energiemanagement

Die effiziente Nutzung von Energie ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Unser Ziel ist es, den Energieverbrauch kontinuierlich zu optimieren, Ressourcen zu schonen und die CO₂-Emissionen zu reduzieren. Um dies zu erreichen, setzen wir auf ein ganzheitliches Energiemanagement, das sowohl moderne Technologien als auch die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden umfasst.

Transparenz durch Energiemonitoring

Mit dem Energiemanagementsystem GridVis überwachen wir unseren Stromverbrauch in Echtzeit. Die detaillierte Analyse von Lastprofilen ermöglicht es uns, Energieflüsse transparent darzustellen und gezielt Optimierungspotenziale zu identifizieren. So können wir nicht nur kurzfristig auf Verbrauchsspitzen reagieren, sondern auch langfristige Strategien zur Effizienzsteigerung entwickeln.

Umgesetzte Maßnahmen zur Energieeinsparung

In den vergangenen Jahren haben wir zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um den Energieverbrauch in unseren Produktions- und Verwaltungsbereichen zu reduzieren. Dazu gehören unter anderem:

- ▶ **Umstellung auf LED-Beleuchtung:** Durch den Austausch konventioneller Leuchtmittel gegen energieeffiziente LED-Technologie konnten wir den Stromverbrauch für Beleuchtung deutlich senken.
- ▶ **Optimierung der Druckluftanlage:** Druckluft ist einer der größten Energieverbraucher in der Produktion. Durch regelmäßige Leckageprüfungen und die Anpassung der Betriebsparameter haben wir den Energiebedarf spürbar reduziert.



Überblick

SOZIALES

Unsere soziale Verantwortung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir engagieren uns für eine Arbeitswelt, die von Respekt, Fairness und Chancengleichheit geprägt ist. Vielfalt und Inklusion sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert, und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt unseres Handelns.

Dazu gehören geregelte Arbeitszeiten, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Wir bieten flexible Arbeitsmodelle, Homeoffice-Optionen und umfassende Gesundheitsprogramme, um sowohl körperliches als auch psychisches Wohlbefinden zu unterstützen. Eine offene Kommunikation, Mitspracherecht und eine gelebte Vertrauenskultur sind für uns unverzichtbar. Jede Stimme zählt – Transparenz und faire Entscheidungsprozesse stärken Vertrauen und Zusammenarbeit.

Darüber hinaus investieren wir in Aus- und Weiterbildung, um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden kontinuierlich zu erweitern und sie auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten.



Soziales

MITARBEITERKENNZAHLEN

Im Berichtsjahr 2024 waren insgesamt 539 Mitarbeitende in unserem Unternehmen beschäftigt. Besonders positiv hervorzuheben ist der ausgeglichene Frauenanteil im kaufmännischen Bereich von 51,63 %, der zu einer vielfältigen und ausgewogenen Teamstruktur beiträgt. Unsere Altersstruktur ist breit aufgestellt, mit einem Schwerpunkt in den Altersgruppen zwischen 40 und 60 Jahren, die mit ihrer Erfahrung und Fachkompetenz maßgeblich zur Stabilität und Leistungsfähigkeit des Unternehmens beitragen. Die Mitarbeiterfluktuationsquote lag im Berichtsjahr 2024 bei 16,19 %.

Mitarbeitende	Gesamt	Männlich	Weiblich	Anteil Frauen %
Auszubildende	21	12	9	42,86 %
Kaufmännische Mitarbeiter	184	89	95	51,63 %
Gewerbliche Mitarbeiter	334	213	121	34,23 %

Altersklassen der Mitarbeitenden	Anzahl Absolut	In %
<20 Jahre	14	2,59 %
20-30 Jahre	61	11,32 %
30-40 Jahre	93	17,25 %
40-50 Jahre	126	23,38 %
50-60 Jahre	157	29,13 %
>60 Jahre	88	16,33 %
Gesamt	539	100 %

Mitarbeitende	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Anzahl der Beschäftigten	310	229	539
Davon unbefristet Beschäftigte			509
Davon befristet Beschäftigte			30
Davon Vollzeitbeschäftigte			510
Davon Teilzeitbeschäftigte			29
Zahl der Ausfalltage			226

MITARBEITERGEWINNUNG, BINDUNG & ENTWICKLUNG

Die SPÄH-Unternehmensgruppe setzt seit Jahren auf vielfältige Maßnahmen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, langfristig zu binden und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Diese Initiativen spiegeln unser klares Bekenntnis zu einer nachhaltigen und mitarbeiterorientierten Unternehmensführung wider.

