



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Albrecht Bühler – Baum und Garten
GmbH

Daniel Mayr

Hindenburgstr. 67
72622 Nürtingen
Deutschland

07022 36060
info@baum-und-garten.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS



Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de



Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH ist ein regional tätiges Gartenbauunternehmen mit Sitz in Nürtingen. Das 55-köpfige Team ist auf hochwertige Garten- und Landschaftsgestaltung, Gartenpflege sowie umfassende Baumpflege und -management im Raum Esslingen, Nürtingen, Tübingen, Stuttgart und Reutlingen spezialisiert. Dabei verfolgen wir das Ziel, Gärten und Grünflächen nachhaltig zu gestalten und zu pflegen und legen besonderen Wert darauf, dass sich Kunden und Mitarbeitende gleichermaßen wohlfühlen.

Unser Leistungsportfolio umfasst die individuelle Gartengestaltung, professionelle Gartenpflege sowie umfassende Baumpflege und -management. Wir planen und gestalten Gärten nach den Vorstellungen unserer Kunden und schaffen einzigartige Grünflächen. Für die nachhaltige Pflege dieser Gärten bieten wir flexible Lösungen, die von Einzelmaßnahmen bis hin zu Komplettpaketen reichen, damit unsere Kunden ihre Gärten entspannt genießen können. Unsere Baumpflege umfasst fachgerechte Baumkontrollen, Schnittmaßnahmen, Kronensicherungen und Baumfällungen, die wir mit hochqualifiziertem Personal und modernster Ausrüstung durchführen. Im Bereich Baummanagement sorgen wir durch die Bestandsverwaltung, Pflegepläne und regelmäßige Kontrollen für die Gesundheit und Sicherheit großer Baumbestände und bieten hierfür maßgeschneiderte Lösungen an.



KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für nachhaltige Entwicklung und wird mit diesem Nachhaltigkeitsbericht erstmals umfassend formuliert und veröffentlicht. Zuvor wurden Nachhaltigkeitsmaßnahmen eher projekt- oder themenbezogen umgesetzt, sodass die Strategie nun einen langfristigen Rahmen schafft. Aktuell wird die Nachhaltigkeitsstrategie getrennt von der übergreifenden Unternehmensstrategie betrachtet. Eine Integration ist jedoch je nach Verlauf und Erfolg der Strategieumsetzung in Zukunft denkbar.

Die Strategie definiert zentrale Handlungsfelder, die aus unseren geplanten Maßnahmen und Zielen abgeleitet sind (siehe Kriterium 3: Ziele). Besonders wichtig ist für uns der Bereich des sozialen Engagements, in dem wir bereits ein starkes Fundament geschaffen haben. Zu den definierten Handlungsfeldern zählen unter anderem das soziale Engagement, ein umfassendes Abfallmanagement, Maßnahmen zur Ressourcenschonung, der Ausbau des Gesundheitsmanagements, klimafreundliche Mobilität und eine nachhaltige Betriebsgestaltung. Diese Felder umfassen konkrete Maßnahmen wie die Erstellung eines Leitfadens zur Abfalltrennung, die Optimierung des Maschineneinsatzes zur Entlastung der Mitarbeitenden, die Prüfung des Umstiegs auf E-Mobilität, die Installation einer weiteren Zisterne zur besseren Ressourcennutzung sowie die Erstellung neuer Habitate auf dem Betriebsgelände.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich dabei an anerkannten nationalen und internationalen Standards, die uns einen klaren Handlungsrahmen bieten. Dazu zählen die UN Sustainable Development Goals (SDGs), der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK), die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und



Menschenrechte. Diese Standards fördern Transparenz, Vergleichbarkeit und faire Arbeitsbedingungen und bilden die Grundlage für unser nachhaltiges und sozial verantwortliches Handeln. Mit dieser Strategie möchten wir unser Unternehmen zukunftsorientiert weiterentwickeln und einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Unser Unternehmen ist in einer Branche tätig, die stark mit natürlichen Ressourcen, Biodiversität und der Gestaltung des menschlichen Lebensraums verbunden ist. Der Klimawandel, häufigere Extremwetterereignisse und veränderte Niederschlagsmuster beeinflussen unsere Projekte direkt. Gleichzeitig stellen der Verlust von Biodiversität sowie die zunehmende Bodenversiegelung Herausforderungen dar, die spezifische Anpassungsstrategien erfordern. Neben ökologischen Faktoren spielen auch sozioökonomische Aspekte eine zentrale Rolle. Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel sowie steigende Rohstoff- und Materialkosten beeinflussen unsere Dienstleistungen erheblich. Darüber hinaus fordern strengere Umweltauflagen und Regulierungen innovative und nachhaltige Lösungen von uns.

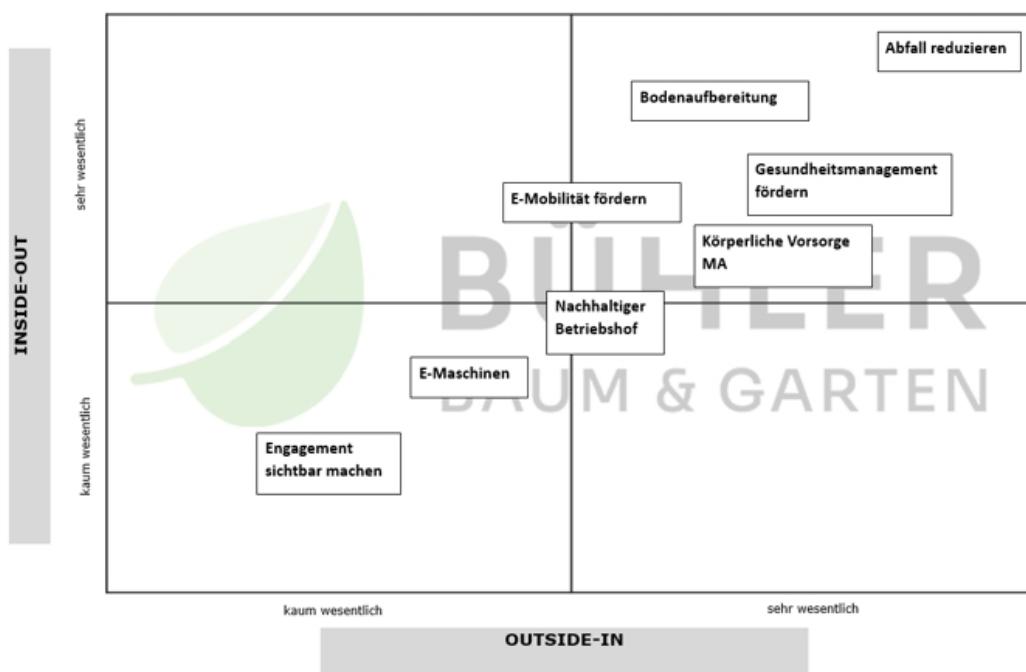
Unsere Geschäftstätigkeit im Garten- und Landschaftsbau hat sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit (Inside-Out-Perspektive). Zu den positiven Effekten zählen die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region, die Gestaltung grüner Lebensräume für Mensch und Tier, die Verbesserung des Stadtklimas und die Erhöhung der Biodiversität. Besonders hervorzuheben ist unser Beitrag durch Baumpflegedienstleistungen, die gesunde und sichere Baumbestände erhalten, den CO₂-Ausgleich fördern und die Lebensqualität in urbanen Räumen verbessern. Gleichzeitig müssen wir jedoch Herausforderungen wie Abfallproduktion, Ressourcenverbrauch, Flächenversiegelung sowie CO₂-Emissionen durch Transporte und Maschinen bewältigen. Diese Auswirkungen zeigen die Notwendigkeit eines klaren Fokus auf ressourcenschonende und nachhaltige Prozesse.

Auch externe Nachhaltigkeitsthemen nehmen zunehmend Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit (Outside-In-Perspektive). Die wachsende Nachfrage nach

klimaresilienten Gärten, Dach- und Fassadenbegrünungen sowie biodiversitätsfördernden Außenanlagen eröffnet zahlreiche Chancen. Diese neuen Geschäftsfelder ermöglichen uns nicht nur, innovative Lösungen für die Klimaanpassung anzubieten, sondern stärken auch unsere Position als verantwortungsvoller Partner. Gleichzeitig fördert unser Engagement für Nachhaltigkeit die Ressourceneffizienz, senkt langfristig Kosten und unterstützt uns dabei, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Diese Entwicklungen sind besonders in Zeiten wachsender ökologischer Anforderungen und des Fachkräftemangels entscheidend.

Dennoch bringen diese Themen auch Risiken mit sich. Extremwetterereignisse wie Hitzeperioden oder Starkregen könnten unsere Projekte direkt beeinträchtigen, während steigende Materialkosten und Lieferengpässe die Planung und Umsetzung belasten. Strengere gesetzliche Anforderungen im Bereich Umwelt- und Ressourcenschutz erfordern zusätzliche Anpassungen, um diese Standards zu erfüllen. Diese Herausforderungen verdeutlichen die Bedeutung einer strategischen Herangehensweise und eines kontinuierlichen Monitorings, um Chancen zu nutzen und Risiken proaktiv zu begegnen.

