

sikla

NACHHALTIG- KEITSBERICHT 2024



Sikla Holding GmbH

Vorwort

Als international tätiges Unternehmen mit einer wertorientierten Unternehmenskultur, das seit drei Generationen maßgeblich von der Gründerfamilie geführt wird, übernehmen wir Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt. Unsere Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir fördern faire Arbeitsbedingungen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Vielfalt und Wertschätzung basiert. Gleichzeitig setzen wir auf ressourcenschonende Prozesse und entwickeln Lösungen für eine umweltfreundliche Zukunft. 2024 haben wir innerhalb der Sikla Gruppe gezielte Maßnahmen etabliert und weiterentwickelt, um unsere soziale und ökologische Verantwortung wirksam und messbar umzusetzen.

Vielen Dank für Ihr Interesse – viel Freude beim Lesen und Entdecken!



Gründerfamilie, von links nach rechts:

Dieter Klauß (CEO Sikla Holding GmbH),

Isabel Mörtl (Managing Director Sikla Corporate Services Headquarters GmbH),

Patricia Grüner (Director Sikla Corporate Services Headquarters GmbH),

Reiner Klauß (CEO Sikla Holding GmbH)

Liebe Leser,

Unsere Verantwortung gegenüber uns selbst, sowie zukünftigen Generationen verpflichtet uns Maßnahmen zu ergreifen, um unseren Beitrag zum Schutz unserer Erde nachzukommen. Als internationales Unternehmen arbeiten wir eng mit unseren Partnern und Lieferanten zusammen, um unsere Ziele für die Umwelt und unser sozialen Verantwortung zu erreichen.

Für das Jahr 2022 haben wir unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Heute teilen wir unseren neuesten Bericht, für das Jahr 2024 mit Ihnen.

Mit der im Jahr 2022, vom EU-Parlament verabschiedeten Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) verschärfen sich die Regeln für die Nachhaltigkeitsberichterstattung für größere Unternehmen in der EU. Wir setzen uns dafür ein, weltweit einen verantwortungsvollen Beitrag zu leisten. In diesem Sinne veröffentlichen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht freiwillig

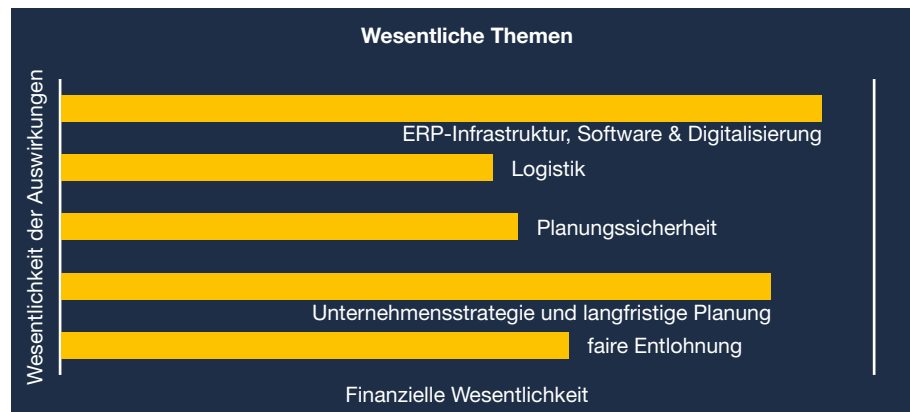
und transparent gemäß den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Darüber hinaus haben wir uns entschieden, unsere Berichterstattung freiwillig an den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) auszurichten und streben dabei den höchstmöglichen Standard an. Die European Sustainability Reporting Standards sind neu und wir gehen davon aus, dass sie sich über die Zeit verändern werden. Wir berichten zusätzlich zu den angeforderten Punkten Daten und Bereiche, welche wir als relevant erachten.

Ein wichtiger Bestandteil, vielleicht sogar das „Herzstück“ der CSRD bzw. ESRS ist eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse, um Themen zu identifizieren, welche strategisch wichtig sind. Diese erfolgt „doppelt“, nämlich einerseits, eine Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen, welche das Unternehmen auf die Außenwelt hat („inside-out“), und andersherum der Risiken und Chancen der Themen auf das Geschäftsergebnis der Sikla Gruppe („outside-in“).

Unsere wesentlichen Themen 2024

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Themen identifiziert, die sowohl für unsere Geschäftstätigkeit als auch für unsere Nachhaltigkeitsstrategie von besonderer Bedeutung sind. Dabei wurden gemäß den Anforderungen des ESRS insbesondere die Bereiche Klimawandel (E1), Umweltverschmutzung (E2), Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5), eigene Belegschaft (S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2), Verbraucher und Endnutzer (S4) sowie Unternehmenspolitik (G1) als wesentlich eingestuft.

Parallel dazu haben wir unternehmensspezifische Themen wie ERP-Infrastruktur, Software & Digitalisierung, Logistik, Planungssicherheit, Unternehmensstrategie & langfristige Unternehmensplanung sowie faire Entlohnung als besonders relevant für unsere strategische Ausrichtung und operative Resilienz identifiziert.



Die Erstellung unseres jährlichen Nachhaltigkeitsberichts hilft uns dabei, gezielt die Bereiche zu erkennen, in denen Maßnahmen zur Verbesserung besonders wirkungsvoll sind. Der Nachhaltigkeitsbericht hilft uns auch, unsere Ziele und Maßnahmen an unsere Interessensgruppen (Stakeholder) zu kommunizieren.

Die Wirkung der dort beschriebenen Maßnahmen überwachen wir nicht nur intern, sondern lassen uns auch von externen Institutionen bewerten. Die gesamte Sikla Gruppe wird jährlich von EcoVadis bewertet, hier haben wir in der letzten Bewertung die Silber-Medaille verliehen bekommen und zählen damit zu den Top 15% der bewerteten Unternehmen. Viele Tochtergesellschaften der Sikla Gruppe sind auch Mitglied im Global Compact, einer Initiative der Vereinten Nationen, durch welche sich Unternehmen verpflichten, einen Beitrag zu den 10 Prinzipien des Global Compacts zu leisten.

Insbesondere bezüglich des Schutzes von Menschenrechten, der Einhaltung internationaler Arbeitsstandards, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Des Weiteren ist die Sikla Gruppe, mit ihren Standorten in Deutschland und Polen gemäß ISO14001 zertifiziert und wird die Umweltmanagementsysteme weiter über die Firmengruppe ausweiten. Die genannten Zertifikate betreffen unsere strategischen und alltäglichen Unternehmensaktivitäten. Da unsere Produkte nach dem CSRD-Standard nicht eingeschlossen sind, haben wir zusätzlich Environmental Product Declarations (EPDs) ausgestellt und extern verifizieren lassen. Ein EPD stellt qualifizierte umweltbezogene Informationen über den Lebensweg eines Produktes zur Verfügung und ermöglicht einen Vergleich der Umweltauswirkung verschiedener Produkte.

EPDs

- ◆ siMotec Pipe Shoes [Hier ansehen](#)
- ◆ siConnect - Galvanized range [Hier ansehen](#)
- ◆ siConnect - Stainless steel range [Hier ansehen](#)
- ◆ siConnect - HCP range [Hier ansehen](#)
- ◆ siFramo [Hier ansehen](#)
- ◆ siMetrix [Hier ansehen](#)

Nachhaltigkeit im Sinne von ESG

Als international tätiges Unternehmen mit einer wertbasierten Unternehmenskultur verstehen wir die zweite Säule von ESG, die soziale Verantwortung, als einen zentralen Bestandteil unseres Handelns.

ESG (Environmental Social Governance)

Unsere Mitarbeiter bilden das Fundament unseres unternehmerischen Erfolgs. Deshalb setzen wir uns gezielt für gute Arbeitsbedingungen, faire Entwicklungschancen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Ebenso fördern wir eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Wertschätzung und Vielfalt basiert. Darüber hinaus legen wir Wert auf Transparenz und Dialogbereitschaft. Denn nachhaltige soziale Entwicklung gelingt nur gemeinsam, durch das aktive Mitwirken aller Beteiligten innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Um unsere soziale Verantwortung wirkungsvoll und messbar umzusetzen, haben wir 2024 eine Reihe gezielter Maßnahmen innerhalb der Sikla Gruppe etabliert und weiterentwickelt.

Vielen Dank für ihr Interesse. Viel Freude beim Lesen und Entdecken!

Inhalt

Allgemeine Angaben

Grundlagen für die Erstellung

- Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung BP-1
- Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen BP-2
- Die Rolle der Verwaltungs- Leistungs- und Aufsichtsorgane GOV-1
- Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte mit denen sich die Verwaltungs- Leistungs und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen GOV-2
- Thematische Schwerpunkte
- Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsystemen GOV-3
- Erklärung zur Sorgfaltspflicht GOV-4
- Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung GOV-5

Strategie

- Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette SBM-1
- Interessen und Standpunkte der Interessenträger SBM-2
- Einbindungsmethoden
- Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell SBM-3
 - 1. Wesentliche Auswirkungen
 - 2. Wesentliche Risiken
 - 3. Wesentliche Chancen
 - 4. Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

10

11

11

11

12

13

13

14

15

15

16

16

16

17

17

17

18

18

18

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen IRO-1
 - 1. Methodische Vorgehen
 - 2. Stakeholder-Einbindung
 - 3. Bewertungssystematik
 - 4. Ergebnis und Integration
- In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckten Angabe pflichten IRO-2

19

19

19

19

20

20

20

Umwelt

Klimawandel E1

- Strategie
- Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
- Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel E1-2
- Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten E1-3
- Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und dem Klimawandel E1-4
- Energieverbrauch und Energiemix E1-5
- THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1,2 & 3 sowie THG-Gesamtemissionen E1-6
- Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO2-Gutschriften E1-7
- Interne CO2-Bepreisung E1-8
- Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen E1-9

22

24

24

25

25

25

25

25

26

26

26

27

Umweltverschmutzung E2	27	Soziales	34
Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-1	27	Arbeitskräfte des Unternehmens S1	36
Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-2	27	Management der Auswirkungen, Risiken & Chancen	36
Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-3	28	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens S1-1	36
Luft- Wasser- und Bodenverschmutzung E2-4	28	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmer:innenvertretern in Bezug auf Auswirkungen S1-2	38
Besorgniserregender Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe E2-5	28	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanälen, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können S1-3	38
Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-6	29	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen S1-4	39
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5	29	Ziele in Bezug auf das Management wesentlicher negativer Auswirkungen, die Förderung positiver Auswirkungen und das Management wesentlicher Risiken und Chancen S1-5	39
Politiken in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-1	29	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens S1-6	39
Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-2	30	Merkmale der Fremdarbeitskräfte S1-7	40
Konkrete Maßnahmen	30	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog S1-8	40
Ziele in Bezug Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-3	30	Diversitätskennzahlen S1-9	40
Ressourcenzuflüsse E5-4	31	Angemessene Entlohnung S1-10	41
Steuerungsinstrumente	31	Soziale Absicherung S1-11	41
Wirkung auf Ressourcennutzung	31	Menschen mit Behinderung S1-12	41
Ressourcenabflüsse E5-5	31	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung S1-13	41
Erwartete finanzielle Auswirkungen der Ressourcennutzung und Auswirkungen, Risiken und Chancen der Kreislaufwirtschaft E5-6	32		

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit S1-14	42	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer bedenken äußern können S4-3	48
Kennzahlen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben S1-15	43		
Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) S1-16	44	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer S4-4	49
Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten S1-17	44		
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2	46	Governance	50
Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette S2-1	46	Unternehmensführung G1	52
Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen S2-2	46	Management der Auswirkungen, Risiken & Chancen	52
Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können S2-3	46	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung G1-1	52
Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen S2-4	47	Wertebasierte Führung	52
Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen S2-5	47	Führungsstruktur und Governance-Konzepte	52
		Konzepte und Führungskultur	53
		Zielsetzung	53
		Management der Beziehungen zu Lieferanten G1-2	53
		Grundlage: Lieferantenkodex	53
		Steuerung und Zusammenarbeit	54
		Risikomanagement und Eskalation	54
		Zielsetzung	54
		Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung G1-3	54
		Grundsätze und interne Richtlinien	54
		Prävention und Kontrolle	55
		Reaktion auf Verstöße	55
		Kennzahlen und Verstöße	55
		Korruptions- und Bestechungsfälle G1-4	55
Verbraucher und Endnutzer S4	47	Statusbericht	56
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	47	Ausblick	56
Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern S4-1	47	Politische Einflussnahme und Lobbyaktivitäten G1-5	56
Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen S4-2	48	Statusbericht	56
		Grundhaltung	56
		Zahlungspraktiken G1-6	57

Grundsätze	57
Wirkung	57
Weiteres Engagement	58
Baumpflanzaktion im Zeitungswald des Südkuriers	58
Mit dem Rad zur Arbeit –Gesundheitsförderung und	58
Klimaschutz in einem	
Energiescouts der IHK	58
Erster gruppenweiter Nachhaltigkeitsbericht nach DNK	59
veröffentlicht	

Hinweise

Haftungsausschluss:

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Dennoch kann keine Haftung für die Vollständigkeit, Richtigkeit oder Aktualität der Angaben übernommen werden.

Gültigkeitsbereich:

Dieser Bericht bezieht sich auf die Geschäftstätigkeit der Sikla Gruppe im Berichtsjahr 2024. Tochtergesellschaften sind berücksichtigt und in Tabelle 1 aufgelistet. Wenn im Text von Sikla die Rede ist, bezieht sich dies stets auf die Sikla Gruppe. In der Sikla Gruppe befinden sich die Sikla GmbH welche als Muttergesellschaft agiert, und ihre Tochtergesellschaften welche unter der Sikla Holding GmbH in Tabelle 1 gelistet sind.

