



J.Führ

**Nachhaltigkeits-
bericht 2025**

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Nachhaltig steuern. Verantwortung übernehmen. Zukunft sichern.</i>	4
2	<i>Umweltmanagementsystem als Weg zur CO₂-Neutralität</i>	7
2.1	Unsere Umweltziele als Kompass für die Zukunft	7
2.2	Umweltperformance in Zahlen	9
2.3	Mobilität, Logistik und Ressourcennutzung	13
2.3.1	Umweltmaßnahmen im Alltag von der Beschaffung bis zur Logistik	14
2.3.2	Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft	14
3	<i>Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung</i>	15
3.1	Unsere Werte als Fundament für Menschenrechte und Inklusion	15
3.2	Normativer Rahmen und Zielsystem für Menschenrechte und DGI	16
3.3	Risikomanagement für Menschenrechte und Inklusion	19
3.4	Umsetzung und Fortschritte im Schutz der Menschenrechte	21
3.5	Gelebte Diversität und Chancengleichheit	22
3.6	Messung und Steuerung zu Menschenrechten und DGI	24
3.7	Reflexion und Weiterentwicklung unserer sozialen Nachhaltigkeitsarbeit	27
3.8	Nachhaltige Kulturentwicklung als langfristige Aufgabe	30
3.9	Transparenz durch dokumentierte Nachweise der Personalarbeit	31
4	<i>Ethische Unternehmensführung und verantwortungsvolles Handeln</i>	33
4.1	Integrität, Informationsschutz und faire Geschäftspraktiken	33
4.2	Maßnahmen zur Stärkung ethischer Governance, Compliance und Informationssicherheit	34
4.3	Steuerung ethischer Standards durch Kennzahlen	37
5	<i>Nachhaltige Beschaffung</i>	40
5.1	Verantwortung beginnt beim Einkauf	40
5.2	So wird nachhaltige Beschaffung konkret	41



5.3	Schritt für Schritt zu mehr Nachhaltigkeit in der Beschaffung	42
5.4	Nachhaltige Beschaffung weiterdenken.....	43
6	<i>Nachhaltigkeit langfristig verankern.....</i>	44



1 Nachhaltig steuern. Verantwortung übernehmen. Zukunft sichern.

Nachhaltigkeit ist für die J.Führ GmbH kein isoliertes Themenfeld neben dem operativen Geschäft, sondern ein integraler Bestandteil der Unternehmenssteuerung und strategischen Ausrichtung. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 zeigt auf, wie wirtschaftliche Stabilität, verantwortungsvolle Lieferketten sowie ökologische und soziale Zielsetzungen systematisch miteinander verknüpft sind. Ziel ist es, Transparenz über Fortschritte zu schaffen, bestehende Herausforderungen offen zu benennen und klare Prioritäten für die weitere Entwicklung unseres Unternehmens abzuleiten.

Die wirtschaftlichen und geopolitischen Rahmenbedingungen bleiben anspruchsvoll. Volatile Beschaffungsmärkte, Währungs- und Zollrisiken, geopolitische Spannungen sowie ein zunehmender Wettbewerbs- und Preisdruck wirken unmittelbar auf Margen, Lieferfähigkeit und Planbarkeit. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben zudem deutlich gemacht, dass Umsatzwachstum allein nicht automatisch zu einer nachhaltigen Ergebnisverbesserung führt (→ siehe Abbildung 1).