Um diesen Einflüssen gerecht zu werden, haben wir eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt. Diese basiert auf den Erkenntnissen aus der Inside-Out- und Outside-In-Perspektive sowie auf dem Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern. Die Matrix dient uns als Werkzeug, um zentrale Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und gezielt Maßnahmen darauf auszurichten. Sie bildet das Fundament für die Festlegung unserer Nachhaltigkeitsziele und hilft uns, die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und unserer Umwelt wirkungsvoll voranzutreiben:





3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Im Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns folgende mittel- und langfristige Ziele gesetzt:**Formularbeginn**

Thema	Ziele	Strategisches Ziel	Zeitpunkt	Verantwortlichkeit
CSR Soziales En-gagement	<ul style="list-style-type: none">• Übersicht über Maßnahmen und Aktivitäten erstellen• Interne und externe Kommunikation	Wir wollen unsere Mit-arbeitenden ermutigen sich ehrenamtlich zu engagieren.	07/25	AB
Abfall	<ul style="list-style-type: none">• Jeder Bereich reflektiert eigenes Abfallverhalten• Feedback wird gesammelt für den Leitfaden• Wirtschaftlichkeitsrechnung Restholz (abfahren oder weiterverarbeiten?)• Erstellung Leitfaden zur Abfalltrennung• Sensibilisierung und Kommunikation an die MA• Gelbe Tonne für den Betriebshof organisieren	So wenig Abfall wie möglich soll unseren Betriebshof verlassen.	04/25 (Erstellung Leitfaden Abfalltrennung)	Alle
Gesundheits-management	<ul style="list-style-type: none">• Maschineneinsatz zur Entlastung der MA soll optimiert werden• Regelmäßige Mittwochsbesprechung auch in Pflege + GaLaBau• Ausstattung (Maschinen, Geräte) nach Bedarf erweitern (bzw. mieten)• Mitarbeiter sensibilisieren (Nutzung der Mittel)	Arbeitserleichterung durch ergonomische Planung der Baustellen.	Ab sofort (Bauleiter-Besprechung, mehr Feedback einholen)	DM
Boden	<ul style="list-style-type: none">• Oberboden selbst aufbereiten (Angebot	Wir bearbeiten Boden selbst auf.	01/2026	Flo; Thomas; GaLa



	(eingeholt)			
Körperliche Vorsorge	<ul style="list-style-type: none">• Fortbildung Pia (Gesundheitskurs)• Materialien (bspw. Yoga-Matte) beschaffen (DM)• Bewusstsein bei MA schaffen	Wir fördern aktiv die Gesundheit unserer Mitarbeitenden.	02/25	Pia
E-Mobilität	<ul style="list-style-type: none">• Prüfung Wirtschaftlichkeit Umstieg auf E-PKW• Ggf. Infrastruktur auf dem Betriebshof schaffen	Wir behalten die Entwicklungen im Auge und prüfen stets auf eine mögliche Umsetzung.	25/26	DM
E-Maschinen	<ul style="list-style-type: none">• Umrüstung Kleingeräte (soweit wirtschaftlich sinnvoll) auf E-Geräte	Neuanschaffungen werden immer auf E-Alternativen geprüft und ggf. bevorzugt.	Dauerhafte Umsetzung	Peter
Nachhaltiger Betriebshof	<ul style="list-style-type: none">• Neuer Standort und Zufluss der 2. Zisterne prüfen (7.500 l Flachtank)• Neue Habitate auf dem Betriebsgelände erstellen• Einsatz weiterer Höhenregale auf dem Betriebsgelände (Zelthalle für ca. 50 Palettenstellplätzen) + E-Stapler• Optimierung Beleuchtung (durch Elektriker)• Team „Biodiversität“ zusammenstellen (MA zur Umsetzung der Habitate)• Optimierungen Büro/Verwaltung		2026 (Zisterne) 02/25 (Zelthalle; Beleuchtung) 06/25 (Habitate)	GF + MA

Die Zuständigkeiten für die Erreichung der Ziele sind nach den jeweiligen Fachkompetenzen festgelegt worden (siehe Spalte: Verantwortlichkeit). Aus Gründen des Datenschutzes sind hier lediglich Stellenbezeichnungen oder Kürzel angegeben.

Wir richten unsere Nachhaltigkeitsziele an den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen aus, um einen weitreichenden und systematischen Beitrag zur globalen Nachhaltigkeit zu leisten. Basierend auf den genannten Zielen und Maßnahmen lassen sich folgende Verbindungen zu den SDGs herstellen:



- **SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen:** Das Gesundheitsmanagement, die Optimierung des Maschineneinsatzes zur Entlastung der Mitarbeiter und die Initiativen zur körperlichen Vorsorge tragen direkt zum Wohlbefinden der Belegschaft bei.
- **SDG 7 – Bezahlbare und saubere Energie:** Die Prüfung der E-Mobilität und die Umrüstung auf E-Geräte fördern den Einsatz erneuerbarer Energien im Unternehmen.
- **SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:** Regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen, Erweiterung der Ausstattung und Sensibilisierung der Mitarbeiter für Gesundheitsthemen verbessern die Arbeitsbedingungen.
- **SDG 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden:** Die Schaffung neuer Habitate auf dem Betriebsgelände und die Selbstaufbereitung von Oberböden tragen zur nachhaltigen Stadtentwicklung bei.
- **SDG 12 – Nachhaltiger Konsum und Produktion:** Die Erstellung eines Leitfadens zur Abfalltrennung, die Wirtschaftlichkeitsrechnung für Restholz und die Optimierung der Abfallverwertung fördern verantwortungsvollen Konsum und Produktion.
- **SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz:** Die Umstellung auf E-Mobilität und E-Geräte sowie die Optimierung der Beleuchtung tragen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen bei.
- **SDG 15 – Leben an Land:** Die Erstellung neuer Habitate auf dem Betriebsgelände und die Bildung eines Teams für Biodiversität unterstützen den Schutz von Ökosystemen und Artenvielfalt.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Wertschöpfungskette als Garten- und Landschaftsbauunternehmen reicht von der Baustoffgewinnung bis zum Rückbau. Während wir auf die erste Stufe wenig Einfluss haben, legen wir bei der Auswahl von Vorlieferanten und Baustoffhändlern großen Wert auf Nachhaltigkeit und Transparenz. Im operativen Geschäft liegt jedoch unser größtes Potenzial: Von der Auftragsbeschaffung über die Arbeitsvorbereitung bis zur Projektabwicklung und dem Projektabschluss können wir – dank unserer Auftraggeberstruktur im Privatgartenbereich – verstärkt nachhaltige Materialien wählen, ressourcenschonend arbeiten und umweltfreundliche Konzepte entwickeln und umsetzen. Nach der Projektübergabe könnten wir durch Pflegeverträge indirekt eine nachhaltige Nutzung und Biodiversität fördern, was jedoch von Beauftragung und Projektart abhängig ist. Am Ende der Nutzungsdauer unterstützen wir die Kreislaufwirtschaft durch umweltgerechte Rückbau- und Recyclingmethoden.



Eine Besonderheit unserer Wertschöpfungskette sind die Bereiche Baumpflege und Baummanagement. Hier liegt unser Fokus auf der langfristigen Erhaltung und Pflege von Baumbeständen, was einen direkten positiven Einfluss auf die lokale Ökologie und Biodiversität hat. Durch fachgerechte Baumpflege und nachhaltiges Baummanagement tragen wir aktiv zum Erhalt wichtiger Ökosysteme bei und fördern die Gesundheit und Langlebigkeit der Bäume in urbanen und ländlichen Räumen.

In den verschiedenen Stufen unserer Wertschöpfungskette sind soziale und ökologische Herausforderungen bekannt, die besondere Aufmerksamkeit erfordern. Bei der Rohstoffgewinnung entstehen Umweltprobleme sowie soziale Risiken wie schlechte Arbeitsbedingungen. Unsere Vorlieferanten weisen oft mangelnde Transparenz und unzureichende Umwelt- und Sozialstandards auf. Auch bei unseren Lieferanten und Baustoffhändlern ist die Auswahl nachhaltiger Materialien begrenzt, und die Überprüfung der Nachhaltigkeitseignung der Materialien selbst gestaltet sich oft schwierig. Im operativen Geschäft führen ein hoher Ressourcenverbrauch und teilweise wenig umweltfreundliche Bauverfahren zu ökologischen Belastungen. In der Nutzungs- und Unterhaltsphase fehlen häufig nachhaltige Lösungen, was soziale und ökologische Defizite zur Folge hat. Beim Rückbau und Recycling bestehen schließlich Schwachstellen, die zu ökologischen Problemen führen können.