Geschlechtergerechte Sprache:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Bericht die grammatikalisch männliche Form. Inhaltlich sprechen wir damit aber auch das weibliche und diverse Geschlechter an („generisches Maskulin“).

Künstliche Intelligenz:

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz beschränkte sich auf die sprachliche Ausgestaltung einzelner Textpassagen.

Relation der Kennzahlen:

Die Nachhaltigkeitskennzahlen werden bewusst auf die Mitarbeiterzahl bezogen, da diese Bezugsgröße weniger anfällig für konjunkturelle Schwankungen ist und die unterschiedlichen Größenstrukturen unserer Landesgesellschaften besser abbildet. Hierbei beziehen wir uns auf die tatsächliche Anzahl der Mitarbeiter und nicht auf Vollzeitäquivalente (FTE). Dadurch ermöglichen die Kennzahlen eine aussagekräftigere und vergleichbare Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Um dem ESRS gerecht zu werden, haben wir ein neues Datensystem entwickelt und etabliert. Aufgrund des neuen Datensystem und neuer Anforderungen durch sich verändernde regulatorische Anforderungen sehen wir in diesem Bericht zu einem Vergleich zu Vorjahresdaten ab. Künftig werden die Daten aus dem Berichtsjahr 2024 als Referenzwert für zukünftige Berichte fungieren.

Bei Fragen, wenden Sie sich bitte an sustainability@sikla.com

Allgemeine Angaben

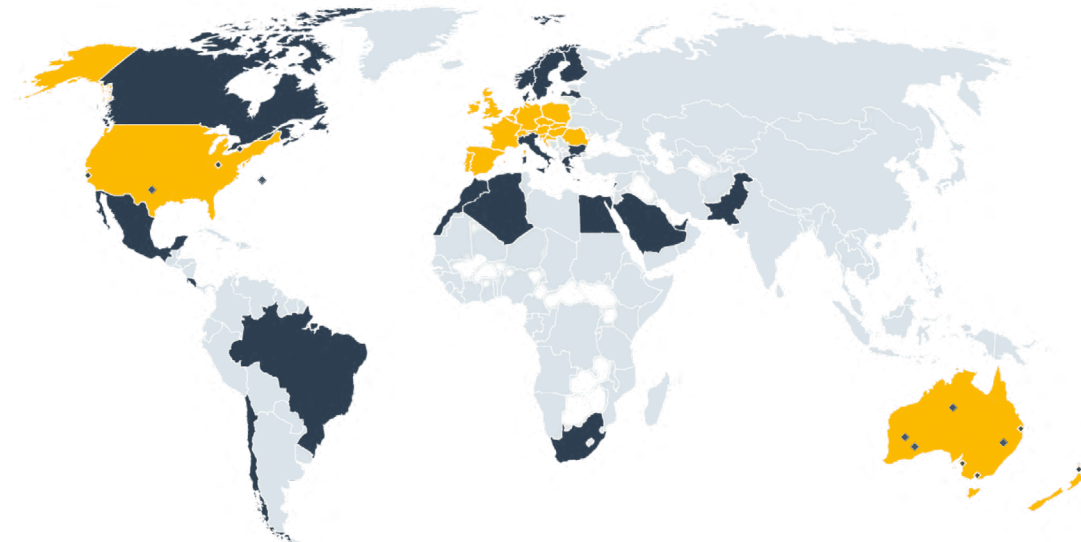
Als einer der führenden Spezialisten von Befestigungssystemen ist Sikla kompetenter Partner für die technische Gebäudeausrüstung, den industriellen Anlagenbau sowie den Schiffbau. Wir entwickeln unsere Produkte intern und lassen sie von ausgewählten Lieferanten herstellen.

Hierbei achten wir neben Qualität, generischen Nachhaltigkeitsaspekten, im Besonderen auf kurze Lieferwege für kürzere Lieferzeiten und verringerte Umweltbelastung. Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden Unterstützung bei der Projektplanung und Montage der Produkte, falls dies erforderlich ist.

Unsere Produkte werden in über 65 Ländern weltweit eingesetzt. Wir sind in nahezu allen europäischen Ländern entweder mit eigenen Tochtergesellschaften oder über Vertriebspartner vertreten. Sikla wurde im Jahr 1967 von Sighart Klauß gegründet.

Heute beschäftigt die international tätige Unternehmensgruppe etwa 900 Mitarbeiter und wird maßgeblich, in dritter Generation von der Gründerfamilie geleitet.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist auf konsolidierter Basis erstellt worden und beinhaltet die Nachhaltigkeitsleistungen, -werte und -ziele aller Tochtergesellschaften von Sikla.



- ◆ Sikla Holding GmbH
- ◆ Sikla GmbH
- ◆ Sikla Austria GesmbH
- ◆ Sikla Bohemia s.r.o.
- ◆ Sikla BV
- ◆ Sikla France S.A.R.L.
- ◆ Sikla Hispania, S.L.U.
- ◆ Sikla Hungária Kft.
- ◆ Sikla Polska Sp.z.o.o.
- ◆ Sikla Lusa, Lda.

- ◆ Sikla Rômania S.R.L.
- ◆ Sikla Schweiz AG
- ◆ Sikla Slovenia d.o.o.
- ◆ Sikla Slovensko s.r.o.
- ◆ Sikla UK Limited
- ◆ Sikla USA Inc.
- ◆ Sikla Oceania Pty Limited.
- ◆ Sikla Sprinklerelemente GmbH
- ◆ Sikla Drain GmbH

Grundlagen für die Erstellung

Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung BP-1.

Der vorliegende Bericht umfasst Informationen der Bereiche ESG und Nachhaltigkeit von Sikla mit ihren Tochtergesellschaften für das Jahr 2024 (siehe Tabelle 1), im Folgenden kurz Sikla genannt. Die Zeitperiode entspricht der des Jahresberichts. Dies ist bereits der dritte Nachhaltigkeitsbericht von Sikla. Der erste Nachhaltigkeitsbericht 2022, gemäß Deutschem Nachhaltigkeitskodex (DNK), war auf Sikla Deutschland beschränkt, der zweite, ebenfalls gemäß DNK, umfasste erstmals die internationale Sikla Gruppe. Der nun vorliegende dritte Nachhaltigkeitsbericht ist nun nach ESRS strukturiert und fokussiert auf Auswirkungen, Risiken und Chancen der für Sikla relevanten Bereiche fokussiert.

Sikla ist nicht verpflichtet sich an die ESGD zu halten, tut dies freiwillig im Sinne der Verpflichtung zu einer der strengsten Berichterstattungsrichtlinien, um das Engagement für und die Bedeutung von Nachhaltigkeit innerhalb der Gruppe hervorzuheben. Wir planen jährlich gemäß ESRS zu berichten, es sei denn, die vorgegebenen Standards ändern sich wesentlich von regulatorischer Seite.

Die Berichtspflichten der ESRS sind zum Stand August 2025 vollständig erfüllt, es wurde von keiner Ausnahmeregelung bezüglich Geistigem Eigentum oder einzelnen

Tochterunternehmen Gebrauch gemacht. Der Bericht enthält Scope 3 Emissionen, soweit diese erfasst wurden. Der Bericht ist nicht durch einen Wirtschaftsprüfer geprüft, da Sikla kein Unternehmen von öffentlichem Interesse ist.

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen BP-2

Quellen für Schätzungen

Sämtliche Daten wurden für den vorgegebenen Zeitraum erfasst (siehe BP-1), es werden keine Ausnahmen gemacht. Für die Klimadaten in Scope 1 und 2 sind Belege vorhanden, es wurden keine Schätzungen vorgenommen. Emissionen in Scope 3 sind akkurat erfasst worden, soweit die Daten abrufbar waren. Sollte dies nicht der Fall gewesen sein, wurden Schätzungen angestellt, welche mit Vorgaben des Klimabilanzierungstool BWIHK-Ecocockpit für Sikla berechnet wurden. Dies ist das Datensystem der Baden-Württembergischen IHKs.

Die Gesellschaften welche den größten Anteil der Mitarbeiter beschäftigen, sind in Baden-Württemberg ansässig. Aufgrund der Mitarbeiteranzahl, verursachen sie den größten Anteil von Scope 3 Emissionen bei Sikla.. Wie bereits in BP-1 erläutert, sind Teile der Wertschöpfungskette ausgeschlossen worden, da wir für diese keine Daten verfügbar haben, und weil sich dieser Bericht auf Sikla fokussiert und viele Firmen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette eigene Berichte erstellen, mit diesem Ausschluss kann eine doppelte Bilanzierung vermieden werden.

Die Rolle der Verwaltungs- Leistungs- und Aufsichtsorgane GOV-1

Die strategische Verantwortung für Nachhaltigkeit innerhalb der Sikla-Gruppe liegt bei der Geschäftsführung der Sikla Holding GmbH. Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Sikla nehmen eine zentrale Rolle bei der strategischen Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten ein. Die operative Koordination und Umsetzung gruppenweiter ESG-Initiativen erfolgt durch die Nachhaltigkeitsabteilung der Sikla Corporate Services Headquarters GmbH (SHQ), welche als zentrale Funktionseinheit für Nachhaltigkeitsthemen etabliert ist. Diese Abteilung ist organisatorisch direkt unter der Geschäftsführung angesiedelt. Die Positionen sind im offiziellen Organigramm der Unternehmensgruppe verankert und verfügen über ein eigenes jährliches Budget zur Umsetzung strategischer ESG-Maßnahmen.

Zur Sicherstellung einer konsistenten Umsetzung innerhalb der Sikla-Gruppe wurden in allen Tochtergesellschaften Ansprechpartner für Nachhaltigkeit benannt. Diese fungieren als lokale Schnittstellen zur zentralen Nachhaltigkeitsabteilung und koordinieren eigenständige Initiativen, die die gruppenweite Strategie ergänzen.

Die Nachhaltigkeitsabteilung verantwortet die gruppenweite Steuerung folgender Aspekte:

Regulatorische Anforderungen:

Umsetzung von ESGD, CSDDD, CBAM sowie weiteren ESG-relevanten Vorgaben

Reporting & Bewertung:

Koordination von Nachhaltigkeitsratings wie EcoVadis, Erstellung von EPDs und weitere freiwillige Initiativen

Strategische Integration:

Unterstützung der Geschäftsführung bei der Einbindung von ESG-Aspekten in Entscheidungsprozesse und Unternehmensstrategie

Die Berichterstattung erfolgt, synchron zum Zeitraum des Jahresberichts. Die Nachhaltigkeitsabteilung informiert die Geschäftsführung über Fortschritte, Risiken und regulatorische Entwicklungen.

Zur Förderung des Nachhaltigkeitsbewusstseins im Unternehmen wurde ein E-Learning-Modul für alle Mitarbeitenden eingeführt. Dieses vermittelt Grundlagen zu ESG-Themen und sensibilisiert für nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag. Mitarbeiter werden angehalten an Nachhaltigkeitsinitiativen teilzunehmen.

Die Tochtergesellschaften der Sikla-Gruppe verfolgen eigene Nachhaltigkeitsinitiativen, die auf lokale Gegebenheiten und Marktanforderungen abgestimmt sind. Diese ergänzen die zentral gesteuerten Maßnahmen des SHQ und tragen zur ganzheitlichen ESG-Performance der Gruppe bei.

Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte mit denen sich die Verwaltungs- Leistungs und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen GOV-2

Sikla verfügt über eine formell verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie sowie eine ergänzende Nachhaltigkeitspolitik, die beide durch die Geschäftsführung autorisiert wurden.

Zentrales Ziel dieser strategischen Ausrichtung ist es, bis zum Jahr 2030 klimaneutral zu operieren. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Berichtsjahr 2024 aktualisiert und sieht messbare Jahresziele für 2024, 2025 und 2026 in den folgenden sechs Handlungsfeldern vor.

Strategische Handlungsfelder

- ◆ Umwelt & Klima
- ◆ Soziales
- ◆ Governance & Reporting
- ◆ Produkte & Technik, IT
- ◆ Transport & Logistik
- ◆ Beschaffung

Zur Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie finden regelmäßige Sitzungen des Lenkungskreises Nachhaltigkeit mit Vertretern der sechs Handlungsfelder im Sikla Corporate Services Headquarters GmbH (SHQ), sowie Vertretern der Sikla Holding GmbH statt. Diese dienen der Abstimmung, Fortschrittskontrolle und kontinuierlichen Weiterentwicklung der Maßnahmen. Der Lenkungskreis wird von der Nachhaltigkeitsabteilung SHQ

koordiniert und die Ergebnisse in Abstimmung mit dem Berichtswesen gebracht.

Die Fortschritte in der Umsetzung der Klimaziele werden anhand der Treibhausgasemissionen gemäß Scope 1, 2 und 3 sowie durch die Umweltkennzahlen in den Environmental Product Declarations (EPDs) der Produkte bewertet. Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Sikla befassen sich regelmäßig und systematisch mit relevanten Nachhaltigkeitsaspekten, um eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sicherzustellen. Die Informationsflüsse und inhaltlichen Schwerpunkte sind wie folgt strukturiert.

