



SCHNELLECKE GROUP SUSTAINABILITY REPORT

2024

INHALTSVERZEICHNIS

Vorbereitung auf die Erfüllung der Anforderungen der ESRS	3	ESRS E2: Umweltverschmutzung	22
ESRS 2: Allgemeine Angaben	4	Reifen- und Fahrbahnabrieb	22
Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	4	ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	23
Unternehmensführung	5	Kreislaufwirtschaft	23
Anreizsysteme	5	ESRS S1: Arbeitskräfte des Unternehmens	25
Unternehmensführung	6	Konzepte	27
Wertschöpfungskette	7	Einbeziehung der Arbeitskräfte	28
Stakeholder Engagement	8	Hinweisgebersystem	29
Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	9	Maßnahmen	29
Wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen und Risiken	11	Zusammensetzung der Belegschaft	30
ESRS E1: Klimawandel	12	ESRS G1: Unternehmensführung	41
Übergangsplan für den Klimaschutz	13	Unternehmenskultur und Unternehmensführung	41
Strategie und Geschäftsmodell	13	Management der Beziehungen zu Lieferanten	42
Klimarisikoanalyse	13	Compliance Management System	42
Klimaschutzkonzepte und Anpassung an den Klimawandel	13	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	44
Maßnahmen zum Klimaschutz	14	Offenlegungspflichten und Einbindung durch Verweis	45
Klimaziele	14	Anhang: Schnellecke Logistics SE (SLSE)	46
Methoden zur Berechnung der Treibhausgasemissionen	15	Emissionsdaten 2024	47
Energieverbrauch und Energiemix	19	Energiedaten 2024	47
THG-Gesamtemissionen	20	Care the neighbourhood – Soziale Projekte in der Schnellecke-Welt	48
Internes CO ₂ -Bepreisungssystem	21	Anhang: KWD Group	50



Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist für die Schnellecke Group weit mehr als eine gesetzliche Verpflichtung – sie ist ein zentraler Bestandteil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Als Familienunternehmen in der dritten Generation denken wir langfristig und übernehmen Verantwortung für die Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.

Das Jahr 2024 war geprägt von wichtigen Weichenstellungen aber auch wirtschaftlichen Herausforderungen im Kerngeschäft des Automotives: Wir haben die Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in unsere Berichterstattung integriert und damit einen entscheidenden Schritt in Richtung vollständiger CSRD-Konformität getan.

Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse zeigt klar, welche Themen für uns und unsere Stakeholder von größter Bedeutung sind: Klimaschutz, Unternehmensführung und die Arbeitsbedingungen unserer Belegschaft. Diese Schwerpunkte spiegeln sich in unseren strategischen Initiativen wider – von der Reduktion von Treibhausgasemissionen über die Förderung einer gesunden Unternehmenskultur bis hin zur Stärkung von Vielfalt und Inklusion.

Wir wissen, dass die Transformation hin zu einer nachhaltigen Wertschöpfung ein kontinuierlicher Prozess ist. Deshalb investieren wir in erneuerbare Energien, optimieren unsere Logistik- und Produktionsprozesse und setzen auf innovative Lösungen wie alternative Antriebe und Kreislaufwirtschaft. Gleichzeitig bleiben wir unserem Grundsatz treu, soziale Verantwortung zu übernehmen und faire Arbeitsbedingungen weltweit sicherzustellen. Dieser Bericht dokumentiert nicht nur unsere Fortschritte, sondern auch die Herausforderungen, die vor uns liegen.

Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten – gemeinsam gestalten wir eine Zukunft, die ökologisch verantwortungsvoll, sozial gerecht und wirtschaftlich erfolgreich ist.

Nikolaus Külps

CEO Schnellecke Group AG & Co. KG

VORBEREITUNG AUF DIE ERFÜLLUNG DER ANFORDERUNGEN DER ESRS

Unser Ziel war es, so viel wie möglich von der grundlegenden Struktur der Standards bereits im Jahr 2024 umzusetzen und diese mit den anderen Teilen unseres Jahresberichts zu integrieren.

Eine vollständige Übersicht über die ESRS-Struktur und die verschiedenen Offenlegungen finden Sie im Abschnitt „Offenlegungspflichten und Einbindung durch Verweis“ im Anhang.

Unsere doppelte Wesentlichkeitsbewertung wurde unter Bezugnahme auf Entwürfe der ESRS durchgeführt, wobei der Umfang der vollständigen Wesentlichkeitsanalyse in einigen Punkten eingeschränkt wurde. Wir werden die Entwicklung der Analyse im Hinblick auf die vollständige CSRD-Konformität im Jahr 2025 fortsetzen.

Einige Datenpunkte aus unseren bisherigen Nachhaltigkeitsberichten haben wir im Anhang bereitgestellt. (Kennzahl kgCO₂/m² Refinanzierung bis 2027)



ESRS 2: ALLGEMEINE ANGABEN

Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Konsolidierung

Die Datenkonsolidierung erfolgt gemäß den Grundsätzen der Finanzberichterstattung. Die konsolidierten quantitativen ESG-Daten betreffen die Muttergesellschaft Schnellecke Group AG & Co. KG und die von der Schnellecke Group AG & Co. KG kontrollierten Tochtergesellschaften, diese sind dem Konzernlagebericht zu entnehmen. Bei den Angaben zu Treibhausgasemissionen und Umweltverschmutzung haben wir bei der Festlegung des Konsolidierungskreises die operative Kontrolle berücksichtigt. Weitere Informationen unter „Methoden zur Berechnung der Treibhausgasemissionen“.

Zeithorizonte

Wir haben die Zeithorizonte verwendet, wie sie in ESRS 1 definiert sind: kurzfristig bis zu einem Jahr, mittelfristig mehr als ein Jahr und bis zu fünf Jahren und langfristig mehr als fünf Jahren.

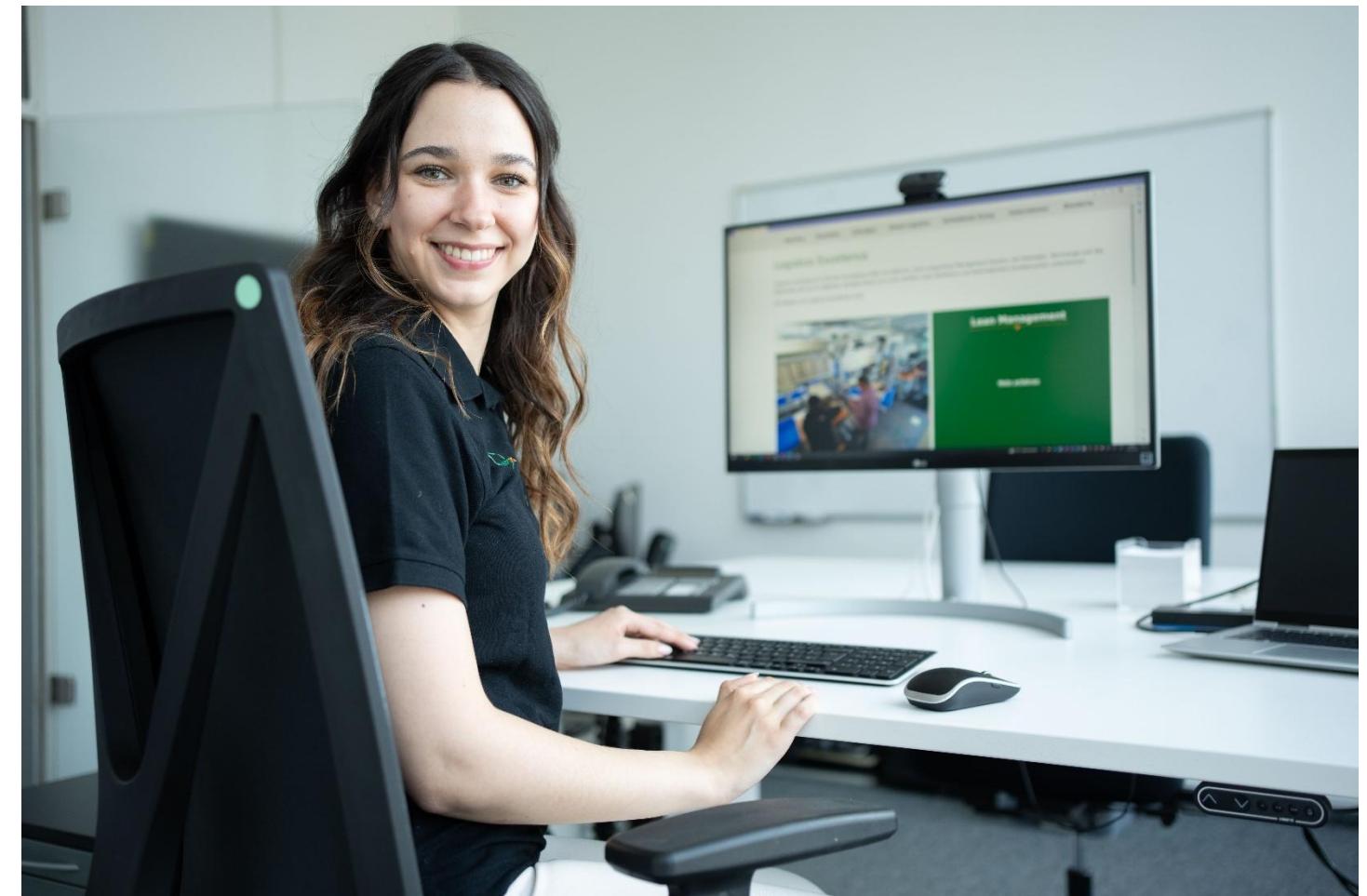
Quellen für Schätzungen und Unsicherheiten

Die Verwendung von Schätzungen für Kennzahlen, einschließlich der Einbeziehung von Daten der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette einbezogen werden, ist in den einzelnen Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden beschrieben. Insgesamt verfügen die Kennzahlen, die sich auf unsere eigene Geschäftstätigkeit beziehen, über eine größere Menge an Primärdaten, während Kennzahlen für die Wertschöpfungskette oft geschätzt werden und daher mit einer höheren Messunsicherheit behaftet sind. Alle Annahmen und potenzielle Unsicherheiten sind in den Bilanzierungsrichtlinien dokumentiert.

Änderungen zur vorherigen Berichterstattung

Aufgrund der erstmaligen Anwendung der ESRS hat sich die Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen in unserem Bericht im Vergleich zu den Vorjahren geändert. Die wichtigsten Änderungen stellen sich wie folgt dar:

- Wir haben uns verstärkt an den Angabepflichten der ESRS orientiert.
- Bestimmte Abschnitte zu unseren Refinanzierungskennzahlen wurden in den Anhang der jeweiligen Sparten verschoben.
- Die Reihenfolge und der genaue Inhalt der Abschnitte, die zuvor in der nichtfinanziellen Erklärung enthalten waren, wurden geändert. Manche Informationen sind nun in anderen Abschnitten dargestellt.



Unabhängige Prüfung und Bewertung

Alle quantitativen Datenpunkte in den Tabellen in den Abschnitten E, S, G und im Anhang, die mit einem grünen Augensymbol (👁) gekennzeichnet sind, werden durch die ESG-Prüfung (begrenzte Sicherheit) abgedeckt, die seitens eines externen Wirtschaftsprüfers durchgeführt wurde.

Unternehmensführung

Die Schnellecke Group AG & Co. KG steht für rechtmäßiges und nachhaltiges Handeln. Die Unternehmenskultur ist geprägt von unternehmerischem Denken, Integrität und Wertschätzung. Die Schnellecke Group AG & Co. KG wird durch den Vorstand der SAG-Beteiligungs-AG geführt. Dieser gehören neben dem Vorsitzenden des Vorstands (CEO) der administrative Vorstand (CAO) und dem Finanzvorstand (CFO). Sein Handeln und seine Entscheidungen richtet er am Unternehmensinteresse aus, also unter Berücksichtigung der Belange der Anteilseigner, der Arbeitnehmenden und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Interessengruppen (Stakeholder), um das Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung zu erreichen.

Die Mitglieder des Vorstands führen die Geschäfte nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der Geschäftsordnungen. Sie verfügen über die relevanten Erfahrungen, um ihre Funktionen ausüben zu können.

Der Anteil an Männern im Vorstand beträgt 100%

Der Vorstand bewertet, steuert bzw. monitort die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt sowie Risiken und Chancen im Zuge des strategischen Managements. Ein Beirat berät den Vorstand bei der Umsetzung.

Verfahren, Kontrollen und Vorgänge zur Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind in der Schnellecke Group AG & Co. KG nicht nur einer bestimmten Funktion oder einem Ausschuss zugeordnet. Sie sind zum einen ein Teil des strategischen Regelprozesses und zum anderen ein Teil Berichtswesen des zwischen dem zuständigen Fachbereich und dem Vorstand.

Verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln ist in unserem Unternehmenskodex zur Geschäftsethik, dem Verhaltenskodex für Mitarbeiter und dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner detailliert festgeschrieben.

Anreizsysteme

Aktuell liegen keine Informationen zu nachhaltigkeitsbezogenen Anreizsystemen in der Unternehmensführung vor.



Sorgfaltspflichten

Kernelemente der Sorgfaltspflichten

Seite

Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell

9

Einbeziehung betroffener Interessenträger

10-12

Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt

Maßnahmen zum Umgang mit negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt

15, 28-30

Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen

Unternehmensführung



CEO
Nikolaus Külps



CAO
Dr. Tim Kannewurf



CFO
Dr. Klaus van Marwyk



CFO
Thomas Lemper

Funktion	Vorstand Erste Bestellung Corporate Security Committee Compliance Committee Konzernmandate	Vorsitz 2007	Mitglied 2007	Mitglied 2022-4/2025	Mitglied 3/2025
Externe Mandate		Vorstandsmitglied des Wirtschaftsrats der CDU (Sektion Braunschweig - Wolfsburg) Beiratsmitglied der Bundesvereinigung Logistik (BVL) Beiratsmitglied der Deutschen Bank Ost Vereinsrat Reit- und Fahrverein Wolfsburg	Stellv. Vorsitz CAO Schnellecke Group AG & Co. KG Geschäftsführer Schnellecke Grundbesitz GmbH Aufsichtsratsmitglied Schnellecke Logistics SE & KWD AG Co. KG Stellv. Vorsitz Beirat Funktion beim Wirtschaftsrat Stifterverband Bildung. Wissenschaft. Innovation (Mitglied des Landeskuratoriums Niedersachsen) Margarete Schnellecke-Stiftung (Mitglied des Kuratoriums) Deutsch-Britische Industrie- und Handelskammer (Vorsitzender der Regionalgruppe Norddeutschland) Vereinsrat TV Jahn Wolfsburg Vorstand Freundeskreis phaeno e.V. Präsidium Stiftung phaeno	Mitglied CFO Schnellecke Group AG & Co. KG CFO Schnellecke Logistics SE Aufsichtsrat KWD AG & Co. KG	Mitglied CFO Schnellecke Group AG & Co. KG CFO Schnellecke Logistics SE Aufsichtsrat KWD AG & Co. KG
Diversität	Geschlecht Alterscluster Staatsangehörigkeit	männlich 50-60 deutsch	männlich 50-60 deutsch	männlich 50-60 deutsch	männlich 50-60 deutsch
Expertise		Merger & Acquisitions Kontrollsysteme Unternehmensentwicklung Operations Strategie	Tax Compliance Recht HR Immobilien	Finance Kontrollsysteme Strategie Unternehmensbewertung Restrukturierung Merger & Acquisitions Treasury	Finance Kontrollsysteme Strategie Treasury HR Merger & Acquisitions Treasury



Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der Schnellecke Group umfasst die vorgelagerte Wertschöpfungskette, unsere eigene Geschäftstätigkeit, sowie die nachgelagerte Wertschöpfungskette. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette arbeiten wir mit einer Vielzahl von Wirtschaftsakteuren zusammen – insbesondere mit Produzenten und Zulieferern von Komponenten, die essenziell für unsere Logistikprozesse sind. Diese liefern beispielsweise Bauteile, die in unseren Modulmontagen oder Verpackungseinheiten verarbeitet oder weiterverpackt werden. Zusätzlich sind wir auf den Bezug von Betriebsmitteln (z. B. Maschinen, Werkzeuge), Rohmaterialien (insbesondere im Bereich der KWD Automotive GmbH für die Herstellung von Pressteilen und Schweißzusammenbauten) sowie Treibstoffen für unseren eigenen Fuhrpark angewiesen.

Unsere eigene Geschäftstätigkeit umfasst sämtliche Ressourcen, Akteure und unterstützende Tätigkeiten, die die operativen Abläufe bei Schnellecke Group ermöglichen. Dazu gehören unter anderem Funktionen wie Personalwesen, IT, Nachhaltigkeitsmanagement sowie Facility

Management. Im Zentrum stehen dabei unsere Kernleistungen: Logistikdienstleistungen wie Modulmontage, Sequenzierung, Verpackungsdienstleistungen sowie die Durchführung von Transportdienstleistungen. Im Produktionsbereich betreiben wir mit der KWD Automotive GmbH zusätzlich eigene Fertigungsstätten, in denen Pressteile und Schweißzusammenbauten für die Automobilindustrie hergestellt werden.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette stehen unsere Kunden im Fokus – vorwiegend Unternehmen aus der Automobilindustrie, die unsere logistischen Dienstleistungen und Fertigungskomponenten im B2B-Bereich beziehen. Darüber hinaus arbeiten wir mit externen Transportdienstleistern zusammen, die insbesondere in Regionen, in denen wir nicht selbst liefern können – in unserem Auftrag Transporte durchführen.

Icons: ¹⁾ Produzierte Güter, ²⁾ vorgelagerte Transporte, ³⁾ Anlieferung, ⁴⁾ Rohstoffe, ⁵⁾ Treibstoffe, ⁶⁾ Maschinenhersteller, ⁷⁾ Beratungsdienstleistungen, ⁸⁾ IT-Support, ⁹⁾ Eigene Transporte, ¹⁰⁾ Lagerhaltung, ¹¹⁾ Logistik, ¹²⁾ Instandhaltung, ¹³⁾ Schweißarbeiten, ¹⁴⁾ Pressarbeiten, ¹⁵⁾ Mitarbeiteranreise, ¹⁶⁾ Geschäftsreisen, ¹⁷⁾ Kundenzufriedenheit, ¹⁸⁾ Auslieferung, ¹⁹⁾ Abfallentsorgung, ²⁰⁾ Weiterverarbeitung verkaufter Produkte

Stakeholder Engagement

Für unsere Bewertung der doppelten Wesentlichkeit haben wir interne Fachleute aus den Geschäftsbereichen und Konzernfunktionen hinzugezogen. In diesem Jahr haben wir keine direkten Konsultationen mit betroffenen Stakeholdern durchgeführt, um zu verstehen, wie sie von unseren Geschäftsaktivitäten betroffen sein könnten, und wir haben auch keine externen Stakeholder direkt konsultiert, um die Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsbewertung zu überprüfen. Wir haben jedoch stellvertretend die Erkenntnisse unserer Kollegen einbezogen, die durch die Fragebögen zur Nachhaltigkeitselfbewertung mit unseren wichtigsten Stakeholdern einen guten Überblick über die Interessen und Ansichten der Stakeholder haben.

	Interaktion	Zweck	Ergebnisse
Eignerfamilie / Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Kennzahlenberichte - Strategiesitzungen - Nachhaltigkeitsberichte 	<ul style="list-style-type: none"> - Langfristige Wertsteigerung - nachhaltige Unternehmensführung 	<ul style="list-style-type: none"> - ESG-Strategieentwicklung - nachhaltige Investitionsentscheidungen
Kunden und Auftraggeber	<ul style="list-style-type: none"> - Kundengespräche - Zertifizierungen und Audits - Nachhaltigkeitsanforderungen in Ausschreibungen 	<ul style="list-style-type: none"> - den Kunden helfen, ihre Ziele zu erreichen - Reduktion von CO₂-Emissionen in der Lieferkette - Angebot nachhaltiger Lösungen 	<ul style="list-style-type: none"> - umweltfreundliche Logistiklösungen - nachhaltige Produktinnovationen
Mitarbeiter (inkl. junge Arbeitnehmer)	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen - Mitarbeitervertretungen - Bewertungs- und Entwicklungsgespräche - Mitarbeiterumfragen 	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiterbindung - Förderung nachhaltigen Handelns und soziale Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Arbeitsbedingungen - Förderung klimafreundlicher Mobilität - Nachhaltigkeitskampagne
Lieferanten und Dienstleister	<ul style="list-style-type: none"> - Lieferantenkodex - Audits - ESG-Schulungen* - SAQ 	<ul style="list-style-type: none"> - Einhaltung unseres Verhaltenkodex - Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte - Förderung einer verantwortungsvollen Beschaffung - Informationsbeschaffung von spezifischen Vorgaben 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikation von kritischen Lieferanten - Auskunft über Einhaltung der Menschenrechtsanforderungen
Gesetzgeber	<ul style="list-style-type: none"> - Einhaltung regulatorischer Vorgaben 	<ul style="list-style-type: none"> - Erfüllung gesetzlicher Anforderungen - proaktive ESG-Strategie 	<ul style="list-style-type: none"> - Anpassung ESG-Strategie - nachhaltige Unternehmensrichtlinien
Banken und Fremdkapitalgeber	<ul style="list-style-type: none"> - ESG-Reporting und SAQs - Nachhaltigkeitsratings - Investorenkommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> - Zugang zu grünen Finanzierungen - ESG-Risikomanagement - Transparenz schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> - bessere Finanzierungsbedingungen - ESG-konforme Investitionen

* Nicht relevant für die KWD



Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Im Jahr 2024 haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse in Übereinstimmung mit den Anforderungen des ESRS 1 durchgeführt, um essenzielle Nachhaltigkeitsthemen für die gesamte Schnellecke Group zu ermitteln. Bei der Bewertung wurden sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft und die Umwelt (Impact Materiality) als auch die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsthemen auf die Unternehmensgruppe in Form von Geschäftsrisiken und -chancen (Financial Materiality) berücksichtigt. Darüber hinaus haben wir die Umsetzungshilfe der EFRAG (EFRAG IG 1), einschließlich der Festlegung qualitativer und quantitativer Schwellenwerte, sowie frühere Wesentlichkeitsanalysen der SDG berücksichtigt. Die Ergebnisse werden jährlich überprüft.