Mitarbeitergewinnung

Unser Ziel ist es, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden – sowohl von unseren Mitarbeitenden als auch von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Um dies zu erreichen, nutzen wir unterschiedliche Recruiting-Kanäle wie unsere Unternehmenswebsite, Online-Jobportale (z. B. Indeed) sowie die Teilnahme an Jobmessen und Karriereveranstaltungen.



Unsere strategischen Ziele zur Mitarbeitergewinnung

- ▶ Bereitstellung der für das weitere Wachstum erforderlichen qualifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- ▶ Gewinnung einer ausreichenden Anzahl an Auszubildenden

Laufende Maßnahmen zur Umsetzung

- ▶ Verstärkte Kommunikation auf den Kanälen (z.B Social Media, Karriereportalen)
 - Angebote für duale Studiengänge
 - Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten
 - Werkstudententätigkeiten
 - Praktika
- ▶ Ausbau Kontakte zu Hochschulen und Schulen

Auslandsaufenthalt Florin

„Während meiner Ausbildung hatte ich die besondere Möglichkeit, zweimal für jeweils drei Wochen im Ausland zu leben und zu arbeiten. Meine Aufenthalte in Irland und Spanien zählen zu den spannendsten und bereicherndsten Erfahrungen meines bisherigen Lebens.“

Neben der intensiven Verbesserung meiner Sprachkenntnisse erhielt ich wertvolle Einblicke in die irische und spanische Kultur sowie das dortige Familienleben. Dabei sind nicht nur neue Freundschaften entstanden, sondern auch Erinnerungen und Erfahrungen, die mich nachhaltig geprägt haben und mich ein Leben lang begleiten werden.

Diese Auslandsaufenthalte waren für meine persönliche und fachliche Entwicklung von großem Wert und ich kann jedem eine solche Erfahrung nur wärmstens empfehlen.“



MITARBEITERGEWINNUNG, BINDUNG & ENTWICKLUNG

Mitarbeiterbindung

Die SPÄH-Unternehmensgruppe verfolgt im Bereich der Mitarbeiterbindung vielfältige Maßnahmen, die auf attraktiven Arbeitsbedingungen, gezielter Personalentwicklung und einer positiven Unternehmenskultur basiert.

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Vielzahl von Extras wie flexible Arbeitszeiten, Gesundheitsprogramme und regelmäßige Mitarbeiterevents. Wir legen großen Wert auf die berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter durch interne Schulungen und Unterstützungen bei externen Weiterbildungsmaßnahmen.

Unsere familiäre Unternehmenskultur ist geprägt von flachen Hierarchien und einem respektvollen Miteinander. Sie trägt maßgeblich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und Feedbackrunden tragen dazu bei, individuelle Bedürfnisse zu erkennen und darauf einzugehen.

Unsere strategischen Ziele zur Mitarbeiterbindung

- ▶ Weitere Steigerung der Arbeitszufriedenheit und dadurch...
- ▶ ... die Senkung der Fluktuationsrate

Laufende Maßnahmen zur Umsetzung

- ▶ Angebot Mitarbeitergratifikationen (Kantine, Mitarbeiterzeitschrift (SPÄH-Inside))
- ▶ Angebot betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Arzttermine
- ▶ Flexible Arbeitszeitmodelle
- ▶ Ausstattung von ergonomischen Arbeitsplätzen, modernsten Arbeitsgeräten und Equipment



Mitarbeiterentwicklung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. Wir bieten interne und externe Schulungen, Workshops sowie Seminare an und unterstützen Führungskräfte mit speziellen Entwicklungsprogrammen.

Unsere strategischen Ziele zur Mitarbeiterentwicklung

- ▶ Kontinuierliche Fort- und Weiterbildungsangebote
- ▶ Interne Schulungen zu verschiedenen Themen

Laufende Maßnahmen zur Umsetzung

- ▶ Stärkung der internen/externen Aus-, Fort und Weiterbildungsprogramme (wie Bspw. zum Thema Nachhaltigkeit)

Mitarbeiterbeteiligung

Die SPÄH-Unternehmensgruppe fördert eine offene Kommunikationskultur und ermutigen unsere Mitarbeitenden, aktiv Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitsprogramme stärken die Beteiligung und das Engagement.