Thematische Schwerpunkte

Anfang 2024 wurde eine detaillierte Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die wichtige Impulse für die Integration von ESG-Kriterien in unsere Geschäftsprozesse gesetzt hat. Im Zuge der weiteren Umsetzung haben wir erkannt, dass eine stärkere Flexibilität erforderlich ist, um den dynamischen Anforderungen der formellen und operativen Nachhaltigkeitslandschaft gerecht zu werden. Bezüglich der ökologischen Nachhaltigkeit planen wir die Neuausrichtung unserer Strategie im Einklang mit den Prinzipien der Science Based Targets Initiative (SBTi).

Derzeit fokussieren wir uns auf folgende Themen:

Energieeffizienz:

Diskussion über CO₂-Reduktionsziele, Energieverbrauch und Maßnahmen zur Dekarbonisierung.

Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft:

Bewertung von Materialeffizienz, Recyclingquoten und Produktdesign im Sinne der Circular Economy.

Lieferkettenverantwortung:

Beurteilung von menschenrechtlichen und ökologischen Risiken entlang der Lieferkette, insbesondere im Kontext des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Sowie Bewertung der Risiken in der Wertschöpfungskette bezüglich Lieferabsicherung.

Mitarbeiterentwicklung und Diversität:

Monitoring von Kennzahlen zu Arbeitssicherheit, Weiterbildung, und Gleichstellung.

Governance und Compliance:

Sicherstellung von ethischem Verhalten, Korruptionsprävention und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.

Integration in Entscheidungsprozesse

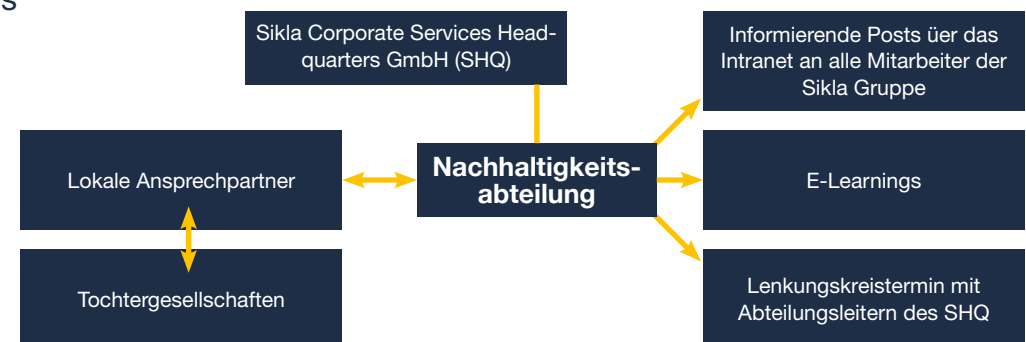
Insbesondere über die regelmäßigen Lenkungskreissitzungen, aber auch darüber hinaus fließen Nachhaltigkeitsaspekte in strategische Entscheidungen ein – etwa bei Investitionen, Produktentwicklungen oder Standortfragen. Die Organe verstehen Nachhaltigkeit nicht als isoliertes Thema, sondern als integralen Bestandteil der Unternehmenssteuerung.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsystemen GOV-3

Die Verantwortung für die operative Umsetzung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie liegt bei der Nachhaltigkeitsabteilung der Sikla Corporate Services Headquarters GmbH (SHQ). Diese Abteilung ist organisatorisch direkt unter der Geschäftsführung angesiedelt. Die Positionen sind im offiziellen Organigramm der Unternehmensgruppe verankert und verfügen über ein eigenes jährliches Budget zur Umsetzung strategischer ESG-Maßnahmen.

Die Abstimmung zwischen der Nachhaltigkeitsabteilung und der Geschäftsführung erfolgt wöchentlich in strukturierten Terminen. Zusätzlich finden regelmäßige Lenkungskreise mit den Abteilungsleitungen des SHQ (Sikla Corporate Services Headquarters GmbH) statt, um Fortschritte, Herausforderungen und strategische Anpassungen zu besprechen.

Diese klare Zuweisung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Ressourcen gewährleistet eine effektive Steuerung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe.



Bei Sikla besteht derzeit kein finanzielles Anreizsystem, das direkt an nachhaltigkeitsbezogene Leistungen gekoppelt ist. Dennoch werden Nachhaltigkeitsthemen in die Führungs- und Steuerungsprozesse integriert. Die Verantwortung für ESG-Ziele ist klar definiert und wird regelmäßig in den Führungskreisen thematisiert. Nachhaltigkeitsleistungen fließen indirekt in die Bewertung von Projekten, Investitionen und strategischen Entscheidungen ein. Die Sensibilisierung und Motivation der Mitarbeitenden erfolgt über transparente Kommunikation, Schulungen und die Einbindung in konkrete Nachhaltigkeitsmaßnahmen, nicht über monetäre Anreize.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht GOV-4

Sikla verfolgt einen verantwortungsvollen Managementansatz um nachhaltiges Unternehmenswachstum, rechtliche Konformität und innovative Produktentwicklung zu gewährleisten. So hat Sikla beispielsweise bereits zwei freiwillige Nachhaltigkeitsberichte im Sinne einer besseren Transparenz veröffentlicht im die unter GOV-1 beschriebenen Strukturen eingeführt, um der Sorgfaltspflicht in allen Unternehmensbereichen bestmöglich nachkommen zu können. Weiter arbeitet Sikla weltweit an der Optimierung der (ISO-) Managementsysteme zur Risikovermeidung bei gleichzeitiger Erhöhung von Transparenz und Effizienz.

Finanzielle Due Diligence

Die einzelnen Tochtergesellschaften, sowie das Controlling Team im SHQ überwachen Planwerte, analysieren Abweichungen und leiten gegebenenfalls geeignete Maßnahmen für die Zielerreichung ein. Der Jahresabschluss wird gesetzeskonform von einer

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft testiert.

Rechtliche Due Diligence

Wird von benannten Beauftragten überwacht. Es sind landesspezifische Rechtskataster im Einsatz, sowie individuelle Personen welche gesetzlichen Neuerungen in das Unternehmen tragen und für die entsprechende Umsetzung verantwortlich sind. Im Besonderen überwachen wir eigene Patente, sowie EU-weite Gesetze bezüglich Materialeinsatz, Zoll und Nachhaltigkeit.

Kommerzielle Due Diligence

Grundsätzlich finanzieren sich alle Unternehmen der Sikla Gruppe aus ihrem operativen Cashflow. Zusätzlich übernimmt die Sikla Holding GmbH eine zentrale Finanzierungsfunktion und stellt insbesondere über konzerninterne Darlehen an verbundene Firmen der Sikla Gruppe Fremdkapital bereit.

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung GOV-5

Die Sikla SHQ verfügt über strukturierte Prozesse zur regelmäßigen Überwachung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung. Die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung koordiniert die Datenerhebung und -auswertung in enger Zusammenarbeit mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Tochtergesellschaften. Um die Datenqualität zu optimieren, wurde für die Datenerhebung ein Finanzplanungstool verwendet. Dieses ermöglichte es nachzuvollziehen, welche Person welche Daten zur Verfügung gestellt hat, und minimiert Fehler bei der Datenübertragung. Die Vergleichbarkeit zwischen

Tochtergesellschaften erlaubt eine gewisse Datenvalidierung und Überwachung von untypischen Daten. Diese systematische Kontrolle stellt sicher, dass Nachhaltigkeit nicht nur als strategisches Ziel formuliert, sondern auch messbar und steuerbar umgesetzt wird.

Strategie

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette SBM-1

Sikla verfolgt eine langfristige Unternehmensstrategie, die ökologische und soziale Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil der Wertschöpfung begreift. Als international tätiger Anbieter von Befestigungssystemen für technische Gebäudeausrüstung und industrielle Anwendungen ist Sikla bestrebt, innovative Lösungen zu entwickeln, die sowohl funktional als auch ressourcenschonend sind.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wird regelmäßig durch die Geschäftsführung und die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung überprüft und mit Unterstützung des Lenkungskreises Nachhaltigkeit weiterentwickelt. Sie bildet die Grundlage für das gruppenweite ESG-Reporting. Für weitere Informationen bezüglich der Nachhaltigkeitsstrategie siehe GOV-2.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger SBM-2

Sikla erkennt die Bedeutung eines aktiven und transparenten Stakeholder-Dialogs für die erfolgreiche Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Interessen und Erwartungen wesentlicher Stakeholdergruppen werden systematisch erfasst, bewertet und in strategische Entscheidungen integriert.

Wesentliche Stakeholdergruppen:

Kunden:

Erwartung an nachhaltige Produktlösungen, transparente Umweltinformationen (z.B. EPDs) und klimaneutrale Lieferketten.

Mitarbeiter:

Interesse an sinnstiftender Arbeit, Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit und Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Lieferanten:

Fokus auf ESG-konforme Zusammenarbeit, faire Vertragsbedingungen und gemeinsame Innovationsprojekte.

Gesellschaft:

Erwartung an verantwortungsvolles Wirtschaften, Ressourcenschonung und CO₂-Reduktion.

Regulatorische Institutionen:

Anforderungen an ESG-Reporting, Taxonomie-Konformität und Einhaltung gesetzlicher Standards.

Einbindungsmethoden:

Regelmäßige Kundenbefragungen zu Nachhaltigkeitsthemen und Produktanforderungen.

Interne Workshops und Schulungen zur Förderung des ESG-Bewusstseins und zur Einbindung der Mitarbeitern.

Lieferantenaudits und ESG-Selbstauskünfte zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung entlang der Lieferkette.

Teilnahme an Brancheninitiativen und Mitgliedschaft in Fachverbänden, um gesellschaftliche Erwartungen und regulatorische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen.

Direkte Kommunikation mit Behörden und Institutionen, insbesondere im Rahmen von Reportingpflichten und Zertifizierungen.

Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die strategische Planung, Produktentwicklung und die gruppenweite Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Die Stakeholder-Perspektive ist ein zentraler Bestandteil der ESG-Governance bei Sikla.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell SBM-3

Sikla hat im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsanalyse (siehe IRO-1) eine Reihe von Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die wesentliche Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft haben und gleichzeitig strategische Risiken und Chancen für das Unternehmen darstellen. Diese Themen sind eng mit dem Geschäftsmodell und der langfristigen Unternehmensstrategie verknüpft.

1. Wesentliche Auswirkungen Klimawirkung der Produkte:

Die Herstellung und Nutzung von Befestigungssystemen verursacht CO₂-Emissionen, insbesondere durch den Einsatz von Stahl. Sikla begegnet dieser Auswirkung durch die Entwicklung ressourcenschonender Produktdesigns und die Erstellung von EPDs.

Einfluss auf Lieferketten:

Die Auswahl und Steuerung von Lieferanten hat direkte Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette.

Ressourcenverbrauch:

Der Materialeinsatz in der Produktion beeinflusst die Umweltbilanz. Sikla setzt auf Effizienzsteigerung und Recyclingstrategien.

2. Wesentliche Risiken

Regulatorische Risiken:

Neue ESG-Vorgaben (z. B. EU-Taxonomie, Lieferkettengesetz) können zu Anpassungsdruck und Investitionsbedarf führen.

Reputationsrisiken:

Unzureichende ESG-Transparenz oder negative Umweltauswirkungen könnten das Vertrauen von Kunden und Partnern beeinträchtigen.

Physische Klimarisiken:

Extremwetterereignisse können Produktions- und Lieferprozesse stören.

3. Wesentliche Chancen

Marktchancen durch nachhaltige Produkte:

Die steigende Nachfrage nach klimafreundlichen Befestigungssystemen eröffnet neue Geschäftsfelder.
Effizienzgewinne durch Digitalisierung: ESG-Datenmanagement und automatisierte Prozesse verbessern die Steuerung und senken Kosten.

Stärkung der Arbeitgebermarke:

Die ESG-Positionierung erhöht die Attraktivität für qualifizierte Fachkräfte.

4. Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen sind integraler Bestandteil der strategischen Planung:

Die **Klimaneutralitätsstrategie bis 2030** adressiert sowohl Auswirkungen als auch Chancen im Bereich Klima.

Die **Lieferantenbewertung nach ESG-Kriterien** ist direkt mit dem Risikomanagement verknüpft.

Die **Produktentwicklung** orientiert sich an ökologischen Kennzahlen und Kundenanforderungen.

Die **Digitalisierungsstrategie** unterstützt die Umsetzung und das Monitoring der ESG-Ziele.

Diese Themen werden regelmäßig durch die Nachhaltigkeitsabteilung analysiert und in Abstimmung mit der Geschäftsführung in strategische Entscheidungen überführt.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen IRO-1

Sikla hat im Berichtsjahr ein umfassendes Verfahren zur Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, das sich an den Anforderungen des ESRS 1 und ESRS 2 orientiert. Ziel war es, sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out) als auch die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf das Unternehmen (Outside-In) systematisch zu erfassen und zu bewerten.

1. Methodisches Vorgehen

Kick-off und Governance:

Der Prozess wurde initiiert durch ein Kick-off-Meeting mit der Geschäftsführung, der Nachhaltigkeitsabteilung und externen Prüfern (Mondsee Treuhand).

Festlegung von Schwellenwerten:

Zur Bewertung der Wirkungsdimension wurden Schwellenwerte definiert, basierend auf Mitarbeiterzahlen, regionaler Bevölkerungsdichte und nationaler Relevanz.