Wie bereits beschrieben, liegt unser direkter Einfluss hauptsächlich im operativen Geschäft. Deshalb setzen wir uns dafür ein, bevorzugt nachhaltige Materialien einzukaufen und mit Partnern zusammenzuarbeiten, denen Nachhaltigkeit und Transparenz ebenfalls wichtig sind.

Da wir bisher keine gravierenden sozialen oder ökologischen Probleme in der Zusammenarbeit mit Zulieferern und Geschäftspartnern festgestellt haben, fand bisher keine spezifische Kommunikation oder gemeinsame Lösungsentwicklung zu diesen Themen statt. Wir sind uns jedoch der Bedeutung einer nachhaltigen Lieferkette bewusst und bereit, auf zukünftige Probleme proaktiv zu reagieren. Unser Ansatz wäre es, zunächst den Dialog zu suchen und gemeinsam Verbesserungsmöglichkeiten zu entwickeln. Sollten Lieferanten oder Nachunternehmen unseren Nachhaltigkeitsansprüchen dauerhaft nicht genügen und kein Interesse an einer gemeinsamen Lösung zeigen, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden und alternative Partner zu suchen.

Zukünftig planen wir, unsere Lieferkette genauer zu beobachten und bei Bedarf aktiv den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen mit unseren Geschäftspartnern zu initiieren, um unsere Nachhaltigkeitsziele konsequent zu verfolgen.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex



BÜHLER
BAUM & GARTEN



Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen – einschließlich Strategie, Kontrolle und Analyse – liegt bei der Geschäftsführung. Auf operativer Ebene sind jedoch, neben der Geschäftsführung, auch mehrere Mitarbeitende aktiv in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele eingebunden. Dies ist sinnvoll, da die Mitarbeitenden, die täglich auf der Baustelle tätig sind, ein tiefes Verständnis für die praktischen Herausforderungen aber auch Potenziale nachhaltiger Maßnahmen mitbringen.

Durch ihre direkte Einbindung können sie konkrete Lösungen entwickeln und unmittelbar anwenden, was die Effizienz und Wirksamkeit der geplanten Maßnahmen deutlich erhöht. Zudem fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden eine nachhaltige Unternehmenskultur und stärkt das Bewusstsein für ökologische und soziale Verantwortung im gesamten Unternehmen.

6. Regeln und Prozesse

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

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie befindet sich derzeit in einer wichtigen Anfangsphase. Mit der Erstellung dieses ersten Nachhaltigkeitsberichts legen wir den Grundstein für eine systematische Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unseren Geschäftsalltag.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie dementsprechend noch nicht formal in internen Regeln, Prozessen oder Standards verankert. Wir erkennen jedoch die Bedeutung dieser Verankerung für den langfristigen Erfolg unserer Nachhaltigkeitsbemühungen.

Um diesen wichtigen nächsten Schritt anzugehen, planen wir unmittelbar nach der Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts eine umfassende interne Besprechung. An dieser werden nicht nur die Führungsebene, sondern auch Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen teilnehmen. Ziel dieser Besprechung ist es, gemeinsam konkrete Wege zu erarbeiten, wie wir das



Thema Nachhaltigkeit und unsere Nachhaltigkeitsstrategie bestmöglich in unseren Geschäftsalltag integrieren und vor allem aktiv leben können.

Wir sehen dies als partizipativen Prozess, bei dem die Erfahrungen und Ideen aller Mitarbeiter wertvoll sind, um praxisnahe und effektive Lösungen zu entwickeln. Mögliche Ergebnisse könnten die Einführung von Nachhaltigkeits-Checklisten für Projekte, regelmäßige Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen oder die Integration von Nachhaltigkeitszielen in Mitarbeitergespräche sein.

Mit diesem Ansatz streben wir an, Nachhaltigkeit nicht nur als Strategie auf dem Papier zu haben, sondern als integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu etablieren. Wir sind uns bewusst, dass dies ein kontinuierlicher Prozess sein wird, und planen, unsere Fortschritte in diesem Bereich in zukünftigen Nachhaltigkeitsberichten transparent zu dokumentieren.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Unsere Nachhaltigkeitsziele umfassen sowohl qualitative als auch quantitative Indikatoren, da nicht alle Aspekte mit konkreten Kennzahlen erfassbar sind. Zur Steuerung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsziele erheben wir folgende Leistungsindikatoren:

1. Materialverbrauch und Ressourcenmanagement: Quantitative Erfassung von eingesetzten Materialien, insbesondere der Anteil an Recyclingmaterialien und zertifiziert nachhaltigen Baustoffen.
2. Energieverbrauch und Emissionen: Messung des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen im Fuhrpark und bei der Nutzung von Maschinen; Überwachung des Anteils emissionsarmer bzw. elektrischer Maschinen und Fahrzeuge.
3. Abfallmanagement: Dokumentation der Abfallmenge und der Recyclingquote im Betrieb, einschließlich Restholzverwertung.
4. Mitarbeitergesundheit und Arbeitssicherheit: Erfassung von Arbeitsunfällen, ergonomischen Verbesserungen und gesundheitsfördernden Maßnahmen wie Weiterbildungen und Bereitstellung von Hilfsmitteln zur körperlichen Entlastung.
5. Soziales Engagement: Dokumentation und Analyse von Aktivitäten und Projekten im Bereich des sozialen Engagements, z. B. die Teilnahme an lokalen Umweltinitiativen oder Schulungsprogrammen.



Um die Qualität unserer Nachhaltigkeitsdaten sicherzustellen, setzen wir folgende Maßnahmen um:

- Standardisierte Erfassungsmethoden: Wir entwickeln klare Richtlinien und Prozesse für die Datenerhebung, um Konsistenz zu gewährleisten.
- Digitale Erfassungstools: Wir nutzen, wo möglich, digitale Tools zur Datenerfassung, um manuelle Fehler zu minimieren und die Vergleichbarkeit zu erhöhen.
- Interne Überprüfungen: Regelmäßige Stichproben und Plausibilitätschecks helfen uns, die Zuverlässigkeit der Daten zu verbessern.
- Benchmark-Vergleiche: Wo möglich, vergleichen wir unsere Daten mit Branchendurchschnitten oder Best Practices, um die Plausibilität zu prüfen.
- Externe Beratung: Bei komplexen Themen ziehen wir externe Experten hinzu, um die Qualität unserer Datenerfassung und -analyse zu verbessern.
- Kontinuierliche Verbesserung: Wir überprüfen und optimieren unsere Prozesse regelmäßig, um die Datenqualität stetig zu verbessern.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH zeichnet sich durch eine klare Werteorientierung aus, die sich in Nachhaltigkeit, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und Mitarbeiterorientierung widerspiegelt. Das Unternehmen strebt danach, ein führender Galabau-Betrieb zu sein, der mit 100 % zufriedenen Kunden zusammenarbeitet und den Wert von Gärten in den Fokus stellt. Die Mitarbeiter finden einen sicheren Arbeitsplatz in einem familiären Umfeld vor und haben die Möglichkeit zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Zentrale Prinzipien wie Umweltbewusstsein, Kundenorientierung und offene Kommunikation prägen das Handeln. Respekt, Empathie und Optimismus sind dabei fundamentale Verhaltensnormen, die die Unternehmenskultur definieren.



8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Derzeit gibt es kein Vergütungssystem, das Nachhaltigkeitsziele für Mitarbeitende oder Führungskräfte integriert. Sollte jedoch festgestellt werden, dass die Nachhaltigkeitsstrategie oder die geplanten Ziele nicht wie gewünscht umgesetzt werden, prüfen wir, ob nicht-monetäre Anreize eingeführt werden können, um das Engagement der Belegschaft für Nachhaltigkeit zu fördern.

Die Verantwortung für die Kontrolle der Zielumsetzung liegt bei der Geschäftsführung, die den Fortschritt regelmäßig überwacht und sicherstellt, dass die festgelegten Nachhaltigkeitsziele in den operativen Abläufen verankert werden. Eine Evaluation der obersten Führungsebene durch ein Kontrollorgan, das Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt, ist derzeit nicht vorgesehen, da kein Aufsichtsrat oder Beirat existiert. Formularbeginn



Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Aufgrund unserer geringen Unternehmensgröße und des damit verbundenen hohen Maßes an Vertraulichkeit behandeln wir die geforderten Kennzahlen zur Vergütungspolitik, einschließlich detaillierter Vergütungsarten sowie der Leistungskriterien in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Ziele, vertraulich.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten wird aufgrund unserer Unternehmenspolitik vertraulich behandelt.



9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Während eines Nachhaltigkeitsworkshops im Juni 2024 wurde eine umfassende Stakeholderanalyse durchgeführt, um die für das Unternehmen relevanten Anspruchsgruppen zu identifizieren und deren Interessen und Ziele zu erfassen.