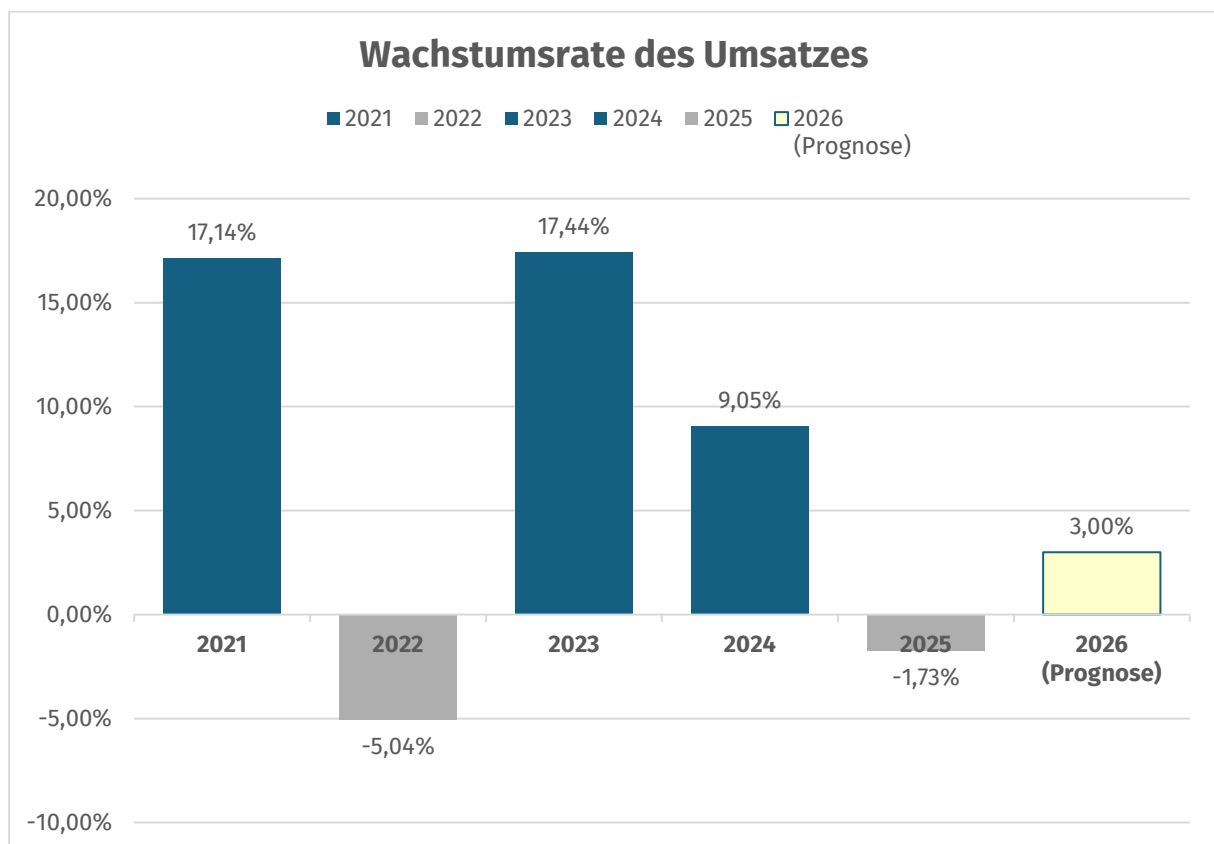


Abbildung 1: Umsatzwachstum von 2021 – 2026.

Für das Jahr 2026 gilt daher eine klare Leitlinie: Unser Wachstum muss resilient, margenstabil, nachhaltig und prozessseitig beherrschbar sein. Vor diesem Hintergrund werden unsere Budgets und Ressourcen bewusst konservativ gesteuert und nachhaltige Investitionen gezielt priorisiert, um finanzielle Stabilität zu sichern, (Compliance-)Risiken frühzeitig zu identifizieren und die unternehmerische Handlungsfähigkeit auch bei externen Schocks langfristig aufrechtzuerhalten.

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsstrategie liegt auf der konsequenten Weiterentwicklung des Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements. Im Jahr 2025 wurde das gezielt professionalisiert und organisatorisch weiter verankert. Die Umweltpolitik wurde dabei von einer reinen Grundsatzerklärung in ein messbares, steuerbares und regelmäßig überprüfbares Zielsystem überführt. Ein zentraler Meilenstein dieser Entwicklung ist die erfolgreiche Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001, mit der die Wirksamkeit unseres Umweltmanagementsystems auch durch eine unabhängige externe Stelle bestätigt wurde.

Unser langfristiges Ziel, die CO₂-Neutralität bis 2035, steht dabei klar im Fokus. Dieses ambitionierte Ziel wird bewusst nicht als abstraktes Leitbild verstanden, sondern durch konkrete Zwischenziele, belastbare Kennzahlen und klar definierte Maßnahmen systematisch operationalisiert. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 stellt die relevanten Indikatoren und Zielwerte transparent dar, ordnet sie in die übergeordnete Unternehmensstrategie ein und gibt zugleich eine nachvollziehbare Rückmeldung zum Fortschritt bereits initiiertter Maßnahmen der Nachhaltigkeitssteuerung.

Neben ökologischen Themen adressiert der Bericht auch die Verantwortung im sozialen Bereich. Dazu zählen insbesondere die Achtung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI). Unsere Unternehmenswerte bilden hierfür einen verbindlichen Orientierungsrahmen und prägen sowohl die interne Zusammenarbeit als auch die Erwartungen an Geschäftspartner und Lieferanten. Für das Jahr 2026 ist vorgesehen, diese Handlungsfelder weiter zu systematisieren, unter anderem durch strukturierte Lern- und Sensibilisierungsformate, transparente Personal- und Vergütungslogiken, auch im Kontext der europäischen Entgelttransparenzanforderungen, sowie ein gestärktes Monitoring inklusive geeigneter Beschwerde- und Hinweiswege.



Ein weiterer zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsaktivitäten ist die nachhaltige Beschaffung. Als Handelsunternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung entlang der Lieferkette. Der Anspruch ist es, ökologische und soziale Aspekte systematisch in Beschaffungsentscheidungen zu integrieren und langfristige, verlässliche Partnerschaften mit Lieferanten aufzubauen. Nachhaltige Beschaffung bedeutet, Risiken in der Lieferkette frühzeitig zu identifizieren, Umwelt- und Sozialstandards verbindlich zu verankern und Transparenz über Herkunft, Materialien und Prozesse zu schaffen. Dabei wird ein pragmatischer und partnerschaftlicher Ansatz, der ökologische Verantwortung, soziale Mindeststandards und wirtschaftliche Effizienz miteinander verbindet, verfolgt.