Doppelte Wesentlichkeit:

Die Analyse berücksichtigte sowohl tatsächliche als auch potenzielle Auswirkungen, Chancen und Risiken in doppelter Hinsicht:

- ◆ **Wirkungsdimension („Outside-In“):** Ausmaß, Umfang, Unabänderbarkeit
- ◆ **Finanzdimension („Inside-Out“):** Eintrittswahrscheinlichkeit, zeitliche Auswirkung, monetäre Relevanz

2. Stakeholder-Einbindung

Stakeholder-Interviews:

Vertreter wesentlicher Gruppen (u. a. Geschäftsleitung, Vertrieb, Einkauf, HR, Kunden, Lieferanten, Behörden) wurden zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen befragt.

Themenidentifikation:

Die Interviews dienten der Ableitung konkreter ESG-Themen, die mit EFRAG-Codes verknüpft und anschließend bewertet wurden.

3. Bewertungssystematik

Skalierung:

Themen wurden auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch) bewertet – sowohl hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft als auch ihrer finanziellen Relevanz.

Kategorisierung:

Die Ergebnisse wurden in vier Gruppen eingeteilt:

- ◆ Finanziell wesentlich
- ◆ Wirkungsbezogen wesentlich
- ◆ Finanziell und wirkungsbezogen wesentlich
- ◆ Nicht wesentlich

4. Ergebnis und Integration

Wesentliche Themen 2024/2025:

Zu den identifizierten Schwerpunkten zählen u. a. Produktsicherheit, faire Entlohnung, Work-Life-Balance, Weiterbildung, Liefersicherheit, Unternehmensstrategie, Digitalisierung und korrekte Lieferkettenprozesse.

Strategische Verankerung:

Die Ergebnisse fließen in die künftige Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie, das Risikomanagement und die Priorisierung von Maßnahmen ein.

In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckten Angabe pflichten IRO-2

Sikla hat im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsanalyse die folgenden Themenbereiche gemäß den ESRS-Standards als wesentlich identifiziert. Diese Themen werden in der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens behandelt und sind sowohl in ihrer Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft als auch in ihrer finanziellen Relevanz bewertet worden.

Wesentliche Themenbereiche gemäß ESRS

- ◆ E1 Climate Change
- ◆ E2 Pollution
- ◆ E5 Resource Use & Circular
- ◆ Economy
- ◆ S1 Own Workforce
- ◆ S2 Workers in the Value Chain
- ◆ S4 Consumers and End Users
- ◆ G1 Business Conduct
- ◆ ESRS 2 General Disclosures

Integration in die Nachhaltigkeitserklärung

Alle auf der vorherigen Seite genannten Themenbereiche werden in der Nachhaltigkeitserklärung von Sikla behandelt. Die Darstellung erfolgt entlang der ESRS-Struktur und berücksichtigt:

- ◆ Die doppelte Wesentlichkeit („Inside-Out“ und „Outside-In“)
- ◆ Die Verbindung zu strategischen Zielen und operativen Maßnahmen
- ◆ Die Einbindung relevanter Stakeholdergruppen
- ◆ Die geplanten Weiterentwicklungen und Zeitrahmen

Die Offenlegung orientiert sich an den Anforderungen der ESRS 1, ESRS 2 sowie den themenspezifischen Standards E, S und G.



UMWELT

Die Sikla Holding GmbH hat sich im Rahmen ihrer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesetzt, bis 2030 klimaneutral zu werden und beschreibt in einem Übergangsplan konkrete Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels.

Wir setzen auf recyclingfähige Materialien, vermeiden unnötige Transporte durch marktorientierte Produktion und gestalten unsere Produkte so, dass sie langlebig und ressourcenschonend sind. Auch unsere Gebäude, unsere Mobilität und unsere Energieversorgung entwickeln wir kontinuierlich in Richtung Umweltverträglichkeit weiter.

Klimawandel E1

Klimawandel bezeichnet die langfristige Veränderung des globalen Klimas, insbesondere die Erderwärmung durch den menschengemachten Ausstoß von Treibhausgasen. Diese Entwicklung hat weitreichende Folgen für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.

Strategie

Sikla verfolgt das Ziel, bis 2030 klimaneutral zu werden, und hat dafür einen Übergangsplan entwickelt, der konkrete Maßnahmen zur Emissionsreduktion, Produktoptimierung und Lieferkettensteuerung umfasst.

Bei der Bilanzierung unserer Treibhausemissionen orientieren wir uns an anerkannten Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol und arbeiten daran, unsere Treibhausgasemissionen transparent zu erfassen, zu reduzieren und – wo nötig – auszugleichen. Unser Ziel ist es, Verantwortung zu übernehmen und zur Schonung natürlicher Ressourcen beizutragen.

Durch energieeffiziente Prozesse, recyclingfähige Materialien und die Reduktion von Emissionen entlang der gesamten

Wertschöpfungskette leistet das Unternehmen einen Beitrag zum Klimaschutz und zur Begrenzung der globalen Erwärmung.

Übergangsplan für Klima Schutz E1-1

Der Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels beschreibt die konkreten Schritte, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll.

Struktur des Übergangsplans

1. Zielsetzung und Zeitrahmen

- ◆ Klimaneutralität bis 2030 für Scope 1 und 2
- ◆ Reduktion von Scope 3-Emissionen durch Lieferkettenmanagement und Produktoptimierung

Zu den wesentlichen Maßnahmen zählen die Umstellung auf Ökostrom, die Elektrifizierung des Fuhrparks, die Integration von CO₂-Kennzahlen in Produktdaten sowie die ESG-Bewertung von Lieferanten. Fortschritte werden regelmäßig über definierte KPIs und ein gruppenweites ESG-Reporting überwacht. Da unsere Landesgesellschaften teils eigene Gebäude besitzen und teils angemietete Flächen nutzen, unterscheiden sich die umgesetzten Umweltmaßnahmen je nach Standort, abhängig von den Befugnissen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel E1-2

Sikla verfolgt ein ganzheitliches Konzept zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an dessen Folgen. Neben Maßnahmen zur Emissionsreduktion setzt Sikla auf eine Second-Source-Strategie, um die Lieferfähigkeit auch bei klimabedingten Störungen wie Naturkatastrophen sicherzustellen. Die Beschaffung erfolgt bevorzugt marktnah, um Transportwege zu minimieren und die CO₂-Bilanz zu verbessern. Ein verbindlicher Lieferantenkodex definiert Umwelt- und Sozialstandards, die alle Partner erfüllen müssen. Diese Konzepte stärken nicht nur die Resilienz der Lieferkette, sondern fördern den Klimaschutz entlang der gesamten Wertschöpfung.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten E1-3

Sikla setzt gezielte Maßnahmen und Ressourcen ein, um die Klimaziele zu erreichen. Neben der vollständigen Umstellung auf zertifizierten Ökostrom investiert das Unternehmen in eigene Photovoltaikanlagen zur dezentralen Energieerzeugung an mehreren Standorten. Die Elektrifizierung des Fuhrparks, die Second-Source-Strategie zur Absicherung gegen klimabedingte Lieferausfälle sowie die marktorientierte Beschaffung zur Reduktion von Transportemissionen ergänzen das Maßnahmenpaket. Der Lieferantenkodex dient als zentrales Steuerungsinstrument für Umwelt- und Sozialstandards, während digitale Monitoring-Tools und ESG-Kennzahlen die Fortschrittskontrolle sicherstellen.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel E1-4

Sikla verfolgt das Ziel, bis spätestens 2030 klimaneutral zu wirtschaften. Darüber hinaus wird eine kontinuierliche Reduktion der Scope-3-Emissionen angestrebt, insbesondere durch Optimierung der Lieferketten und Produktgestaltung. Zur Anpassung an klimabedingte Risiken setzt Sikla auf eine Second-Source-Strategie, um die Versorgungssicherheit bei Naturereignissen zu gewährleisten. Weitere Ziele sind der Ausbau eigener Photovoltaikanlagen, die Erhöhung der Energieeffizienz in Produktion und Verwaltung sowie die Einhaltung und Weiterentwicklung von Umweltstandards im Rahmen des Lieferantenkodex. Die Zielerreichung wird jährlich im ESG-Reporting überprüft und durch konkrete KPIs messbar gemacht.

Energieverbrauch und Energiemix E1-5

Sikla setzt auf einen zunehmend nachhaltigen Energiemix, um ihre Klimaziele zu erreichen. Der Stromverbrauch an den Hauptstandorten wird bereits zu großen Teilen durch zertifizierten Ökostrom gedeckt. Zusätzlich investiert Sikla in den Ausbau eigener Photovoltaikanlagen, um den Anteil selbst erzeugter erneuerbarer Energie kontinuierlich zu steigern. Der Gesamtenergieverbrauch wird regelmäßig erfasst und analysiert, wobei Effizienzpotenziale identifiziert und durch technische Maßnahmen wie moderne Gebäudetechnik und energieoptimierte Produktionsprozesse ausgeschöpft werden. Ziel ist eine schrittweise Reduktion des Energieverbrauchs bei gleichzeitiger Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien.

Energieverbrauch	
Strom Verbrauch Gesamt	1204059 kWh
Anteil erneuerbarer Energie	485654 kWh
Selbst erzeugte Energie	111700 kWh
Erdgas	1301672 kWh
Flüssiggas	9178 kWh

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 & 3 sowie THG- Gesamtemissionen E1-6

THG-Emissionen		
Scope 1	Fuhrpark	1840,025 t CO ₂ e
	Energieverbrauch	556,250 t CO ₂ e
Scope 2	Bereitstellung von Energie aus externen Quellen	262,936 t CO ₂ e
Scope 3	Ware	71537,86 t CO ₂ e
	Abfälle	356,205 t CO ₂ e
	Geschäftsreisen	105,589 t CO ₂ e
	Sonstiges	18,236 t CO ₂ e
Emissionen pro Mitarbeiter		87,342 t CO ₂
Gesamt Emissionen		74677,102 t CO ₂ e

*Sonstiges enthält erfasste Emissionen welche im Einzelnen so geringfügig sind dass sie bei der Berechnung zusammengefasst wurden.

*Der Warentransport macht einen großen Anteil der Scope 3 Emissionen aus. Aufgrund der Zusammenarbeit mit vielen kleinen Logistikunternehmen haben wir keine CO₂ Bilanzen für den Warentransport unserer Produkte da der Aufwand solche zu erstellen für kleine Unternehmen nicht umsetzbar ist. Es wird daran gearbeitet diese in Zukunft zu inkludieren.

*In den Emissionen der Ware fehlen die Daten von 2 Tochtergesellschaften da diese nicht an das zentrale Datensystem angeschlossen sind.

Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften E1-7

Sikla verfolgt derzeit keinen Ansatz zur Kompensation von Treibhausgasemissionen über CO₂-Gutschriften. Stattdessen liegt der Fokus auf der tatsächlichen Reduktion von Emissionen entlang der eigenen Wertschöpfungskette. Priorisiert werden Maßnahmen wie die Umstellung auf erneuerbare Energien, der Ausbau eigener Photovoltaikanlagen, die Elektrifizierung des Fuhrparks sowie die Optimierung von Logistik und Lieferketten. Kompensationsprojekte werden erst in Erwägung gezogen, wenn alle technisch und wirtschaftlich sinnvollen Reduktionspotenziale ausgeschöpft sind.

Interne CO₂-Bepreisung E1-8

Sikla wendet derzeit keine interne CO₂-Bepreisung an. Der Fokus liegt auf der direkten Reduktion von Emissionen durch konkrete Maßnahmen in den Bereichen Energieeffizienz, Mobilität und erneuerbare Energien. Eine interne CO₂-Bepreisung wird aktuell nicht als Steuerungsinstrument genutzt, da die Priorität auf der Umsetzung physischer Emissionsminderungen liegt.

Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen E1-9

Sikla bewertet regelmäßig potenzielle Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel. Es sind keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen durch physische Risiken (z. B. Extremwetterereignisse, Temperaturveränderungen) oder Übergangsrisiken (z. B. regulatorische Änderungen, Marktveränderungen) identifiziert worden, die den Geschäftsbetrieb signifikant beeinträchtigen würden. Gleichzeitig ergeben sich klimabezogene Chancen, insbesondere durch:

Ausbau erneuerbarer Energien:

Eigene Photovoltaikanlagen senken langfristig Energiekosten und erhöhen Versorgungssicherheit.

Effizienzsteigerung in Logistik und Mobilität:

Elektrifizierung des Fuhrparks und optimierte Transportwege reduzieren Emissionen und Betriebskosten.

Nachhaltige Produktentwicklung:

Die steigende Nachfrage nach klimafreundlichen Bau- und Montagelösungen eröffnet neue Marktpotenziale. Diese Chancen werden in der strategischen Planung berücksichtigt und fließen in Investitionsentscheidungen ein.

Umweltverschmutzung E2

Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-1

Sikla erkennt Umweltverschmutzung – insbesondere Luftverschmutzung – als ein wesentliches Thema entlang der eigenen Liefer- und Transportkette. Da ein erheblicher Teil der Warenbewegung durch externe Logistikunternehmen erfolgt, liegt der strategische Fokus auf der nachhaltigen Auswahl und Bewertung dieser Dienstleister. Dabei werden Umweltkriterien wie Emissionsvermeidung, Einsatz alternativer Antriebe und Effizienzmaßnahmen systematisch berücksichtigt. Ziel ist es, durch gezielte Partnerschaften mit nachhaltigkeitsorientierten Logistikunternehmen die indirekten Umweltwirkungen des eigenen Geschäftsbetriebs zu minimieren.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-2

Zur Reduzierung der durch Transport verursachten Luftverschmutzung setzt Sikla folgende Maßnahmen um:

Nachhaltigkeitsbewertung von Logistikdienstleistern:

Dienstleister werden regelmäßig hinsichtlich ihrer Umweltperformance überprüft.