Zu den wichtigsten Stakeholdern zählen unsere Mitarbeitenden, die eine respektvolle Arbeitsumgebung, faire Vergütung, berufliche Perspektiven, Flexibilität und Diversität schätzen. Kunden legen großen Wert auf Fachkompetenz, ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, individuelle Lösungen, Verlässlichkeit und die Erfüllung ihrer spezifischen Wünsche. Die Geschäftsleitung verfolgt nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg, die Gesundheit der Mitarbeitenden, die gesellschaftliche Akzeptanz sowie eine positive Außenwirkung des Unternehmens. Auch die Stadt und Kommunen sind wichtige Stakeholder, die vor allem an Steuereinnahmen, Gesetzestreue, dem Gemeinwohl und der Schaffung von Arbeitsplätzen interessiert sind. Schließlich spielen unsere Lieferanten eine zentrale Rolle, die auf dauerhafte und verlässliche Geschäftsbeziehungen, Vergütung und Zahlungssicherheit Wert legen.

Zum Beginn unserer Nachhaltigkeitsreise richten wir den Dialog vorerst intern auf unser gesamtes Team, das unsere Nachhaltigkeitsstrategie tragen und aktiv umsetzen muss. Anschließend werden wir die Dialogformen mit unseren Kunden und Lieferanten erweitern und Feedbackmechanismen etablieren, um einen offenen und gegenseitigen Austausch zu gewährleisten.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
 - i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Rahmen der Stakeholdereinbindung wurden Anliegen wie eine respektvolle Arbeitsumgebung, faire Vergütung, berufliche Perspektiven, Flexibilität, Fachkompetenz, individuelle Lösungen, Verlässlichkeit sowie zuverlässige Geschäftsbeziehungen und Zahlungssicherheit identifiziert. Diese Themen wurden von Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten geäußert. Wir reagieren darauf durch die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die diese Anliegen aufgreift, sowie durch die schrittweise Einführung von Feedbackmechanismen, um einen offenen und kontinuierlichen Austausch sicherzustellen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Unsere Hauptdienstleistungen im Gartenbau, der Gartenpflege, Baumpflege und Baummanagement haben vielfältige Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit. Zu den positiven Aspekten zählen die Förderung der Biodiversität, CO2-Bindung, Verbesserung des Mikroklimas sowie der Erhalt von Lebensräumen und die Schaffung sozialer Räume. Wir tragen zur Klimafolgenanpassung bei, schaffen Bewusstsein für Nachhaltigkeit und bieten ökologische Alternativen. Allerdings gibt es auch potenzielle negative Auswirkungen wie Ressourcenverbrauch, CO2-Emissionen durch Maschinen, mögliche Zerstörung



von Lebensräumen, Abfallproduktion sowie Lärm- und Feinstaubemissionen.

Albrecht Bühler, Gründer und Geschäftsführer rief im Jahr 2010 die "Initiative für Ausbildung" ins Leben, gefolgt von der "Initiative für Gute Arbeit" im Jahr 2017. Diese Initiativen verpflichten teilnehmende Betriebe zur Einhaltung von 12 Qualitätskriterien, die eine herausragende Ausbildungs- und Arbeitsplatzqualität garantieren. Durch diesen innovativen Ansatz schafft das Unternehmen nicht nur ein attraktives Arbeitsumfeld für Mitarbeiter und Auszubildende, sondern trägt auch zur nachhaltigen Entwicklung der Branche bei.

Unser Unternehmen zeichnet sich durch eine hohe Ausbildungsqualität aus, was sich in überdurchschnittlichen Abschlüssen und einer starken Mitarbeiterbindung widerspiegelt. Diese Innovationen in der Personalentwicklung fördern langfristig die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens durch gut ausgebildete, motivierte Fachkräfte.

Um Geschäftspartner und andere Akteure in Innovationsprozesse einzubinden, setzen wir auf eine enge Kooperation und den Austausch von Best Practices entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dies geschieht durch regelmäßige Schulungen und Workshops, die das Bewusstsein für ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele fördern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Der Leistungsindikator G4-FS11 ist für die Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH nicht relevant.



KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

In unserer Geschäftstätigkeit sind natürliche Ressourcen von zentraler Bedeutung. Boden und Wasser bilden die Basis für unsere Projekte, wobei wir vorhandenen Boden möglichst wiederverwenden, um den hohen CO₂-Fußabdruck von Substraten zu minimieren. Pflanzen wie Bäume, Sträucher und Stauden fördern die Biodiversität und tragen zur Lebensqualität bei. Für Konstruktionen und Designelemente setzen wir Materialien wie Beton, Naturstein und Metall ein. Holz für Spielplätze, Terrassen und Pergolen stammt bevorzugt aus nachhaltigen Quellen (FSC-zertifiziert) und ohne Kesseldruckimprägniertes Material. Der Maschinenbetrieb und die Heizung erfordern Energie. Emissionen durch Maschinen und Fahrzeuge belasten die Luft, während Abfallmaterialien wie Pflanzenabfälle und Verpackungen regelmäßig anfallen.

Der Umfang der genutzten natürlichen Ressourcen lässt sich in unserem Unternehmen derzeit nicht präzise feststellen, da keine spezifischen Daten dazu erhoben werden. Zudem betrachten wir die Erfassung der Mengen kritisch, da wir als Dienstleistungsunternehmen den Materialverbrauch nicht aktiv steuern können, sondern er stark von der jeweiligen Auftragslage abhängt. Aus diesem Grund sind über die Jahre keine sinnvollen Vergleichsmöglichkeiten möglich, da der Verbrauch von Projekt zu Projekt stark variiert.



12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

In unserem Unternehmen streben wir kontinuierlich danach, unsere Nachhaltigkeitsleistung durch innovative Prozesse zu verbessern. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Optimierung unseres Abfallmanagements. Jeder Unternehmensbereich reflektiert das eigene Abfallverhalten und trägt mit Rückmeldungen zur Erstellung eines umfassenden Leitfadens zur Abfalltrennung bei. Parallel dazu untersuchen wir die Wirtschaftlichkeit der Weiterverarbeitung von Restholz im Vergleich zum Abtransport. Durch gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen und klare Kommunikation möchten wir alle Mitarbeitenden für das Thema Abfallvermeidung und -trennung gewinnen.

Um unsere Ressourceneffizienz weiter zu steigern, prüfen wir den Einbau einer zweiten Zisterne. Ziel ist es, die Nutzung von Regenwasser für unsere Projekte zu optimieren und den Verbrauch von Trinkwasser erheblich zu reduzieren. Diese Maßnahme wird nicht nur unsere Abhängigkeit von externen Wasserquellen senken, sondern auch unsere Umweltauswirkungen weiter minimieren.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Erhöhung der Energieeffizienz durch die Optimierung der Beleuchtung auf unserem Betriebsgelände. Sowohl in den Gebäuden als auch auf dem Betriebshof planen wir den Einsatz energieeffizienter LED-Leuchten, ergänzt durch Bewegungsmelder und Zeitschaltuhren. Diese Maßnahmen werden nicht nur unsere Energiekosten senken, sondern auch unseren ökologischen Fußabdruck verringern.

Parallel zu diesen technischen Verbesserungen setzen wir uns für die Förderung der Biodiversität ein. Auf einem ungenutzten Teil unseres Betriebshofs entwickeln und erhalten wir eine biodiverse Fläche. Ein eigens dafür gebildetes Team "Biodiversität" aus engagierten Mitarbeitenden ist für die Planung, Pflege und kontinuierliche Erweiterung dieser Habitate verantwortlich. Diese Initiative unterstreicht unser Engagement, langfristig neue Lebensräume direkt auf dem Firmengelände zu schaffen.

Der jeweilige Zeithorizont unserer Nachhaltigkeitsziele ist im „Kriterium 3: Ziele“ hinterlegt. Da einige Ziele momentan eher qualitativ formuliert sind,



liegen uns noch nicht für alle Bereiche präzise Messgrößen vor. Wir arbeiten jedoch kontinuierlich an der Entwicklung und Erfassung geeigneter Kennzahlen und werden unsere Fortschritte sukzessive transparent machen, sobald diese vorliegen.

Diese neuen Vorhaben bauen auf unseren bereits laufenden Nachhaltigkeitsmaßnahmen auf. So haben wir auf dem Betriebsgelände bereits vielfältige Habitate wie Blühwiesen, Steinhaufen und Nistkästen angelegt. Unser Restholz wird energetisch in einer Hackschnitzelanlage verwertet, wobei überschüssiges Material als Holzhackschnitzel weiterverkauft wird. Eine bestehende Zisterne ermöglicht bereits die Nutzung von Regenwasser, und Materialrestmengen werden über eine Online-Börse abverkauft, um Ressourcen zu schonen und Abfall zu minimieren. Zahlreiche unversiegelte Flächen auf unserem Gelände fördern die natürliche Wasseraufnahme und reduzieren die Flächenversiegelung.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit erstreckt sich auch auf unsere Kundenprojekte. Hier legen wir Wert auf eine nachhaltige Materialauswahl und naturnahe Gartengestaltung, um die Biodiversität zu fördern. Wir sensibilisieren unsere Kundschaft aktiv für den Erhalt bestehender Habitate, fördern den Baumerhalt statt Fällungen und beraten zu einer naturnahen Flächengestaltung mit mehr Pflanzen, einer angepassten Pflanzenauswahl und weniger versiegelten Flächen.