Insgesamt soll der Nachhaltigkeitsbericht 2025 als zentrales Kommunikationsinstrument für externe Stakeholder nachvollziehbar darstellen, wie Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette übernommen werden kann, Risiken realistisch eingeordnet werden und Nachhaltigkeitsziele so ausgestaltet werden, dass sie zu einer robusten und wirtschaftlich tragfähigen Unternehmensentwicklung beitragen. Gleichzeitig dient er auch als internes Steuerungs- und Orientierungsinstrument, das den Mitarbeitenden bei der Umsetzung der definierten Ziele unterstützt und eine gemeinsame Grundlage für die kommenden Aufgaben schafft. Unser Handeln orientiert sich dabei an den globalen Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (→ siehe Abbildung 2).



Abbildung 2: Agenda 2030

2 Umweltmanagementsystem als Weg zur CO₂-Neutralität

2.1 Unsere Umweltziele als Kompass für die Zukunft

Die J.Führ GmbH hat im Jahr 2025 ihr Umweltmanagement weiter professionalisiert und dabei die eigene Umweltpolitik in konkrete, messbare und jährlich überprüfbare Ziele überführt. Mit einem klaren Fokus auf Energieeffizienz, Ressourcenschonung, nachhaltige Materialien und klimafreundliche Mobilität richten wir unser Handeln konsequent auf eine langfristige Reduktion unserer Umweltauswirkungen aus.

Seit 2025 erfassen wir systematisch alle wesentlichen Umweltkennzahlen wie Energieverbrauch, Heizkosten, Abfallmengen, Wiederverwendungsquoten von Verpackungsmaterialien sowie CO₂-Emissionen. Diese Daten bilden nun die Grundlage für unser Umweltzielsystem 2026 und ermöglichen eine transparente Bewertung unserer Fortschritte. Die Datenerhebung erfolgt nach einheitlich definierten Kriterien und wird regelmäßig auf Plausibilität geprüft. Damit stellen wir sicher, dass Entscheidungen auf einer belastbaren und nachvollziehbaren Datenbasis getroffen werden.



Abbildung 3: Umweltziele 2026

Ein zentraler Meilenstein war die Einführung unserer Umweltzielmatrix, welche die Schwerpunkte Energie, Abfallmanagement, nachhaltige Verpackungen, Logistik, Mobilität und erneuerbare Energien umfasst (→ siehe Abbildung 3). Die Umsetzung dieser Ziele wird durch regelmäßige interne Audits, quartalsweise Bereichskontrollen sowie ein weiterentwickeltes Schulungsprogramm begleitet, das das Umweltbewusstsein aller Mitarbeitenden stärken soll.

Im Bereich Energie konnten wir bereits spürbare Fortschritte erzielen. Der Einsatz energiesparender LED-Leuchtmittel und IT-Systeme und der schrittweise Ausbau von Ökostrom tragen zu einer signifikanten Senkung unseres Stromverbrauchs bzw. zur Reduktion der Treibhausgasemission bei. Zusätzlich arbeiten wir daran, den Heizenergieverbrauch zu optimieren, um weitere Einsparpotenziale zu erschließen. Die Bewertung der CO₂-Emissionen erfolgt auf Basis anerkannter Emissionsfaktoren. Aufgrund der Unternehmensstruktur liegt der Schwerpunkt derzeit auf Scope-1- und Scope-2-Emissionen; relevante Scope-3-Emissionen werden schrittweise ergänzt.

Auch bei Materialien und Verpackungen haben wir 2025 wichtige Schritte realisiert: Die konsequente Wiederverwendung von Kartonagen, der Einsatz von Graskarton-Verpackungen sowie die vollständige Umstellung unserer Branding-Materialien auf recycelte Rohstoffe stärken unsere Kreislaufwirtschaft. Ergänzend wurde ein strukturiertes Abfall- und Recyclingmonitoring aufgebaut, das u. a. die monatlich gewogenen Kartonabfallmengen erfasst und damit eine belastbare Datengrundlage für zukünftige Reduktionsziele schafft.

Unsere Logistikprozesse entwickeln wir ebenfalls kontinuierlich weiter, u. a. durch die Prüfung alternativer Transportwege, die stärkere Nutzung emissionsärmerer Speditionsdienstleister sowie CO₂-Kompensationsmaßnahmen für unvermeidbare Emissionen.

Mit Blick auf die Mitarbeitermobilität fördern wir verstärkt klimafreundliche Arbeitswege durch Diensträder und ÖPNV-Zuschüsse. Gleichzeitig bereiten wir die Erfassung von Scope-3-Mobilitätsemissionen (Pendlerverhalten der Mitarbeitenden) vor, um künftig ein vollständiges Bild unserer CO₂-Emissionen zu erhalten.



Basierend auf den im Jahr 2025 erzielten Ergebnissen sowie der aktuellen Entwicklung der Umweltkennzahlen richten wir den Fokus für das Jahr 2026 auf die weitere Konsolidierung und gezielte Verbesserung der Umweltleistung. Die angestrebte CO₂-Neutralität bis 2035 basiert auf einem schrittweisen Reduktionspfad. Priorität haben hierbei Maßnahmen zur Emissionsvermeidung und -reduktion und Kompensationen stellen dann eine nachgelagerte Ergänzung dar.