Förderung emissionsarmer Transportlösungen:

Bevorzugt werden Unternehmen, die auf E-Mobilität, alternative Kraftstoffe oder intermodale Transportlösungen setzen.

Optimierung interner Logistikprozesse:

Die Transportwege zwischen Tochtergesellschaften und zu Kunden werden kontinuierlich analysiert und effizienter gestaltet, um unnötige Emissionen zu vermeiden.

Diese Maßnahmen werden durch interne Nachhaltigkeitsrichtlinien und ein kontinuierliches Monitoring flankiert.

Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-3

Sikla verfolgt das Ziel, die durch logistikbedingte Luftverschmutzung verursachten Umweltwirkungen messbar zu reduzieren. Konkrete Zielsetzungen beinhalten:

Steigerung des Anteils nachhaltig zertifizierter Logistikpartner bis 2030.

Reduktion der transportbedingten NO_x- und Feinstaubemissionen durch Auswahl emissionsarmer Transportmittel.

Transparente Berichterstattung über Fortschritte und Herausforderungen im Bereich logistikbezogener Umweltwirkungen.

Aufrechterhaltung der bestehenden ISO 14001 Zertifizierungen

Diese Ziele sind Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und werden regelmäßig überprüft und angepasst.

Luft- Wasser- und Bodenverschmutzung E2-4

Für Sikla stellt Luftverschmutzung durch logistikbezogene Emissionen den wichtigsten relevanten Aspekt innerhalb dieses Themenbereichs dar. Zum Umweltaspekte Energieverbrauch siehe bitte E1-5. Die Geschäftstätigkeit verursacht keine wesentlichen direkten Einträge in Wasser oder Boden. Daher konzentriert sich das Umweltmanagement auf die Auswahl und Bewertung externer Logistikdienstleister hinsichtlich ihrer Emissionsbilanz und Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Maßnahmen zur Reduktion von NO_x und Feinstaubemissionen werden über die Optimierung von Transportwegen und die Zusammenarbeit mit emissionsarmen Dienstleistern vorangetrieben. Eine systematische Überwachung wasser- oder bodenbezogener Verschmutzungsrisiken ist aufgrund der geringen Relevanz aktuell nicht vorgesehen.

Besorgniserregender Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe E2-5

Sikla verwendet besorgniserregende Stoffe (SVHC) ausschließlich in sehr geringen Mengen und nur in spezifischen Anwendungen, wie z. B.:

Wartung von Maschinen (z. B. Schmiermittel, Reinigungsmittel)

Zinkspray zur Versiegelung von Schnittstellen bei metallischen Bauteilen.

Diese Stoffe werden gemäß den geltenden gesetzlichen Vorschriften (z. B. REACH-Verordnung) sicher gelagert, dokumentiert und verwendet. Aufgrund der geringen Mengen und der kontrollierten Anwendung besteht kein wesentliches Risiko für Mensch oder Umwelt. Eine Substitutionsprüfung erfolgt regelmäßig im Rahmen des Umwelt- und Arbeitsschutzmanagements, um potenzielle Alternativen zu identifizieren und Risiken weiter zu minimieren.

Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung E2-6

Sikla erwartet derzeit keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen durch Umweltverschmutzung im eigenen Geschäftsbetrieb. Die direkten Risiken – insbesondere im Bereich Luftverschmutzung durch externe Logistikdienstleister – werden als gering eingestuft und durch gezielte Maßnahmen wie nachhaltige Partnerwahl sowie Transportoptimierung gesteuert.

Chancen ergeben sich vor allem durch die Zusammenarbeit mit emissionsarmen Dienstleistern, die langfristig zur Effizienzsteigerung und zur Erfüllung regulatorischer Anforderungen beitragen können. Eine regelmäßige Bewertung erfolgt im Rahmen des ESG-Risikomanagements.

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5

Politiken in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-1

Sikla verfolgt eine ressourcenschonende Unternehmenspolitik, die auf Effizienz, Langlebigkeit und Kreislaufwirtschaft ausgerichtet ist. Im Fokus stehen die optimierte Materialverwendung, die Reduktion von Abfällen sowie die Verlängerung von Produktlebenszyklen.

Bereits in der Produktentwicklung wird auf recyclingfähige Materialien und modulare Konstruktionen geachtet.

Verpackungen werden möglichst reduziert oder durch wiederverwendbare Lösungen ersetzt.

Produktionsabfälle werden getrennt erfasst und – wo möglich – dem Wertstoffkreislauf zugeführt. Die Auswahl von Lieferanten berücksichtigt Umweltaspekte wie Materialeffizienz und Rücknahmefähigkeit. Ziel ist es, ökologische Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren und gleichzeitig wirtschaftliche Potenziale durch zirkuläre Ansätze zu nutzen.

Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-2

Zur Umsetzung der Kreislaufwirtschaftspolitik setzt Sikla gezielte Maßnahmen und Ressourcen ein, die sowohl ökologische als auch ökonomische Ziele unterstützen:

Konkrete Maßnahmen

Produktdesign nach dem Prinzip „Design for Disassembly“:

Komponenten sind so konzipiert, dass sie leicht demontierbar und wiederverwendbar sind.

Materialeffizienzprogramme:

Optimierung von Zuschnitt, Reduktion von Verschnitt und Einsatz von Sekundärmaterialien.

Recycling- und Rücknahmesysteme:

Einführung von Rücknahmeprogrammen für gebrauchte Produkte und Verpackungen.

Digitale Monitoring-Systeme:

Einsatz von Software zur Erfassung von Materialflüssen und zur Identifikation von Einsparpotenzialen.

Interne Umweltteams:

Fachabteilungen für Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz koordinieren Maßnahmen und Schulungen.

Investitionen in Forschung & Entwicklung:

Fokus auf innovative Materialien, modulare Systeme und recyclingfreundliche Produktlösungen.

Schulungsprogramme für Mitarbeitende:

Sensibilisierung für ressourcenschonendes Verhalten und nachhaltige Produktionsprozesse.

Zertifizierungen und Audits:

Einsatz externer Prüfstellen zur Sicherstellung der Einhaltung von Umweltstandards, insbesondere dem Umweltmanagementsystem DIN EN ISO 14001:2015

Ziele in Bezug Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft E5-3

Sikla verfolgt ambitionierte, messbare Ziele zur Förderung einer ressourceneffizienten und zirkulären Wertschöpfung. Diese Ziele sind integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Strategische Zielsetzungen

Reduktion des Materialeinsatzes durch optimierte Konstruktionen und digitale Planungswerkzeuge.

Erhöhung der Recyclingquote in der Produktion der Produkte.

Steigerung des Anteils recycelter Verpackungen, sowie Reduzierungen in der Verwendung von Verpackungsmaterialien

Förderung von Sekundärmaterialien

Produktlebensdauer verlängern durch modulare Bauweise und Reparaturfähigkeit.

Ressourcenzuflüsse E5-4

Die Steuerung der Ressourcenzuflüsse bei Sikla erfolgt gezielt über einen verbindlichen Lieferantenkodex sowie durch eine marktnahe Beschaffungsstrategie. Ziel ist es, die ökologische und soziale Verantwortung entlang der Lieferkette sicherzustellen und gleichzeitig Transportwege sowie externe Abhängigkeiten zu minimieren.

Wareneinkauf von Sikla	38 940 Tonnen Ware
-------------------------------	--------------------

Steuerungsinstrumente

Lieferantenkodex:

Enthält klare Anforderungen zu Umweltstandards, Ressourceneffizienz, Recyclingfähigkeit und ethischen Geschäftspraktiken.

Marktnahe Beschaffung:

Bevorzugung regionaler und europäischer Lieferanten zur Reduktion von CO₂-Emissionen und zur Stärkung lokaler Wertschöpfung.

Materialtransparenz:

Lieferanten sind angehalten Nachhaltigkeitsdaten auf Anfrage freizulegen.

Partnerschaftliche Zusammenarbeit:

Langfristige Beziehungen mit Lieferanten fördern
Innovationsaustausch und gemeinsame Nachhaltigkeitsziele.

Wirkung auf Ressourcennutzung

Reduzierte Transportemissionen durch kürzere Lieferwege

Höhere Materialqualität durch transparente Herkunft und kontrollierte Produktionsbedingungen

Stärkere Kontrolle über ökologische Standards entlang der Lieferkette

Ressourcenabflüsse E5-5

Die Sikla Gruppe erfasst und steuert Ressourcenabflüsse systematisch im Rahmen ihres Umwelt- und Abfallmanagements.

Produktionsbedingte Abfälle werden getrennt gesammelt, dokumentiert und – wo möglich – dem Recycling zugeführt. Nicht verwertbare Stoffe werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben entsorgt. Nebenprodukte wie Metallreste oder Verpackungsmaterialien werden bevorzugt wiederverwendet oder externen Verwertungsprozessen zugeführt. Ziel ist es, die Menge an nicht wiederverwertbaren Abflüssen kontinuierlich zu reduzieren und die Rückführung in den Wertstoffkreislauf zu maximieren.

Warenverkauf von Sikla	35768,92876 Tonnen Ware
-------------------------------	-------------------------

Erwartete finanzielle Auswirkungen der Ressourcennutzung und Auswirkungen, Risiken und Chancen der Kreislaufwirtschaft E5-6

Die Ressourcennutzung hat direkte und indirekte finanzielle Auswirkungen auf Sikla. Steigende Rohstoffpreise, insbesondere bei Metallen und Kunststoffen, führen zu erhöhten Produktionskosten. Gleichzeitig wirken sich Energiepreise und gesetzliche Vorgaben zur CO₂-Bepreisung auf die Betriebskosten aus. Um diesen Risiken zu begegnen, setzt Sikla auf Effizienzsteigerung, Materialsubstitution und die Optimierung von Produktionsprozessen.

Die Kreislaufwirtschaft bietet dabei erhebliche Chancen:

Kostenreduktion durch Wiederverwendung von Materialien und Rückführung von Produktionsabfällen

Wettbewerbsvorteile durch nachhaltige Produktgestaltung und Ressourcenschonung

Risikominimierung durch geringere Abhängigkeit von volatilen Rohstoffmärkten

Reputationsgewinn durch Erfüllung von Kundenanforderungen und regulatorischen Standards

Gleichzeitig bestehen Herausforderungen, etwa durch Investitionen in neue Recyclingtechnologien oder die Umstellung bestehender Prozesse.

Langfristig erwartet Sikla jedoch positive finanzielle Effekte durch die Integration kreislaufwirtschaftlicher Prinzipien in die gesamte Wertschöpfungskette.



SOZIALES

Soziales Engagement bei Sikla

Sikla setzt sich für faire, sichere und respektvolle Arbeitsbedingungen für alle direkt beeinflussten Beschäftigten ein – darunter Festangestellte, Auszubildende, Praktikanten und externe Dienstleister. Die operative Verantwortung liegt bei den HR-Abteilungen der Tochtergesellschaften, während die zentrale HR-Abteilung strategisch Themen wie Arbeitgeberattraktivität, Recruiting und Personalentwicklung vorantreibt. Darüber hinaus gestaltet Sikla zentrale soziale Aspekte wie Digitalisierung, Mitarbeiterbindung, Schulung und Organisationsentwicklung aktiv und zukunftsorientiert.

Arbeitskräfte des Unternehmens S1

Mitarbeiter der Gesellschaften	
Sikla Holding GmbH	7
Sikla Corporate Services Headquarters GmbH	75
Sikla GmbH	293
Sikla Austria Ges.m.b.H	73
Sikla Bohemia s.r.o.	15
Sikla (Benelux) BV	3
Sikla France S.A.R.L.	25
Sikla Hispania, S.L.U.	45
Sikla Hungária Kft.	13
Sikla Polska Sp.z.o.o.	95
Sikla Lusa, Lda.	41
Sikla România S.R.L.	15
Sikla Schweiz AG	37
Sikla Slovenia d.o.o.	18
Sikla Slovensko s.r.o.	20
Sikla UK Limited	34
Sikla USA Inc.	11
Sikla Oceania Pty Limited.	8
Sikla Sprinklerelemente GmbH	12
Sikla Drain GmbH	15

Management der Auswirkungen, Risiken & Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens S1-1

Sikla berücksichtigt alle Mitarbeiter, die direkt vom Unternehmen beeinflusst werden können. Dazu zählen sowohl festangestellte Beschäftigte als auch, Auszubildende, Praktikanten und externe Dienstleister. Sikla verfolgt ein ganzheitliches Konzept zur Förderung fairer, sicherer und respektvoller Arbeitsbedingungen.

Die operative Personalverantwortung liegt bei den jeweiligen HR-Abteilungen der Tochtergesellschaften in Tabelle1. Strategisch unterstützt die HR-Abteilung der Sikla Corporate Services Headquarters GmbH bei Arbeitgeberattraktivität, Recruiting, Personalentwicklung, und Nachwuchskräften. Auch zentrale Themen wie Digitalisierung, Mitarbeiterbindung, Schulung und Organisationsentwicklung werden strategisch gestaltet.

Risiken

- ◆ Unfall- & Gesundheitsrisiken im Arbeitsalltag und im Lager
- ◆ Fachkräftemangel
- ◆ Herausforderungen bei Vereinbarkeit von Beruf- & Privatleben

Chancen

- ◆ Mitarbeiter Weiterentwicklung Digitalisierung
- ◆ Employer Branding
- ◆ Sicherung der Arbeitsplätze
- ◆ Sozialer Dialog

Mögliche negative Auswirkungen auf Mitarbeiter sind ein zentrales Risiko für Sikla. Die Risiken werden aktiv überwacht und entsprechende Präventionsmaßnahmen durchgeführt. Es gibt regelmäßig die Möglichkeit sich für eine arbeitsmedizinische Vorsorge oder Beratung anzumelden, und es wird stark darauf geachtet das Regelungen wie zum Beispiel das Tragen von Sicherheitsschuhen gelebt wird.