Trotz all dieser Bemühungen sind wir uns der wesentlichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst. Der Verbrauch fossiler Brennstoffe für Mobilität und Maschinen bleibt trotz bestehender Maßnahmen eine Herausforderung. Der Einsatz von Materialien wie Beton sowie die Entsorgung von Abfällen führen zu erheblichen Umweltbelastungen. Tätigkeiten wie Erdbewegungen setzen CO₂ frei und beeinträchtigen natürliche Ökosysteme. Zusätzlich belasten Emissionen von Maschinen und Fahrzeugen die Luftqualität und können die Gesundheit von Menschen und Tieren negativ beeinflussen.



Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
 - i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Der Leistungsindikator GRI SRS-301-1 wird aufgrund unserer Betriebsgröße derzeit nicht erhoben, da dies für uns aktuell nicht verhältnismäßig ist.



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der gesamte Energieverbrauch der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH betrug im Berichtszeitraum 2.298.788 Megajoule (MJ). Der Verbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen, bestehend aus Diesel und Benzin, lag bei 2.090.488 MJ, während der Verbrauch aus erneuerbaren Quellen, bestehend aus Holz-Pellets und Restholz, 161.500 MJ betrug. Der Stromverbrauch belief sich auf 46.800 MJ, der Heizenergieverbrauch auf 161.500 MJ, während Kühl- und Dampfenergie nicht genutzt wurden. Es wurde weder Strom noch Heiz-, Kühl- oder Dampfenergie verkauft. Die Berechnungen basieren auf anerkannten Standards, wie der DIN EN ISO 16946, und Umrechnungsfaktoren aus Quellen wie dem Umweltbundesamt und DIN V 18599.



Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des

Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Der Leistungsindikator GRI SRS-302-4 kann aktuell nicht berichtet werden, da es sich um unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht handelt und noch keine Vergleichswerte oder Ergebnisse von Initiativen zur Energieeinsparung vorliegen.



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

- a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
- i.** Oberflächenwasser;
 - ii.** Grundwasser;
 - iii.** Meerwasser;
 - iv.** produziertes Wasser;
 - v.** Wasser von Dritten.
- b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
- i.** Oberflächenwasser;
 - ii.** Grundwasser;
 - iii.** Meerwasser;
 - iv.** produziertes Wasser;
 - v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmeverquellen.
- c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
- i.** Süßwasser ($\leq 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii.** anderes Wasser ($> 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Die gesamte Wasserentnahme der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH betrug im Berichtszeitraum 0,475 Megaliter (ML) und stammt vollständig von Dritten (Stadt). Es wurden keine Entnahmen aus Oberflächenwasser, Grundwasser, Meerwasser oder produziertem Wasser verzeichnet. Die Wasserentnahme fällt vollständig in die Kategorie Süßwasser ($\leq 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand). Die Daten basieren auf der Abrechnung des städtischen Wasserversorgers und wurden gemäß gängigen Standards und Methoden erfasst. Wasserentnahmen aus Gebieten mit Wasserstress liegen nicht vor.



Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Der Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020) wird nicht erhoben, da der Aufwand für die Messung und detaillierte Erfassung des anfallenden Abfalls im Verhältnis zur Betriebsgröße der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH als nicht verhältnismäßig angesehen wird.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die bedeutendsten Emissionsquellen in unserem Unternehmen sind der Kraftstoffverbrauch (insb. Dieserverbrauch), der sowohl den Fuhrpark als auch Maschinen und Dienstreisen umfasst, sowie der Materialeinsatz und Abfall, durch Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe. Ein weiterer bedeutender Teil der Emissionen entsteht durch die Arbeitswege der Mitarbeitenden. Die Herausforderungen bei der Reduzierung dieser klimarelevanten Emissionen liegen unter anderem in der komplexen Erfassung der Scope-3-Emissionen, da oft genaue Werte fehlen. Zudem gibt es nur begrenzte emissionsärmere Alternativen für Maschinen und Nutzfahrzeuge. Auch die CO₂-Freisetzung durch Erdbewegungen ist schwer vermeidbar und stellt eine Herausforderung dar, da diese Tätigkeiten essenziell für die Arbeit im Garten- und Landschaftsbau sind. Schließlich führt die begrenzte Einflussnahme auf Art und Menge der verwendeten Materialien und entstehenden Abfälle zu Herausforderungen im Material- und Abfallmanagement.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben wir konkrete Ziele, Maßnahmen und Strategien zur Emissionsreduktion und Förderung erneuerbarer Energien entwickelt. Im Mobilitätsbereich prüfen wir etwa die Wirtschaftlichkeit eines Umstiegs auf E-PKW und planen bei positivem Ergebnis



die Einrichtung einer Infrastruktur für Ladestationen auf dem Betriebshof. Die Entwicklungen in diesem Bereich behalten wir stets im Blick und evaluieren kontinuierlich die Machbarkeit. Weiterhin streben wir die Umrüstung kleinerer Maschinen auf Elektrogeräte an, wo dies wirtschaftlich sinnvoll ist. Bei Neuanschaffungen bevorzugen wir, wann immer möglich, emissionsarme E-Alternativen. Unser Ziel ist es, durch eine schrittweise Umstellung die Emissionen zu senken. Der genaue Zeitpunkt zur Zielerreichung hängt jedoch von der technischen Verfügbarkeit und der Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen ab.

Neben den genannten Mobilitätszielen konzentrieren wir uns auch auf die Optimierung unserer Lagerhaltung durch den Einsatz von Hochregalen. Diese sollen den Materialfluss verbessern, Transportwege reduzieren und damit den Kraftstoffverbrauch senken, was eine effizientere Logistik auf dem Betriebsgelände ermöglicht.

Wir können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine konkreten, zahlenbasierten Reduktionsziele nennen, da dies unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist und wir zunächst die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen bewerten möchten. Auf Basis der gesammelten Daten und Erfahrungen werden wir dann im nächsten Nachhaltigkeitsbericht konkrete, messbare Ziele formulieren und einen klaren Zeithorizont für deren Umsetzung festlegen.

Einige unserer Nachhaltigkeitsziele konnten wir bereits erfolgreich umsetzen. Beispielsweise erfolgt die energetische Verwertung von Restholz durch eine Hackschnitzelanlage, die uns erlaubt, biologische Abfälle sinnvoll zu nutzen und den Energieverbrauch effizient zu decken. Ergänzend dazu tragen eine Photovoltaikanlage und eine Solarthermieanlage zur nachhaltigen Energieversorgung bei und reduzieren den Bezug externer Energiequellen.

Auch im Bereich Mobilität haben wir Fortschritte erzielt. Unser moderner Fuhrpark zeichnet sich durch eine hohe Auslastung der Fahrzeuge aus, wobei unsere Mitarbeitenden oft direkt von ihrem Wohnsitz zur Baustelle fahren, um unnötige Fahrten zu vermeiden. Zudem setzen wir auf qualitativ hochwertige Maschinen mit langer Lebensdauer, was den Ressourcenverbrauch langfristig minimiert. Der Einsatz von Bio-Kettenöl für unsere Maschinen unterstützt zusätzlich unsere Bemühungen, umweltfreundlichere Alternativen zu nutzen.