Als Ausgangspunkt für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse diente die Liste der Unterthemen gemäß ESRS 1 mit zusätzlichen unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsaspekten ergänzt wurde, unter Berücksichtigung der Branche, in der die Teilkonzerne der Schnellecke Group tätig sind.

Die Fachabteilungen unserer Belegschaft lieferten einen ersten Beitrag, indem sie im Rahmen eines Workshops relevante Themen aus ihren und darüber hinaus gehenden Fachgebieten bewerteten. Zur Identifikation der wesentlichen IROs wurde die Bewertungsskala um qualitative Faktoren erweitert. Mithilfe einer Durchschnittsbewertung wurden die Auswirkungen anhand ihres Ausmaßes, ihres Umfangs, ihrer Unabänderlichkeit (im Falle negativer Auswirkungen) und ihrer Risiken und Chancen werden nach ihrem finanziellen Ausmaß für den Geschäftsprozess, der Wahrscheinlichkeit und der Art der Auswirkungen auf die Geschäftsbeziehungen bewertet.

Die Methodik zur Bestimmung der Wesentlichkeit der Auswirkungen entsprach weitgehend der EFRAG-Implementierungsrichtlinie, wobei Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit anhand unternehmensspezifischer qualitativer Kriterien bewertet wurden. Für das Ausmaß bewerteten wir die Schwere der Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen, für den Umfang die Schwierigkeit, die negativen Auswirkungen zu beheben.

Das Resultat der IRO wurden anhand unserer vordefinierten Schwellenwerte ermittelt. Für die Wesentlichkeit der Auswirkungen sowie für die Bewertung von Risiken und Chancen wurden alle Nachhaltigkeitsthemen, die größer 2 oder kleiner -2 als wesentlich eingestuft.

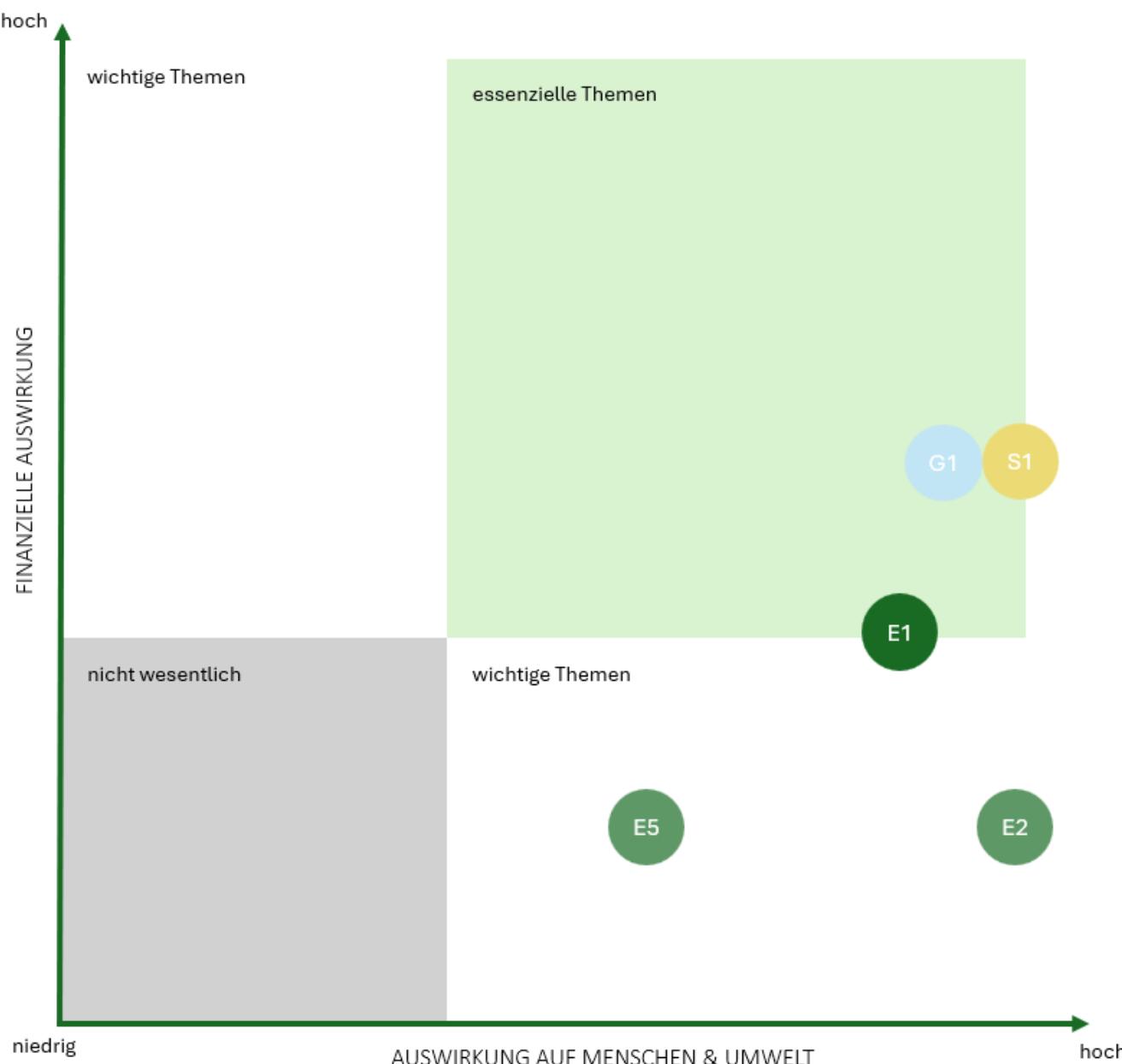
Alle bewerteten IROs wurden dem jeweiligen ESRS-Datenpunkten zugeordnet. Daraus ergeben sich die wesentlichen Nachhaltigkeitsinformationen, die in dieser Nachhaltigkeitserklärung offen gelegt werden.

Basierend auf den Ergebnissen, die in Kooperation mit den jeweiligen Fachbereichen erarbeitet wurden, erfolgte die Vorstellung ggü. des Vorstands und der finalen Freigabe insbesondere für Themen, welche sich direkt auf den Grenzwerten befanden. Auf diese Weise wurden subjektive Verzerrungen vermieden und die Konsistenz der Nachhaltigkeitsthemen sichergestellt.

Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

Wie in der Grafik dargestellt, sind 5 der zehn ESRS-Themen für die Schnellecke Group wesentlich. Jedes wesentliche ESRS-Thema wird in den folgenden Kapiteln vorgestellt, wobei wir die Unterthemen angeben, auf die sich unsere wesentlichen Auswirkungen und Risiken beziehen.

Die am höchsten bewertete Auswirkung oder das am höchsten bewertete Risiko innerhalb eines Themas bestimmt die Platzierung in der Grafik.



Grafik 1: Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

Klimawandel, Unternehmensführung und die Arbeitskräfte des Unternehmens sind essenzielle Themen, und spiegeln unseren Fokus auf das Management der damit verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen durch unsere strategischen Prioritäten wider.

E3 Wasser- und Meeresressourcen, E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme sowie S2 Arbeitskräfte in der Lieferkette, S3 Betroffene Gemeinden und S4 Verbraucher und Endnutzer wurden in unserem DMA 2024 als nicht materielle Themen eingestuft. Die relevanten Aspekte im Zusammenhang mit Menschenrechten in der Lieferkette sind in die wesentlichen Themen im Abschnitt S1 Arbeitskräfte des Unternehmens und G1 Unternehmensführung integriert.

Weitere Unterthemen von E2 Umweltverschmutzung sowie E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wurden als nicht wesentlich identifiziert.

Wir werden unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf diese Themen weiterhin verfolgen und bewerten, und ihre Wesentlichkeit wird jedes Jahr im Rahmen unserer jährlichen Analyse neu bewertet.

Nicht wesentliche Themen

- Wasserverschmutzung (E2)
- Bodenverschmutzung (E2)
- Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen (E2)
- Besorgniserregende Stoffe (E2)
- Besonders besorgniserregende Stoffe (E2)
- Mikroplastik (E2)
- Wasser- und Meeresressourcen (E3)
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme (E4)
- Ressourcenzuflüsse (E5)
- Ressourcenabflüsse (E5)
- Angemessene Unterbringung (S1)
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)
- Betroffene Gemeinschaften (S3)
- Verbraucher und Endnutzer (S4)
- Tierschutz (G1)

Wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen und Risiken

In den folgenden Tabellen sind die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen und Risiken aufgeführt, die wir im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsprüfung identifiziert und als wesentlich eingestuft haben.

Wie in Grafik 1 dargestellt, sind 5 der zehn ESRS-Themen für die Schnellecke Group wesentlich. Jedes dieser ESRS-Themen wird in den folgenden Tabellen angeben, wobei wir spezifizieren, ob die Auswirkungen, Risiken und Chancen in unserer eigenen Geschäftstätigkeit (EG) oder in unserer Wertschöpfungskette (WK) liegen. Außerdem geben wir an, ob unsere Auswirkungen positiv oder negativ sind.

Eine detaillierte Beschreibung der wesentlichen IROs wird in den thematischen Abschnitten dieser Nachhaltigkeitserklärung gegeben.

ESRS Themen	Kategorie	Wertschöpfungskette	Auswirkungen, Risiken und Chancen
E1 Klimawandel	Positive Auswirkung Positive Auswirkung Risiko Risiko Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Mitarbeitendenbewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen Gesicherte Energieversorgung (stabiles Netz) Umstellung auf erneuerbare Energiequellen und alternative Kraftstoffe Klimaneutralität Reduktion von Treibhausgasemissionen
E2 Umweltverschmutzung	Negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Tätigkeiten mit hohem Reifenabrieb
E5 Kreislaufwirtschaft	Negative Auswirkung	Wertschöpfungskette	Umgang mit nicht recycelbaren Abfällen und Förderung einer Kreislaufwirtschaft
S1 Eigene Belegschaft	Positive Auswirkung Negative Auswirkung Positive Auswirkung Positive Auswirkung Positive Auswirkung Positive Auswirkung Chance Chance Chance Positive Auswirkung Positive Auswirkung Negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Gewährleistung gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit Fehlende Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen Sicherstellung stabiler und sicherer Arbeitsverhältnisse Stärkung der Mitbestimmung und des Engagements des Arbeitnehmers Angemessenen Vergütung Wohlbefinden der Mitarbeitenden Qualifikation und Weiterbildung der Mitarbeitenden Entwicklung von Talenten und Karriereförderung Diversifizierung der Belegschaft Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderungen Nulltoleranz gegenüber Belästigung und Gewalt Verstoß gegen Menschenrechtsverpflichtungen
G1 Unternehmensführung	Chance Positive Auswirkung Positive Auswirkung Negative Auswirkung Negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit Wertschöpfungskette Eigene Geschäftstätigkeit Wertschöpfungskette Eigene Geschäftstätigkeit	Gewährleistung der internen Unternehmenssicherheit Einhaltung des Lieferantenkodex Mitarbeitendenbewusstsein für Corporate Social Responsibility Verstoß gegen Menschenrechtsverpflichtungen in der Lieferkette Gesunde Unternehmenskultur und Werteorientierung

ESRS E1: KLIMAWANDEL

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Klimaschutz

Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Mitarbeiterbewusstseins für Nachhaltigkeitsthemen
Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Reduzierung von Treibhausgasemissionen

Anpassung an den Klimawandel

Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Klimaneutralität
--------	---------------------------	------------------

Energie

Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Gesicherte Energieversorgung (stabiles Netz)
Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Umstellung auf erneuerbare Energiequellen und Kraftstoffe

Der Klimawandel macht sich durchzunehmend extreme Wetterereignisse sowie Rekordtemperaturen weltweit bemerkbar und unterstreicht die Notwendigkeit von Anpassungsmaßnahmen. Der Energieverbrauch stellt einen zentralen Faktor unserer Nachhaltigkeitsbilanz dar und reflektiert das Ausmaß unserer betrieblichen Aktivitäten. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt daher auf der Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeitsthemen, um eine breite Verankerung von nachhaltigem Handeln im Unternehmen zu fördern.

Zu den Hauptquellen unserer Emissionen zählen der Verbrauch von Treibstoffen, Strom und Erdgas an unseren Standorten. Eine gezielte Reduktion unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen bietet hier Potenzial für positive Umweltwirkungen. Gleichzeitig stellt eine resiliente Energieversorgung eine wesentliche Herausforderung dar. Die Stärkung unserer Infrastruktur ist erforderlich, um Unterbrechungen durch Naturkatastrophen, Cyberangriffe oder technische Ausfälle zu minimieren. Ein positiver Beitrag dazu kann durch die Installation unternehmenseigener Photovoltaikanlagen geleistet werden, die im Bedarfsfall eine unabhängige Energieversorgung unterstützen können.



Die Anpassung an den Klimawandel bringt finanzielle Herausforderungen mit sich. Ein wesentliches finanzielles Risiko ergibt sich aus den erforderlichen Investitionen, um unsere Geschäftstätigkeit langfristig klimaneutral zu gestalten. Insbesondere die Umstellung auf erneuerbare Energien zur Reduktion von Emissionen aus Strom- und Kraftstoffverbrächen erfordert signifikante finanzielle Mittel. Die gezielte Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen soll jedoch dazu beitragen, den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens zu verringern und langfristig wirtschaftliche sowie ökologische Vorteile zu realisieren.

Übergangsplan für den Klimaschutz

Aktuell verfügt die Schnellecke Group über keinen ganzheitlichen Übergangsplan für den Klimaschutz (Abgrenzung der Teilsparten). Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, eine vollständige und nachvollziehbare Ermittlung der wesentlichen Scope 3 Emissionen durchzuführen. Dies soll bis Ende 2025 abgeschlossen sein, um anschließend mit der Ausarbeitung eines konsolidierten Transitionplans über alle Teilkonzerne auf Ebene der Schnellecke Group AG & Co. KG zu beginnen. Aufgrund der unterschiedlichen Aktivitäten der drei Sparten wird ein einheitlicher, übergeordneter Plan nicht die Lösung sein. Wir werden an Stelle eines einheitlichen Übergangsplans, einen gesonderten für jede Sparte bis 2027 einführen.

Strategie und Geschäftsmodell

Der Klimawandel beeinflusst das Geschäftsmodell der Schnellecke Group in mehreren Bereichen. Im Transportsektor reagiert das Unternehmen auf steigende Kundenanforderungen, indem es zunehmend alternative Antriebe und CO₂-arme Treibstoffe einsetzt. Ziel ist es, Emissionen zu reduzieren und umweltfreundlichere Transportlösungen zu etablieren.

In der Logistiksparte setzt Schnellecke Logistics SE auf den verstärkten Ausbau von Photovoltaikanlagen auf den Hallendächern, um den Energiebedarf teilweise durch erneuerbare Energien zu decken und den CO₂-Ausstoß zu senken.

Im Bereich Consulting wird geprüft, inwiefern Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell etabliert werden kann. Eine mögliche zukünftige Ausrichtung könnte die Beratung von Unternehmen hinsichtlich klimafreundlicher und nachhaltiger Geschäftsprozesse umfassen.

In der Produktion konzentriert sich die KWD verstärkt auf die Beschaffung von CO₂-reduziertem Stahl, um die ökologische Bilanz der Produktionsprozesse zu verbessern.

Klimarisikoanalyse

Eine Klimarisikoanalyse wurde noch nicht durchgeführt. In dem Jahr 2025 werden wir die wesentlichen Klimagefahren für unsere Standorte definieren und anfangen verschiedene Klimaszenarien zu bewerten. Diese Analyse sollen für jeden Standort bis Ende 2025 / Q1 2026 fertiggestellt sein.

Klimaschutzkonzepte und Anpassung an den Klimawandel

Für das Management unserer Umweltauswirkungen haben wir ein Umwelt-Management-System (UMS) implementiert. Das UMS deckt alle Standorte mit operativer Kontrolle oder Kundenanforderung ab und wird regelmäßig von externen Auditoren zertifiziert. Die Basisanforderungen des Systems gelten für alle Standorte weltweit. Gleichermaßen stehen vereinzelte Zertifizierungen im Bereich Energiemanagement im Laufe des Jahres 2025 an.

Wir übernehmen Verantwortung sowohl für unsere eigene Geschäftstätigkeit als auch für unsere Lieferketten. Unsere umwelt- und menschrechtsbezogenen Anforderungen kommunizieren wir unseren Lieferanten und Dienstleistern mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten. Mit Unterzeichnung unseres Lieferantenkodex verpflichten sich unsere Lieferanten, den Mindestnachhaltigkeitsanforderungen der Schnellecke Group nachzukommen und gesetzliche Verpflichtungen sowie internationale Standards zu erfüllen.



Maßnahmen zum Klimaschutz

Die Schnellecke Logistics SE hat bereits verschiedene Maßnahmen zur Emissionsreduzierung umgesetzt. Ein Fokus liegt auf der Elektrifizierung der Pool- und Dienstfahrzeuge sowie auf der Optimierung der Energieeffizienz von Gebäuden. Dies reicht von der Anpassung der Heizsysteme über die Nutzung von LED-Beleuchtung bis hin zur Installation von Photovoltaikanlagen an besonders sonnigen Standorten wie Mexiko, Südafrika und Spanien. Im Bereich des Transports, einem der größten Emissionsverursacher, wird intensiv an alternativen Antrieben und Ladeinfrastrukturen gearbeitet, indem wir Pilotprojekte einführen und uns an Forschungsgruppen beteiligen. Der Einsatz von E-Lkw, die während des Be- und Entladens aufgeladen werden, ist eines der Projekte, die sich derzeit in der Umsetzung befinden. Um die Emissionen durch Diesel-Kraftstoff zu senken, setzen wir bereits alternative Kraftstoffe wie CNG und LNG ein, die weniger Emissionen verursachen. Außerdem wird ab dem Jahr 2024 der Einsatz von Bio-Diesel HVO100 verstärkt, der die CO2-Emissionen um etwa 80 % reduziert im Vergleich zu konventionellem Diesel.

Maßnahmen	Erwartete Einsparung	Zeithorizont
Einsatz von HVO100 für die eigenen LKW Flotte der Transportsparte	80% der Emissionen aus dem Dieserverbrauch in Scope 1	Fortlaufend bis 2040
Beschaffung und Eigenerzeugung von erneuerbarem Strom	100% der Scope 2 Emissionen in Deutschland und Europa	Fortlaufend bis 2027
KWD: Austausch von energieintensiven Anlagen: Anschaffung eines neuen Stanzautomaten	Nicht berechnet (Scope 2)	In 2024
KWD: Neuinstallation einer Absauganlage mit Wärmerückgewinnung in den Produktionshallen	Nicht berechnet (Scope 1 & 2)	In 2024



Klimaziele

Die Schnellecke Group hat keine einheitlichen Klimaziele festgelegt. Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodel ist es die Verantwortung der einzelnen Sparten ihre Ziele zu definieren.

Schnellecke Logistics SE hat sich das Ziel gesetzt, bis 2040 in den Scope 1 & 2 Emissionen CO₂ neutral zu werden. Daher streben wir an, bis 2027 unseren gesamten Strom aus grünen Quellen in unseren europäischen Standorten zu beziehen. Bis 2027 plant das Unternehmen ebenfalls, die CO₂-Emissionen pro Quadratmeter um 30 % zu reduzieren (Basisjahr 2019) und einen A- Score beim Carbon Disclosure Project (CDP) zu erreichen. Darüber hinaus sind seit 2024 alle Schnellecke Logistics SE-Standorte weltweit nach ISO 14001 (Umweltmanagement) in denen wir einen eigenen Verbrauch haben, zertifiziert.