Der Fachkräftemangel stellt ein Risiko dar, dass für gewisse Stellen keine Mitarbeiter gefunden werden. Dies wird stets berücksichtigt, indem die Attraktivität als Arbeitgeber einen hohen Stellenwert im Personalbereich einnimmt, außerdem ist Sikla auch Ausbilder und fördert den Nachwuchs, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Das dritte, identifizierte Risiko ist die Vereinbarkeit von Beruf- & Privatleben, oder WorkLife-Balance. Durch verschiedene Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder aktiven Warnungen beim Überschreiten gewisser Arbeitsstunden helfen dabei Mitarbeiter bei ihrer WorkLife-Balance zu unterstützen.

Die positiven Auswirkungen und Chancen für Sikla sind durch Siklas Einsatz für faire Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und sozialen Schutz geprägt.

Sikla bietet sichere Arbeitsplätze, betriebliche Altersvorsorge und umfangreiche Sozialleistungen. Durch flexible Arbeitszeitmodelle und HomeOffice Möglichkeiten ermöglicht Sikla eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sikla fördert sozialen Dialog und stellen sicher, dass jeder Mitarbeiter Ansprechpersonen für Anliegen jeder Art und jegliche Bedenken hat.

Es gibt zusätzliche Benefits in den Tochtergesellschaften, diese fördern die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Aufgrund unterschiedlicher Kontexte und Prioritäten der Tochtergesellschaften variieren. Zu den Benefits gehören, unter anderem Sportangebote über z.B. Hanse fit, Bikeleasing Möglichkeiten, die dauernde Verfügbarkeit von verschiedenen Getränken, verschiedene Prämien, Sonderurlaubstage, und fachliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit ist ein wichtiges Thema, dies wird stark gefördert mit Digitalisierungsprojekten, nicht nur um alltägliche Prozesse wie das alltägliche Stempeln zu vereinfachen, aber auch um interne Prozesse zu optimieren.

Diese Konzepte werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um den sich wandelnden Anforderungen der Belegschaft und des Arbeitsmarkts gerecht zu werden.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmer:innenvertretern in Bezug auf Auswirkungen S1-2

Sikla legt großen Wert auf die Einbindung ihrer Mitarbeitenden und deren Vertretungen in Entscheidungsprozesse, insbesondere bei Themen mit sozialen und ökologischen Auswirkungen. Diese Beteiligung erfolgt strukturiert, transparent und kontinuierlich.

Betriebsversammlungen finden regelmäßig statt. Bei diesen die Geschäftsführung und weitere Unternehmensvertreter Informationen über strategische Entwicklungen im Unternehmen kommunizieren. Mitarbeitende werden für die Teilnahme freigestellt; die Teilnahmezeit gilt als Arbeitszeit.

Kontinuierlicher Austausch und Beratung zwischen Geschäftsführung, dem Bereich Human Resources.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen in Regelmäßigen Abständen Die Befragung liefert Erkenntnisse zu Themen wie Arbeitsplatz, Zusammenarbeit, Führung, psychischer Gesundheit und Unternehmenskultur. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für einen strukturierten Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden in den jeweiligen Bereichen.

Sicherstellung das jeder Mitarbeiter einen direkten Ansprechpartner für Anliegen oder Bedenken hat, diese können auch anonym über ein externes Whistleblower Portal gemeldet werden.

Diese Verfahren stärken nicht nur das Vertrauen und die Zufriedenheit der Belegschaft, sondern fördern auch die Akzeptanz und Wirksamkeit unternehmerischer Maßnahmen mit sozialen und ökologischen Auswirkungen.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanälen, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können S1-3

Sikla verfolgt einen proaktiven Ansatz zur Identifikation und Minderung negativer sozialer und ökologischer Auswirkungen. Der Proaktive Ansatz bezüglich negativer Auswirkungen und Risiken ist in S1-1 näher beschrieben.

Arbeitskräfte haben stets die Möglichkeit das Gespräch mit ihrer Führungskraft, oder mit einem Mitarbeiter der Personalabteilung zu suchen.

Über ein etabliertes Hinweisgebersystem haben sowohl Mitarbeiter als auch externe Stakeholder die Möglichkeit, anonym Bedenken zu melden – etwa zu Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierung, Umweltverstößen oder Compliance-Verletzungen. Die Plattform ist rund um die Uhr erreichbar und gewährleistet Vertraulichkeit sowie Schutz vor Repressalien. Alles, was auf diesem Weg gemeldet wird, wird im Unternehmen untersucht. Zusätzlich gibt es regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie Mitarbeiterumfragen, welche weitere Möglichkeiten sind, um Bedenken zu äußern.

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen S1-4

Sikla verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Bewertung und Steuerung wesentlicher Auswirkungen auf die Arbeitskräfte. Dabei stehen sowohl die Minimierung von Risiken als auch die Nutzung von Chancen im Fokus, um eine nachhaltige und resiliente Arbeitsumgebung zu schaffen.

Die Chancen und Risiken werden von der Personalabteilung identifiziert, da diese als Stakeholder Vertreter für Mitarbeiter fungieren können, viele Mitarbeiter gehen direkt auf die Personalabteilung zu um Ideen vorzuschlagen oder um Bedenken zu äußern, außerdem steht die Personalabteilung in Kontakt mit den Führungskräften des Unternehmens und erfahren auch von Ideen und Bedenken von Mitarbeitern welche nicht direkt auf die Personalabteilung zugehen, und sie werten Mitarbeiterbefragungen aus, welche auch hilfreich sind um Erfolge messbar zu gestalten. Die Identifizierten Chancen und Risiken, sowie deren Management sind in S1-1 aufgeführt.

Ziele in Bezug auf das Management wesentlicher negativer Auswirkungen, die Förderung positiver Auswirkungen und das Management wesentlicher Risiken und Chancen S1-5

Sikla verfolgt das Ziel ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wir arbeiten kontinuierlich daran, ein attraktives Arbeitsumfeld und eine unterstützende Unternehmenskultur zu etablieren. Es bestehen Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten, sowie Home-Office Tagen um die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu fördern. Es gibt in den Tochtergesellschaften eigene Initiativen, um mögliche negative Auswirkungen auf Mitarbeiter zu minimieren, dazu gehören soziale und gesundheitliche Initiativen und Projekte. Diese werden durch proaktive Mitarbeitervorschläge und Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen inspiriert.

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens S1-6

Die Belegschaft zeichnet sich durch eine hohe Fachkompetenz, langjährige Betriebszugehörigkeit und eine ausgeprägte Identifikation mit dem Unternehmen aus. Die Mitarbeitenden sind in verschiedenen Funktionsbereichen tätig. Ein besonderes Merkmal der Beschäftigten von Sikla ist die hohe Zahl an Auszubildenden sowie Dualen Studenten.

Mitarbeiter Merkmale	
Mitarbeiter Gesamtzahl	888
FTE Full-Time Equivalent Mitarbeiter	845
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	7,33 Jahre
Durchschnittliche Vakanz Zeit einer Stelle	79 Tage
Neu erschaffene Stellen	79

Die Belegschaft verfügt über ein breites Spektrum an Qualifikationen – von gewerblich-technischen Fachkräften über kaufmännische Mitarbeitende bis hin zu Auszubildenden und Führungskräften. Die kontinuierliche Weiterbildung wird durch interne Schulungsprogramme und externe Fortbildungsangebote unterstützt. Sikla fördert eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur. Mitarbeitende unterschiedlicher Herkunft, Altersgruppen und Lebensmodelle arbeiten gemeinsam in einem wertschätzenden Umfeld.

Merkmale der Fremdarbeitskräfte S1-7

Sikla beschäftigt Fremdarbeitskräfte. Es bestehen vertraglichen Beziehungen zu Leiharbeitsfirmen, Werkvertragsunternehmen oder sonstigen externen Personaldienstleistern zur regelmäßigen Erbringung von Arbeitsleistungen innerhalb der betrieblichen Abläufe. Die hier genannten Arbeitskräfte werden im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und der gelebten Führungskultur fair behandelt und vergütet; sämtliche gesetzlichen Vorgaben werden dabei vollumfänglich eingehalten.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog S1-8

Sikla ist nicht tarifgebunden. Die Arbeitsverhältnisse werden auf Basis individueller Arbeitsverträge geregelt. Dabei orientiert sich das Unternehmen an marktüblichen Standards und legt besonderen Wert auf faire, transparente und wettbewerbsfähige Vergütungsstrukturen.

Sozialer Dialog

Sikla fördert den sozialen Dialog im Unternehmen proaktiv. Dies geschieht durch regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitern, Führungskräften, und auch in der Form einer Mitarbeiterbefragung. Weitere Details zum sozialen Dialog bei Sikla wurden bei vorherigen Datenpunkten in S1 erläutert.

Zielsetzung

Sikla verfolgt das Ziel, durch direkte Kommunikation und partizipative Formate ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Vertrauen, Wertschätzung und gemeinsamer Verantwortung geprägt ist.

Diversitätskennzahlen S1-9

Sikla versteht Vielfalt als einen zentralen Wert für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Diversität wird nicht nur als demografische Kennzahl betrachtet, sondern als gelebte Kultur der Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigen Wertschätzung. Benachteiligung von Mitarbeitenden

aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität werden kategorisch abgelehnt.

Diversitätszahlen	
Mitarbeiter unter 18 Jahren	4 FTE
Mitarbeiter unter 30 Jahren	174 FTE
Mitarbeiter unter 50 Jahren	653 FTE
Mitarbeiter über 50 Jahren	216 FTE
Mitarbeiter mit Schwerbehinderung	6,33 FTE
Frauenanteil in Führungspositionen (Team Lead Position oder höher)	37 FTE

Angemessene Entlohnung S1-10

Sikla verfolgt eine Vergütungspolitik, die auf Fairness, Transparenz und Marktgerechtigkeit basiert. Ziel ist es, die Leistungen der Mitarbeitenden angemessen zu honorieren und gleichzeitig ein attraktives, wettbewerbsfähiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Soziale Absicherung S1-11

Sikla gewährleistet für alle Mitarbeitenden eine umfassende soziale Absicherung, die über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgeht. Diese variieren zwischen den Tochtergesellschaften, da diese in verschiedenen Ländern sind, und unterschiedliche Absicherungen angemessen sind. Ziel ist es, ein stabiles und verlässliches Arbeitsumfeld zu schaffen, das Sicherheit in unterschiedlichen

Lebenslagen bietet. Simultan zum Schutz der Arbeitsplätze bemüht sich Sikla den Mitarbeitern die Vereinigung von Beruf & Privatleben zu erleichtern.

Menschen mit Behinderung S1-12

Sikla setzt sich für die Inklusion und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung ein. Ziel ist es, Barrieren abzubauen, Chancengleichheit zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt wertschätzt und unterstützt.

Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung S1-13

Die kontinuierliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil der Personalstrategie von Sikla. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern, Innovationskraft zu fördern und die individuelle Entwicklung zu unterstützen.

Schulungen	
Anzahl angebotener Schulungen	235
Schulungsstunden absolviert	7713,91

Strategische Maßnahmen

Individuelle Karriereplanung:

In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden persönliche Ziele besprochen und über Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen.

Führungskräfteentwicklung:

Spezielle Programme zur Förderung von Leadership-Kompetenzen.

Technische und fachliche Qualifizierung:

Fokus auf aktuelle Marktanforderungen und digitale Transformation.

Kooperationen mit Bildungsträgern:

Zusammenarbeit mit Hochschulen, Akademien um Nachwuchstalente zu fördern.

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit S1-14

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat für uns höchste Priorität. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiger Unternehmenserfolg nur möglich ist, wenn ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleistet ist. Deshalb setzen wir auf ein ganzheitliches Arbeitsschutzmanagement an unseren Standorten, das sowohl präventive Maßnahmen als auch kontinuierliche Verbesserungsprozesse umfasst.

Unsere Maßnahmen orientieren sich an nationalen und internationalen Standards sowie an den Anforderungen unserer Managementsysteme. Dazu zählen regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, Schulungen und Unterweisungen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sowie die Förderung eines gesundheitsbewussten Verhaltens. Darüber hinaus pflegen wir eine offene Sicherheitskultur, in der potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und gemeldet werden können. In den größten Gesellschaften findet vier Mal jährlich eine Tagung des Arbeitsschutzausschusses statt und es gibt externe Spezialisten, welche die Bestmögliche Umsetzung des Gesundheits- und Sicherheitsschutzes unterstützen. In den anderen Tochtergesellschaften werden entsprechende gesetzlichen Regelungen befolgt und Verbesserungsmaßnahmen kontinuierlich umgesetzt.

Im Berichtszeitraum konnten durch gezielte Präventionsmaßnahmen die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle gesenkt werden. Ergänzend dazu werden die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch betriebliche Gesundheitsangebote, wie z. B. Firmenfitness, Mitarbeiterverpflegung, Vorsorgeuntersuchungen und Beratungsangebote gefördert. Die Arbeitsplatzgestaltung ist ergonomisch und es werden den Mitarbeitenden persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Im Lager wurden neue Verfahren für das ergonomische heben und tragen von Lasten z.B. in Magnethandling-Systeme oder neuer Lagertechnik getätigt, das zugleich das potenzielle Verletzungsrisiko deutlich reduziert.