Unsere strategischen Ziele zur Mitarbeiterbeteiligung

- ▶ Stärkung der Mitarbeiterrückmeldungen - & Mitarbeitervorschläge
- ▶ Stärkung der Feedback-Kultur

Laufende Maßnahmen zur Umsetzung

- ▶ Durchführung einer Mitarbeiterbefragung

Verantwortung für Menschen und Zukunft

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist die Grundlage für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung. Arbeitssicherheit bedeutet für uns weit mehr als die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben – sie ist Ausdruck unseres Anspruchs, unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen und ihnen ein Umfeld zu bieten, in dem sie sich wohlfühlen, leistungsfähig bleiben und Vertrauen in ihre tägliche Arbeit haben.

Durch ein vorausschauendes und kontinuierlich weiterentwickeltes Sicherheitsmanagement schaffen wir die Voraussetzungen dafür, Risiken zu minimieren, Unfälle zu verhindern und Sicherheitsbewusstsein fest in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu langfristiger Wertschöpfung und zum verantwortungsvollen Umgang mit unseren Mitarbeitenden, unseren Ressourcen und unserer gemeinsamen Zukunft.



Dazu wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen und Programme umgesetzt:

- ▶ Dazu gehören regelmäßige Begehungen aller Arbeitsbereiche, bei denen potenzielle Gefährdungen frühzeitig erkannt und notwendige Verbesserungsmaßnahmen umgehend eingeleitet werden.
- ▶ Ein zentrales Element bildet die Gefährdungsbeurteilung, die für alle Arbeitsplätze, Tätigkeiten und Arbeitsmittel durchgeführt werden. Auf ihrer Grundlage entwickeln wir geeignete technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen, um Arbeitsbedingungen sicher, ergonomisch und rechtskonform zu gestalten.
- ▶ Zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit führen wir regelmäßige Schulungen durch. Dazu gehören unter anderem Staplerunterweisungen.
- ▶ Ergänzend bieten wir eine umfassende Grundschulung zur Arbeitssicherheit an, um neuen sowie bestehenden Mitarbeitenden das notwendige Wissen für einen sicheren Arbeitsalltag zu vermitteln.
- ▶ Auch die persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist ein bedeutender Bestandteil unseres Sicherheitskonzepts. Wir stellen unter anderem individuell angepassten Gehörschutz für lärmintensive Arbeitsbereiche bereit sowie hochwertige Sicherheitsschuhe, die den jeweiligen Anforderungen der unterschiedlichen Arbeitsplätze entsprechen. Ergänzend gehören der Handschuhplan und der Hautschutzplan zu unseren Maßnahmen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden umfassend zu gewährleisten.

Dazu wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen und Programme umgesetzt:

- ▶ Ein weiterer zentraler Baustein ist die arbeitsmedizinische Vorsorge, die sowohl verpflichtende als auch freiwillige Untersuchungen umfasst. Dazu zählen:
 - G20 Lärm (Pflichtvorsorge): Schutz vor gesundheitlichen Folgen durch dauerhafte Lärmbelastung.
 - G24 Kühlschmierstoffe (Pflichtvorsorge): Untersuchung für Tätigkeiten mit haut- oder atemwegsbelastenden Stoffen.
 - G25 Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten (Pflichtvorsorge): Sicherstellung der körperlichen und geistigen Eignung für das Führen und Bedienen von Fahrzeugen oder Maschinen.
 - G37 Bildschirmarbeitsplätze (Angebotsvorsorge): Prävention von Belastungen durch Bildschirmarbeit, insbesondere für Augen und Muskulatur.
 - G41 Arbeiten mit Absturzgefahr (Pflichtvorsorge): Eignungsprüfung für Tätigkeiten in Höhen oder bei Absturzrisiken.

Arbeitsunfälle 2024	
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	14
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	22,87%



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die Firma Späh hat ein eigenes Betriebliches Gesundheitsmanagement, um die Strukturen gesundheitsförderlich zu gestalten und somit die Gesundheit und das Wohlbefinden jedes einzelnen Mitarbeitenden zu fördern.