Im Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens strebt die KWD AG danach, ihre Treibhausgasemissionen bis spätestens 2050 so weit zu reduzieren, dass Klimaneutralität erreicht wird. Dieses Ziel wurde von einigen großen Automobilherstellern auf das Jahr 2030 vorgezogen, was auch Zulieferer wie die KWD AG dazu motiviert, ambitionierte Maßnahmen zur Erreichung der Klimaneutralität zu ergreifen.

A photograph of a black electronic calculator resting on a stack of papers. The calculator has a digital display and a numeric keypad. The papers underneath are mostly white with some yellow and blue markings, possibly representing financial documents or charts. The background is slightly blurred.

Methoden zur Berechnung der Treibhausgasemissionen

Definition der operativen Kontrolle

Schnellecke Group hat seine organisatorischen Grenzen für die Erstellung dieses Berichts nach dem im GHG Protocol definierten Konzept der operativen Kontrolle bestimmt. Dies bedeutet, dass alle Business Units, in denen das Unternehmen seine Geschäftspolitik bestimmen und umsetzen kann, im Rahmen dieses Berichts enthalten sind.

Gemäß der Definition erfordert operative Kontrolle über ein Unternehmen, einen Standort, einen Betrieb oder einen Vermögenswert, dass das Unternehmen die operativen Tätigkeiten und Beziehungen leiten kann. Unter Berücksichtigung unserer Geschäftsmodelle und -beteiligungen lässt sich bei Minderheitsbeteiligungen keine operative Kontrolle feststellen. Aus diesem Grund erfolgt keine Aufschlüsselung der Informationen nach Unternehmen, in die wir investiert sind.

Darüber hinaus umfasst dieser Bericht Business Units, in denen keine operative Kontrolle ausgeübt wird; jedoch übernimmt das Unternehmen aufgrund vertraglicher Verpflichtungen die Verantwortung für spezifische Ressourcen.

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Gesamtemissionen

Die identifizierten Emissionsquellen sind wie folgt klassifiziert:

Scope 1: Direkte Emissionen aus der Verbrennung von Diesel + AdBlue, Benzin, Gas und Kühlmittel in unseren Business Units, die direkt für unsere Geschäftstätigkeiten verwendet werden.

Scope 2: Indirekte Emissionen aus der Stromerzeugung und Fernwärme, die in unseren Einrichtungen eingekauft und verwendet werden.

Scope 3: Emissionen aus Geschäftsreisen und einigen Lieferanten.

Wir stellen unsere THG-Emissionen Scope 1-3 einheitlich dar, um sie miteinander vergleichen zu können. Dazu rechnen wir sie in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e) um.

Die Faktoren, die Einfluss auf die THG-Bruttoemissionen haben, werden regelmäßig überprüft. Wesentliche Änderungen, die Auswirkungen auf die jährliche Vergleichbarkeit unserer THG-Emissionen haben, werden von uns kommuniziert.

Die marktisierte Methode und die standortisierte Methode sind Ansätze zur Berechnung von THG-Emissionen, insbesondere im Zusammenhang mit der Nutzung von Elektrizität. Dabei berücksichtigt die marktisierte Methode spezifische Emissionsfaktoren der Stromlieferanten, die ein Unternehmen tatsächlich nutzt. Die standortisierte Methode verwendet durchschnittliche Emissionsfaktoren für den geografischen Standort, an dem der Stromverbrauch stattfindet.

Die markt- und standortisierten Emissionen weisen wir in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) aus. Sowohl die Scope-1- und 2-Emissionen als auch die Scope-3-Emissionen berechnen wir auf Basis des GHG-Protokolls. Letztere leiten wir aus direkten Lieferantendaten sowie aus indirekten statistischen Daten ab.

Schätzungen für fehlende Daten

Die Angaben beruhen auf gemeldeten Zahlen unserer operativen Standorte. Diese wiederum beruhen auf Verbrauchsrechnungen und -angaben lokaler Energieversorger. Wo diese nicht fristgerecht vorliegen, werden Hochrechnungen vorgenommen, um die Verbräuche ohne genaue Verbrauchswerte auf Basis von Informationen über die signifikanten Verbraucher zu kalkulieren. Dies passiert durch die Verwendung von Verbrauchsinformationen aus dem Vorjahr und den relevanten Vorperioden sowie aus zusätzlichen Informationen über Anpassungen im Energiebedarf.

Es wird anerkannt, dass die Verwendung von Schätzungen ein gewisses Maß an Unsicherheit mit sich bringt. Um Emissionen so realistisch wie möglich zu berichten, wurde für alle Schätzungen das Worst-Case-Szenario benutzt. Das bedeutet, dass bei fehlenden Daten die höchsten Emissionsfaktoren oder Verbrauchswerte verwendet wurden. Dadurch wird sichergestellt, dass die berichteten Emissionen, selbst wenn sie die tatsächlichen Werte übersteigen, alle möglichen Emissionen aus den verschiedenen Quellen berücksichtigen.

Berechnungsmethode Scope 1

Die Berechnungsmethode der Scope 1 Emissionen gemäß dem GHG Protocol Corporate Standard umfasst die Erfassung und Quantifizierung aller direkten Treibhausgasemissionen, die aus Quellen innerhalb der organisatorischen Grenzen eines Unternehmens stammen.

Dazu gehören stationäre Verbrennung (z.B. Erdgasdunkelstrahler), mobile Verbrennung (z.B. Firmenfahrzeuge und LKW), Prozess-Emissionen (z.B. chemische Reaktionen) und flüchtige Emissionen (z.B. Leckagen von Kältemitteln).

Die Berechnung der Scope 1 Emissionen erfolgt nach der Formel:

$$\text{Aktivitätsdaten} \times \text{Emissionsfaktor} = \text{Emissionen (in kg)}$$

Allgemein versuchen wir Rundungsfehler zu vermeiden und jeweils einen Emissionsfaktor für die Einheit auf der Rechnung zu finden.

Berechnungsmethode Scope 2

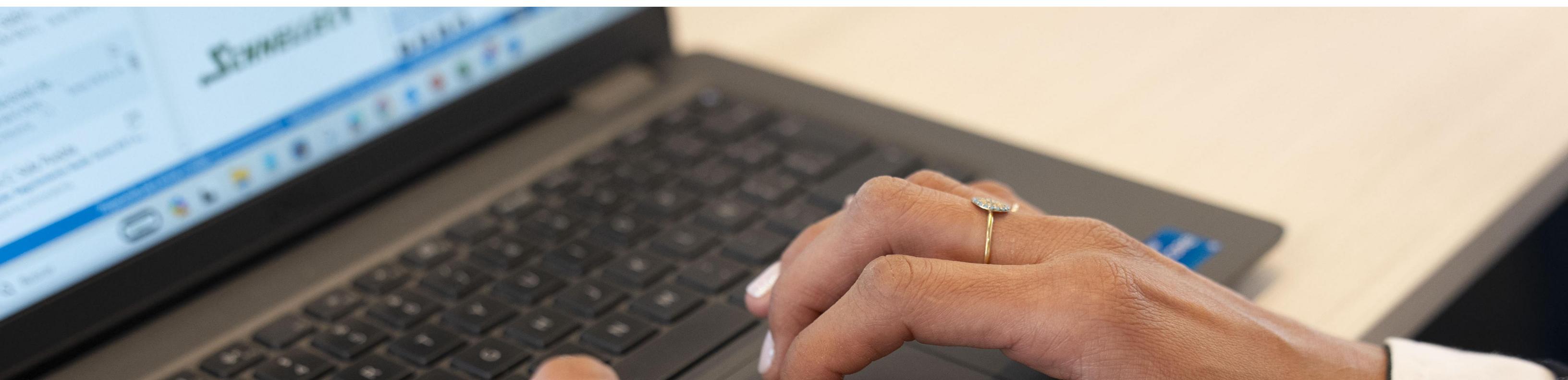
Das Unternehmen verwendet für die markt- und standortbezogene Methode die am besten geeigneten und präzisesten verfügbaren Emissionsfaktoren. Tabelle 6.2 „GHG Protocol Scope 2 Guidance“ zeigt diese Präferenzen für die standortbezogene Methode und Tabelle 6.3 für die marktbezogene Methode.



Berechnungsmethode Scope 3

Kategorie	Beschreibung	Berechnung
1. Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	Emissionen aus der Herstellung und dem Transport von Gütern und Dienstleistungen, die von der Organisation eingekauft werden.	Die Emissionen aus den eingekauften Gütern hauptsächlich (Aluminium und Stahl) werden anhand der gemeldeten gekauften Jahresmengen erfasst. Die Menge dieser beiden Werkstoffe werden mit den jeweils Emissionsfaktoren für deren Herstellung berechnet.
2. Kapitalgüter	Emissionen aus der Herstellung und dem Transport von langlebigen Gütern, die von der Organisation erworben werden.	Für diese Kategorie wurden im Berichtsjahr keine Emissionen berechnet.
3. Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	Emissionen aus der Gewinnung, Produktion und dem Transport von Brennstoffen und Energie, die von der Organisation genutzt werden.	Die gemeldeten Jahresmengen der eingesetzten Kraftstoffe werden zur Ermittlung der vorgelagerten Emissionen mit den Well-to-Tank-Faktoren (WTT) des GHG Protocol multipliziert. Die gemeldeten Strom- und Fernwärmeverbräuche, werden zur Berechnung der indirekten Emissionen verwendet. Dabei kommen die Emissionsfaktoren des GHG-Protokolls zum Einsatz, die sämtlichen Phasen der Energieerzeugung, Verteilung und Übertragung abdecken.
4. Transport und Verteilung (Upstream)	Emissionen aus dem Transport und der Verteilung von Gütern und Dienstleistungen, die von der Organisation eingekauft werden.	Emissionen aus dem Upstream-Transport basieren auf den an firmeneigenen Tankstellen erfassten Dieseltankmengen der Lieferanten. Die geloggten Liter werden in Monats- oder Jahresabrechnungen zusammengestellt und mit dem GHG-Protocol-Emissionsfaktor (kg CO ₂ e/Liter) multipliziert.
5. Abfall aus Betriebsaktivitäten	Emissionen aus der Entsorgung und Behandlung von Abfällen, die durch die Betriebsaktivitäten der Organisation entstehen.	SLSE erfasst die Abfallmengen in Deutschland, Spanien, Italien und Mexiko über unsere Managementsystem, inklusive Abfallarten und Entsorgungsmethoden. KWD verwendet lokale Systeme in Deutschland, Tschechien, Spanien und Portugal. Die Emissionen werden berechnet, indem die Abfallmengen je Kategorie und Methode mit den GHG-Protokoll-Faktoren multipliziert werden. Bei unbekannter Entsorgungsmethode wird der höchste verfügbare Emissionsfaktor verwendet.
6. Geschäftsreisen	Emissionen aus Reisen von Mitarbeitern der Organisation zu geschäftlichen Zwecken.	Die Emissionen von Geschäftsreisen werden aus verschiedenen Quellen erfasst: In SLSE Deutschland liefert der Dienstleister emissionsspezifische Daten, im Ausland ist der Ansatz verkehrsabhängig. Bei Flugreisen basiert die Flugentfernung auf der tatsächlich zurückgelegten Strecke pro Standort unter Berücksichtigung der gebuchten Reiseklasse (Economy/Business). Bei Autofahrten wird der dokumentierte Kraftstoffverbrauch zugrunde gelegt. Alle Emissionswerte werden mit den spezifischen Emissionsfaktoren für Geschäftsreisen aus dem GHG Protocol berechnet. Hotelübernachtungen außerhalb Deutschlands werden nicht berücksichtigt. Die KWD-Flugemissionen werden anhand des Abflug- und Zielortes, der Reiseklasse und des ICAO Carbon Emissions Calculator (ICEC) berechnet.
7. Mitarbeiterpendeln	Emissionen aus dem Pendeln von Mitarbeitern zur und von der Arbeitsstätte.	Die Berechnung aus dem Pendlerverkehr bezieht sich nur auf KWD-Mitarbeitende und basiert auf der durchschnittlichen Entfernung zwischen Wohn- und Firmen Postleitzahl, 220 Arbeitstagen pro Jahr und der Zuordnung aller Fahrten zu einem kleinen, herkömmlichen Dieselfahrzeug. Für jede Person wird die kürzeste Hin- und Rückfahrt ermittelt, mit der Anzahl der Arbeitstage multipliziert und dann mit dem entsprechenden Emissionsfaktor aus dem GHG-Protokoll in CO ₂ e umgerechnet. Alternative Verkehrsmittel, Fahrgemeinschaften und übermäßig lange Strecken, die vor allem von Mitarbeitern im Außendienst zurückgelegt werden, bleiben unberücksichtigt.

Kategorie	Beschreibung	Berechnung
8. Vermietete Vermögenswerte (Upstream)	Emissionen aus der Nutzung von vermieteten Vermögenswerten, die von der Organisation genutzt werden.	Für diese Kategorie wurden im Berichtsjahr keine Emissionen berechnet.
9. Transport und Verteilung (Downstream)	Emissionen aus dem Transport und der Verteilung von Produkten, die von der Organisation verkauft werden.	Emissionen aus dem Downstream-Transport ergeben sich analog aus den Dieseltankvorgängen der Kunden an den internen Tankstationen. Auch hier werden die konsolidierten Tankmengen (Liter) mit demselben GHG-Protocol-Faktor (kg CO ₂ e/Liter) zur Berechnung der CO ₂ e-Bilanz herangezogen.
10. Verarbeitung verkaufter Produkte	Emissionen aus der Verarbeitung von Produkten, die von der Organisation verkauft werden.	Die Emissionen aus der Kategorie 10 sind für die Schnellecke Group nicht signifikant.
11. Nutzung verkaufter Produkte	Emissionen aus der Nutzung von Produkten, die von der Organisation verkauft werden.	Die Emissionen aus der Kategorie 11 sind für die Schnellecke Group nicht signifikant.
12. Entsorgung verkaufter Produkte	Emissionen aus der Entsorgung von Produkten, die von der Organisation verkauft werden.	Die Emissionen aus der Kategorie 12 sind für die Schnellecke Group nicht signifikant.
13. Vermietete Vermögenswerte (Downstream)	Emissionen aus der Nutzung von vermieteten Vermögenswerten, die von der Organisation vermietet werden.	Für diese Kategorie wurden im Berichtsjahr keine Emissionen berechnet.
14. Franchise	Emissionen aus den Aktivitäten von Franchise-Unternehmen, die von der Organisation betrieben werden.	Die Emissionen aus der Kategorie 14 sind für die Schnellecke Group nicht signifikant.
15. Investitionen	Emissionen aus den Investitionen der Organisation in andere Unternehmen oder Projekte.	Die Emissionen aus der Kategorie 15 sind für die Schnellecke Group nicht signifikant.



Energieverbrauch und Energiemix der Schnellecke Group

	Einheit	2022	2023	2024
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (kWh)	kWh	-	-	-
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (kWh)	kWh	41.223.143,10	41.206.336,95	37.877.448,80
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (kWh)	kWh	14.079.508,77	15.389.551,83	15.119.683,84
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (kWh)	kWh	6.900.175,76	8.749.811,08	8.265.485,62
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (kWh)	kWh	63.055.195,36	60.306.186,28	55.950.743,41
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (kWh)	kWh	125.258.022,98	125.651.886,14	117.213.361,68
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	%	98,20	92,44	90,14
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen (kWh)	kWh	-	-	-
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	%	-	-	-
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (kWh)	kWh	-	-	699.715,67
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (kWh)	kWh	2.223.343,00	9.948.597,00	11.297.333,23
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (kWh)	kWh	67.711,00	329.107,00	925.522,10
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (kWh)	kWh	2.291.054,00	10.277.704,00	12.922.571,00
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	%	1,80	7,56	9,86
Gesamtenergieverbrauch (kWh)	kWh	127.549.076,98	135.929.590,14	130.135.932,68

	2022	2023	2024
Energieintensität pro Nettoerlös			
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren pro Netoumsatzerlös aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/ Umsatz in Mio. EUR)	102,51	93,28	92,54

THG-Gesamtemissionen

Scope 1, 2 und 3 der Schnellecke Group

	2019	2022	2023	2024
Scope 1 THG-Emissionen in kg CO2e				
Scope-1- THG-Bruttoemissionen	12.475,30	14.244.680,18	15.255.716,55	14.323.551,18
Scope 2 THG-Emissionen in kg CO2e				
Standortbezogene Scope-2-THG Bruttoemissionen	12.009,00	18.367.504,81	20.957.071,66	21.289.087,52
Marktbezogene Scope-2-THG Bruttoemissionen	-	21.300.399,48	19.402.370,85	18.698.232,00
Signifikante Scope 3 THG-Emissionen in kg CO2e				
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	-	2.687.293,86	788.119,14	169.432.540,71
Erworbenen Waren und Dienstleistungen	-	462,50	1.312,55	158.066.895,37
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	-	2.461.287,12	¹⁾	7.645.780,50
Abfallaufkommen in Betrieben	-	-	-	284.817,69
Geschäftsreisen	486,23	171.706,64	780.666,28	1.060.762,71
Pendelnde Arbeitnehmer	-	-	-	1.917.383,43
Vor- und Nachgelagerter Transport	-	53.837,59	6.140,31	456.901,01
THG-Emissionen insgesamt in kg CO2e				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	24.970,53	35.299.478,84	37.000.907,34	205.045.179,40
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	24.970,53	38.232.373,51	35.446.206,54	202.454.323,89

Die identifizierten Emissionsquellen werden wie folgt klassifiziert und berichtet:

Scope 1: Direkte Emissionen aus der Verbrennung von Diesel + AdBlue, Benzin, Erdgas und Kühlmittel in unseren Business Units, die direkt für unsere Geschäftstätigkeiten verwendet werden.

Scope 2: Indirekte THG-Emissionen aus Strom, Wärme und Dampf, die von der Schnellecke Group gekauft und verbraucht werden. Die standortbezogenen Emissionen basieren auf nationalen durchschnittlichen Emissionsfaktoren des nationalen Netzes. Marktbasierte Scope-2 Emissionen beziehen sich auf indirekte THG-Emissionen im Zusammenhang mit gekauftem Strom, Wärme und Dampf durch die Beschaffung von Vertragsinstrumenten wie Energieausweise, Stromabnahmeverträge und Herkunftsnnachweise aus Quellen wie Wind, Wasser, Sonne und Biomasse. Für Standorte ohne vertragliche Vereinbarungen und für andere Scope-2-Energiearten in denen keine lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren und/oder Emissionsfaktoren für den Restmix, wurde der nationale durchschnittliche Emissionsfaktor angewandt.

Scope 3: Emissionen aus Geschäftsreisen von den Regionen Deutschland, Südafrika, Mexiko, Italien und USA sowie die Dieselverbrauchsdaten der Fremdfirmen, die bei unserer betriebsinternen Tankstelle tanken.

Diese Daten sind unvollständig und werden in die Kategorien Eingekauft Güter für unsere Dienstleister sowie in Vor- und Nachgelagerte Transporte unterschiedene, für die beauftragten externen Transportunternehmen.

THG-Intensität

THG-Intensität pro Nettoerlös	2023	2024	Vergleich ²⁾
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoumsatzerlös (t CO2e/Währungseinheit)	25,39	145,80	574%
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoumsatzerlös (t CO2e/ Währungseinheit)	24,32	143,96	592%

Die Vergleichbarkeit der absoluten Jahreswerte ist nicht sichergestellt. Die Anzahl der Geschäftseinheiten in unserem Unternehmen variiert von Jahr zu Jahr, aufgrund der Vertragslaufzeiten. Dies macht jährliche Vergleiche weniger aussagekräftig.

Weitere Informationen sind dem Anhang „Berichtsgrenzen und Vergleichbarkeiten von Verbräuchen“ zu entnehmen.

¹⁾ Diese Emissionen sind in 2023 in den Scope 1 und 2 Emissionen enthalten gewesen.

²⁾ Aufgrund der vermehrten Erfassung der Scope 3 Daten, ist die Kennzahl im Vergleich zum Vorjahr über 500% angestiegen.



Internes CO₂-Bepreisungssystem

Die Schnellecke Group hat im Jahr 2024 kein einheitliches CO₂ Bepreisungssystem über alle Sparten.

Die Schnellecke Logistics SE hat Ende 2024 ein internes CO₂-Bepreisungssystem eingeführt, das auf einem Schattenpreis basiert. Dieser Schattenpreis orientiert sich an den Schwankungen des CO₂-Zertifikatshandels an der deutschen Börse und wird jährlich angepasst. Dabei setzen wir den Preis auf Grundlage der höchsten und niedrigsten Werte des vergangenen Kalenderjahres fest.