Das Ziel ist es, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden langfristig zu stärken und eine sichere Arbeitsumgebung für alle zu schaffen.

Unfälle bei Sikla			
Arbeitsunfälle	32	Wegeunfälle	5
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	4	Meldepflichtige Wegeunfälle	2
613,5 Unfallverschuldete Ausfalltage			

Kennzahlen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben S1-15

Sikla fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch flexible Arbeitsmodelle, familienfreundliche Angebote und eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen und Selbstverantwortung basiert. Ziel ist es, die Lebensqualität der Mitarbeitenden zu erhöhen und langfristige Bindung zu fördern.

Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben bei Sikla	
Anzahl geleisteter Arbeitsstunden	1046600
Anzahl ausbezahlter Überstunden	1988,37
Urlaubstage	20132

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit

Flexible Arbeitszeitmodelle:

Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten zur Anpassung an Lebensphasen.

Sonderurlaub und Freistellungen:

Für besondere Lebenslagen bietet Sikla Sonderurlaub an welche, wie auch anderer Urlaub über das jeweilige Personal-Management Tool der Tochtergesellschaft beantragt werden kann.

Kultur der Achtsamkeit:

Bei Überschreitung der täglichen maximalen Arbeitszeit bekommt der Mitarbeiter eine entsprechende Meldung aus der Personalabteilung und wird erinnert.

Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) S1-16

Sikla verfolgt eine faire Vergütungspolitik, die sich an Leistung, Verantwortung und Marktstandards orientiert. Ziel ist es, eine gerechte Entlohnung sicherzustellen und geschlechtsspezifische sowie strukturelle Unterschiede systematisch auszuschließen.

Vergütungsstruktur und -transparenz

Tochtergesellschaftsspezifische Vergütungsstruktur:

Je nach Standort und Funktion gelten unterschiedliche Vergütungsmodelle, angemessen dem entsprechenden Arbeitsmarkt.

Regelmäßige Marktvergleiche:

Externe Benchmarks zur Sicherstellung wettbewerbsfähiger Gehälter.

Gleichbehandlung:

Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung bei Gehalt und Karriereentwicklung.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten S1-17

Sikla bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dieses Bekenntnis ist integraler Bestandteil der Unternehmensethik und wird durch interne Richtlinien, Lieferantenanforderungen und Schulungsmaßnahmen gestützt.

Statusbericht für das Berichtsjahr 2024

Bekannte Vorfälle:

Es wurden keine Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Organisation oder bei direkten Geschäftspartnern bekannt.

Beschwerden:

Es gingen keine formellen oder informellen Beschwerden zu menschenrechtlichen Belangen ein.

Schwerwiegende Auswirkungen:

Es wurden keine schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte festgestellt.

Präventive Maßnahmen und Governance

Verhaltenskodex:

Der unternehmensweite Code of Conduct enthält klare Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte.

Lieferantenprüfung:

Lieferanten sind angehalten, Siklas Lieferantenkodex zu unterschreiben

Hinweisgebersystem:

Mitarbeitende und externe Stakeholder können anonym Hinweise zu möglichen Verstößen geben.

Schulungen:

Sensibilisierung der Mitarbeitenden für menschenrechtliche Risiken

Zielsetzung

Sikla strebt an, die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht weiter zu systematisieren. Die Null-ToleranzPolitik gegenüber Menschenrechtsverletzungen bleibt unverändert bestehen.

Übersicht Vorfälle	
Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung.	0
Anzahl der Beschwerden, die über die Kanäle eingereicht wurden, über die die eigenen Mitarbeiter Bedenken äußern können.	0
Höhe der Geldstrafen, Bußgelder und Schadensersatzleistungen aufgrund von Diskriminierungsvorfällen, einschließlich Belästigung und eingereichter Beschwerden.	0
Zahl der schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und -vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft.	0
Anzahl der schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, bei denen die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen nicht eingehalten wurden.	0
Höhe der Geldbußen, Strafen und Entschädigungen für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft.	0

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette S2

Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette S2-1

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter der Wertschöpfungskette ist für Sikla ein wichtiges Anliegen. Aus diesem Grund hat Sikla einen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt. Dieses Dokument wird Lieferanten zum Unterschreiben zugesandt, und sie werden dazu angehalten dieses Dokument und die darin enthaltenen Prinzipien an ihre Lieferanten weiterzutragen.

Die Prinzipien sind wie folgt:

- ◆ Ausschluss von Zwangsarbeit
- ◆ Verbot von Kinderarbeit
- ◆ Faire Entlohnung und Arbeitszeit
- ◆ Vereinigungsfreiheit
- ◆ Diskriminierungsverbot
- ◆ Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
- ◆ Beschwerdemechanismen
- ◆ Umgang mit Konfliktmineralien

Auch unter Umweltgesichtspunkten beschaffen wir Marktnah, dies führt dazu dass über 65% unserer Ware in Deutschland beschafft wird, und über 90% der Ware wird in Europa beschafft. In diesen Ländern ist das Risiko für Mitarbeiter bezüglich Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, etc. gering einzuschätzen.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen S2-2

Sikla ist es ein Anliegen, die Arbeitsplätze der Mitarbeiter zu sichern. Aus diesem Grund werden langfristige Verträge mit den Lieferanten vereinbart, um die Planbarkeit und Absicherung der Lieferanten zu unterstützen.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können S2-3

Jedlichen Stakeholder (aktuelle und ehemalige Mitarbeiter, Bewerber, Kunden, Lieferanten, Lieferanten) steht es frei, Bedenken oder Beschwerden über das Whistleblower Portal zu melden.

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen S2-4

Unsere Lieferanten sind dazu angehalten unseren erwähnten Lieferantenkodex zu unterschreiben, in welchem auch Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz behandelt sind. Sollten bei Lieferantenbesuchen unserer Einkaufs- und Qualitätssicherungsabteilungen, unsererseits Bedenken bezüglich der Sicherheit am Arbeitsplatz entstehen werden diese direkt vor Ort an. Für den Fall, dass ein Arbeitsort als schwerwiegend unsicher bewertet wird, werden individuell an den Kontext angepasst Maßnahmen vorgenommen. Bisher ist dieser Situation nicht vorgekommen.

Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen S2-5

Für die Vollständigkeit der ESRS Datenpunkte ist S2-5 aufgeführt, für Informationen zu diesem Punkt sehen Sie bitte die Beschreibung für S2-4.

Verbraucher und Endnutzer S4

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern S4-1

Sikla verfolgt ein ganzheitliches Konzept zur Sicherstellung der Produktsicherheit und zur Minimierung möglicher negativer Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer. Die Verantwortung gegenüber den Menschen, die mit den Produkten arbeiten oder in deren Nähe sie eingesetzt werden, steht im Mittelpunkt der Unternehmensstrategie "siklasicher".

Grundprinzipien des Konzepts

Sicherheitsorientiertes Produktdesign:

Bereits in der Entwicklungsphase werden Risiken systematisch identifiziert und durch konstruktive Maßnahmen ausgeschlossen oder minimiert.

Normenkonformität und Zertifizierungen:

Alle Produkte erfüllen relevante nationale und internationale Sicherheitsstandards und werden entsprechend zertifiziert

Qualitätssicherung (QS):

Eine eigene QS-Abteilung überwacht die Einhaltung definierter Qualitätskriterien entlang der Wertschöpfungskette durch regelmäßige Lieferantenaudits und Prüfungen im Wareneingang.

Risikomanagement:

Potenzielle Gefährdungen für Endnutzer werden durch strukturierte Risikoanalysen frühzeitig erkannt und durch präventive Maßnahmen adressiert.

Konkrete Maßnahmen

Belastungstests und Simulationen:

Produkte werden unter realitätsnahen Bedingungen getestet, um strukturelle Schwächen auszuschließen. Die Grenzen der Produkte werden in einem zweistufigen Verfahren getestet.

Schulungen und Informationsmaterialien:

Kunden und Endnutzer erhalten umfassende technische Dokumentationen, Sicherheitshinweise und bei Bedarf Schulungen zur korrekten Installation.

Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen S4-2

Sikla versteht die Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern als zentralen Bestandteil eines verantwortungsvollen Produktmanagements. Die Rückmeldungen aus dem Markt liefern wertvolle Hinweise auf mögliche Auswirkungen der Produkte und

ermöglichen eine kontinuierliche Verbesserung bei weiteren Produktentwicklungen.

Ergebnisorientierung

Die Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern sind darauf ausgerichtet, die tatsächlichen Auswirkungen der Produkte im Feld zu verstehen und gezielt darauf zu reagieren. So wird nicht nur die Produktsicherheit erhöht, sondern auch die Innovationskraft gestärkt.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer bedenken äußern können S4-3

Das mehrfach genannte Whistleblower Portal steht auch unseren Kunden und Endnutzern zur Verfügung.

Des Weiteren haben Kunden entsprechende Ansprechpartner in den Vertrieb und Service Abteilungen der Tochtergesellschaften, an welche sie sich jeweils wenden können.

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen S4-4

Sikla begegnet den wesentlichen Auswirkungen ihrer Produkte auf Kunden und Endnutzern mit einem strukturierten Maßnahmenpaket.

Technische Prüfungen und Belastungstests:

Produkte werden unter Extrembedingungen getestet, um strukturelle Schwächen auszuschließen.

Montageanleitungen und Schulungen:

Anwender erhalten klare, verständliche Informationen zur sicheren Anwendung.

Interne Audits und kontinuierliche Verbesserung:

Die QS-Abteilung überprüft regelmäßig Herstellungsverwandte Prozesse auf Schwachstellen.

Die Einbindung von Endnutzer eröffnet Chancen in folgenden Bereichen:

Produktinnovation:

Rückmeldungen aus der Praxis liefern wertvolle Impulse für neue Lösungen.

Markenbindung:

Transparente Kommunikation und hohe Sicherheitsstandards stärken das Vertrauen in die Marke Sikla, welche den Slogan „siklasicher“ in alle Unternehmensbereiche trägt.

Wettbewerbsvorteile:

Zertifizierungen und nachweisbare Sicherheitsmaßnahmen erhöhen die Attraktivität für anspruchsvolle Kundensegmente. Die Markenidentifizierung mit Sicherheit unterstützt das Vertrauen in die Marke und das Unternehmen.

GOVERNANCE



Unternehmensführung G1

Sikla versteht Unternehmensführung als werteorientierte Verantwortung gegenüber seinen Stakeholdern (siehe SBM-1). Durch klare GovernanceStrukturen und eine offene, partizipative Führungskultur wird nachhaltiges Wachstum und unternehmerische Resilienz gefördert.

Management der Auswirkungen, Risiken & Chancen

Sikla verfolgt ein systematisches ESGRisikomanagement: Es bezieht die Firmenstruktur und Wertschöpfungskette, Mitarbeiter, Landesbehörden, Kunden und Endkunden sowie die Geschäftsführung mit ein. Chancen zur Verbesserung werden durch partnerschaftlichen Dialog und digitale Monitoring-Tools genutzt, um Nachhaltigkeit und das soziale Miteinander zu stärken und kontinuierlich zu verbessern.

Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung G1-1

Sikla versteht Unternehmensführung nicht nur als strategische Steuerung, sondern als gelebte Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und der Gesellschaft. Die Unternehmenskultur ist geprägt von den Werten eines Familienunternehmens, das langfristig denkt, offen kommuniziert und seine Mitarbeitenden in die Entwicklung einbindet da die Gründerfamilie stark in das Unternehmen involviert ist.

Wertebasierte Führung

Die Geschäftsführung legt Wert auf die zentrale Rolle von Werten in der Unternehmensführung. Die folgenden Werte bilden die Grundlage für Entscheidungen und prägen das tägliche Miteinander:

Vertrauen und Offenheit:

Eine transparente Kommunikation auf allen Ebenen fördert Vertrauen und Eigenverantwortung.

Verlässlichkeit und Kontinuität:

Sikla steht für Stabilität und langfristige Partnerschaften.

Verantwortung und Teilhabe:

Mitarbeitende werden in Entscheidungsprozesse eingebunden und zur Mitgestaltung ermutigt.

Führungsstruktur und Governance-Konzepte

Die Unternehmensführung basiert auf klaren Strukturen und einem modernen Führungsverständnis:

Strategische Führung durch die Holding:

Die Sikla Holding GmbH verantwortet die langfristige Ausrichtung, die Nachfolgeplanung und die werteorientierte Unternehmenspolitik.

Dezentrale Verantwortung:

Die operative Steuerung erfolgt über das SHQ, das zentrale Dienstleistungen für alle Tochtergesellschaften erbringt.

Funktionale Organisation:

Die Führungsstruktur ist funktional ausgerichtet und ermöglicht effiziente Entscheidungswege.

Konzepte zur Führungskultur

Empowerment und Befähigung:

Führungskräfte werden gezielt geschult, um Mitarbeitende zu fördern und eigenverantwortliches Handeln zu stärken.

Feedback- und Dialogkultur:

Regelmäßige Gespräche, Workshops und Mitarbeiterbefragungen schaffen Raum für Austausch und Weiterentwicklung.

Integrität und Compliance:

Die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards ist integraler Bestandteil der Führungskultur.

Zielsetzung

Die Unternehmenskultur soll nicht nur die Identität von Sikla widerspiegeln, sondern auch die Grundlage für nachhaltiges Wachstum und Resilienz bilden. Die Unternehmensführung verfolgt das Ziel, eine Kultur zu etablieren, die Innovation, Verantwortung und Menschlichkeit miteinander verbindet.