Gesundheitsförderung als fester Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmenskultur

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind zentrale Säulen unserer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Ein besonderer Höhepunkt unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements ist der jährlich stattfindende Gesundheitstag, der allen Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, sich aktiv mit verschiedenen Aspekten der physischen und mentalen Gesundheit auseinanderzusetzen.

Im Rahmen des Gesundheitstags präsentieren wir ein vielfältiges Angebot an Informationsständen und interaktiven Mitmachaktionen. Dazu gehört unter anderem der Life-Kinetik-Stand, an dem unsere Mitarbeitenden durch abwechslungsreiche Bewegungs- und Koordinationsübungen neue neuronale Verbindungen schaffen können, um ihre Leistungsfähigkeit im beruflichen wie privaten Alltag zu stärken. Ein weiteres Highlight ist das Smoothie-Bike, das auf spielerische Weise Bewegung, Ernährung und Nachhaltigkeit verbindet. Durch Muskelkraft entsteht nicht nur ein gesunder Smoothie, sondern auch ein Bewusstsein dafür, wie eng körperliche Aktivität und gesundheitsbewusste Ernährung miteinander verknüpft sind.

Darüber hinaus bietet die Deutsche Rentenversicherung wertvolle Einblicke in die Bereiche Prävention, Rehabilitation und Altersvorsorge. So erhalten unsere Mitarbeitenden fundierte Informationen, um langfristige gesundheitliche und finanzielle Entscheidungen besser planen zu können.

Ergänzt wird das Angebot durch wechselnde weitere Stände und themenspezifische Aktionen, die jedes Jahr neu zusammengestellt werden. Ebenso finden Fachvorträge von Psychologinnen und Psychologen statt, die Impulse zur Stärkung der Intuition und zum besseren Umgang mit Stress vermitteln. Mentales Training, der bewusste Umgang mit den eigenen Sinnen sowie das Vertrauen in die eigene Wahrnehmung stehen dabei im Fokus. Durch diese kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Gesundheitstags schaffen wir ein inspirierendes Umfeld, das langfristig zur Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden beiträgt und somit einen bedeutenden Teil unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie darstellt.



GESUNDHEITS- UND GEMEINSCHAFTSANGEBOTE



Neben dem jährlichen Gesundheitstag bietet SPÄH seinen Mitarbeitenden eine Vielzahl an ganzjährigen Aktivitäten und Gesundheitsangeboten, die dazu beitragen, Wohlbefinden, Teamgeist und Gesundheitskompetenz nachhaltig zu stärken. Diese Angebote stehen allen Mitarbeitenden offen und fördern sowohl die körperliche als auch die mentale Gesundheit.

Zu den festen Bestandteilen zählt der SPÄH Business Run, bei dem sportliche Aktivität und gemeinschaftliches Erleben im Mittelpunkt stehen. Ergänzend dazu ermöglichen wir besondere Gesundheitsimpulse wie ein dreitägiges Wasserfasten, das unter fachlicher Begleitung durchgeführt wird und vielen Mitarbeitenden den Einstieg in bewusster Ernährung- und Lebensgewohnheiten bietet.

Auch die Förderung sozialer und kreativer Aspekte hat einen wichtigen Stellenwert. So erfreuen sich unsere Weihnachtsbäckerei sowie verschiedene Kostümwettbewerbe großer Beliebtheit und stärken das Gemeinschaftsgefühl über Abteilungen hinweg.

Für die körperliche Fitness bieten wir regelmäßig Sportprogramme in Kooperation mit dem Top5 Fitnesscenter an – darunter TRX, Rückenfit und Spinning. Diese Kurse ermöglichen es den Mitarbeitenden, gezielt ihre Kraft, Beweglichkeit und Ausdauer zu verbessern. Darüber hinaus laden wir im Frühjahr zu gemeinsamen Frühlingswanderungen ein, die Bewegung in der Natur mit einem zwanglosen Austausch innerhalb der Belegschaft verbinden.

Ergänzt wird das Angebot durch medizinisch orientierte Vorsorge- und Präventionsmaßnahmen wie umfassende Gesundheitschecks sowie eine Darmkrebsvorsorge, die wir aktiv unterstützen. Diese Maßnahmen helfen dabei, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und die Mitarbeitenden für wichtige Präventionsthemen zu sensibilisieren.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Die Späh-Unternehmensgruppe fördert örtliche Vereine und soziale Einrichtungen in Form von Sponsoring und Geldspenden sowie materielle, technische und organisatorische Unterstützung.