Diese Methode gewährleistet eine marktnahe Bewertung der CO₂-Kosten. Der Anwendungsbereich umfasst alle energetischen Investitionen, wie beispielsweise die Installation von Photovoltaikanlagen oder den Austausch der LKW-Flotte.

Wir ermitteln mit dem internen CO₂ Preis einen "Internal Carbon Price-ROI" um die Auswirkungen eines Beispielhaften CO₂-Zertifikatshandels sichtbar zumachen sowie kostenintensivere Investitionen mit positiven Benefit im Bezug zur CO₂ Reduktion voranzutreiben.

Im Jahr 2024 wurden keine Investitionen unter Berücksichtigung des Schattenpreises getätigt, da die Einführung im Dezember abgeschlossen wurden und keine energetischen Investitionen vorlagen. Vor der offiziellen Freigabe erfolgten jedoch die PV Anlage in Puebla sowie ein potentieller Flottenwechsel der Staplertechnik in Mexicali die ersten Kalkulationen mit dem Ausweis des Impacts.

ESRS E2: UMWELTVERSCHMUTZUNG

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Luftverschmutzung

Negative Auswirkung Eigene Geschäftstätigkeit Tätigkeiten mit hohem Reifenabrieb

Reifen- und Fahrbahnabrieb

In der Schnellecke Logistics SE sind Transportdienstleistungen eine der zentralen Geschäftstätigkeiten, weshalb insbesondere die durch den Reifenabrieb entstehenden Umweltrisiken eine hohe Relevanz besitzen.

Der Abrieb von Reifen setzt toxische Partikel frei, die sich in der Umwelt anreichern und über die Luft oder durch Konsum in den menschlichen Körper gelangen können. Da unsere Aktivitäten weltweit stattfinden, hat diese Form der Umweltverschmutzung nicht nur lokale, sondern auch globale Auswirkungen.

Als Logistikunternehmen sind wir uns der Risiken bewusst, die mit dieser Thematik verbunden sind. Studien zeigen, dass der Einsatz von Reifen eine bedeutende Quelle für Schadstoffemissionen ist. Um diesem Problem entgegenzuwirken, prüfen wir mögliche Maßnahmen wie eine optimierte Routenplanung, das Monitoring des Reifenverbrauchs sowie die Nutzung alternativer Reifenmodelle. Die Umsetzung dieser Maßnahmen verursacht nur geringe zusätzliche Kosten im jährlichen Budget. Da derzeit keine geeigneten Alternativen zu herkömmlichen Reifen existieren, erwarten wir, dass dieses Thema in den kommenden drei bis fünf Jahren weiter an Bedeutung gewinnen wird.



ESRS E5: RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Abfall

Negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit Wertschöpfungskette	hohe Mengen an nicht wiederverwertbaren Abfällen und fehlende Kreislaufwirtschaft
---------------------	--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

Kreislaufwirtschaft

Die Schnellecke Group verfolgt im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung an den Sustainable Development Goals (SDGs) insbesondere das Ziel SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“. In unser Zielesystematik innerhalb der Teilkonzerne ist dieses Ziel konkret mit dem Anspruch verankert, Verpackungsmaterialien verantwortungsbewusst einzusetzen, Recyclingprozesse innerhalb der Organisation zu stärken und Verschwendungen durch den gezielten Einsatz von LEAN-Methoden zu vermeiden.

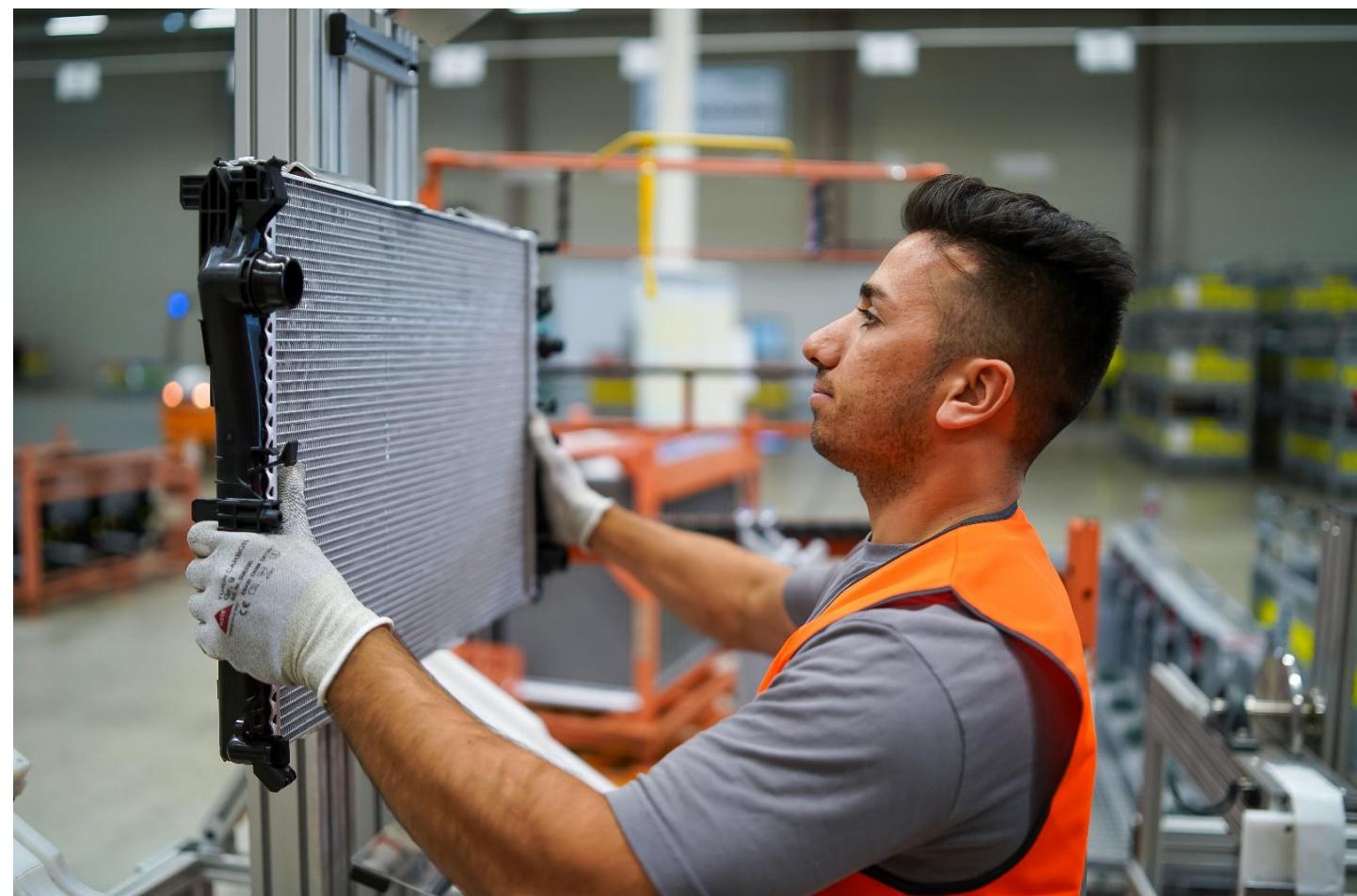
Vor diesem Hintergrund ist das Thema Abfall und Ressourcenschonung als wesentliches Handlungsfeld identifiziert worden – insbesondere mit Blick auf die beiden operativen Sparten KWD und Schnellecke Logistics SE, deren Abfallströme sich durch unterschiedliche Geschäftsmodelle deutlich unterscheiden.

In der KWD, als Teil der Fertigungsprozesse für Struktur- und Karosserieteile, entstehen in erster Linie metallische Abfälle, vor allem durch die Press- und Stanzprozesse. Diese Metallreste werden vollständig getrennt erfasst und fließen in Recyclingprozesse zurück. Die Sparte misst ihren Beitrag zur Ressourcenschonung anhand der Recyclingquote, die regelmäßig erhoben und überwacht wird. Ziel ist es, eine möglichst hohe Rückführungsrate der Metallabfälle in den Wertstoffkreislauf zu gewährleisten.

Demgegenüber liegt der Fokus bei Schnellecke Logistics SE auf den Verpackungsabfällen, die primär aus Holz, Kartonagen und Folien bestehen. Diese fallen in großen Mengen an, sind jedoch stark abhängig von den Verpackungsvorgaben unserer Kunden, auf die wir selbst nur begrenzten Einfluss haben. Um dennoch Transparenz zu schaffen und Optimierungspotenziale zu identifizieren, erhebt Schnellecke Logistics SE die Abfalltrennquote als zentrale Kennzahl. Diese zeigt auf, wie gut die anfallenden Abfälle im Betrieb getrennt und den jeweiligen Verwertungswegen zugeführt werden.

Ein verbindender Bestandteil beider Sparten ist die konsequente Einbindung des Themas Abfall und Ressourcenschonung in die internen Schulungs- und Unterweisungsprozesse. Mitarbeitende werden regelmäßig über ihre Pflichten im Umgang mit Abfällen, über Trennvorgaben und über ressourcenschonendes Verhalten informiert. Diese Sensibilisierung schafft ein Bewusstsein für Umweltschutz und unterstützt die Einhaltung der internen Vorgaben.

Über diese Maßnahmen hinaus wird derzeit keine umfassende, eigenständige Strategie zur Abfallvermeidung oder Ressourcenschonung verfolgt. Dennoch leisten beide Sparten mit ihren jeweiligen Ansätzen – der Erfassung von Recycling- bzw. Trennquoten, der Schulung der Mitarbeitenden sowie der Einhaltung gesetzlicher und kundenspezifischer Vorgaben – einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Umweltbelastungen und zur Förderung nachhaltiger Wertschöpfung innerhalb der Schnellecke Group.



Abfalldaten

Abfallarten	Schnellecke Logistics SE: Gesamtmenge in Tonnen	KWD: Gesamtmenge in Tonnen
Folien & Kunststoffe	245,42	13,88
gefährliche Abfälle	11,13	101,48
Gemischte Siedlungsabfälle	1.876,66	176,22
Holz	5.146,19	95,08
Kartonage, Papier u. Pappe	3.705,83	126,06
Metalle	356,17	22.666,07
Mischwertstoffe	51,15	20,79
sonstige Abfälle	41,06	2,91
Summe	11.433,59	23.202,48



ESRS S1: ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Arbeitsbedingungen

Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Sichere Arbeitsplätze für unsere Mitarbeiter
Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Mitbestimmung und Engagement der Arbeitnehmer
Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Angemessene Bezahlung
Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Sicherstellung des Wohlbefindens der Mitarbeiter

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
Negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Fehlende Gleichstellung der Geschlechter (Frauen in Führungspositionen)
Positive Auswirkung / Chance	Eigene Geschäftstätigkeit	Kontinuierliche Weiterentwicklung von Fähigkeiten
Positive Auswirkung / Chance	Eigene Geschäftstätigkeit	Entwicklung von Talenten
Positive Auswirkung / Chance	Eigene Geschäftstätigkeit	Diversifizierung der eigenen Arbeitskräfte
Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderungen
Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Verhinderung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

sonstige arbeitsbezogene Rechte

Negative Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Verstoß gegen Menschenrechtsverpflichtung
---------------------	---------------------------	-------------------------------------------



Soziale Verantwortung ist bei der Schnellecke Group seit der Unternehmensgründung ein durchgängiges Prinzip. Als Familienunternehmen war für uns von Anfang an das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen. Gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung sind nicht nur in Deutschland eine Selbstverständlichkeit, sondern in allen Ländern, in denen wir aktiv sind. Dieselbe Verpflichtung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

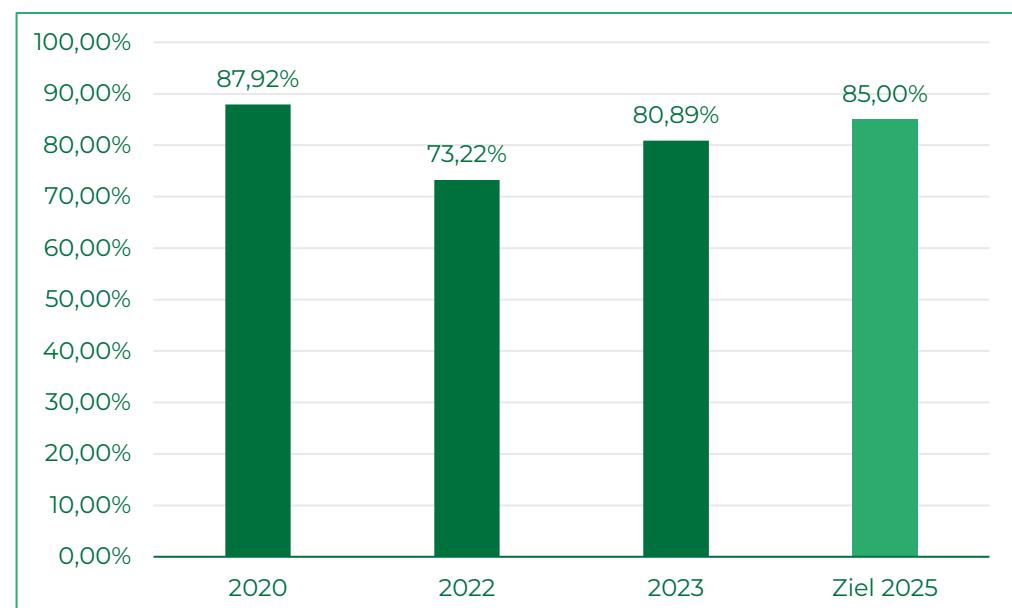
Wir beachten überall auf der Welt die international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten gemäß den im UN Global Compact festgehaltenen Grundsätzen. Durch unser Handeln leisten wir einen Beitrag zu ihrem Schutz und ihrer Förderung.

Die Schnellecke Logistics SE und die KWD Automotive sind seit ihrer Gründung kontinuierlich gewachsen. Der Erfolg der Schnellecke Group bei der Weiterentwicklung und dem Wachstum hängt von den Menschen ab, die bei uns arbeiten. Beschäftigungssicherung, Wohlbefinden und unsere Unternehmenskultur - verankert im Schnellecke/KWD Spirit - sind ein wesentlicher Bestandteil des Erfolges.

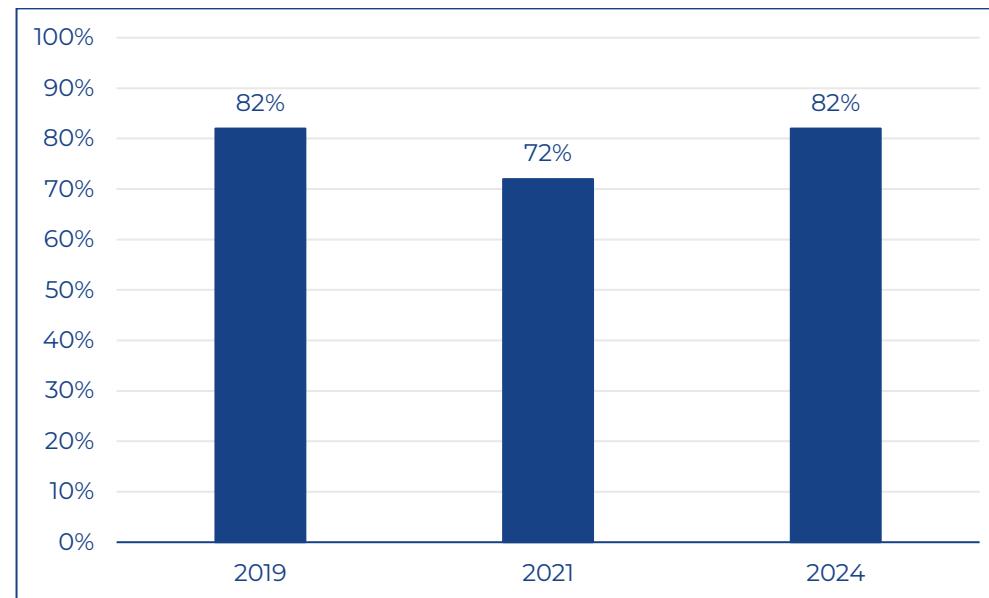
Als Familienunternehmen in der dritten Generation denken wir nicht in Quartalszeiträumen, sondern langfristig. Verantwortung wird nicht abgeschoben, sondern übernommen. Denn es sind die Werte der Familie, die das Unternehmen stark machen.

Einen wichtigen Beitrag zu dieser Entwicklung hat der Schnellecke Spirit geleistet. Seine Werte, die ein Ausdruck der Unternehmenskultur des Familienunternehmens Schnellecke sind, bilden einen wirtschaftlich wichtigen Erfolgsfaktor. Sie wurden und werden seit der Gründung 1939 von der Familie vorgelebt und weiterentwickelt und bilden die Kernwerte der Schnellecke Group. Die Werte sind im Kapitel „Unternehmensführung“ im Abschnitt „Unternehmenskultur“ aufgeführt.

Grafik 1a: Schnellecke Spirit-Index



Grafik 1b: KWD Spirit-Index



Die oben aufgeführten Grafiken zeigen die Übereinstimmung der Mitarbeiter mit der gemeinsamen Wertekultur in der Schnellecke Logistics SE und der KWD. Die Mitarbeiterbefragungen werden regelmäßig alle 2-3 Jahre durchgeführt. Zu besonderen Anlässen kann die Befragung auch ausgesetzt oder öfter durchgeführt werden.

Konzepte

Als global handelndes Unternehmen bekennt sich die Schnellecke Group zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Unser Selbstverständnis ist von dem Gedanken geprägt, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg nur unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Belange möglich ist. Die Achtung der Menschenrechte ist dabei für uns ein grundlegender Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung. Wir verpflichten wir uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten und Betroffenen von Menschenrechtsverstößen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen. Dabei richten wir unser unternehmerisches Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen aus und setzen die Anforderungen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte um. Unser Verständnis und unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse beruhen auf den folgenden internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumenten, zu denen wir uns bekennen:

- Die Internationale Menschenrechtscharta, d.h. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der Zivilpakt und der Sozialpakt, in denen bürgerliche, politische und soziale Rechte definiert sind, die allen Menschen um ihrer Würde willen zustehen.
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit ihren vier Grundprinzipien zu Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte bekennen, sich zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben. Diese Erwartungen sind in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgeschrieben und bilden die Basis für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir erkennen an, dass unsere Geschäftsaktivitäten und unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten potenziell nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte verursachen können. Wir bekennen uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte und legen den Fokus unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse auf die Menschenrechtsthemen, die wir durch eine Risikoanalyse als wesentlich für unser Unternehmen identifiziert haben. Mehr Informationen zu der Menschenrechtserklärung und Maßnahmen finden Sie auf unserer Website: [Menschenrechte und Geschäftsethik - Nachhaltigkeit und Compliance - Über uns - Schnellecke](#)

Unser Ansatz für das Management der wesentlichen Auswirkungen in Zusammenhang mit den Themen Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit ist in unserem Unternehmenskodex verankert. Dieser beschreibt unsere Werte und Geschäftsprinzipien, die durch unsere Richtlinien und Standards umgesetzt und gelebt werden. Die im Kodex beschriebenen Grundsätze und Erwartungen richten sich gleichermaßen an unsere Beschäftigten wie an unsere Geschäftspartner, Lieferanten und sonstige Dritte, die in Verbindung



mit der Schnellecke Group stehen. Wir bekennen uns dazu, die Unternehmensgrundsätze weltweit an allen Standorten und Geschäftsbereichen der Schnellecke Group, zu achten und zu fördern.

Unsere im Kodex formulierten Grundsätze und Erwartungen zu Arbeits- und Menschenrechtsstandards umfassen u. a.

- die Einhaltung und Förderung der Menschenrechte,
- der Schutz vor Diskriminierung,
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und allen Formen der Sklaverei sowie Menschenhandel.
- die Förderung von Gesundheit und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz
- die Zahlung angemessener Löhne.

Für Schnellecke Group ist die weltweite Förderung von Vielfalt und Inklusion mehr als nur eine Verpflichtung – sie ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen setzen wir uns für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein.

Inklusion hat für uns einen hohen Stellenwert, dass zeigt die feste Verankerung in den strategischen Zielen des Unternehmens. Der Fokus liegt auf den Stärken einer jeden Person und damit auf der Schaffung von Vielfalt in einem inklusiven und vorurteilsfreien Arbeitsumfeld.

Die Gleichbehandlung aller Menschen ist bei Schnellecke Group selbstverständlich und als ein Grundprinzip im Leitbild (Unternehmenskodex zur Geschäftsethik) verankert. Diskriminierung wird nicht toleriert.

Für die Schnellecke Group bestehen keine intern festgelegten politischen Verpflichtungen. In Deutschland gibt es jedoch die Ausgleichsabgabe, in welcher festgehalten wird, dass Unternehmen in Deutschland mit 20 Mitarbeitern und mehr gesetzlich dazu verpflichtet sind, mindestens 5% ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit Behinderung zu vergeben. Wer trotz Beschäftigungspflicht keine oder zu wenige Menschen mit Behinderung einstellt, muss eine sogenannte Ausgleichsabgabe zahlen.