Für die Berechnung und Berichterstattung unserer Treibhausgasemissionen haben wir uns entschieden, das Greenhouse Gas (GHG) Protocol als Rahmenwerk anzuwenden. Dieses international anerkannte System ermöglicht eine strukturierte und vergleichbare Erfassung der Emissionen. Als Basisjahr für alle Reduktionsberechnungen haben wir das Jahr 2024 festgelegt, da wir in diesem Jahr eine umfassende und detaillierte Ersterfassung der Emissionen vorgenommen haben. Die Berechnungen beziehen sich auf den gesamten Betrieb an unserem einzigen Standort und umfassen alle Geschäftsbereiche und Aktivitäten. Die Emissionsfaktoren stammen primär aus den Daten des Umweltbundesamtes und werden durch branchenspezifische Faktoren ergänzt,



wo dies relevant ist. Mit einem einheitlichen Basisjahr, der Anwendung des GHG Protocols und der Konzentration auf einen Standort streben wir eine konsistente und transparente Berichterstattung unserer Klimabilanz an, die uns als solide Grundlage für künftige Reduktionsmaßnahmen dient.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH betragen im Berichtszeitraum insgesamt 144,39 Tonnen CO₂-Äquivalent. Diese Emissionen setzen sich aus dem Dieselverbrauch mit 6,69



Tonnen CO₂e, dem Benzinverbrauch mit 135,27 Tonnen CO₂e sowie biogenen Emissionen aus Holz-Pellets mit 0,73 Tonnen CO₂e und Restholz mit 1,69 Tonnen CO₂e zusammen. In die Berechnung wurden die Treibhausgase CO₂, CH₄ und N₂O einbezogen, wobei die biogenen Emissionen aus Holz-Pellets und Restholz gesondert ausgewiesen wurden. Die Berechnungen basieren auf den Leitlinien des GHG Protocol und verwenden Emissionsfaktoren aus anerkannten Quellen wie dem Umweltbundesamt. Der Konsolidierungsansatz orientiert sich an der operativen Kontrolle. Da es sich um den ersten Bericht handelt, wurde kein Basisjahr definiert.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die indirekten energiebezogenen Treibhausgasemissionen (Scope 2) der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH betragen im Berichtszeitraum



insgesamt 5,21 Tonnen CO₂-Äquivalent. Diese Emissionen resultieren ausschließlich aus dem Stromverbrauch (13.000 kWh), der mit einem Emissionsfaktor von 0,401 kg CO₂e pro kWh berechnet wurde. Es wurden keine Emissionen aus erneuerbarem oder selbst erzeugtem Strom erfasst, da diese nicht genutzt wurden. In die Berechnung wurden die Gase CO₂, CH₄ und N₂O einbezogen. Die Berechnungen basieren auf den Leitlinien des GHG Protocol. Der Konsolidierungsansatz orientiert sich an der operativen Kontrolle. Emissionsfaktoren wurden aus anerkannten Quellen wie dem Umweltbundesamt herangezogen. Da es sich um den ersten Bericht handelt, wurde kein Basisjahr definiert.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Scope-3-Emissionen der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH werden derzeit nicht erfasst, da die Datenerhebung und -berechnung für diese Kategorie aufgrund der begrenzten Betriebsgröße und Ressourcen unverhältnismäßig aufwendig ist. Eine zukünftige Erfassung wird geprüft,



sobald geeignete Systeme und Kapazitäten für eine umfassende Analyse verfügbar sind.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH handelt, liegen derzeit noch keine Ergebnisse oder Daten zur Senkung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) vor. Zukünftige Berichte werden entsprechende Initiativen und deren Auswirkungen dokumentieren.



Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Unser Unternehmen gewährleistet die vollständige Einhaltung aller gesetzlichen Arbeitnehmerrechte. Dies umfasst die Einhaltung sowohl nationaler als auch internationaler Standards zu Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Information sowie die Rechte der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen werden respektiert und gefördert. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden umfassend über ihre Rechte und Arbeitsbedingungen informiert sind und setzen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit konsequent um. Alle Vorgaben und Standards werden regelmäßig überprüft, um weiterhin ein sicheres und rechtskonformes Arbeitsumfeld zu bieten.

Unser Unternehmen setzt eine Vielzahl von Maßnahmen zur Achtung der Arbeitnehmerrechte um und fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Mit einem besonderen Fokus auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle und eine wertschätzende Unternehmenskultur schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht wird. Die folgenden Maßnahmen werden bereits dauerhaft umgesetzt:

- Mitgliedschaft in der „Initiative für Gute Arbeit“: Verpflichtung zur Einhaltung von 12 Qualitätskriterien, die hohe Standards für Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte gewährleisten.
- Flexible Arbeitszeitmodelle und „lebensphasenorientierte Arbeitsorganisation“: Anpassbare Arbeitszeitmodelle fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Teilzeitmodelle, auch für Führungskräfte: Flexible Teilzeitoptionen für alle Mitarbeitenden stärken die Work-Life-Balance und unterstützen individuelle Lebenssituationen.



- Familienfreundliche Arbeitsgestaltung: Arbeitszeitregelungen und flexible Modelle sind auf die Bedürfnisse von Familien abgestimmt.
- Werteorientierte Führung: Die Unternehmensführung legt Wert auf eine respektvolle, werteorientierte Zusammenarbeit, die die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden schützt.
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Durch ein unterstützendes Arbeitsumfeld und gezielte Maßnahmen fördert das Unternehmen die Arbeitssicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.
- Kultur der Wertschätzung: Eine wertschätzende Unternehmenskultur, die die Einzigartigkeit der Mitarbeitenden anerkennt und Begegnungen auf Augenhöhe fördert.
- Unterstützung der Mitarbeitenden bei gesundheitlichen Bedürfnissen: Unterstützung bei der Arztsuche, bei Physiotherapie und durch Fitness- sowie Sportangebote.
- Schulung zur Arbeitssicherheit: Regelmäßige Schulungen zur Arbeitssicherheit, angeboten durch externe Partner wie Forster, stärken die Sicherheitskultur im Unternehmen.

Unser Unternehmen setzt klare Ziele im Gesundheitsmanagement, um die Mitarbeitenden körperlich zu entlasten und ihr Wohlbefinden zu fördern. Der gezielte Einsatz und die Erweiterung von Maschinen sowie ergonomische Baustellenplanung sollen die Arbeitsbedingungen verbessern. Regelmäßige Besprechungen und Sensibilisierung für die Nutzung vorhandener Mittel unterstützen diesen Prozess. Zusätzlich fördern interne Sportkurse die körperliche Vorsorge.

Die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement wird durch gezielte Arbeitsaufgaben, regelmäßige Besprechungen und die Möglichkeit zur Einbringung von Vorschlägen gestärkt. So können offene Wünsche berücksichtigt und neue Nachhaltigkeitsmaßnahmen eigenverantwortlich übernommen werden.

Aktuell liegen unsere Ziele im Bereich Arbeitnehmerrechte vor allem in der Sicherstellung qualitativ hochwertiger Arbeitsbedingungen und einer wertschätzenden Unternehmenskultur. Da diese Aspekte nicht ohne Weiteres in konkrete Zahlen überführt werden können, verzichten wir bisher auf eine quantitative Einordnung. Wir prüfen jedoch fortlaufend, wie wir geeignete Kennzahlen (z. B. zu Gesundheit, Zufriedenheit und Work-Life-Balance) entwickeln können, um unsere Fortschritte zukünftig mess- und vergleichbar zu machen.

Einige Risiken betreffen Arbeitnehmerrechte. Hohe Arbeitsbelastung und körperlich anstrengende Tätigkeiten können die Work-Life-Balance und Gesundheit beeinträchtigen. Flexible Arbeitszeitmodelle, gerechte Arbeitsverteilung und Gesundheitsmaßnahmen sollen diese Herausforderungen adressieren. In Lieferketten bestehen Risiken wie Menschenrechtsverletzungen und nicht eingehaltene Standards. Diese werden durch Zusammenarbeit mit regionalen Partnern und sorgfältige Auswahl von Subunternehmern minimiert.



15. Chancengerechtigkeit

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

Unser Unternehmen setzt sich aktiv für Chancengerechtigkeit ein und fördert eine vielfältige und inklusive Arbeitskultur. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, allen Mitarbeitenden gleiche Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entwicklung zu bieten und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt und Offenheit geprägt ist. Die folgenden Maßnahmen werden bereits dauerhaft umgesetzt oder befinden sich in aktiver Umsetzung:

- **Integration und Unterstützung von Geflüchteten:** Das Unternehmen bietet geflüchteten Menschen Zugang zu qualifizierter Ausbildung und unterstützt sie aktiv bei der Integration, z. B. durch Hilfe bei Führerscheinkosten und der Wohnungssuche.
- **Vielfalt im Team und gezielte Frauenförderung:** Durch die Förderung einer vielfältigen Belegschaft und die aktive Erhöhung der Frauenquote in der männerdominierten Branche schaffen wir ein inklusives Arbeitsumfeld.
- **Einstellung von Menschen mit Behinderungen:** Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wie z. B. auditiven Einschränkungen, erhalten individuelle Unterstützung und Ausbildungsplätze, um Barrieren im Arbeitsalltag abzubauen.
- **Offenheit für verschiedene Hintergründe und Qualifikationen:** Das Unternehmen schätzt Bewerber unabhängig von Schulabschluss, Herkunft oder Qualifikationen und richtet den Fokus auf die individuellen Stärken und Potenziale der Mitarbeitenden.
- **Förderung von Vielfalt und Respekt für alle Mitarbeitenden:** Wir pflegen eine Kultur, in der Vielfalt gelebt und gefördert wird, um ein Umfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitenden Raum zur Entfaltung bietet.
- **Auszeichnung für soziale Verantwortung:** Das Engagement des Unternehmens für Chancengerechtigkeit und Inklusion wird durch wiederholte Auszeichnungen, wie den Mittelstandspreis für soziale Verantwortung, anerkannt.
- **Familienfreundliche Arbeitsbedingungen:** Die mehrfach ausgezeichneten familienfreundlichen Maßnahmen tragen zur Chancengleichheit insbesondere für Frauen und Eltern bei und fördern



eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- **Kultur der Gleichbehandlung und Mitbestimmung:** Unsere Unternehmenskultur legt Wert auf Zusammenarbeit auf Augenhöhe und schafft Möglichkeiten, dass sich alle Mitarbeitenden aktiv einbringen und gleichberechtigt entwickeln können.