Management der Beziehungen zu Lieferanten G1-2

Sikla verfolgt ein verantwortungsvolles und partnerschaftliches Lieferantenmanagement, das auf Transparenz, Fairness und Nachhaltigkeit basiert. Die Beziehungen zu Lieferanten sind ein zentraler Bestandteil der Unternehmensführung und werden durch klare Standards, kontinuierliche Kommunikation und systematische Kontrolle gestaltet.

Grundlage: Lieferantenkodex

Der unternehmensweite Verhaltenskodex für Lieferanten definiert verbindliche Anforderungen in den Bereichen:

Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Schutz der Vereinigungsfreiheit, faire Entlohnung und sichere Arbeitsbedingungen.

Umweltverantwortung

Ressourcenschonung, Vermeidung von Umweltverschmutzung, Umgang mit Mikroplastik und Einhaltung von Umweltstandards.

Integrität und Compliance

Nulltoleranz gegenüber Korruption und Bestechung, transparente Geschäftspraktiken, Schutz von Hinweisgebern.

Weitergabe der Standards

Lieferanten sind angehalten, die Anforderungen auch an Subunternehmer und nachgelagerte Partner weiterzugeben.

Steuerung und Zusammenarbeit

Audits und Selbstbewertungen

Lieferanten werden regelmäßig überprüft – entweder durch externe Audits oder durch strukturierte Selbstauskünfte.

Partnerschaftlicher Dialog

Sikla setzt auf langfristige Beziehungen und fördert den offenen Austausch zu ESG-Themen, Risiken und Verbesserungspotenzialen.

Zahlungspraktiken

Die Unternehmensführung achtet auf faire Zahlungsbedingungen und eine verlässliche Abwicklung, um die wirtschaftliche Stabilität der Partner zu unterstützen.

Risikomanagement und Eskalation

Risikobasierte Bewertung

Lieferanten werden nach Risiken klassifiziert und priorisiert behandelt, bzw. Nach detaillierteren Informationen befragt

Maßnahmen bei Verstößen

Bei Nichteinhaltung der Standards werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet – im Extremfall kann die Geschäftsbeziehung beendet werden.

Whistleblower-System

Auch externe Arbeitskräfte in der Lieferkette können über das Hinweisgebersystem anonym Bedenken äußern.

Zielsetzung

Sikla verfolgt das Ziel, bis 2027 eine verbesserte ESG-Bewertung aller strategischen Lieferanten durchzuführen und die Einhaltung des Kodex durch digitale Monitoring-Tools zu unterstützen. Die Lieferantenbeziehungen sollen nicht nur wirtschaftlich effizient, sondern auch ethisch und ökologisch verantwortungsvoll gestaltet sein.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung G1-3

Sikla verpflichtet sich zu einem ethisch einwandfreien und gesetzeskonformen Geschäftsgebaren. Korruption und Bestechung gefährden nicht nur die Integrität des Unternehmens, sondern auch das Vertrauen von Geschäftspartnern, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit. Daher verfolgt Sikla eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von unlauterem Verhalten.

Grundsätze und interne Richtlinien

Geschenkannahme und Einladungen

Mitarbeitende dürfen keine Geschenke oder Einladungen mit einem Wert von über 50 Euro annehmen, ohne vorherige schriftliche Zustimmung der direkten Führungskraft. Diese Regelung gilt auch für Sachleistungen, Gutscheine, Reisen oder Bewirtungen. Sollten strengere Vorgaben für einzelne Tochtergesellschaften existieren, sind diese einzuhalten.

Transparenzpflicht

Alle geldwerten Vorteile müssen dokumentiert und ggf. registriert werden. Verdachtsfälle sind unverzüglich zu melden.

Verbot von Schmiergeldzahlungen

Jegliche Form von Bestechung – ob aktiv oder passiv – ist untersagt. Dies gilt für öffentliche Stellen ebenso wie für private Geschäftspartner.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Mitarbeitende sind verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte offenzulegen, z.B. bei familiären oder finanziellen Verflechtungen mit Lieferanten oder Kunden.

Prävention und Kontrolle

Schulungen und Sensibilisierung

Regelmäßige Trainings zu Compliance und ethischem Verhalten werden für relevante Funktionen, insbesondere im Einkauf und Management durchgeführt.

Interne Kontrollsysteme

Die Governance-Struktur umfasst ein mehrstufiges Kontrollsystem zur Überwachung von Zahlungen, Vertragsabschlüssen und Genehmigungsprozessen.

Hinweisgeber-System

Über das anonyme Hinweisgebersystem können Verstöße gegen Antikorruptionsrichtlinien gemeldet werden – auch durch externe Stakeholder.

Audits und Stichproben

Interne Revision und externe Prüfer führen regelmäßig Kontrollen durch, um die Einhaltung der Richtlinien sicherzustellen.

Reaktion auf Verstöße

Untersuchung und Sanktionierung

Jeder gemeldete Verdachtsfall wird geprüft. Bei bestätigten Verstößen drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung und strafrechtlichen Anzeige.

Korrekturmaßnahmen

Neben Sanktionen werden Prozesse angepasst, um Wiederholungen zu verhindern. Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung der ComplianceStrategie ein.

Kennzahlen & Ziele

Korruptions- und Bestechungsfälle G1-4

Sikla bekennt sich zu höchsten ethischen Standards und einer konsequenten Antikorruptionspolitik. Im Rahmen der Governance-Struktur und der unternehmensweiten Compliance-Maßnahmen wird Korruption verhindert, kontrolliert und sanktioniert.

Bekannte Korruptions- und Bestechungsfälle	0
Verdachtsfälle auf Korruption oder Bestechung	0

Statusbericht

Keine bekannten oder verdächtigen Fälle

Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptions- oder Bestechungsfälle festgestellt oder gemeldet. Es liegen keine Verdachtsmomente vor, die auf unlauteres Verhalten hindeuten.

Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen

Die Null-Toleranz-Strategie, kombiniert mit klaren Richtlinien und einem funktionierenden Hinweisgebersystem, zeigt Wirkung.

Ausblick

Sikla wird die bestehenden Kontrollmechanismen weiter stärken und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden fortlaufend fördern. Ziel ist es, auch künftig ein Umfeld zu schaffen, in dem Korruption keinen Raum findet – weder intern noch in der Lieferkette oder bei Geschäftspartnern.

Politische Einflussnahme und Lobbyaktivitäten G1-5

Sikla steht für unternehmerische Verantwortung, die sich klar von parteipolitischer Einflussnahme abgrenzt. Im Bewusstsein, dass Sikla von einem demokratischen Umfeld profitiert und dieses schützenswert ist, verfolgen wir dennoch eine neutrale Haltung gegenüber politischen Institutionen und verzichten auf jegliche Form von Lobbytätigkeit oder politische Einflussnahme

Statusbericht

Keine Lobbyaktivitäten

Im Berichtszeitraum wurden keine direkten oder indirekten Lobbymaßnahmen durchgeführt. Es bestehen keine Mitgliedschaften in politischen Interessensverbänden, keine Beauftragungen von Lobbyagenturen und keine Teilnahme an politischen Kampagnen.

Keine politischen Spenden oder Zuwendungen

Sikla hat keine finanziellen Beiträge an politische Parteien, Organisationen oder Mandatsträger geleistet.

Keine Einflussnahme auf Gesetzgebungsverfahren

Das Unternehmen hat sich nicht an Konsultationen, Stellungnahmen oder Gesetzesinitiativen beteiligt.

Grundhaltung

Sikla versteht sich als wirtschaftlich handelndes Unternehmen, das sich an ethischen, gesetzlichen und unternehmerischen Prinzipien orientiert.

Dabei agiert Sikla in einem internationalen Umfeld, das von demokratischen Werten geprägt ist und profitiert von offenen Märkten und stabilen Rahmenbedingungen, wie dem freien Warenverkehr innerhalb der EU.

Zahlungspraktiken G1-6

Sikla legt großen Wert auf faire und verlässliche Zahlungspraktiken gegenüber Geschäftspartnern und Lieferanten. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit basiert nicht nur auf Qualität und Kommunikation, sondern auch auf der Einhaltung vereinbarter finanzieller Verpflichtungen.

Grundsätze

Zeitgerechte Begleichung von Rechnungen:

Rechnungen werden grundsätzlich fristgerecht und gemäß den vertraglich vereinbarten Zahlungszielen beglichen. Dies gilt sowohl für strategische Lieferanten als auch für kleinere Dienstleister.

Vermeidung von Zahlungsverzug:

Durch effiziente interne Prozesse und digitale Rechnungsprüfung wird sichergestellt, dass Zahlungsverzögerungen vermieden werden. Die Einhaltung der Zahlungsfristen ist Bestandteil der internen Kontrollmechanismen.

Faire Zahlungsbedingungen:

Sikla achtet darauf, dass Zahlungsbedingungen weder einseitig belastend noch marktunüblich sind. Ziel ist eine ausgewogene Partnerschaft, die auch die Liquiditätsbedürfnisse der Lieferanten berücksichtigt.

Transparente Kommunikation:

Bei Rückfragen oder Unklarheiten zu Rechnungen wird eine proaktive und lösungsorientierte Kommunikation mit den jeweiligen Partnern gepflegt.

Wirkung

Die konsequente Einhaltung fairer Zahlungspraktiken stärkt die Reputation von Sikla als verlässlicher Geschäftspartner und trägt zur Stabilität der Lieferkette bei. Gleichzeitig unterstützt sie die ESG-Ziele im Bereich Governance und soziale Verantwortung.

Weiteres Engagement

Im Jahr 2024 hat die Sikla Gruppe ihr Engagement für Nachhaltigkeit auch durch nicht verpflichtende Initiativen unter Beweis gestellt. In diesem Abschnitt werden die bedeutendsten freiwilligen Initiativen vorgestellt.

Baumpflanzaktion im Zeitungswald des Südkuriers

Im Rahmen unserer Umweltaktion haben wir 850 Bäume im Zeitungswald des Südkuriers gepflanzt – für jeden unserer Mitarbeiter einen Baum. Einige Mitarbeiter des Headquarters waren selbst vor Ort, um bei der Pflanzung aktiv mitanzupacken. Der Zeitungswald ist ein regionales Aufforstungsprojekt in Kooperation mit der Forstverwaltung und lokalen Partnern, Leserinnen und Lesern, sowie Unternehmen. Durch Baumspenden und das Mithelfen bei der Pflanzung wird das Ziel verfolgt, CO₂ dauerhaft zu binden, die Biodiversität zu fördern und gleichzeitig das Umweltbewusstsein zu stärken.

Mit dem Rad zur Arbeit –Gesundheitsförderung und Klimaschutz in einem

Im Jahr 2024 nahm die Sikla Corporate Services GmbH und die Sikla GmbH an der bundesweiten Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ der AOK teil. Ziel der Aktion ist es, Berufspendelnde dazu zu motivieren, regelmäßig das Fahrrad für den Arbeitsweg zu nutzen, und damit sowohl ihre Gesundheit zu fördern, als auch einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

In diesem Jahr beteiligten sich 28 Mitarbeitende aktiv an der Aktion. Gemeinsam legten sie an 255 Tagen insgesamt 2.797 Kilometer zurück. Dadurch konnten etwa 550 kg CO₂ im Vergleich zur Fahrt mit dem PKW eingespart werden. Mit dem Ziel, weiterhin die Gesundheit und das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter zu stärken, werden wir von nun an jährlich bei der Aktion mitmachen.

Energiescouts der IHK

Im Jahr 2024 wurden zwei Auszubildende zu Energiescouts im Rahmen des IHK-Projekts qualifiziert. Die Initiative befähigt junge Beschäftigte, Energiesparpotentiale im Unternehmen zu erkennen und konkrete Energieeffizienzmaßnahmen zu initiieren.

In diesem Jahr überprüften die Energiescouts den Zustand der Solaranlage – mit dem erfreulichen Ergebnis, dass die Anlage technisch einwandfrei arbeitet und zuverlässig zur nachhaltigen Stromversorgung beiträgt.

Um auch weiterhin das Umweltbewusstsein bereits in der Ausbildung zu stärken, werden ab dem Jahr 2024 jährlich mindestens zwei Auszubildende an der Initiative teilnehmen.

Erster gruppenweiter Nachhaltigkeitsbericht nach DNK veröffentlicht

Wir veröffentlichen seit 2023 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Der erste Bericht bezog sich auf die Nachhaltigkeitsleistungen der Sikla GmbH. Ein bedeutender Meilenstein im Jahr 2024 war die Veröffentlichung des ersten gruppenweiten Nachhaltigkeitsberichts nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Der DNK ist ein bundesweit anerkannter Standard zur transparenten Berichterstattung über Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen. In den einzelnen Landesgesellschaften gibt es lokale Nachhaltigkeitsinitiativen, die hier nicht genannt werden, da das Headquarter nicht involviert war und die Ergebnisse nicht quantifizierbar sind.

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Veröffentlicht am 22.09.2025

Herausgeber:

Sikla Holding GmbH
Ägydiplatz 3,
4600 Thalheim bei Wels,
Österreich

Für den Inhalt verantwortlich:

Marlene Karpa
Doreen Volz

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an:

sustainability@sikla.com



Sikla Holding GmbH
Ägydiplatz 3,
4600 Thalheim bei Wels,
Österreich

sustainability@sikla.com

www.sikla.com