2.2 Umweltperformance in Zahlen

Aufgrund der Einordnung des Unternehmens als klein bis mittelständiges Unternehmen können einzelne Maßnahmen oder strukturelle Änderungen einen überproportionalen Einfluss auf Kennzahlen haben. Die KPIs werden daher stets im Kontext der Unternehmensentwicklung interpretiert. Dabei verfolgen wir klare Ziele zur Optimierung unserer Umweltleistung im Jahr 2026. Die wichtigsten Kennzahlen (KPIs) geben Einblicke in Energieverbrauch, CO₂-Emissionen, Abfallmanagement und Recyclingquote (→ siehe Tabelle 1).

KPI	Vorjahr	Aktuelles Jahr	Ziel in 2026
Gesamte verbrauchte Energie	35233 kWh	25188 kWh	22669,2 kWh (-10%)
Gesamte verbrauchte Energie pro Umsatz	35233 kWh/9Mio = 0,0039 kWh/€	25188 kWh/9Mio = 0,0027 kWh/€	22669,2 kWh/9Mio m ² = 0,0025 kWh/€
Gesamte verbrauchte Energie pro Mitarbeiter (MA)	35233 kWh/27 MA = 1304,92 kWh/MA	25188 kWh/27 MA = 932,88 kWh/MA	22669,2 kWh/25 MA = 906,768kWh/MA
CO₂-Ausstoß (Scope1)	156 t	48,38 t	45 t (-7%)
CO₂-Ausstoß (Scope 2)	61 t	51,61 t	49 t (- 5%)
Anteil erneuerbarer Energie	100%	100%	100%
Menge erzeugten Verpackungsabfalls	2550 kg	1627,04 kg	1545,68 kg (-5%)



Anteil der wiederverwerteten Verpackungsabfälle:	62%	32%	40% (+8%)
Menge des Elektroschrotts:	1275 kg	519kg	470 kg (-10%)
Anteil des recycelten Elektroschrotts:	18%	18%	20%

Tabelle 1: KPIs im Umweltmanagement

Nachfolgend werden die wesentlichen Trends und Fortschritte hervorgehoben:

- **Energieverbrauch und Effizienz:**

Der Gesamtenergieverbrauch konnte gegenüber dem Vorjahr um **28,5 %** gesenkt werden und belief sich zum Jahresende 2025 auf **25.188 kWh**. Diese deutliche Reduktion ist maßgeblich auf die konsequente Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen, insbesondere die LED-Umrüstung sowie optimierte IT-Betriebsmodi, zurückzuführen. Ergänzend trug ein spürbar gestiegenes Bewusstsein der Mitarbeitenden für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie zu diesem Ergebnis bei. Trotz unverändert stabiler Geschäftstätigkeit gelang es somit, den absoluten Energieverbrauch nachhaltig und signifikant zu reduzieren.

Auch bezogen auf den wirtschaftlichen Output zeigt sich eine deutliche Effizienzsteigerung: Der Energieverbrauch je Euro Umsatz konnte von 0,0039 kWh/€ auf 0,0028 kWh/€ reduziert werden. Dies unterstreicht die Entkopplung von Energieverbrauch und Umsatzentwicklung.

Für das Jahr 2026 verfolgen wir das Ziel, den Gesamtenergieverbrauch um 10 % zu senken und die Energieeffizienz je Umsatz auf 0,0025 kWh/€ zu verbessern. Diese Zielwerte sind in der Umweltzielmatrix dokumentiert und werden jährlich überprüft.

- **CO₂-Emissionen:**

- **Scope 1 (direkte Emissionen):**

Die direkten Emissionen der J.Führ GmbH resultieren überwiegend aus der Beheizung der genutzten Gebäude über eine zentrale Ölheizung.



Die zugrunde liegenden Heizkostenabrechnungen werden durch den Vermieter zeitversetzt bereitgestellt und beziehen sich jeweils auf den vorangegangenen Verbrauchszeitraum. Die Abrechnung für den Verbrauch im Jahr 2024 lag dem Unternehmen daher erst Ende 2025 vollständig vor. Auf Basis dieser Abrechnungsdaten wurde der der J.Führ GmbH zuzuordnende Wärmeverbrauch ermittelt. Daraus ergeben sich für das Berichtsjahr 2024 direkte Emissionen in Höhe von 48,3 t CO₂e. Gegenüber dem zuvor ausgewiesenen Wert von 156 t CO₂e entspricht dies einer Reduktion von rund 69 %. Die Abweichung ist auf die nun vorliegende verbrauchsbasierte Abrechnung und präzisere energetische Abgrenzung zurückzuführen und stellt keine reale strukturelle Emissionsveränderung dar.