Diese etablierten Strategien und Maßnahmen werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass unsere hohen Standards in diesen Bereichen stets eingehalten und verbessert werden. Da unsere bestehenden Maßnahmen bereits den Bedarf vollständig abdecken und nachhaltig wirken, sind keine weiteren Zielsetzungen, Strategien oder zusätzlichen Maßnahmen in Planung. Wir sind davon überzeugt, dass unser breites Spektrum an Initiativen und die konsequente Umsetzung dieser Standards ein gerechtes, inklusives und familienfreundliches Arbeitsumfeld gewährleisten.

16. Qualifizierung

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

Unser Unternehmen legt großen Wert auf die Qualifizierung seiner Mitarbeitenden, um ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und ihre individuellen Potenziale bestmöglich zu fördern. Durch umfangreiche Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden über die nötigen fachlichen und sozialen Kompetenzen verfügen, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gewachsen zu sein. Diese kontinuierliche Qualifizierung unterstützt nicht nur die persönliche und berufliche Entwicklung jedes Einzelnen, sondern stärkt auch unsere Position als attraktiver Arbeitgeber und sichert die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Im Folgenden sind die Maßnahmen aufgeführt, die wir bereits erfolgreich umsetzen:

- **Exzellente Ausbildung und hohe Standards:** Wir bieten eine herausragende Ausbildung an und sind Gründungsmitglied der "Initiative für Ausbildung", wodurch 12 Qualitätskriterien für die Ausbildungsqualität eingehalten werden.
- **Individuelle Förderung der Auszubildenden:** Die Auszubildenden werden in ihrer persönlichen Entwicklung gezielt unterstützt und gefördert, um ihre individuellen Potenziale optimal zu entfalten.
- **Bildungspartnerschaften mit Schulen und Kindergärten:** Durch Kooperationen mit Bildungseinrichtungen wird eine starke Basis für die



Nachwuchsförderung geschaffen, was das gesellschaftliche Engagement unseres Unternehmens unterstreicht.

- **Ermöglichung weiterführender Qualifikationen:** Ein Großteil der Auszubildenden setzt nach der Lehre ihre Weiterbildung fort, z. B. mit einem Studium oder dem Meistertitel, was vom Unternehmen gefördert und unterstützt wird.
- **Regelmäßige Teilnahme an Wettbewerben:** Die regelmäßige Teilnahme am Landschaftsgärtner-Cup und anderen Wettbewerben fördert die Motivation und das Können der Auszubildenden und des Teams.
- **Ständige Förderung der Weiterbildung:** Wir motivieren unsere Mitarbeitenden zu kontinuierlicher Weiterbildung und unterstützen diese durch Schulungen und Qualifikationsangebote.
- **Wert auf persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden:** Die Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung ist ein zentrales Anliegen und wird durch zahlreiche Weiterbildungsangebote und Entwicklungsmöglichkeiten unterstützt.

Dank dieser umfassenden Maßnahmen und Zielsetzungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sind unsere Programme und Standards darauf ausgerichtet, die Kompetenzen und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden langfristig zu sichern. Diese Maßnahmen sind so gestaltet, dass sie den gegenwärtigen Bedarf vollständig abdecken. Daher sehen wir derzeit keinen Bedarf für zusätzliche Zielsetzungen, Strategien oder Maßnahmen.

Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass Risiken existieren, die sich auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden auswirken könnten. Ein zentrales Risiko sind wirtschaftliche Schwankungen: In wirtschaftlich schwierigen Zeiten könnte es dazu kommen, dass Ressourcen für Aus- und Weiterbildung knapper werden. Diese Einschränkungen könnten es erschweren, regelmäßig Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, was die kontinuierliche Entwicklung und Anpassung der Kompetenzen unserer Mitarbeitenden beeinträchtigen könnte. Eine reduzierte Investition in Weiterbildung birgt das langfristige Risiko von Qualifikationslücken und kann unsere Flexibilität verringern, auf neue Marktanforderungen und technologische Entwicklungen zu reagieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Für alle Angestellten:
- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;



- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
 - ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
 - iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
 - iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
 - v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Für alle Angestellten:
 - i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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



keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Es wurden drei arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen sowie drei dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen registriert. Zu den häufigsten Verletzungsarten zählten Stürze von Leitern, Schnittverletzungen durch Werkzeuge und Muskel-Skelett-Verletzungen durch schweres Heben. Die Anzahl der gearbeiteten Stunden betrug 55.000. Arbeitsbedingte Verletzungen bei Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, wurden nicht erfasst, da keine solchen Mitarbeiter im Unternehmen tätig waren. Die Daten basieren auf internen Aufzeichnungen und umfassen alle relevanten Vorfälle.

Im Berichtszeitraum gab es bei der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen. Dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankungen wurden nicht erfasst. Zu den wichtigsten Arten potenziell arbeitsbedingter Erkrankungen zählen jedoch Rückenschmerzen und Stress, die im Rahmen der Arbeitssicherheit berücksichtigt werden. Arbeitsbedingte Erkrankungen bei Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, sind für das Unternehmen nicht relevant, da keine solchen Mitarbeiter im Berichtszeitraum tätig waren. Die Daten basieren auf internen Beobachtungen und Analysen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH fördert aktiv die Mitarbeiterbeteiligung bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch verschiedene Maßnahmen. Zusammen mit der Firma Foster werden Sicherheitsunterweisungen durchgeführt, die sowohl theoretische als auch praktische Aspekte umfassen. Zusätzlich wird eine App genutzt, um die Unterweisungen der Mitarbeiter zu erleichtern. In regelmäßigen Rettungstagen,



insbesondere in der Baumpflegeabteilung, werden sicherheitsrelevante Themen wie Seilklettertechniken sowie die Besprechung von Unfällen und Beinahe-Unfällen behandelt.

Ein Sicherheitsbeauftragter fungiert als zentraler Ansprechpartner und überwacht die Umsetzung der Sicherheitsmaßnahmen. Es existieren regelmäßige Schulungsprogramme, die den Mitarbeitern die Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften vermitteln. Darüber hinaus bietet ein anonymes Meldesystem die Möglichkeit, Gefahren und Sicherheitsprobleme unkompliziert zu melden.

Formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bestehen derzeit nicht, da die beschriebenen Verfahren eine direkte Kommunikation und Konsultation sicherstellen. Die Organisation setzt auf eine praxisorientierte und transparente Herangehensweise, um Sicherheit und Gesundheitsschutz effektiv zu gewährleisten.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
 - i. Geschlecht;
 - ii. Angestelltenkategorie.

Im Berichtszeitraum betrug die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen bei der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH 20 Stunden pro Jahr für Männer und 18 Stunden pro Jahr für Frauen.

Aufgeschlüsselt nach Angestelltenkategorien wurden folgende Werte erfasst: Führungskräfte absolvierten durchschnittlich 25 Stunden Weiterbildung pro Jahr, Fachkräfte nahmen an 15 Stunden Weiterbildung pro Jahr teil, und Verwaltungspersonal absolvierte 10 Stunden Weiterbildung pro Jahr.



Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Im Berichtszeitraum waren in der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH 90 % der Führungskräfte Männer und 10 % Frauen, während bei den Fachkräften 75 % Männer und 25 % Frauen beschäftigt waren. Nach Altersgruppen waren 10 % der Führungskräfte unter 30 Jahre alt, 80 % zwischen 30-50 Jahre alt und 10 % über 50 Jahre alt. Bei den Fachkräften waren 40 % unter 30 Jahre alt, 50 % zwischen 30-50 Jahre alt und 10 % über 50 Jahre alt. Weitere Diversitätsindikatoren waren nicht relevant.

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

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

Im Berichtszeitraum gab es in der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH keine Diskriminierungsvorfälle. Entsprechend wurden keine Maßnahmen,



Abhilfepläne oder Prüfverfahren erforderlich.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Einhaltung der Menschenrechte ist ein grundlegendes Ziel unseres Unternehmens, sowohl für unser eigenes Handeln als auch in Bezug auf unsere direkten Lieferanten und Dienstleister. Da unsere Lieferanten überwiegend in Deutschland oder innerhalb Europas ansässig sind, sehen wir hier grundsätzlich geringere Risiken für Menschenrechtsverletzungen, da diese Betriebe den europäischen Arbeitsstandards unterliegen. Uns ist jedoch bewusst, dass bei Materialien oder Rohstoffen, die ihren Ursprung außerhalb Europas haben, z. B. aus Abbau- oder Produktionsländern, das Risiko für unfaire Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen steigen kann. Aufgrund unserer begrenzten Ressourcen haben wir bislang jedoch keinen umfassenden Einfluss auf diese globalen Lieferketten gefunden, sind uns dieser Herausforderung aber bewusst und suchen weiterhin nach praktikablen Wegen, um in Zukunft vermehrt Einfluss zu nehmen.