- ▶ Sportvereine
- ▶ Jugendfeuerwehr Gemeindeverwaltung - Mengen-Göge-Scheer
- ▶ Amsel- Kontaktgruppe Sigmaringen
- ▶ TSV- Scheer- SPÄH Cup
- ▶ Spendenaktion für die Tiere im Tierheim
- ▶ Uvm.



Überblick

GOVERNANCE

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Grundlage für nachhaltigen Erfolg. Governance bedeutet für uns, klare Strukturen, transparente Entscheidungsprozesse und eine Kultur der Integrität zu schaffen. Wir verpflichten uns zu höchsten Standards in Bezug auf Compliance, ethisches Handeln und Risikomanagement.

Unser Ziel ist es, Vertrauen bei Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Stakeholdern zu stärken und langfristige Werte zu sichern. Dazu gehört die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, die konsequente Umsetzung interner Richtlinien sowie die Förderung einer offenen Kommunikation. Wir setzen auf klare Verantwortlichkeiten, wirksame Kontrollmechanismen und kontinuierliche Verbesserung, um sicherzustellen, dass unsere Unternehmensführung nicht nur effizient, sondern auch verantwortungsbewusst und zukunftsorientiert ist. Die Späh-Unternehmensgruppe hat einen verbindlichen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) eingeführt, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt. Dieser Kodex ist integraler Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems:

- ▶ verpflichtet alle Mitarbeitenden zur uneingeschränkten Achtung internationaler Menschenrechte
- ▶ untersagt ausdrücklich Zwangs- und Kinderarbeit in jeder Form
- ▶ garantiert das Recht auf faire Vergütung, angemessene Arbeitszeiten und gesundheitlich sichere Arbeitsbedingungen

Korruption und Bestechung

Im Berichtszeitraum wurden weder Verurteilungen noch Geldbußen aufgrund von Verstößen gegen Korruptions- oder Bestechungsgesetze verhängt, und die SPÄH-Unternehmensgruppe setzt auf konsequente Prävention durch verpflichtende Compliance- und Anti-Korruptionsschulungen für alle.



Governance

SCHUTZ VOR HINWEISGEBERN

Um mögliche negative Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen, haben wir ein strukturiertes Verfahren zur Meldung und Bearbeitung von Anliegen und Beschwerden etabliert. Gleichzeitig stärkt dieses Verfahren unsere offene Unternehmenskultur. Ein zentrales Element dieses Verfahrens ist das „sycoBASE Hinweisgeber-Portal“, das wir unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Kunden zur Verfügung stellen. Dieses webbasierte System ermöglicht es, weltweit und rund um die Uhr Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße sicher, vertraulich und – auf Wunsch – vollständig anonym zu übermitteln. Das Portal wird von einem externen Dienstleister (sycoBASE GmbH) betrieben und gewährleistet höchste Standards in Bezug auf Datenschutz und Vertraulichkeit.



1. Meldewege	Anonyme Onlineplattform (sycoBase). Für interne und externe Stakeholder zugänglich.
	E-Mail des Compliance-Bereichs
	Persönliche Meldung an die Vertrauenspersonen und Vorgesetzte.
2. Verfahren	Jede eingegangene Meldung wird umgehend registriert und in einer strukturierten Verfahrensordnung bearbeitet.
	Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen: Anonyme Hinweise sind technisch geschützt. Die SPÄH-Unternehmensgruppe behandelt alle Hinweise situationsabhängig und vertraulich, im Einklang mit der EU-Richtlinie 2019/1937.
	Innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens erhält der Hinweisgeber eine Rückmeldung zum weiteren Vorgehen.
	Hinweise werden je nach Situation vertraulich und verantwortungsvoll behandelt. Die Untersuchung erfolgt objektiv und unabhängig, unter Einhaltung interner Richtlinien und gesetzlicher Vorgaben. Werden schwerwiegende Vorwürfe bestätigt, leitet das Unternehmen gezielte Maßnahmen ein (Bspw. Arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schulungen).
3. Transparenz und Schulung	Mitarbeitende werden bei der Grundschulung über die Nutzung informiert. Zusätzlich finden sich auf der Homepage detaillierte Anweisungen zur Anwendung.