- **Scope 2 (indirekte energiebezogene Emissionen):**

Die Scope-2-Emissionen der J.Führ GmbH beliefen sich im Jahr 2024 auf 61 t CO₂e. Im Jahr 2025 reduzierten sich die Scope-2-Emissionen auf 51,61 t CO₂e. Dies entspricht einer Reduktion von rund 15 % gegenüber dem Vorjahr.

Die Entwicklung zeigt eine verbesserte energiebezogene Performance im Bereich des Strombezugs.

- **Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen):**

Für das Jahr 2024 lagen ausschließlich aggregierte Emissionsdaten vor, die keine differenzierte Ausweisung einzelner Scope-3-Kategorien erlaubten. Im Jahr 2025 wurden die Scope-3-Emissionen erstmals systematisch nach relevanten Kategorien erfasst und beliefen sich insgesamt auf 1.329,29 t CO₂e. Den größten Anteil stellten die eingekauften Waren und Dienstleistungen dar. Die Emissionen aus Downstream-Transport und Verteilung (Logistik) betrugen 128,01 t CO₂e.

Die Emissionsberechnung erfolgte mithilfe des Small Business Carbon Calculator (SME Climate Hub / EQUIPOISE) auf Grundlage der zum Berichtszeitpunkt verfügbaren Aktivitätsdaten und Emissionsfaktoren.



- **Abfallmanagement:**

Die Menge der erzeugten Verpackungsabfälle konnte im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr deutlich reduziert werden. Während im Vorjahr noch 2.550 kg Verpackungsabfälle anfielen, sank die Abfallmenge im aktuellen Jahr auf 1.627,04 kg. Dies entspricht einer Reduktion von rund 36 % und ist insbesondere auf die verstärkte Wiederverwendung von Kartonagen, den Einsatz nachhaltiger Verpackungsmaterialien sowie optimierte Verpackungsprozesse zurückzuführen. Für das Jahr 2026 ist eine weitere Reduzierung der Verpackungsabfälle auf 1.545,68 kg vorgesehen, was einer zusätzlichen Verringerung um etwa 5 % entspricht.

Der Anteil der wiederverwendeten Verpackungsabfälle lag im Jahr 2025 bei 32 %. Dieser Wert liegt unter dem Vorjahresniveau, ist jedoch vor dem Hintergrund der insgesamt deutlich gesunkenen Abfallmenge zu betrachten. Bis 2026 soll der Wiederverwendungsanteil gezielt auf 40 % gesteigert werden. Dies entspricht einer Verbesserung um 8 Prozentpunkte und soll durch weitere Prozessoptimierungen im Lager, eine konsequentere Mehrfachnutzung von Kartonagen sowie die verstärkte Beschaffung wiederverwendbarer Verpackungen erreicht werden.

Die Menge des anfallenden Elektroschrotts konnte im Jahr 2025 erheblich reduziert werden. Gegenüber dem Vorjahr (1.275 kg) sank die Menge auf 519 kg, was einer Reduktion von rund 59 % entspricht. Diese Entwicklung ist vor allem auf eine geringere Ersatzbeschaffung, längere Nutzungszyklen von IT-Geräten sowie eine verbesserte Instandhaltung zurückzuführen. Für 2026 ist eine weitere Reduktion auf 470 kg vorgesehen (ca. -10 %).

Fokus für 2026

Aufbauend auf den im Jahr 2025 erzielten Fortschritten sowie der aktuellen Entwicklung der Umweltkennzahlen wird der Schwerpunkt für das Jahr 2026 auf die weitere Konsolidierung bestehender Maßnahmen und die gezielte Verbesserung der Umweltleistung gelegt.

- **Energieverbrauch und Energieeffizienz:**

Ziel ist die weitere Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs auf 22.669,2 kWh (-10 % gegenüber 2025). Parallel dazu soll der Energieverbrauch pro Umsatz sowie pro



Mitarbeitenden nachhaltig gesenkt und stabilisiert werden. Die Zielerreichung wird insbesondere durch fortlaufende Effizienzmaßnahmen in den Bereichen Beleuchtung, IT-Betrieb, Gebäudenutzung sowie durch eine kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden unterstützt.

- **CO₂-Emissionen:**

Der Fokus 2026 liegt auf der **weiteren Stabilisierung und moderaten Reduktion der direkten Emissionen (Scope 1)** aus der Gebäudeheizung, der **Fortführung der Reduktion energiebezogener Scope-2-Emissionen (Strombezug)** sowie auf der **Verbesserung der Datentiefe und Steuerbarkeit wesentlicher Scope-3-Emissionen**, insbesondere in den Bereichen Einkauf und Logistik.

- **Abfallmanagement und Recycling:**

Ein weiterer Fokus liegt auf der Verbesserung der Recyclingquoten, insbesondere bei Verpackungsabfällen und Elektroschrott. Gleichzeitig sollen die insgesamt erzeugten Abfallmengen durch optimierte Prozesse, bewusste Materialauswahl und eine verstärkte Trennung weiter reduziert werden.