Einbeziehung der Arbeitskräfte

Bei der Schnellecke Logistics SE existieren unterschiedliche Formen und eine große Bandbreite der Einbeziehung unserer Mitarbeiter auf allen Ebenen im Unternehmen. Über unsere Mitarbeiter-App, die Mitarbeiterzeitschrift und über unsere Bildschirme in den Logistikhallen, stellen wir unseren Mitarbeitern umfangreiche Informationen für ihren Arbeitsalltag zur Verfügung. Informationen vom Betriebsrat, von Management Konferenzen, angebotene Trainings zu unterschiedlichen Themen, Einladungen zu Mitarbeiterbefragungen und Verpflegungsangebote sind dort zu finden.

Wir pflegen im gesamten Konzern dialogorientierte Beziehungen zu unseren Mitarbeitern und arbeiten vertrauensvoll und konstruktiv mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften zusammen. Mitbestimmungsthemen steuern wir dezentral. In besonders wichtigen Fragen ist grundsätzlich der Konzernvorstand eingebunden.

In Deutschland vertreten Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und der Konzernbetriebsrat die Interessen der Beschäftigten. Auf europäischer Ebene ist der Europäische Betriebsrat (EBR) unser Sozialpartner. Auch in nicht-europäischen Ländern, wie den USA und Indien, haben alle unsere Beschäftigten das Recht, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten. Hinzu kommt die Vertretungen der Menschen mit Schwerbehinderung auf Betriebs-, Unternehmens- bzw. Konzernebene. Die Arbeitnehmervertretungen repräsentieren die Beschäftigten in verschiedenen Ausschüssen, z. B. in den Sitzungen des Arbeitsschutz-Ausschusses (ASA) zu Arbeitssicherheit und -medizin.

Ein wichtiges Beteiligungsformat und zudem Indikator für die Beziehungen zwischen unserem Unternehmen und unseren Beschäftigten sind unsere Mitarbeiterbefragungen zum Schnellecke Spirit und Pulse Befragungen zur Employee Experience. Diese führen wir mindestens alle zwei Jahre in allen Konzerngesellschaften durch. Die Ergebnisse der Befragungen helfen uns, Schwachstellen aufzudecken und Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln.

Eine weitere Stufe der Einbeziehung erfolgt durch die Teilnahme an Weiterbildungen. Zudem geben unsere Mitarbeiter Feedback zu unserer Führungsarbeit im Unternehmen mittels 360° Umfragen.

In Strategieworkshops, Fokusgruppen und im jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch haben die Mitarbeiter die Möglichkeit auf die Arbeitsgestaltung und -Ziele – im Rahmen der Möglichkeiten – Einfluss zu nehmen.

Sofern nicht anders dargestellt, erfolgt die Einbeziehung von Personen aus unserer Belegschaft sowohl fortlaufend als auch anlassbezogen.

Hinweisgebersystem

Wir betreiben ein Hinweisgebersystem, das internen und externen Interessengruppen sowie allen potenziell Betroffenen weltweit einen vertraulichen Kommunikationskanal bietet, um mögliche Verstöße gegen Menschenrechte zu melden.

Weiter Informationen werden im Abschnitt auf Seite 43 näher beschrieben.

Link zum Hinweisgebersystem: [Schnellecke Group Hinweisgebersystem | Start](#)

Maßnahmen

Das Einholen von Feedback der Mitarbeiter hat bei Schnellecke Group eine lange Tradition. Als Familienunternehmen arbeiten wir auf Basis des Schnellecke Spirit zusammen. Regelmäßig führen wir eine umfassende Mitarbeiterbefragung durch, werten die Ergebnisse aus und leiten daraus Maßnahmen ab. Die Employee Experience Strategie fokussiert auf das alltägliche Erleben des Arbeitsumfeldes. Was ist unseren Mitarbeitern jetzt wichtig? Was läuft gut? Was läuft weniger gut?

Zwei Mal im Jahr leiten wir in gemeinsamen Workshops mit unseren Führungskräften Maßnahmen ab. Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit, Mitarbeiterperspektiven sind Themen, an denen wir arbeiten. Wir geben uns feste Zielgrößen vor und die regelmäßige Messung hilft uns, unsere Fortschritte und Defizite zu erkennen.

Im jährlichen Mitarbeitergespräch werden Ziele gesetzt, Perspektiven für Mitarbeiter aufgezeigt und Talente identifiziert, die in der Schnellecke Group Karriere machen wollen. Durch globale Personalkonferenzen zeigen wir Entwicklungswege auf und begleiten die Talente durch Trainings, Coaching, Mentoring, Peer-Learning und kollegiale Beratung.

Die Ziele zur Erreichung der Mitarbeiterzufriedenheit, Fluktuation, Absenteeism und Potentialträger werden in der SLSE jährlich gemeinschaftlich erarbeitet und verabschiedet.

Unsere Strategie wird alle 5 Jahre überarbeitet und neu ausgerichtet. Aktuell werden die Strategischen Stoßrichtungen und Ziele für das Jahr 2030 erarbeitet.

Employee Experience Strategie

	Ziel	Zielerreichung
2025	80,0%	
2024	75,0%	78,3%
2023	35 BU	35 BU

Führungsfeedback 360 grad

	Ziel	Zielerreichung
2025	80,0%	
2024	80,0%	81,8%
2023	k.A.*	k.A.*
2022	80,0%	82,0%

* Ursprünglich war ein zwei Jahrestakt vorgesehen, es wurde sich später aber zu einem jährlichen Rhythmus entschieden.

Potential Successors zur Talententwicklung

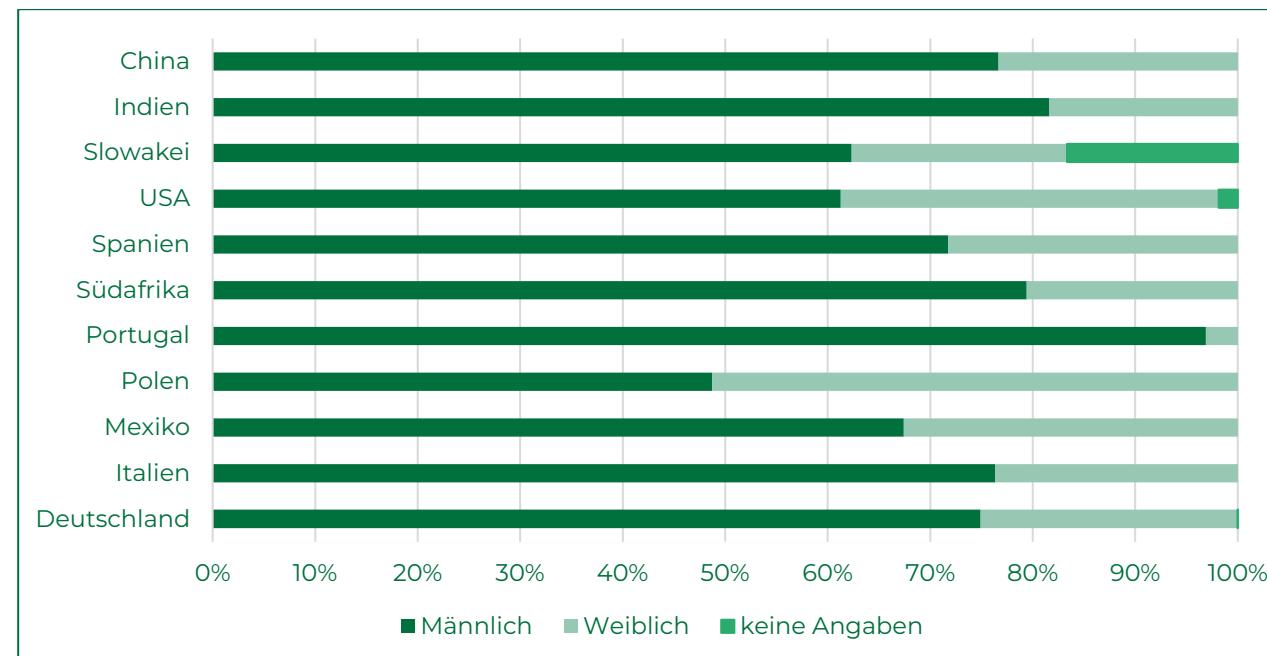
	Ziel	Zielerreichung
2025	80,0%	
2024	75,0%	75,8%
2023	75,0%	75,7%

Zusammensetzung der Belegschaft

Geschlechterverteilung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein wesentlicher Bestandteil einer gerechten und fortschrittlichen Gesellschaft. Sie trägt zur wirtschaftlichen Entwicklung bei, indem sie das volle Potenzial der gesamten Bevölkerung nutzt und Diskriminierung abbaut. Durch die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter können wir ein vielfältigeres und innovativeres Führungsteam aufbauen. Die Geschlechterverteilung bei Schnellecke Logistics SE sieht folgendermaßen aus.

Grafik 2a: SLSE Geschlechterverteilung

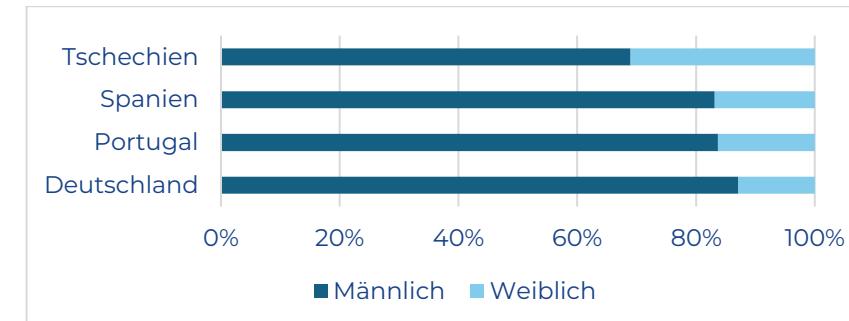


Der geringe Anteil an Frauen in Portugal kann mit den Anforderungen an die Arbeit erklärt werden. Bei einem Großteil der Funktionen handelt es sich um Tätigkeiten, die mit schweren Produkten zu tun haben, wie z.B. das Verladen von Reifen. Wir haben das Geschäft vom Vordienstleister übernommen, bereits hier war ein signifikanter Anteil der Belegschaft männlich.

Das Geschäft in Polen ist geprägt durch viele Pack- und Kommissioniertätigkeit. In der Bearbeitung und Sortierung von Kleinteilen ist generell ein höherer Frauenanteil zu beobachten. Außerdem sind in Polen viele Handhubwagenfahrer im Einsatz und weniger Staplerfahrer. Bei ca. 17% der Beschäftigten in Polen ist das Geschlecht nicht bekannt. Es handelt sich hier um Mitarbeiter von Dienstleistern, diese können uns aus Datenschutzgründen keine Daten weitergeben.



Grafik 2b: Geschlechterverteilung der KWD



Die Geschlechterverteilung der KWD in der Produktionssparte zeigt ein einheitliches Bild. Arbeiten und Arbeitsplätze in der Produktion sind durch schwere Bauteile geprägt und aus physiologischen Gründen ist der Männeranteil hoch. Gleichwohl ergibt sich ein anderes Bild in den Verwaltungsbereichen unserer Unternehmen. Durch technologischen Fortschritt und gezielte Ansprache soll der Frauenanteil auch in der Produktion mittelfristig gesteigert werden.

Alle Daten wurden am 31.12.2024 als Stichtagserhebung erfasst.

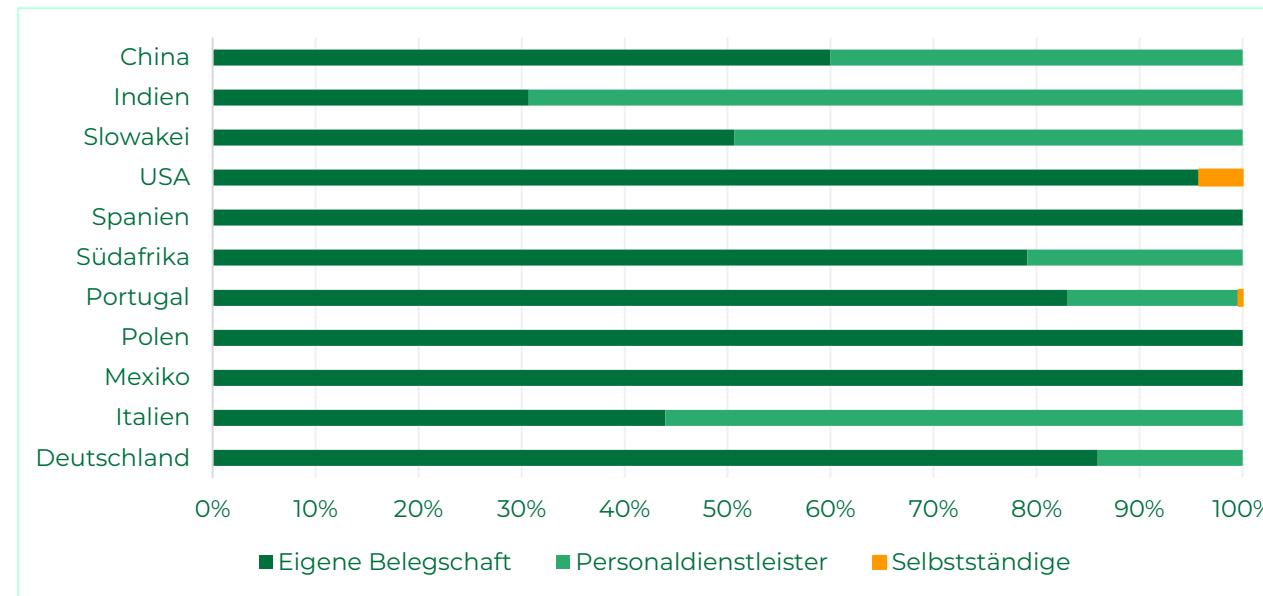
Arbeitsverhältnisse

Sichere Beschäftigung trägt zur sozialen Stabilität bei und stärkt das Vertrauen der Arbeitnehmer in ihre berufliche Zukunft. Langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten fördern die Mitarbeiterbindung und das Engagement - dies kann zu einer höheren Produktivität und einem besseren Betriebsklima führen. Gleichzeitig ermöglicht die Flexibilität durch Zeitarbeitskräfte eine effiziente Anpassung an wechselnde Marktbedingungen.

Der Großteil der Schnellecke Logistics SE-Beschäftigten besteht aus eigenen Mitarbeitern. Das Geschäftsfeld der Kontraktlogistik ist aber generell gekennzeichnet durch schwankende Volumina unserer Kunden. Daher sind wir als Schnellecke Logistics SE gezwungen, einen gewissen Anteil an Mitarbeitern über Dienstleistungsunternehmen abzubilden. Wir sind grundsätzlich bestrebt die Mitarbeiter unserer Dienstleister nach besten Möglichkeiten zu übernehmen und so ihre Weiterbeschäftigung und einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Des Weiteren werden vereinzelt externe Experten (Selbstständige), die auf eigene Rechnung arbeiten beschäftigt. Diese werden nicht über unsere HR-Systeme erfasst und daher hier nicht aufgeführt.

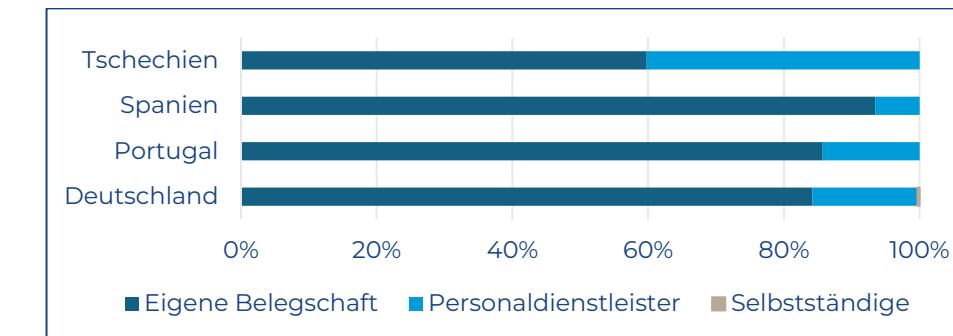
Grafik 3a: SLSE Arbeitsverhältnisse



In Italien wurde im Geschäftsjahr 2024 ein neues Großprojekt akquiriert. Der kurzfristige Bedarf an Arbeitskräften konnte nur durch Dienstleister abgedeckt werden, da die Einstellung eigener Mitarbeiter aufgrund der Arbeitsmarktsituation schwierig ist. Es ist geplant möglichst viele Mitarbeiter der Dienstleister zu übernehmen. In Mexiko ist der Einsatz von Personaldienstleistern grundsätzlich vom Gesetzgeber verboten.

In den USA ist der Einsatz von Dienstleistern nicht im gleichen Umfang notwendig, da der Arbeitsmarkt und die Vertragsgestaltung sehr flexibel sind. In Spanien sind wir systembedingt nicht in der Lage die genaue und korrekte Anzahl der Mitarbeiter der Personaldienstleister zu überwachen. Diese sind deshalb in diesem Report nicht aufgeführt.

Grafik 3b: KWD Arbeitsverhältnisse



Die höhere Leiharbeitnehmerzahl bei der KWD in Tschechien ist auf den Arbeitsmarkt an sich zurückzuführen. Seit 2017 ist die Arbeitslosenquote unter 3% gefallen und die heimische Arbeitsmarktreserve zu klein, um die Nachfrage der Wirtschaft zu bedienen.

Tabelle 1a: SLSE Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis

	Männlich	Weiblich	Keine Angaben
Befristet	456	185	0
Unbefristet	8.438	3.796	36
Keine Angaben	443	114	54
Summe	9.337	4.095	90
			13.522

Tabelle 1b: KWD-Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis

	Männlich	Weiblich	Keine Angaben
Befristet	60	7	0
unbefristet	1.049	235	0
keine Angaben	0	0	0
Summe	1.109	242	0
			1.351

* Alle Daten wurden am 31.12.2024 als Stichtagserhebung erfasst.

Tabelle 2a: SLSE Zusammensetzung der Arbeitskräfte

	Deutschland	Italien	Mexiko	Polen	Portugal	Südafrika	Spanien	USA	Slowakei	Indien	China	Gesamt
Männlich	748	151			40	91			182	360		1.572
Weiblich	144	62			3	47			42	114		412
keine Angaben	1										36	151
Dienstleister	893	213			43	138			338	474	36	2.135
Männlich	4.014	139	2.229	509	210	433	254	1.106	245	198		9.337
Weiblich	1.449	28	1.077	536	4	89	100	698	102	12		4.095
keine Angaben								36			54	90
Eigene Mitarbeiter	5.463	167	3.306	1.045	214	522	354	1.840	347	210	54	13.522
Männlich								71				71
Weiblich					1			10				11
keine Angaben												0
Nicht Angestellte					1			81				82
Summe	6.356	380	3.306	1.045	258	660	354	1.921	685	684	90	15.739

Tabelle 2b: KWD Zusammensetzung der Arbeitskräfte

	Deutschland	Portugal	Spanien	Tschechien	Summe
Männlich	131	16	7	149	303
Weiblich	18	5		62	85
keine Angaben					0
Dienstleister	149	21	7	211	388
Männlich	707	107	82	213	1.109
Weiblich	104	19	18	101	242
keine Angaben					0
Eigene Mitarbeiter	811	126	100	314	1.351
Männlich	1				1
Weiblich	2				2
keine Angaben					0
Nicht Angestellte	3				3
Summe	963	147	107	525	1.742

Arbeitszeiten

Im Umfeld der Kontraktlogistik hat Schnellecke Logistics SE nur bedingt Einfluss auf die Arbeitszeiten. Schichtmodelle und -Zeiten werden vom Kunden vorgegeben. Trotz diesen Herausforderungen finden wir Möglichkeiten für Teilzeitmitarbeiter sich bei Schnellecke Schnellecke Logistics SE, auch in Schichtsystemen, zu verwirklichen. In den Verwaltungsgesellschaften sind die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeit generell stärker ausgeprägt. Mit Teilzeit-Modellen können Arbeitszeiten nach persönlichen Lebensumständen angepasst werden, so dass die Balance zwischen Berufs- und Privatleben gewahrt bleibt. Weiterhin haben administrative Mitarbeiter die Möglichkeit remote zu arbeiten.

Abgesehen von der Arbeitszeitgestaltung haben Mitarbeiter weitere Möglichkeiten Privatleben und Beruf auszugleichen. Bei Schnellecke Logistics SE gibt es unter anderem die Möglichkeit auf unbezahlten Urlaub, Entgeltumwandlung für eine längere Auszeit von bis zu 4 Monaten oder zusätzliche freie Tage über die Umwandlung des Tariflichen Zusatzgeldes.