SCHWERE MENSCHENRECHTSVORFÄLLE

Im Berichtszeitraum wurden bei der SPÄH-Unternehmensgruppe keine bestätigten Vorfälle innerhalb der eigenen Belegschaft in den genannten Kategorien festgestellt.

Kategorie	Bestätigter Vorfall	Ergänzende Erläuterung
Kinderarbeit	Nein	Die Späh-Unternehmensgruppe dokumentiert und überwacht seine Prozesse systematisch. Es liegen keine Hinweise auf Kinderarbeit vor.
Zwangsarbeit	Nein	Es wurden keine Fälle von Zwangsarbeit identifiziert.
Menschenhandel	Nein	Die durchgeführten Sensibilisierungsmaßnahmen sowie die bestehenden Hinweisgebermechanismen haben keine Hinweise auf Menschenhandel im Unternehmenskontext aufgezeigt.
Diskriminierung	Nein	Beschwerden hinsichtlich diskriminierenden Verhaltens werden erfasst und bearbeitet, jedoch konnten keine strukturellen Diskriminierungsfälle bestätigt werden.
Sonstiges (z.B. Datenschutz)	Nein	Datenschutz- und Whistleblower-Richtlinien sind im ‚Code of Conduct‘ verankert und werden durch verpflichtende E-Learning-Module weiter gestärkt. (Haufe Portal)



LIEFERANTENMANAGEMENT



Management der Beziehungen zu Lieferanten

Die Karl Späh GmbH & Co. KG pflegt langfristige, partnerschaftliche Beziehungen zu ihren Lieferanten, die auf Qualität, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Das Management der Lieferantenbeziehungen ist in den internen Einkaufs- und Qualitätsrichtlinien verankert und wird zentral über den Einkauf sowie die Fachabteilungen gesteuert. Ziel ist es, Lieferkettenrisiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren, insbesondere im Hinblick auf:

- Versorgungsrisiken (z. B. Ausfall von Lieferanten, Rohstoffknappheit)
- Soziale Risiken (z. B. Verletzung von Arbeits- oder Menschenrechten in vorgelagerten Stufen)
- Compliance-Risiken (z. B. Korruption, unfaire Geschäftspraktiken)

Das Unternehmen führt daher regelmäßig Bewertungen und Audits von Lieferanten durch, insbesondere bei neuen Geschäftspartnern oder bei Hinweisen auf Nachhaltigkeitsrisiken. Kritische Lieferanten werden anhand von Risikoindikatoren (z. B. Herkunftsland, Materialart, Energieintensität, Branchenrisiko) identifiziert und gegebenenfalls einer vertieften Prüfung unterzogen. Zur Sicherstellung der Qualität und Nachhaltigkeit in der Lieferkette setzt die Karl Späh GmbH & Co. KG auf:

- Langfristige Lieferantenbeziehungen statt kurzfristiger Preisorientierung
- Transparente Kommunikation über Anforderungen und Standards
- Vertragsklauseln und Verhaltenskodizes, die die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards regeln

Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette festgestellt.

Ausblick

AUFBRUCH IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

Machen wir den Unterschied!

Mit Zuversicht blicken wir in die Zukunft: Jeder Beitrag, jede Idee und jedes Engagement bringt uns gemeinsam dem Ziel einer nachhaltigeren Welt näher. Die positiven Veränderungen, die wir bereits angestoßen haben, zeigen, was möglich ist, wenn wir Verantwortung übernehmen und mutig neue Wege gehen.

Lassen Sie uns diesen Schwung nutzen! Werden Sie Teil unseres Weges – als Partner, Kunde, Mitarbeitender oder Unterstützer. Bringen Sie Ihre Perspektiven ein, stellen Sie Fragen, machen Sie Vorschläge und gestalten Sie aktiv mit. Gemeinsam können wir mehr erreichen, als wir uns heute vorstellen können.

Lassen Sie uns jetzt handeln – für eine lebenswerte Zukunft, auf die wir alle stolz sein können!





© Karl Späh GmbH & Co. KG
Nachhaltigkeitsbericht | 2024 | 001949-00 | Änderungen vorbehalten