2.3 **Mobilität, Logistik und Ressourcennutzung**

1. **CO₂-Neutralität bis 2035:**

Förderung der E-Mobilität unserer Mitarbeitenden: Einführung von Diensträdern und Unterstützung beim Umstieg auf Elektrofahrzeuge. Zudem übernehmen wir die Kosten für den öffentlichen Nahverkehr, um die CO₂-Emissionen durch Pendelverkehr zu reduzieren.

2. **CO₂-Kompensation in der Lieferkette:**

Zahlungen für Ausgleichsabgaben und die aktive Unterstützung von Naturschutzprojekten, wie der Renaturierung von Moorflächen, um CO₂-Senken zu schaffen.

3. **Steigerung des Anteils recycelter Materialien:**

Reduktion der Verpackungsabfallmenge auf 1.545,68 kg (-5 %), Erhöhung des Anteils wiederverwerteter Verpackungsabfälle auf 40 %, Senkung der Elektroschrottmenge



auf ca. 470 kg (–10 %), sowie Steigerung der Recyclingquote von Elektroschrott auf 20 %.

2.3.1 Umweltmaßnahmen im Alltag von der Beschaffung bis zur Logistik

1. Nachhaltige Energie und Ressourcennutzung:

- Einsatz von LED-Leuchtmitteln, die den Energieverbrauch erheblich reduzieren. Ältere Leuchtmittel werden konsequent durch energieeffiziente Alternativen aus unserer Produktpalette ersetzt.
- Nutzung von grünem Strom aus 100 % erneuerbaren Energien.

2. Materialkreislauf und Abfallmanagement:

- Strikte Abfalltrennung und Rückführung von Wertstoffen in den Recyclingkreislauf, insbesondere bei Elektronikschrott, Papier und Holzpaletten.
- Verpflichtung zur Wiederverwendung von Holzpaletten und Verzicht auf imprägniertes Holz, um die Belastung durch PFAS zu vermeiden.

3. Nachhaltige Beschaffung und Logistik:

- Umweltfreundliche Materialien: Verpackungen aus recyceltem Plastik und Klebebänder mit Umweltabzeichen.
- Druckerrichtlinie: Vermeidung unnötiger Ausdrücke und Verwendung von umweltfreundlichem Papier für notwendige Druckaufträge.

2.3.2 Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft

Mit diesen Maßnahmen ist die J.Führ GmbH bestrebt, nicht nur eigene Umweltziele zu erreichen, sondern auch ein Vorbild für nachhaltiges Wirtschaften zu sein. Wir glauben fest daran, dass Fortschritte in den Bereichen Ressourcenschonung, CO₂-Reduktion und Recycling langfristig nicht nur den ökologischen Fußabdruck minimieren, sondern auch unseren Geschäftserfolg sichern. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Partnern und Lieferanten setzen wir uns dafür ein, unsere Vision einer nachhaltigen Zukunft Wirklichkeit werden zu lassen.



3 Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung

3.1 Unsere Werte als Fundament für Menschenrechte und Inklusion

Die Unternehmenskultur der J.Führ GmbH basiert auf klar definierten Werten, die unser tägliches Handeln leiten und die Grundlage für ein verantwortungsbewusstes Miteinander bilden. Wertschätzung für jeden Einzelnen fördert eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit, während Verlässlichkeit und Gewissenhaftigkeit sichere Arbeitsbedingungen schaffen und die Einhaltung getroffener Zusagen sicherstellen. Vertrauen und Authentizität prägen ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt willkommen ist und unterschiedliche Perspektiven als Bereicherung verstanden werden. Flexibilität und Lernbereitschaft ermöglichen Offenheit gegenüber neuen Ideen und fördern Chancengleichheit innerhalb des Unternehmens.

Diese Werte sind für uns nicht nur Ausdruck unserer Unternehmenskultur, sondern bilden den verbindlichen Orientierungsrahmen für unsere Richtlinien, Prozesse und Maßnahmen im Bereich Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen sowie Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI). Auf dieser Grundlage übernehmen wir Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte, die Sicherstellung fairer Arbeitsstandards und die Förderung eines diskriminierungsfreien und inklusiven Arbeitsumfelds.

Als Unternehmen sind wir davon überzeugt, dass die Wahrung der Menschenrechte sowie die aktive Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion zentrale Bestandteile unserer gesellschaftlichen Verantwortung und unserer nachhaltigen Unternehmensentwicklung sind. Durch klare Grundsätze, transparente Prozesse und eine wertschätzende Zusammenarbeit schaffen wir ein Umfeld, das Respekt, Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Lieferanten sicherstellt.

Zweck des Berichts

Dieser Bericht dient der strukturierten Darstellung unserer Verpflichtungen, Maßnahmen und Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte und DGI. Er schafft Transparenz über die Umsetzung unserer Grundsätze entlang der gesamten Wertschöpfungskette und bildet zugleich die Grundlage für die regelmäßige interne Überprüfung sowie für externe Bewertungen im Rahmen von Nachhaltigkeits- und Ratingverfahren. Die dargestellten



Inhalte basieren auf bestehenden Richtlinien, gelebten Prozessen und messbaren Kennzahlen und werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

Der Bericht wird nach Fertigstellung durch die Geschäftsführung geprüft und freigegeben. Die in diesem Bericht beschriebenen Grundsätze gelten für alle Mitarbeitenden der J.Führ GmbH sowie, in angepasster Form, für unsere Geschäftspartner und Lieferanten.