Tabelle 3a: SLSE Arbeitszeiten

	Männlich	Weiblich	Keine Angaben
Vollzeit	8.503	3.620	36
Teilzeit	390	361	0
Keine Angaben	444	114	54
Summe	9.337	4.095	90
			13.522

Tabelle 3b: KWD Arbeitszeiten

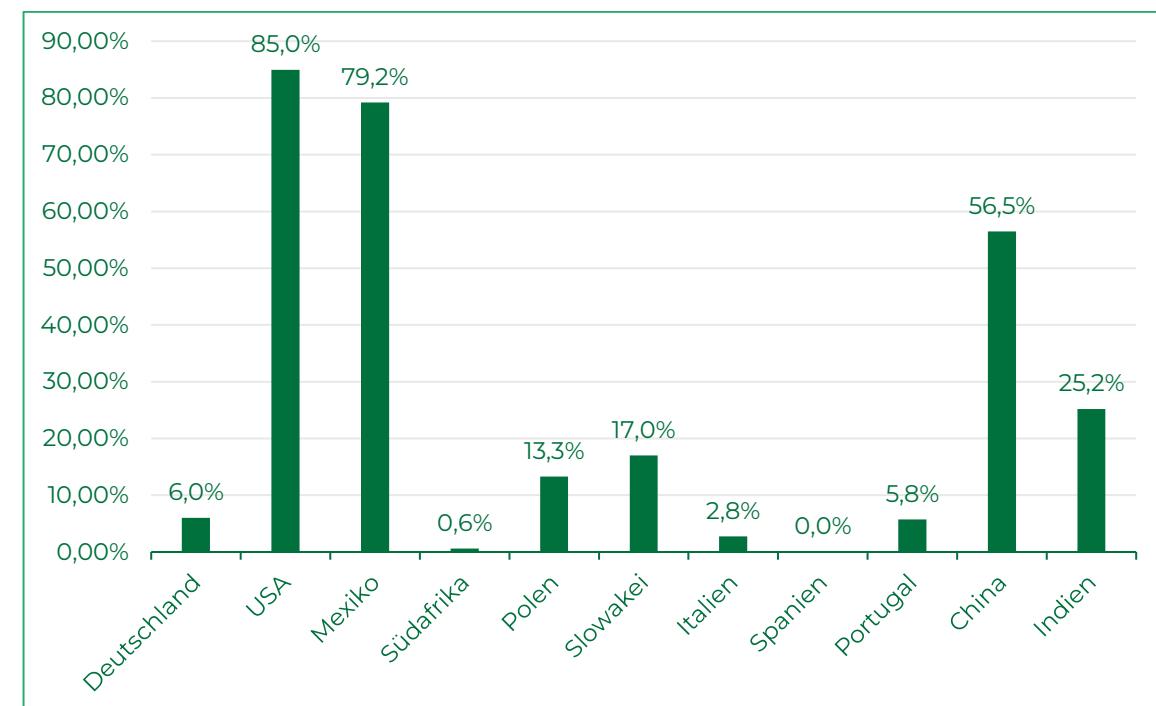
	Männlich	Weiblich	Keine Angaben
Vollzeit	1.042	203	0
Teilzeit	67	39	0
Keine Angaben	0	0	0
Summe	1.109	242	0
			1.351

Alle Daten wurden am 31.12.2024 als Stichtagserhebung erfasst.

Fluktuationsrate

Die nachfolgende Grafik stellt die Fluktuation bei Schnellecke Logistics SE dar. Es werden nur Mitarbeiter erfasst, die aus eigenem Antrieb das Unternehmen verlassen haben. Mitarbeiter, die in Rente gehen, von Schnellecke Logistics SE betriebsbedingt gekündigt werden oder aus anderen Gründen das Unternehmen verlassen, werden nicht erfasst. Die nachfolgende Grafik zeigt den Prozentsatz der Mitarbeiter, welche das Unternehmen verlassen haben, geteilt durch die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Jahr 2024.

Grafik 4: SLSE Fluktuation



In den USA wurde in einigen Betrieben, aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten bei unseren Kunden die Produktion reduziert. Schnellecke Logistics SE war dadurch gezwungen sein Personal ebenfalls zu reduzieren, dies gelang durch die höhere Grundfluktuation in den USA ohne betriebsbedingte Kündigungen. Zusätzlich haben ca. 750 Mitarbeiter im Jahr 2024 den Einarbeitungsprozess nicht beendet. Die hohe Fluktuation in Mexiko lässt sich durch ein sehr dynamisches Arbeitsangebot auf dem Markt erklären. Arbeitnehmer sind sehr wechselfreudig und arbeiten gerne in verschiedenen Branchen.

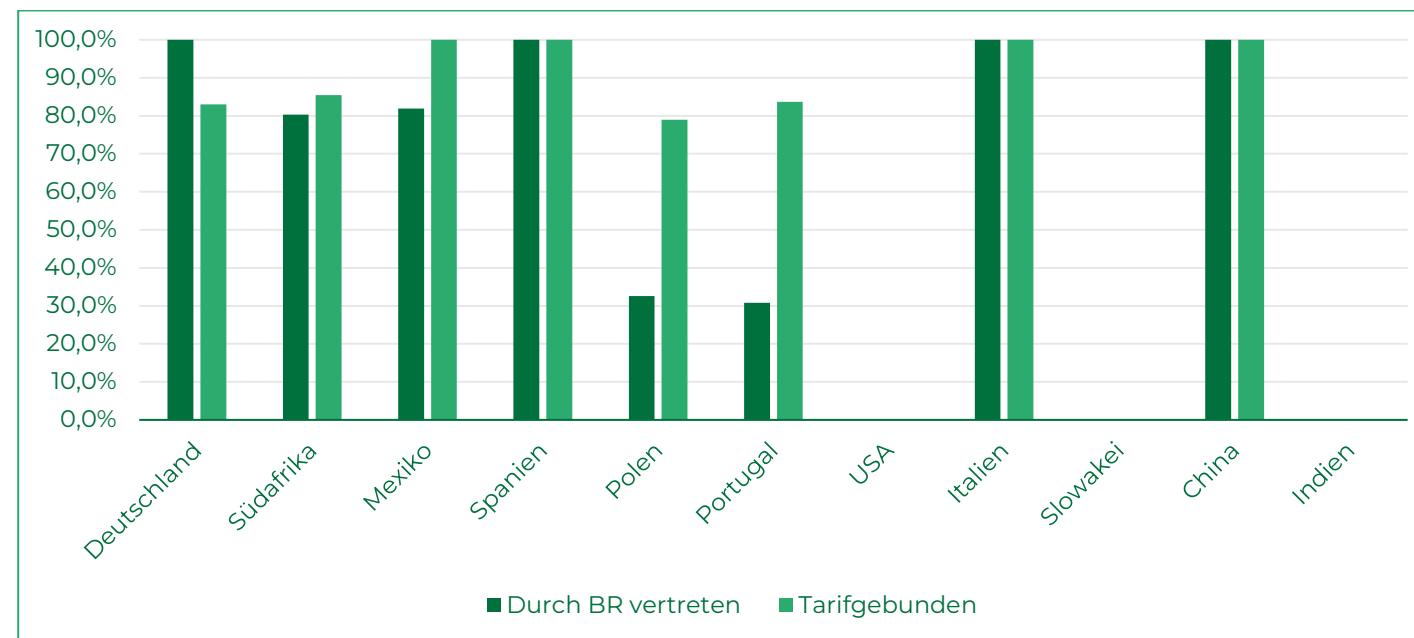
Tabelle 4: KWD Fluktuation

Land	Fluktuation
Deutschland	5,1%
Portugal	10,3%
Spanien	0,0%
Tschechien	3,2%

Tarifbindung und Betriebsratsabdeckung

Mitbestimmung erfolgt bei Schnellecke Logistics SE und KWD über diverse Organe. Mitarbeiter haben die Möglichkeit über den Betriebsrat oder ihren Vorgesetzten, in verschiedenen Umfängen, die Zusammenarbeit zu gestalten. Dieser kooperative Ansatz stellt sicher, dass die Mitarbeiter in wichtigen Angelegenheiten ein Mitspracherecht haben, und fördert einen demokratischeren und engagierteren Umgang. Durch die Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse können wir deren Wissen und Erfahrungen nutzen. Dies führt zu fundierteren Entscheidungen und einer höheren Innovativität.

Grafik 5a: SLSE Arbeitnehmervertretung

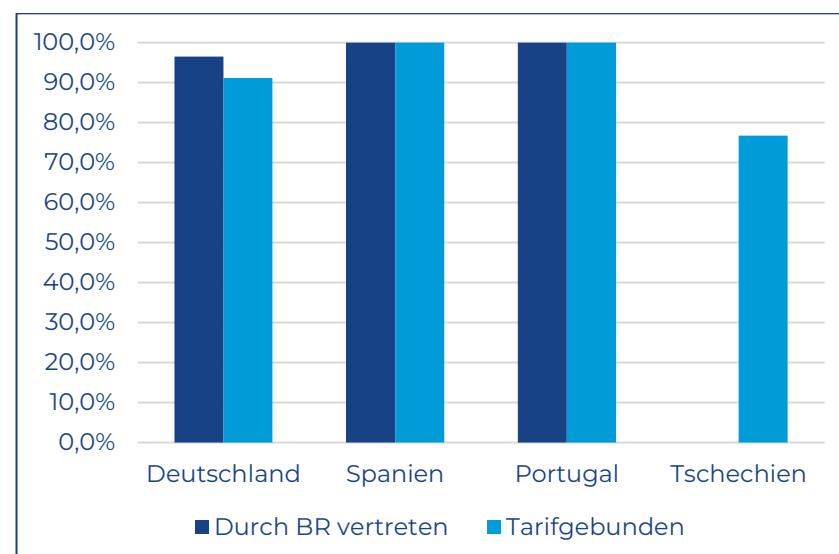


Um faire, sozialpartnerschaftliche und moderne Arbeitsbedingungen gewährleisten zu können, verfolgt Schnellecke Logistics SE in Deutschland das Ziel für möglichst allen operativen Standorten Tarifverträge abzuschließen. Schnellecke Logistics SE stellt sich der Verantwortung nach fairen Arbeitsbedingungen und begrüßt daher den Dialog mit Sozialpartnern und Gewerkschaften. Ca. 17% der Mitarbeiter in Deutschland unterliegen keiner Tarifbindung. Dabei handelt sich um Angestellte aus den Konzerngesellschaften und Führungskräfte an den Standorten, die außertariflich vergütet werden.

In Portugal finden zurzeit laufende Verhandlungen für die Neuausrichtung des Betriebsrates statt. In den Gesellschaften der USA und Indien sind derzeit keine betrieblichen Interessenvertretungen vorhanden. Für unsere Standorte in der Slowakei liegen uns keine Daten vor.

Unsere Mitarbeiter in Deutschland und Europa werden außerdem seit dem 09.12.2020 durch unseren europäischen Betriebsrat vertreten.

Grafik 5b: KWD Arbeitnehmervertretung



In der Produktionssparte sind alle Standorte und Mitarbeiter in tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Mit Ausnahme des tschechischen Standortes existieren Betriebsräte. Dort werden die Interessen der Arbeitnehmer von den gewerkschaftlichen Grundorganisationen vertreten und Betriebsräte nur als Ersatzorgan in Betrieben ohne gewerkschaftliche Vertretung installiert.

* Alle Daten wurden am 31.12.2024 als Stichtagserhebung erfasst.

Altersverteilung

Bei Schnellecke Group arbeiten Beschäftigte generationenübergreifend zusammen. Junge Mitarbeiter bringen neue Ideen, Veränderung und Innovation in das Unternehmen. Erfahrene Kollegen sorgen für Stabilität und vertiefte Prozesskenntnisse. Diese Kombination, ist ein wichtiger Baustein für unseren Erfolg.

Tabelle 5a: SLSE Altersverteilung

Land	<30	30-50	>50	Keine Angaben
Deutschland	866	2.766	1.831	0
Südafrika	94	363	65	0
Mexiko	1.685	1.308	313	0
Spanien	17	159	178	0
Polen	241	590	214	0
Portugal	10	132	72	0
USA	527	867	446	0
Italien	15	113	39	0
Slowakei	k. A.	k. A.	k. A.	347
China	3	42	9	0
Indien	154	46	10	0

Tabelle 5b: KWD Altersverteilung

Land	<30	30-50	>50
Deutschland	91	411	309
Spanien	6	46	48
Portugal	13	75	38
Tschechien	64	203	47

* Die o.a. Tabellen zeigen die Altersverteilung unserer eigenen Mitarbeiter. Alle Daten wurden am 31.12.2024 als Stichtagserhebung erfasst.

Geschlechterverteilung im Top-Management

Das Top-Management besteht bei der Schnellecke Group aus verschiedenen Organen, dem Executive Board, dem Management Board und dem Business Committee. Im Business Committee sind in Summe 19 Führungskräfte, bei 2 Führungskräften handelt es sich um Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 10,5%. Alle Daten wurden am 31.12.2024 als Stichtagserhebung erfasst.

Bei der KWD sind mit dem Vorstand, den Vice Presidenten der KWD Group und den Geschäftsleitungen der Standorte ebenfalls 3 Ebenen zu betrachten. Der Frauenanteil beträgt 9,5%.





Angemessene Entlohnung

Angemessene Entlohnung ist ein zentraler Faktor für soziale und wirtschaftliche Stabilität. Faire und wettbewerbsfähige Gehälter sind entscheidend, um talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Sie fördern die Motivation und Produktivität und stärken das positive Image unseres Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber. Die angemessene Entlohnung bei Schnellecke Logistics SE und KWD, wird durch die hohe Tarifbindung von über 84% in Europa und über 90% in Mexiko sichtbar. Die Schnellecke Group vergütet ihre Mitarbeiter an allen Standorten mindestens nach national geltendem Mindestlohn.

Soziale Absicherung

Wohlbefinden der Mitarbeiter

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter umfasst verschiedene Strategien und Initiativen, die darauf abzielen, die allgemeine Gesundheit, Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter zu verbessern.

Wir bieten Mitarbeitern in den allen Ländern verschiedene Mitarbeiter-Benefits an, wie z. B. eine Kostenbeteiligung für Sportvereine, frische Obstkörbe oder verschiedene Gesundheitsschutzmaßnahmen in Deutschland oder Geschenke zum Vatertag sowie Muttertag in Mexiko.

Auch gehören die Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfelds, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dazu. Mit unserem Tool „Employee Experience“ haben wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter im Blick und können schnell auf sich ändernde Rahmenbedingungen reagieren.

Indem wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern, können wir deren Engagement und Leistungsfähigkeit steigern. Dies führt zu einer geringeren Fluktuation und Krankheitsrate sowie zu einer höheren Zufriedenheit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Tabelle 6a: Soziale Absicherung Schnellecke Logistics SE

Land	ALV	Krankheit	Altersvorsorge	Mutterschutz	Unfallschutz
Deutschland	100,0%	100,0%	100,0%	26,5%	100,0%
Südafrika	100,0%	100,0%	100,0%	17,0%	100,0%
Mexiko	0,0%	100,0%	100,0%	32,6%	100,0%
Spanien	100,0%	100,0%	100,0%	28,2%	100,0%
Polen	100,0%	100,0%	100,0%	51,3%	100,0%
Portugal	100,0%	100,0%	100,0%	2,3%	100,0%
USA	100,0%	100,0%	100,0%	37,9%	100,0%
Italien	100,0%	100,0%	100,0%	16,8%	100,0%
Slowakei	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Indien	8,0%	8,0%	8,0%	k. A.	8,0%
China	100,0%	100,0%	100,0%	23,3%*	100,0%

* Es liegen keine Daten zu Geschlechterverteilung der eigenen Mitarbeiter vor. Die Verteilung wurde anhand der Gesamtgeschlechterverteilung, inkl. Personaldienstleister, hochgerechnet.

Tabelle 6b: Soziale Absicherung KWD

Land	ALV	Krankheit	Altersvorsorge	Mutterschutz	Unfallschutz
Deutschland	100,0%	100,0%	100,0%	12,8%	100,0%
Spanien	100,0%	100,0%	100,0%	18,0%	100,0%
Portugal	100,0%	100,0%	100,0%	15,1%	100,0%
Tschechien	100,0%	100,0%	100,0%	32,2%	100,0%

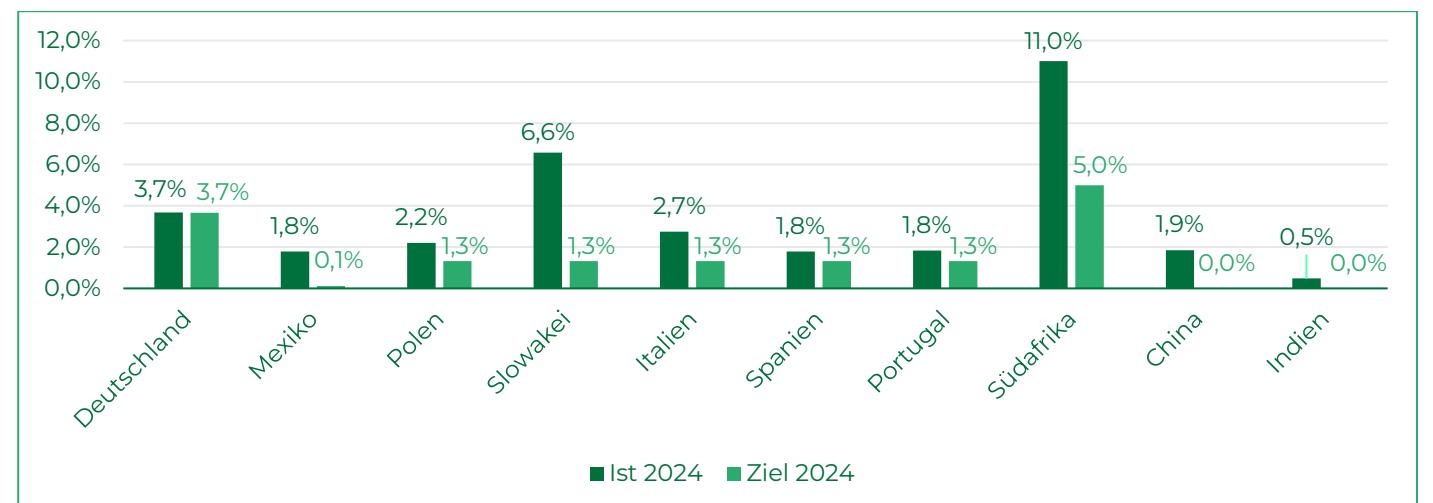
* Bei den o.a. Daten wurden nur eigene Mitarbeiter betrachtet. In der Spalte Mutterschutz haben nur Frauen Anspruch auf diesen Absicherungsaspekt. Der Anteil entspricht exakt unserem Anteil an weiblichen Mitarbeitern. Alle Daten wurden am 31.12.2024 als Stichtagsbericht erfasst.

Inklusion

Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen, ihre Vertragsgestaltung und die Verbesserung/Anpassung unserer Anlagen zur Gewährleistung der Zugänglichkeit sind wichtige Maßnahmen, um Inklusion und Chancengleichheit zu fördern. Auch wenn wirtschaftliche Herausforderungen das soziale Engagement erschweren, ist es wichtig, diese Bemühungen fortzusetzen.

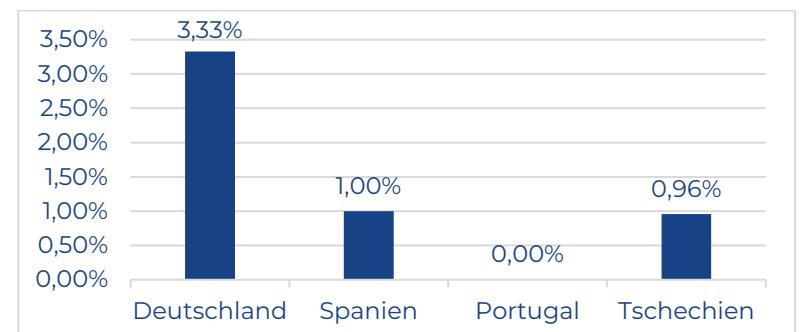
Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Schritt zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit und zur Reduzierung von Diskriminierung. Sie trägt dazu bei, die Vielfalt und Inklusion in der Gesellschaft zu stärken. Für unser Unternehmen bedeutet dies, dass wir ein breiteres Spektrum an Talenten und Perspektiven nutzen können, was unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit erhöht. Zudem signalisiert es unser Engagement für soziale Verantwortung und eine inklusive Unternehmenskultur.

Grafik 8a: SLSE Mitarbeiter mit Behinderungen



* Alle Daten wurden als Durchschnitt über das Jahr 2024 erfasst. Die Länder China und Indien wurden Stichtagsbezogen zum 31.12.2024 erhoben, da hier die Erfassung nicht über unsere HR-Systeme möglich ist.