Zur Sicherstellung der Menschenrechte setzen wir auf gezielte Strategien und Maßnahmen, um hohe Standards innerhalb unseres Unternehmens und bei unseren Partnern zu gewährleisten:

- **Regionale und persönliche Beziehungen zu Lieferanten:** Unsere Lieferanten sind überwiegend regionale Unternehmen, die wir persönlich kennen und deren Arbeitsbedingungen wir direkt überprüfen können. Dies verringert das Risiko von Ausbeutungsverhältnissen.
- **Einhaltung der deutschen Arbeitsgesetze:** Da die Hauptlieferanten in Deutschland ansässig sind, unterliegen sie den deutschen Arbeitsgesetzen, die weitgehend hohe Arbeitsstandards und Schutzmaßnahmen gegen Ausbeutung gewährleisten.
- **Praktische Einkaufsrichtlinien:** Wir bevorzugen, soweit möglich, nachhaltige Materialien und berücksichtigen bei der Beschaffung Faktoren, die potenzielle Menschenrechtsverletzungen reduzieren können.
- **Transparenz und Kommunikation:** Durch regelmäßigen Austausch und langjährige Beziehungen fördern wir eine offene Kommunikation mit unseren



Lieferanten, um Transparenz in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Betriebskultur und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Trotz dieser etablierten Maßnahmen sind wir uns bewusst, dass bestimmte Risiken hinsichtlich der Menschenrechte in unserer Geschäftstätigkeit bestehen bleiben. Ein zentrales Risiko liegt im eingeschränkten Einblick in die gesamte Lieferkette. Während wir bei direkten Lieferanten menschenwürdige Arbeitsbedingungen sicherstellen können, fehlt uns bei weiter entfernten Lieferstufen dieser direkte Einblick, was potenziell problematische Arbeitsbedingungen weniger transparent macht.

Zudem stellt das Fehlen verlässlicher Zertifikate und Labels, die Menschenrechtsverletzungen bei Produkten der grünen Branche eindeutig ausschließen, ein weiteres Risiko dar. Solche Zertifikate sind im Bereich der ökologischen und handwerklichen Lieferketten selten, was die Überprüfung und Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen erschwert. Zusätzlich bleibt die Abhängigkeit von persönlichen Beziehungen ein Hindernis für eine standardisierte Kontrolle. Die Sicherstellung menschenwürdiger Bedingungen basiert oft auf Vertrauen und persönlichen Kontakten. Dies macht eine systematische, objektive Überprüfung in allen Bereichen der Lieferkette zu einer besonderen Herausforderung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtszeitraum wurden keine Investitionsvereinbarungen von der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH abgeschlossen, sodass der Leistungsindikator GRI SRS-412-3 nicht relevant ist.



Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH hat 100 % ihrer Betriebsstätten auf die Einhaltung der Menschenrechte geprüft. Dies entspricht dem einzigen Standort des Unternehmens in Deutschland.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Im Berichtszeitraum wurden 0 % der neuen Lieferanten der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH anhand von sozialen Kriterien bewertet. Aufgrund unserer eingeschränkten Kapazitäten ist es vorerst nicht geplant, neue Lieferanten zukünftig auf soziale Aspekte hin zu prüfen.



Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Die Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH steht bei der Prüfung sozialer Auswirkungen in der Lieferkette noch am Anfang. Im Berichtszeitraum wurden keine Lieferanten auf soziale Auswirkungen überprüft, und es wurden keine tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen ermittelt. Das Unternehmen plant jedoch, bis zum nächsten Nachhaltigkeitsbericht entsprechende Prüfungen und Bewertungen einzuführen, um soziale Kriterien in der Lieferkette systematisch zu berücksichtigen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH engagiert sich umfassend für die Förderung junger Menschen und deren Berufsorientierung in der Region. Bereits seit 2012 pflegt das Unternehmen mehrere Bildungspartnerschaften mit



Schulen und Bildungseinrichtungen. Im Rahmen dieser Kooperationen organisiert das Unternehmen Betriebsbesichtigungen, bei denen Schülerinnen und Schüler Einblicke in den Arbeitsalltag im Garten- und Landschaftsbau erhalten. Zudem halten Auszubildende Vorträge an den Partnerschulen, und es werden Arbeitsprojekte sowie berufsorientierende Praktika angeboten. Diese praxisnahen Maßnahmen unterstützen junge Menschen dabei, erste berufliche Erfahrungen zu sammeln und ein fundiertes Bild von den Tätigkeiten in der Branche zu gewinnen.

Das Engagement erstreckt sich zudem auf die Teilnahme am Girls' Day, wo das Unternehmen gezielt junge Frauen anspricht und ihnen den Beruf des Landschaftsgärtners näherbringt. Karrieretage und Azubi-Speeddating-Veranstaltungen bieten zusätzliche Austauschmöglichkeiten, bei denen Schüler direkten Kontakt zu uns aufnehmen können.

Neben der Förderung des Nachwuchses ist das Unternehmen auch sozial engagiert und wurde für seinen gesellschaftlichen Einsatz mehrfach ausgezeichnet, darunter mit dem Mittelstandspreis für soziale Verantwortung. Albrecht Bühler selbst ist seit vielen Jahren aktiv im Verband für Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau tätig und engagiert sich seit 2017 als Vorstand für Ausbildung. Dieses Engagement zeigt die konsequente Unterstützung für Chancengleichheit, Bildung und die Stärkung des Gemeinwesens in der Region.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden keine detaillierten Informationen zum unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH offengelegt.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE



19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Unser Unternehmen beteiligt sich nicht aktiv an politischen Prozessen oder Gesetzgebungsverfahren und übt keinen direkten politischen Einfluss aus. Wir konzentrieren uns stattdessen auf unsere geschäftlichen und gesellschaftlichen Aufgaben und nehmen keine politische Positionierung vor. Parteispenden wurden weder im vergangenen Jahr noch in früheren Perioden getätigt. Unsere Entscheidungen und unser Engagement richten sich ausschließlich nach fachlichen und gesellschaftlichen Zielen, ohne politischen Charakter.

Eine Ausnahme bildet das persönliche Engagement eines Geschäftsführers, der seit 2017 als Vorstand für Ausbildung im Verband für Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau tätig ist. Diese Tätigkeit dient jedoch der Förderung von Nachwuchs und Ausbildung innerhalb der Branche und nicht der politischen Einflussnahme. Unser Unternehmen ist Mitglied in branchenbezogenen Organisationen, die einen rein fachlichen Fokus haben, und ist nicht Teil von politisch aktiven Netzwerken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Berichtszeitraum hat die Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH keine Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen oder Sachzuwendungen, weder direkt noch indirekt, geleistet.



20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Unser Unternehmen legt Wert auf gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten und hat effektive Maßnahmen etabliert, um Korruption und andere Gesetzesverstöße zu verhindern. Dazu gehört insbesondere das Vier-Augen-Prinzip, das sicherstellt, dass kritische Entscheidungen stets von mindestens zwei Personen geprüft werden. Geschäftsvorgänge wie Lieferantenverträge und größere Transaktionen werden regelmäßig überprüft, um gesetzliche und interne Standards zu erfüllen.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, potenzielle Verstöße direkt an die Geschäftsführung zu melden, wodurch eine schnelle Bearbeitung sichergestellt wird. Die Geschäftsführung trägt die volle Verantwortung für Compliance und überwacht die Umsetzung der Maßnahmen direkt. Formelle Schulungen oder Leitfäden zu Compliance-Themen sind nicht vorhanden, da das gesetzeskonforme Verhalten fest in der Unternehmenskultur verankert ist und als gelebter Standard gilt.

Es wurden keine spezifischen Ziele zur Vermeidung von Korruption definiert, da die bestehenden Maßnahmen als ausreichend angesehen werden. Bisher gab es keine Verstöße, was die Wirksamkeit dieser Maßnahmen bestätigt.

Zudem identifiziert das Unternehmen keine spezifischen Risiken in seiner Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen, die die Bekämpfung von Korruption erschweren könnten. Die klare Struktur und die engen, überwiegend regionalen Beziehungen zu Geschäftspartnern minimieren potenzielle Konfliktfelder.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Berichtszeitraum wurde die einzige Betriebsstätte der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH zu 100 % auf Korruptionsrisiken geprüft. Dabei wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum gab es bei der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH keine bestätigten Korruptionsvorfälle. Weder wurden Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt, noch wurden Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert. Ebenso wurden keine öffentlichen rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet.



Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum gab es bei der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften. Es wurden keine Bußgelder verhängt, keine nicht-monetären Sanktionen ausgesprochen und keine Fälle im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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