Verpflichtung der Unternehmensleitung

Die Geschäftsführung der J.Führ GmbH übernimmt die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte, die Einhaltung fairer Arbeitsstandards sowie die Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) im gesamten Unternehmen. Diese Themen sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und fließen in relevante unternehmerische Entscheidungen und Prozesse ein.

Die Geschäftsführung setzt klare Erwartungen an Führungskräfte und Mitarbeitende und versteht sich dabei als Vorbild für ein respektvolles, diskriminierungsfreies und inklusives Arbeitsumfeld. Die Umsetzung der definierten Grundsätze und Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und im Rahmen interner Auswertungen sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung bewertet.

Mit dieser klaren Verantwortungsübernahme stellt die Geschäftsführung sicher, dass die Achtung der Menschenrechte sowie Diversität, Gleichstellung und Inklusion nicht nur als Werte verstanden werden, sondern dauerhaft und wirksam in der Unternehmenspraxis verankert sind.

3.2 Normativer Rahmen und Zielsystem für Menschenrechte und DGI

Grundsätze und Richtlinien zu Menschenrechten und Arbeitsstandards: Die J.Führ GmbH bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte sowie zu fairen, sicheren und gesetzeskonformen Arbeitsbedingungen. Diese Grundsätze sind im unternehmensweit gültigen Code of Conduct verankert, der die unternehmerische soziale Verantwortung des Unternehmens umfassend beschreibt. Der Code of Conduct gilt für alle Mitarbeitenden der J.Führ GmbH sowie, in angepasster Form, für unsere Geschäftspartner und Lieferanten.



Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden in einem Arbeitsumfeld tätig sind, das von Respekt, Sicherheit und Fairness geprägt ist. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu Arbeitszeiten, Vergütung und Arbeitsschutz ist für uns selbstverständlich. Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie jede Form von Menschenhandel werden strikt abgelehnt. Die Vereinigungsfreiheit unserer Mitarbeitenden wird im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen respektiert.

Unsere Richtlinien werden in verständlicher Sprache formuliert, um sicherzustellen, dass sie von allen Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Muttersprache oder ihrem kulturellen Hintergrund verstanden werden können. Bei individuellen Herausforderungen, etwa im Zusammenhang mit Behörden oder administrativen Anforderungen, unterstützen wir Mitarbeitende aktiv.

Anti-Diskriminierung und Gleichbehandlung: Chancengleichheit, gegenseitiger Respekt und ein wertschätzendes Miteinander sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung, sexueller Identität oder anderer persönlicher Merkmale werden nicht toleriert.

Zur nachhaltigen Verankerung dieser Grundsätze wird ab Anfang 2026 eine unternehmensweite Lernreise zum respektvollen Miteinander, zur Gleichbehandlung und zur Förderung von Inklusion eingeführt. Ziel dieser Lernreise ist es, Mitarbeitende und Führungskräfte kontinuierlich zu sensibilisieren und die Themen dauerhaft im Arbeitsalltag zu verankern.

Neue Richtlinien und Projekte werden im Vorfeld mit den Führungskräften besprochen und durch gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen begleitet, um eine einheitliche und faire Umsetzung im gesamten Unternehmen sicherzustellen.

Ziele im Bereich Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI)

Die J.Führ GmbH verfolgt das Ziel, ein vielfältiges, inklusives und chancengerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unsere Ziele orientieren sich an der Größe und Struktur des Unternehmens und werden regelmäßig überprüft.



1. Gleichstellung und faire Vergütung

- Förderung von Chancengleichheit bei der Besetzung neuer oder freiwerdender Führungspositionen
- Transparente und faire Vergütungsstrukturen ohne systematische geschlechtsspezifische Unterschiede
- Einführung einer neuen Gehaltsstruktur, die sich an den Grundsätzen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie orientiert
- Klare Gehaltsbänder sowie definierte Entwicklungsstufen (z. B. Junior, Advanced, Senior), die Transparenz über Vergütung, Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungswege schaffen

2. Arbeitszeitmodelle und Vereinbarkeit

- Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Einführung eines Pilotprojekts zur Arbeitszeitreduktion ab 2026, bei dem die reguläre Vollzeit auf 37,5 Stunden pro Woche reduziert wird; Teilzeitmodelle werden entsprechend prozentual angepasst
- Ziel dieses Pilotprojekts ist es, die Effizienz zu steigern, Mitarbeitende zu entlasten, die Work-Life-Balance zu verbessern sowie die Attraktivität des Vollzeitmodells für bestehende Teilzeitkräfte und neue Fachkräfte zu erhöhen

3. Inklusion und individuelle Teilhabe

- Individuelle Anpassung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten in Abhängigkeit von Aufgabe, Qualifikation und persönlichen Bedürfnissen
- Ermöglichung von Teilzeitmodellen auch in höher qualifizierten und verantwortungsvollen Rollen
- Unterstützung von Mitarbeitenden bei individuellen Herausforderungen, z. B. durch Begleitung bei behördlichen Prozessen oder administrativen Anforderungen
- Sicherstellung klarer Ansprechpartnerstrukturen: Der Bereich Human Resources fungiert als zentrale Anlaufstelle für alle Belange rund um Gleichstellung, Inklusion und persönliche Anliegen

Inklusion verstehen wir als fortlaufenden Prozess. Ziel ist es, allen Mitarbeitenden, unabhängig von persönlichen Voraussetzungen oder Lebenssituationen, eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.