Grafik 8b: Mitarbeiter mit Behinderungen KWD



* Die Daten der KWD wurden stichtagsbezogen zum 31.12.2024 erhoben.



Trainingsstunden je Mitarbeiter

Tabelle 7a: SLSE Trainingsstunden je Mitarbeiter

Geschlecht	Sicherheitstraining	Fachtraining
Männlich	7,03 Std.	28,79 Std.
Weiblich	5,63 Std.	13,51 Std.
Divers	k. A.	k. A.
Keine Angaben	3,00 Std.	11,50 Std.

Die o.a. Tabelle zeigt die durchschnittlichen Trainingsstunden pro Mitarbeiter im Jahr 2024, konsolidiert über alle Länder. Es liegen nicht für alle unserer Regionen Daten vor, die gezeigten Daten beziehen sich nur auf Mitarbeiter mit mindestens einer Trainingsstunde für die jeweilige Kategorie. Daten zu Sicherheitstrainings liegen uns die Länder Italien, Spanien, USA und Südafrika, mit insgesamt 2.883 Mitarbeitern vor. Daten zu Fachtrainings liegen für die Länder Italien und Spanien, mit insgesamt 785 Mitarbeitern vor. Für China und Indien ist nicht bekannt ob die geleisteten Trainingsstunden zu Sicherheit- oder Fachtraining zählen. Diese werden daher als Fachtrainingsstunden bezeichnet und sind in den 785 zuvor genannten Mitarbeitern enthalten. In der nachfolgenden Tabelle sind die Trainingsstunden entsprechend nach Ländern aufgeführt.



Grafik 9a: SLSE Trainingsstunden nach Ländern

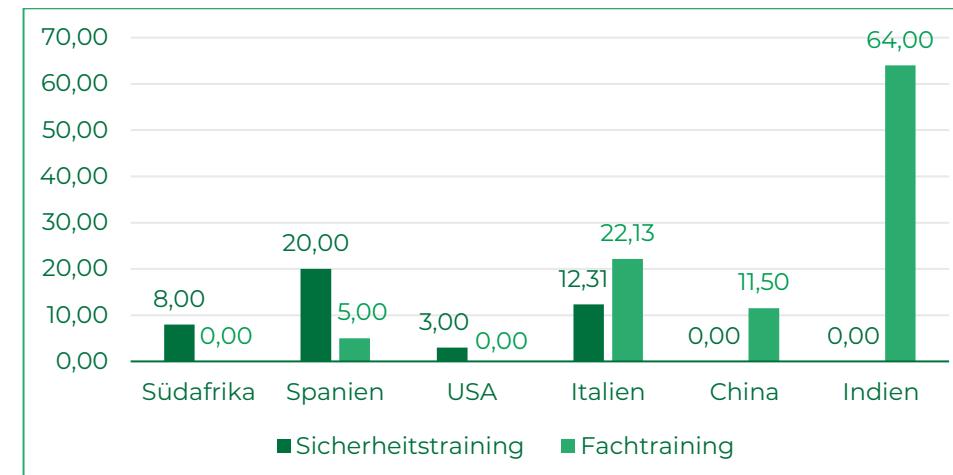


Tabelle 7b: KWD Trainingsstunden je Mitarbeiter

Geschlecht	Sicherheitstraining	Fachtraining
Männlich	3,04 Std.	2,03 Std.
Weiblich	3,05 Std.	4,23 Std.
Divers	k. A.	k. A.
Keine Angaben	k. A.	k. A.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung

Die kontinuierliche Weiterbildung der Arbeitskräfte ist entscheidend für die Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Schnellecke Logistics SE. Dies trägt zur Mitarbeiterbindung und zur Förderung von Innovation bei. Durch gezielte Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme können wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter über die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden. Unseren Mitarbeitern steht dabei ein breites Kontingent an internen sowie externen Schulungen zu Auswahl. Durch unser modernes Learning Management System sind unsere Schulungen vereinheitlicht, zielgruppenspezifisch zugeteilt und jederzeit online verfügbar.

Entwicklung von High Potentials

Die Förderung von High Potentials trägt dazu bei, interne Stellen durch eigene Mitarbeiter zu besetzen. Unsere strategische Personalplanung sorgt dafür, offene Stellen/ Projekte und Förderung von High Potentials gezielt aufeinander abstimmen. Die Investitionen in die eigenen Mitarbeiter erhöht deren Bindung und bietet vielfältige Chancen für horizontale und vertikale Entwicklung im Unternehmen. Für die Schnellecke Group bietet es zusätzlich zur Mitarbeiterbindung auch die Möglichkeit Synergien aus der vorherigen Beschäftigung des Mitarbeiters zu ziehen. Dieser kann Erfahrungen aus vorheriger Tätigkeit in seine neue Funktion gewinnbringend einsetzen. Dies sichert unseren langfristigen Erfolg und unsere Innovationsfähigkeit.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Unser HSE-Managementsystem trägt dazu bei, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen und im Alltag unserer Mitarbeiter zu verankern. Es hilft uns, unsere HSE-Prozesse systematisch zu planen, umzusetzen und zu verbessern. Zudem unterstützt es uns dabei, an Ausschreibungsprozessen für neue Projekte teilzunehmen, bei denen Kunden HSE-Zertifikate von ihren Lieferanten verlangen. Die allgemeinen Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements haben wir in der Integrierten Managementpolitik für Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz definiert. Es dient dazu, unsere Managementsysteme konzernweit zu vereinheitlichen und gezielt auszurichten. Das HSE-Managementsystem unterstützt das Gesundheitsmanagement darin, die Gesundheit unserer Beschäftigten positiv zu beeinflussen. Auch um die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken, nutzt die Schnellecke Group das Managementsystem. Auf dessen Basis können wir Maßnahmenpakete für den Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickeln, die die Sicherheit unserer Mitarbeiter erhöhen, zur Gesunderhaltung beitragen und sich positiv auf ihre Arbeitsleistung auswirken können. Um die Einhaltung der Anforderungen der ISO 45001 zu gewährleisten, führen wir jährlich interne Audits durch und unterziehen uns Überprüfungen durch unabhängige externe Zertifizierungsstellen.

Tabelle 8a: SLSE Gesundheitsschutz und Sicherheit

	Einheit	2024	2023
Mitarbeiter, die durch ein Gesundheits- und Arbeitsschutz-Managementsystem abgedeckt sind (Personenanzahl)	%	69,90	62,13
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle		0	0
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle		370	387
Lost-time-injury-rate		13,36	13,03

* Die Anzahl der Arbeitsstunden basiert auf 2.000 Jahresarbeitsstunden pro Vollzeitäquivalent.

Tabelle 8b: KWD Gesundheitsschutz und Sicherheit

	Einheit	2024	2023
Mitarbeiter, die durch ein Gesundheits- und Arbeitsschutz-Managementsystem abgedeckt sind (Personenanzahl)	%	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle		0	0
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle		48	44
Lost-time-injury-rate		19,3	16,2

* Das Gesundheits- und Arbeitsschutz-Managementsystem ist nicht in den Standorten der KWD ausgerollt.

Die Quote arbeitsbedingter Verletzungen können wir aktuell nicht berichten. Die Anzahl meldepflichtige Unfälle berücksichtigt die Ereignisse ab einem Ausfalltag für eigene Mitarbeiter.

Die Schnellecke Logistics SE hat sich im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz klare Mindeststandards gesetzt, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und den Arbeitsschutz sowie die Ergonomie am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Diese Standards umfassen Strukturen, Prozesse, Maßnahmen und Ziele, die zu einer gesundheitsgerechten und leistungsfördernden Gestaltung und Organisation des Arbeitsumfeldes führen. Prävention und Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheits-, Sicherheits- und Brandgefährdungen stehen dabei an vorderster Stelle. Jede Organisationseinheit muss mindestens eine fachlich geeignete Person einen sog. HSE-Expert befähigen. Diese Person ist verantwortlich für die Sicherstellung und Verbesserung der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes (auch im Pandemiefall) sowie den Umgang mit Gefahrstoffen und dem Brandschutz vor Ort.

Falls es nicht möglich ist, Gefahrenquellen zu vermeiden oder zu beseitigen, folgen wir der sog. Maßnahmenhierarchie im Arbeitsschutz. Diese ist wie folgt aufgebaut:

- Sicherheitstechnische Maßnahmen, um eine räumliche Trennung zwischen Gefahrenquelle und unserer Belegschaft zu gewährleisten (z. B. Absperrungen oder geänderte Verkehrswege)
- Organisatorische Maßnahmen (z. B. die Beschränkung oder das Verbot des Aufenthalts im Gefahrenbereich)
- Nutzung persönlicher Schutzausrüstung (z. B. Sicherheitsbrillen, Sicherheitsschuhe oder Gehörschutz)
- Verhaltensbezogene Maßnahmen (z. B. Unterweisungen, etwa im Zusammenhang mit dem Brandschutz oder bei der Benutzung von Leitern, oder Betriebsanweisungen).

Neben Angeboten, die alle Mitarbeiter wahrnehmen können, gibt es auch zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Arbeitssicherheit. Dazu gehören z. B. Fahrsicherheitstrainings für bestimmte Arbeitsbereiche oder spezielle Sicherheitsschulungen für Mitarbeiter, die mit Gefahrstoffen umgehen. Die Maßnahmen sollen dazu beitragen, Unfälle zu vermeiden, sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern.

Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ermitteln wir regelmäßig. Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu ermöglichen, erstellen wir für alle Tätigkeitsfelder Gefährdungsbeurteilungen, aus denen wir entsprechende Maßnahmen ableiten. Gemäß dem PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act), prüfen und messen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen, um unser Management-System kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Freistellungen

Tabelle 9a: SLSE Freistellungen

Geschlecht	Mutterschutz	Pflegeurlaub	Elternzeit
Männlich	0,00%	0,92%	0,76%
Weiblich	1,61%	0,93%	1,71%
keine Angaben	k. A.	k. A.	k. A.
Divers	k. A.	k. A.	k. A.

Tabelle 9b: KWD Freistellungen

Geschlecht	Mutterschutz	Pflegeurlaub	Elternzeit
Männlich	0,00%	0,00%	0,63%
Weiblich	0,83%	0,00%	7,85%
keine Angaben	k. A.	k. A.	k. A.
Divers	k. A.	k. A.	k. A.

Unsere HR-Systeme sind mit Stand 31.12.2024 nicht in der Lage die Freistellungsmöglichkeiten nach ESRS S1-15 korrekt abzubilden. Wir können mit aktuellem Stand nur erfassen, wer die jeweiligen Freistellungen in Anspruch genommen hat, nicht aber wer Anspruch hat und beispielsweise abgelehnt wurde. Entsprechend berichten wir nur die in Anspruch genommenen Freistellungen. Wir verwenden dabei die folgende Formel:

$$\text{Freistellungen in \%} = \frac{\text{Anzahl der Freistellungen}}{\text{Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12.2024}}$$

Für in Summe 2.451 Mitarbeiter liegen uns keine Daten zur Freistellung vor. Darunter 1.840 Mitarbeiter aus den USA, wo der Arbeitgeber nicht eigenständig Gesundheitsdaten abfragen und speichern darf.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Die Zahl der arbeitsbezogenen Vorfälle und/oder Beschwerden sowie schwerwiegende Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte innerhalb der Arbeitskräfte des Unternehmens sowie alle damit verbundenen Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungen werden im Kapitel „Unternehmensführung“ im Abschnitt „Hinweisgebersystem und Reportingstrukturen“ berichtet.



ESRS G1: UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Geschäftsverhalten

Chance	Eigene Geschäftstätigkeit	Unternehmenssicherheit (intern)
Positive Auswirkung	Wertschöpfungskette	Gewährleistung der Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten
Negative Auswirkung	Wertschöpfungskette	Verstoß gegen Menschenrechtsverpflichtung in der Lieferkette

Unternehmenskultur

Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Gesunde Unternehmenskultur und gelebte Unternehmenswerte
Positive Auswirkung	Eigene Geschäftstätigkeit	Bewusstsein der Mitarbeiter für CSR-Themen

Unternehmenskultur und Unternehmensführung

Der Schnellecke Spirit und die in ihm definierten Unternehmenswerte und Verhaltensmaßstäbe sind Wegweiser für Arbeitsweisen, Kundenkontakte und Unternehmensführung. Sie sind richtungsweisend für das Handeln und das Verhalten aller Schnellecke Group Mitarbeiter weltweit und verbinden sie miteinander. Sie bilden die Grundlage für Entscheidungen und geben folglich gemeinsame Ausrichtung und Orientierung.

Der Schnellecke Spirit

„Wir alle übernehmen Verantwortung“

- Ich bin zuverlässig, gehe mit den mir anvertrauten Informationen und Arbeitsmitteln sorgsam um, handle auf Grundlage von klaren Arbeitsaufträgen und erfülle meine Aufgaben termin- und qualitätsgerecht.
- Wir stehen zu unserem Wort, kommunizieren klar und handeln konsequent, sind unseren Kunden und unserem Unternehmen verpflichtet, wirtschaftlich und bewusst mit den Ressourcen und der Umwelt umzugehen und fördern dadurch das Erreichen unserer Ziele.

„Wir sind ein starkes Team“

- Ich bin engagiert, arbeite motiviert, zielorientiert, bringe meine Stärken ein und gehe respektvoll mit anderen um.
- Wir ziehen an einem Strang, unterstützen uns, stehen füreinander ein, teilen unser Wissen und Würdigen unsere gemeinsamen Erfolge.

„Wir haben Mut zur Veränderung“

- Ich bin offen für Neues, bringe innovative Ideen ein und nehme neue Herausforderungen an.
- Wir beschreiten neue Wege, gehen mit Fehlern offen um, lernen daraus, verbessern kontinuierlich unsere Strukturen und Prozesse und sichern damit unsere Zukunft.



Management der Beziehungen zu Lieferanten

Das Lieferantenmanagement der Schnellecke Group basiert auf den Prinzipien von Nachhaltigkeit und Compliance. Das Unternehmen legt großen Wert auf die Auswahl und Zusammenarbeit mit Lieferanten, die sich ebenfalls zu verantwortungsvollem und nachhaltigem Handeln verpflichten.

Die Schnellecke Group nutzt die Plattform IntegrityNext, um die Lieferantenprofile zu verwalten und sicherzustellen, dass alle Lieferanten die erforderlichen Standards erfüllen. Dies umfasst Aspekte wie Umweltschutz, soziale Verantwortung und ethische Geschäftspraktiken.

Alle Lieferanten müssen sich an die geltenden Gesetze und Vorschriften halten und die Unternehmenswerte der Schnellecke Group respektieren. Dazu gehören die Einhaltung von Menschenrechten, faire Arbeitsbedingungen und der Schutz vor Diskriminierung.



Compliance Management System

Die Schnellecke Group verpflichtet ihre Unternehmen und alle ihre Mitarbeiter und Führungskräfte in allen Ländern, in denen wir tätig sind, zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze und Selbstverpflichtungen. Compliance ist für die Schnellecke Group ein Ausdruck ihrer Unternehmens- und Wertekultur, die auch auf ethischen und moralischen Grundsätzen basieren.

Das globale Compliance Management System (CMS) der Schnellecke Group folgt im Aufbau und der Umsetzung den nationalen und internationalen Standards des IDW PS 980 und ist gruppenweit in allen Teilkonzernen verankert. Ausgehend von den Unternehmenswerten „Schnellecke Spirit“ sind die drei Verhaltenskodizes wesentliche Bestandteile des CMS. Der Unternehmenskodex zur Geschäftsethik spiegelt dabei das Selbstverständnis der Schnellecke Group wider, wie wir unser Geschäft betreiben, an welche Ethik-Standards und internationalen Standards wir uns binden sowie unsere Verpflichtungen zur Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenrechte.

Dieses Selbstverständnis wird über den Verhaltenskodex für Mitarbeiter und damit verbundene Richtlinien an unsere Belegschaft verpflichtend übertragen. Gleiches gilt für unsere Lieferanten, die über den Verhaltenskodex für Geschäftspartner, unsere Geschäftsbedingungen sowie dem Lieferantenmanagement Prozess an die Einhaltung gebunden werden. So stellen wir die Umsetzung übergreifend sicher. Die Verhaltenskodizes setzen dabei Maßstäbe für verantwortungsvolles und gesetzeskonformes Verhalten.

Die Gesamtverantwortung für Compliance liegt spartenübergreifend in der Zuständigkeit des Compliance Committee. Für die Weiterentwicklung des Compliance Management Systems sowie die Beratung und Schulung der Führungskräfte und Mitarbeiter sorgt eine weltweite Compliance Organisation unter der Leitung eines Chief Compliance Officers.

Bei Verdacht oder bei Hinweisen von Fehlverhalten oder Verstößen gegen geltende Gesetze oder interne Vorgaben, steht allen Mitarbeitern sowie Externen ein mehrsprachiges Hinweisgebersystem zur Verfügung, das die Meldung über verschiedene Kanäle - auf Wunsch auch anonym - elektronisch, postalisch, telefonisch oder persönlich entgegennimmt.

Das webbasierte elektronische Hinweisgebersystem ist für die Meldung von Compliance- und Menschenrechtsverstößen ausgelegt und erfüllt alle Anforderungen des Datenschutzes sowie der Informationssicherheit. Die über das System eingehenden Hinweise gehen direkt an den speziell geschulten Compliance-Verantwortlichen der jeweiligen Region und den Bereich Corporate Compliance & Auditing in der Firmenzentrale.

Der Bereich Korruptionsbekämpfung ist ein Schwerpunkt des Schnellecke CMS. Zur Prävention von Korruption und Bestechung dürfen Zuwendungen (Geschenke, Bewirtungen, Teilnahme an Veranstaltungen auf Einladungsbasis usw.) nur unter bestimmten Voraussetzungen gewährt oder angenommen werden. Details hierzu sowie Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Regelungen zur Einhaltung von kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften, sind in weltweit gültigen Konzernrichtlinien und Zentralprozessen festgeschrieben. Darüber hinaus gibt es in der Schnellecke Group weltweit gültige Compliance Regelungen zu Spenden und Sponsoring.

Compliance Schulungen

Mit einem risikoorientierten und zielgruppenspezifischen Schulungsprogramm vermittelt die Schnellecke Group ihren Mitarbeitenden und Führungskräften das erforderliche Verständnis für Compliance-Themen und sensibilisiert sie für relevante Compliance-Risiken im Geschäftsalltag. Die Schulungen erfolgen im Rahmen von webbasierten Onlinetrainings und Präsenzschulungen, wobei die Teilnehmer mit dem Verhaltenskodex für Mitarbeiter, dem Unternehmenskodex zur Geschäftsethik sowie den relevanten Richtlinien und Standards vertraut gemacht werden.

Die Schulungen werden stetig weiterentwickelt und an das Aufgabengebiet der Mitarbeitenden angepasst. Thematisch befassten sich die Schulungen, dem risikobasierten Ansatz folgend, u. a. mit Integrität, dem Verhaltenskodex der Schnellecke Group, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung, Schutz vor Diskriminierung und Belästigung. Die Schulungen tragen zu einem grundsätzlichen Verständnis für Compliance-Themen auf allen Unternehmensebenen bei und weisen auch auf das Hinweisgebersystem und dessen Handhabung hin.

Die Schulungen werden weltweit in den Ländern in denen eine Unternehmen der Schnellecke Group aktiv ist, in der jeweiligen Landessprache angeboten und durch die Compliance Koordinatoren lokal durchgeführt.

Als Teil des Onboarding Prozesses für neue Mitarbeiter, erfolgt für alle eine umfassende Erstunterweisung in den Verhaltenskodex sowie die Ausgabe ergänzender Informationsmaterialien zu relevanten Richtlinien und Prozessen. Die Compliance Schulungen erfolgen in einem zweijährigen Turnus bzw. bei Risikogruppen jährlich.

Hinweisgebersystem und Reportingstrukturen

Um Rechtsverstöße, Fehlverhalten oder Menschenrechtsverletzungen zu melden, können Mitarbeitende die Führungskräfte oder die regionalen Compliance Koordinatoren kontaktieren. Hinweise zu potenziellen Verstößen, insbesondere zu illegalen Geschäftspraktiken, können neben verschiedenen analogen Meldekanälen auch über das weltweit zugängliche Hinweisgebersystem eingereicht werden. Es steht in 80 Sprachen zur Verfügung und erlaubt den Hinweisgebenden eine vertrauliche, verschlüsselte und sichere Kommunikation. Hinweise können grundsätzlich in allen Sprachen schriftlich oder als Sprachnachricht abgegeben werden. Die Meldekanäle und das Verfahren zur Untersuchung von Hinweisen ist in einer Verfahrensordnung und der Compliance Konzernrichtlinie geregelt. Darin sind auch die Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebenden festgelegt. Die Organisationsstruktur ermöglicht, dass eine unabhängige und vollumfängliche Aufklärung von etwaigen Compliance-Verstößen erfolgen kann. Bei Verstößen werden alle angemessenen und rechtlich zulässigen Maßnahmen angewandt.

Der Chief Compliance Officer berichtet im Rahmen von Quartalsberichten an das Compliance Committee der Schnellecke Group. Die Berichterstattung umfasst die Anzahl und Details zu Hinweisen auf ein potenzielles Fehlverhalten, durchgeführten Untersuchungen, Schulungen und Anpassungen in der Richtlinienstruktur. Bei bedeutenden Compliance-Vorfällen bzw. Hinweisen finden auch ad hoc Berichterstattungen an den Vorstand oder das Compliance Committee statt.

Kategorie	Anzahl
Substantiierte Hinweisgeberfälle	14
Betreffend Belästigung und Diskriminierung	8
Betreffend Korruption und Bestechung	0
Betreffend Kartell- und Wettbewerbsrecht	0
Betreffend schwerer Menschenrechtsverstöße	0

Wie im Jahr 2023 verzeichnen wir auch weiterhin keine Verurteilungen wegen Verstößen gegen die Anti-Korruptionsgesetze. Die Höhe der Geldbußen für Verstöße gegen die Anti-Korruptionsgesetze, eine zusätzliche Kennzahl, die 2024 eingeführt wurde, belief sich ebenfalls auf null Euro. Gleichermaßen gilt in Bezug auf die Geldbußen oder Verurteilungen im Bereich Kartell- und Wettbewerbsrecht sowie Verstöße gegen die Menschenrechte.



Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Die Schnellecke Group AG & Co. KG beteiligt sich nicht aktiv an politischen Prozessen oder Gesetzgebungsverfahren. Das Unternehmen überlässt die Vertretung seiner Interessen den entsprechenden Verbänden, in denen es Mitglied ist. Diese Mitgliedschaften konzentrieren sich vor allem auf die Inanspruchnahme von Dienstleistungen, die folgende Bereiche umfassen:

Austausch und Vernetzung, Beratung und Informationsaustausch sowie rechtliche Unterstützung, insbesondere in Form von Rechtsberatung. Zusätzlich erhält das Unternehmen durch Kooperationen mit nationalen und internationalen Rechtsdienstleistern kontinuierlich aktuelle Informationen über bestehende und bevorstehende Gesetzesänderungen. Im Bereich Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) richtet sich der Fokus insbesondere auf folgende europäische Gesetzesvorhaben:

- EU-Corporate Sustainability Due Diligence und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz,
- EU-Corporate Sustainability Reporting Directive,
- EU-Taxonomy for Sustainable Activities.

Die Schnellecke Group reicht über ihre Mitgliedschaften und Verbände Stellungnahmen zur rechtlichen Umsetzung in den betroffenen Ländern ein. Das politische Engagement des Unternehmens beschränkt sich auf den nationalen oder internationalen Wahlen wie z. B. den EU-Wahlen aktiv zu nutzen.

Die Mitgliedschaften der Schnellecke Group liegen vor allem in branchenspezifischen Verbänden und Vereinigungen. Eine Auswahl der wichtigsten Mitgliedschaften umfasst:

- Arbeitgeberverbände,
- Bundesvereinigung Logistik,
- Deutsche Energieagentur – Arbeitsgruppe Nachhaltiger Schwerlasttransport,
- Deutsches Verkehrsforum,
- Industrie- und Handelskammer,
- Maschinenraum,
- Stiftung Familienunternehmen und Politik,
- Verband der Automobilindustrie,
- Verband der Energieabnehmer.

Diese Mitgliedschaften tragen dazu bei, die Interessen des Unternehmens in verschiedenen Bereichen der Logistik- und Automobilindustrie zu vertreten und gleichzeitig durch den Austausch und die Zusammenarbeit die kontinuierliche Weiterentwicklung zu fördern.

OFFENLEGUNGSPFLICHTEN UND EINBINDUNG DURCH VERWEIS

ESRS 2 - Allgemeine Angaben		ESRS E2 - Umweltverschmutzung		ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	
Angabepflicht	Seite	Angabepflicht	Seite	Angabepflicht	Seite
BP-1: Grundlagen der Erstellung	4	ESRS 2 IRO-1: Prozesse	-	ESRS 2 SBM-2: Interessenträger	6
BP-2: Konkrete Umstände	-	E2-1: Konzepte	22	ESRS 2 SBM-3: Strategie	-
GOV-1: Rolle der Unternehmensführung	41	E2-2: Maßnahmen	22	S1-1: Konzepte	27
GOV-2: Unternehmensführung	5	E2-3: Ziele	-	S1-2: Arbeitnehmervertretung	34
GOV-3: Anreizsysteme	5	E2-4: Verschmutzung	-	S1-3: Verbesserung negativer Auswirkungen	27
GOV-4: Sorgfaltspflichten	5	E2-5: Besorgnisserregende Stoffe	-	S1-4: Maßnahmen	29
GOV-5: Risikomanagement	-	E2-6: Finanzielle Effekte	-	S1-5: Ziele	25
SBM-1: Wertschöpfungskette	6			S1-6: Arbeitnehmer	30
SBM-2: Interessenträger	6			S1-7: Fremdarbeitskräfte	31
SBM-3: Strategie	-			S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung	34
IRO-1: Prozess Wesentlichkeitsanalyse	9			S1-9: Diversität	34
IRO-2: Abgedeckte Angabepflichten	10			S1-10: Angemessene Entlohnung	36
ESRS E1 - Klimawandel				S1-11: Soziale Absicherung	36
Angabepflicht	Seite			S1-12: Menschen mit Behinderung	37
ESRS 2 GOV-3: Unternehmensführung	-	Angabepflicht	Seite	S1-13: Weiterbildung	38
E1-1: Übergangsplan	13	E5-1: Konzepte	23	S1-14: Gesundheitsschutz und Sicherheit	39
ESRS 2 SBM-3: Strategie	13	E5-2: Maßnahmen	-	S1-15: Work-Life Balance	39
ESRS 2 IRO-1: Prozess	9	E5-3: Ziele	-	S1-16: Vergütungskennzahlen	-
E1-2: Konzepte	13	E5-4: Ressourcenzuflüsse	-	S1-17: Vorfälle und Beschwerden	42
E1-3: Maßnahmen	14	E5-5: Ressourcenabflüsse	24		
E1-4: Ziele	14	E5-6: Finanzielle Effekte	-		
E1-5: Energieverbrauch	19				
E1-6: THG-Emissionen	20				
E1-7: CO2 Zertifikate	-				
E1-8: Interne CO2 Bepreisung	21				
E1-9: Finanzielle Effekte	-				

ANHANG: SCHNELLECKE LOGISTICS SE (SLSE)

Kennzahl „Kilogramm CO2 pro Quadratmeter ESG

Refinanzierung“ Kg CO2 /m²

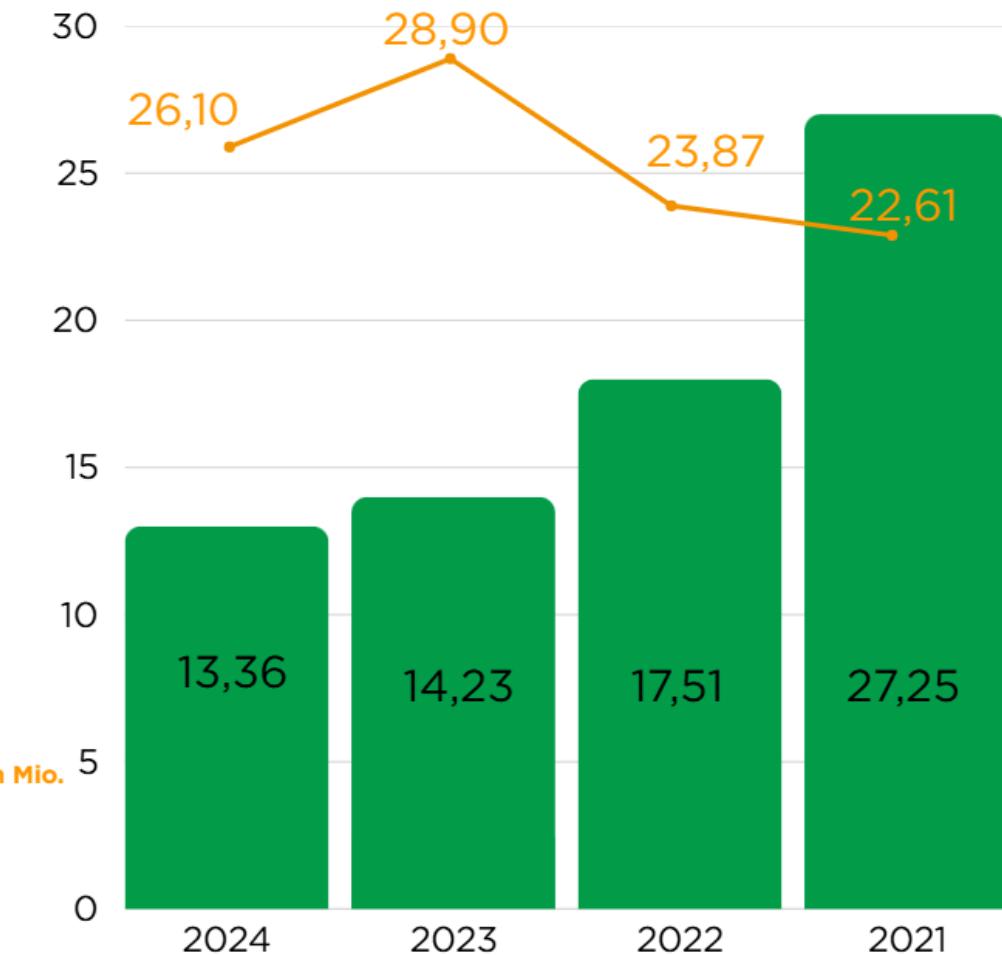
Scope 1 & 2 CO2-Emissionen in kg CO2/m² beziehen sich auf den CO2-Eigenverbrauch in Kilogramm (Scope 1 & 2 Emissionen) pro Quadratmeter bewirtschafteter versiegelter Hallenfläche gemäß Ausschreibungsunterlagen / Bauunterlagen. Das Basisjahr / Referenzjahr für Scope 1 & 2 CO2-Emissionen ist 2019 mit 111,3 kg CO2/m². Folgende Standorte wurde in der Refinanzierung damals berücksichtigt: Barcelona, Pamplona, Braunschweig, Bremerhaven, Duisburg, Glauchau, Hannover, Hermosillo, Lozorno Devinska, Lozorno Transport, Ludwigsfelde, SML Leipzig, Soltau, Wackersdorf, Wolfsburg (Fallersleben + Sandkamp + Warmenau 1) und Zwickau. 2021 wurde der Standort Bremerhaven, aufgrund der Betriebsniederlegung, nicht mitberücksichtigt. Seit 2024 ist der Standort in Duisburg nicht mehr aktiv.

Die im Rahmen der Refinanzierung betroffenen Standorte konnten im Jahr 2024 im Mittel für Scope 1 + Scope 2 Emissionen 30,83 kgCO2 / m² erreichen. Es ist zu berücksichtigen, dass der Standort Duisburg ebenfalls durch Auftragsverlust entfallen ist.

Kennzahl „Kilogramm CO2 pro Quadratmeter bewirtschaftete Hallenfläche“ Kg CO2 /m²

Scope 1 & 2 CO2 -Emissionen in kg CO2 /m² beziehen sich auf den CO2 -Eigenverbrauch in Kilogramm (Scope 1 & 2 Emissionen) pro Quadratmeter bewirtschafteter versiegelter Hallenfläche gemäß Ausschreibungsunterlagen / Bauunterlagen. Das Basisjahr / Referenzjahr für Scope 1 & 2 CO2 -Emissionen ist 2019 mit 111,3 kg CO2 /m². Diese Kennzahl wird jährlich für alle aktiven Standorte im Berichtsjahr mit operativer Kontrolle ermittelt. Hierbei werden die Gesamten Scope 1 und 2 Emissionen durch die bewirtschafteten Quadratmeter (nur die Standorte mit Verbräuchen) gerechnet. Die Kennzahlen aus den Jahren 2022 und 2021 wurden nach dieser Methodik neu berechnet.

KPI Entwicklung (kg CO₂ / m²)



Die folgende Abbildung zeigt die Kennzahl „Kilogramm CO₂ pro Quadratmeter bewirtschafteter Hallenflächen“ über alle Standorte mit operativer Kontrolle.

Emissionsdaten 2024

Die Anzahl der Geschäftseinheiten in unserem Unternehmen variiert von Jahr zu Jahr, aufgrund der Vertragslaufzeiten sowie gewonnene bzw. verlorene Aufträge. Jährliche Vergleichbarkeiten / Aussagen basierend auf absoluten Werten sind somit erschwert inkl. der Aufrechterhaltung der Ausgangsbasis.

Weitere Informationen sind dem Anhang „Berichtsgrenzen und Vergleichbarkeiten von Verbräuchen“ zu entnehmen.

SLSE Emissionen	CO ₂ e in kg
Scope 1	12.999.448,22
Scope 2 (location-based)	8.462.759,56
Scope 2 (Market-based)	5.193.648,16
Scope 3	9.155.290,45

Scope 1 Emissionen

Scope 1	CO ₂ e in kg
Deutschland	9.647.144,67
Italien	11.236,89
Mexiko	880.149,07
Polen	93.345,49
Slowakei	1.710.977,27
Spanien	206.924,10
Südafrika	341.414,23
USA	108.256,49
Summe	12.999.448,22

Scope 2 Emissionen

Scope 2	CO ₂ e in kg (market-based)	CO ₂ e in kg (location-based)
Deutschland	1.914.747,12	5.231.494,94
Italien	45.551,03	45.551,03
Mexiko	2.757.358,81	2.705.193,03
Polen	114.378,38	114.378,38
Slowakei	110.512,33	110.512,33
Spanien	72.372,20	76.901,56
Südafrika	31.633,05	31.633,05
USA	147.095,24	147.095,24
Summe	5.193.648,16	8.462.759,56

Scope 3 Emissionen

Scope 3	CO ₂ e in kg
Abfall aus Betriebsaktivitäten	95.636,04
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	7.596.490,33
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	3.255,37
Geschäftsreisen	1.003.007,71
Transport und Verteilung	456.901,01
Summe	9.155.290,45

Energiedaten 2024

Energieverbrauch	Verbrauch in kWh	Verbräuche aus erneuerbaren Quellen* in kWh
Strom	23.011.141,31	11.903.871,33
Fuels	55.920.095,74	699.715,67
Benzin	1.439.082,95	-
Bio LNG	377.224,62	377.224,62
CNG	912.130,75	-
Diesel	35.622.198,09	-
Erdgas	11.424.412,88	-
Heizöl	88.520,60	-
HVO-100	322.491,05	322.491,05
LNG	762.346,35	-
LPG	4.971.688,45	-
Wärme	3.554.211,80	-
Summe	82.485.448,85	12.603.587,00

*Bereits in der Spalte „Verbrauch in kWh“ enthalten

Care the neighbourhood – Soziale Projekte in der Schnellecke Logistics SE-Welt



Im Jahr 2024 engagierte sich das Unternehmen weltweit mit vielfältigen „Care the Neighbourhood“-Programmen für Umwelt und Gesellschaft in der lokalen Nachbarschaft unserer Standorte.

In Deutschland wurden zahlreiche Initiativen umgesetzt:

In Glauchau und Wolfsburg beteiligten sich Mitarbeitende und deren Familien an einem Frühjahrspflanztag und einer Müllsammelaktion rund um das Firmengelände und trugen zur Verschönerung öffentlicher Flächen bei und setzten damit ein Zeichen für Umweltschutz und Gemeinschaft. In Leipzig unterstützten Teams das Kinderheim Machern durch Facility-Management und Reparaturarbeiten, während in Soltau eine eigene Bienenzucht zur Förderung der Biodiversität betrieben wurde. In Dingolfing wurden Oster-Geschenke für das Kinderhospiz „Haus Anna“ sorgfältig ausgewählt und übergeben. Kreative Bastelmaterialien wurden an die Lebenshilfe Soltau e.V. übergeben, um die Feinmotorik von Kindern und Erwachsenen zu fördern.

„Etwas Praktisches für den Naturschutz tun“ - Mit diesem Anliegen wurde in einem Arbeitseinsatz eine insektenfreundliche Blühwiese auf der Detmeroder Streuobstwiese zusammen mit dem BUND Wolfsburg angelegt. Im Rahmen eines wöchentlichen Technik-Treffs zusammen mit dem Caritasverband Wolfsburg e. V. und dem Schnellecke IT-Department wurden Seniorinnen und Senioren in entspannter Atmosphäre digitale Grundkenntnisse vermittelt, wie das Online-Lesen von Zeitungen, die Nutzung von Google Maps und weitere praktische Anwendungen. Für viele Teilnehmende war dies ein wichtiger Schritt in die digitale Welt

Auch international zeigte Schnellecke großes Engagement. In Mexiko wurden im Rahmen des Programms „Adopta un camellón“ Grünflächen gepflegt und überwacht, während in Silao eine groß angelegte Reforestation der „Sierra de Lobos“ mit dem Ziel, 700 Bäume zu pflanzen, durchgeführt wurde. Im La Malinche Nationalpark halfen Mitarbeitende und deren Familien bei der Pflanzung von über 1000 einheimischen Bäumen, um den Lebensraum zahlreicher Arten zu erhalten.

In Europa wurden in der Slowakei gemeinsam mit „Lesy Slovensko“ 4.500 Kiefern gepflanzt, um nachhaltige Forstwirtschaft zu fördern. In Polen engagierten sich Mitarbeitende bei der Reinigung von Waldflächen zum Earth Day, und in Spanien wurde eine Reforestation mit der Organisation „Reforesta“ durchgeführt, um die UN-Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen.



In Asien fanden in Indien zahlreiche Umweltaktionen statt, darunter Clean-ups rund um Tempel, Plastikmüllsammlungen, Baumpflanzaktionen sowie die Förderung von Regenwassernutzung und Kompostierung. Zusätzlich wurden Schulen und soziale Einrichtungen durch Sachspenden und Infrastrukturmaßnahmen unterstützt.

In Südafrika wurden Spielgeräte im Oosterland Child Care and Youth Center repariert und ausgebaut und Am Kings Beach in Port Elizabeth beteiligten sich Mitarbeitende an einem Beach Clean-up zum Earth Day und Mandela Day, um das Umweltbewusstsein und die Gemeinschaft zu stärken. Ein eindrucksvolles Beispiel ist der „Garden of Hope“ in Südafrika. Gemeinsam mit lokalen Partnern entstand ein Gewächshaus, in dem Obst und Gemüse für das Kinderhilfswerk Guardians of Hope angebaut wird. Die Organisation betreut vernachlässigte und palliative Kinder und erhält so nicht nur eine nachhaltige Versorgung mit gesunden Lebensmitteln, sondern auch neue Perspektiven. Menschen aus der Gemeinschaft helfen beim Anbau und erhalten im Gegenzug frische Ernte – ein Modell, das langfristig Selbsthilfe und Teilhabe fördert.

In den USA fanden monatliche Freiwilligenaktionen, Umweltreinigungen, Fundraising für Obdachlosenheime und Lebensmittelspendenaktionen statt. Schnellecke arbeitete mit lokalen Organisationen wie „Keep Charleston Beautiful“ und „Low Country Foodbank“ zusammen, führte Pflanzaktionen durch, unterstützte Schulen und soziale Einrichtungen und engagierte sich für nachhaltige Mobilität und soziale Integration.

ANHANG: KWD GROUP

Zusammenfassung ESG Refinanzierung KPIs

KPI	2021	2022	2023	2024
tCO2e Emissionen /10 Mio€ Umsatz	350,8	250,8	236,9	252,1
Lost Time Injury Rate - LTIR (per 1 million / worked hours)	25,0	15,5	16,2	19,3
Recyclingquote % Schweißen	92,7%	93,5%	96,0%	93,9%
Recyclingquote % Pressen	99,4%	99,6%	99,6%	99,5%

Scope 2 Emissionen

Standorte	CO2e in kg (market-based)	CO2e in kg (location-based)
Bohemia	4.570.437,97	4.570.437,97
Portugal	796.430,95	440.815,27
Radeberg	4.773.990,83	4.202.255,23
Spanien	0	234.336,59
Wolfsburg	3.363.724,10	3.378.482,90
Summe	13.504.583,84	12.826.327,96

KWD Emissionen	CO ₂ e in kg
Scope 1:	1.324.102,96
Scope 2 (market-based):	13.504.583,84
Scope 2 (location-based):	12.826.327,96
Scope 3 (partially):	1.975.138,43

Scope 1 Emissionen

Standorte	CO2e in kg
Bohemia	402.966,19
Portugal	14.995,12
Radeberg	719.031,18
Spanien	130.497,08
Wolfsburg	56.613,40
Summe	1.324.102,96