Orientierung an Standards und Weiterentwicklung

Zur Ausrichtung und Weiterentwicklung unserer Maßnahmen orientieren wir uns an anerkannten internationalen Standards, darunter die Internationale Charta der Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie die Prinzipien des UN Global Compact. Diese Standards dienen als Referenzrahmen für unsere Richtlinien und Maßnahmen.

Darüber hinaus wurde die J.Führ GmbH mit dem Hamburger Familiensiegel ausgezeichnet. Diese Auszeichnung bestätigt unser Engagement für eine familienfreundliche Personalpolitik und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstreicht unseren Anspruch, unterschiedlichen Lebensmodellen gerecht zu werden.

3.3 Risikomanagement für Menschenrechte und Inklusion**Identifikation von Risiken**

Die J.Führ GmbH verfolgt einen strukturierten Ansatz zur Identifikation potenzieller Risiken im Bereich Menschenrechte sowie Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI). Ziel ist es, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und präventiv zu adressieren.

Zur Risikoidentifikation werden verschiedene interne und externe Instrumente eingesetzt. Dazu zählen regelmäßige interne Überprüfungen arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen, Mitarbeitergespräche sowie anonyme Mitarbeiterbefragungen, die Hinweise auf mögliche Benachteiligungen, Belastungen oder strukturelle Risiken liefern können. Ergänzend werden Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen genutzt, um das Bewusstsein für menschenrechtliche und DGI-relevante Themen zu stärken und mögliche Risiken sichtbar zu machen.

Auch entlang der Lieferkette werden potenzielle Risiken berücksichtigt. Hierzu dienen insbesondere Lieferantenbefragungen, Selbstauskünfte sowie die Auswertung von Audit-Ergebnissen, um Hinweise auf mögliche Verstöße gegen soziale oder arbeitsrechtliche Standards zu identifizieren.



Bewertung und Priorisierung von Risiken

Identifizierte Risiken werden im nächsten Schritt hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Auswirkungen bewertet. Dabei werden sowohl interne Faktoren (z. B. Arbeitsorganisation, Führungsstrukturen, Arbeitsbelastung) als auch externe Faktoren (z. B. Herkunftsländer von Lieferanten, Art der Tätigkeit) berücksichtigt.

Auf dieser Grundlage erfolgt eine Priorisierung der Risiken, um Maßnahmen gezielt dort einzusetzen, wo ein erhöhter Handlungsbedarf besteht. Die Bewertung erfolgt unter Einbindung der Personalabteilung als zentrale Koordinationsstelle und in Abstimmung mit den jeweiligen Führungskräften.

Maßnahmen zur Risikominimierung

Zur Minimierung identifizierter Risiken setzt die J.Führ GmbH auf präventive und reaktive Maßnahmen. Präventiv wirken insbesondere klare Richtlinien, transparente Prozesse sowie regelmäßige Kommunikation und Schulungen. Dazu zählen unter anderem Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gleichbehandlung, respektvollem Miteinander und arbeitsrechtlichen Grundlagen.

Im Bereich der Personalprozesse werden strukturierte und transparente Verfahren eingesetzt, um Diskriminierungsrisiken zu minimieren. Dazu gehören standardisierte Rekrutierungsprozesse, klare Bewertungsmaßstäbe sowie die bewusste Berücksichtigung möglicher unbewusster Vorurteile (Unconscious Bias).

Entlang der Lieferkette werden Risiken durch Lieferantenerklärungen, Fragebögen und, bei erhöhtem Risiko, durch vertiefte Prüfungen adressiert. Bei festgestellten Abweichungen werden entsprechende Maßnahmen vereinbart und deren Umsetzung nachverfolgt.

Überprüfung und Weiterentwicklung

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Erkenntnisse aus Mitarbeitergesprächen, Befragungen, internen Auswertungen sowie aus der Zusammenarbeit mit Lieferanten fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung der bestehenden Prozesse ein.



Zur Stärkung der Transparenz und der frühzeitigen Risikoerkennung wurde ein anonymer Beschwerdekanal eingerichtet. Über diesen können Mitarbeitende Hinweise auf mögliche Verstöße gegen menschenrechtliche oder DGI-bezogene Grundsätze geben. Eingehende Hinweise werden geprüft und fließen in die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen ein.

Durch diesen systematischen Ansatz stellt die J.Führ GmbH sicher, dass Risiken nicht nur erkannt, sondern aktiv gesteuert und langfristig reduziert werden.

3.4 Umsetzung und Fortschritte im Schutz der Menschenrechte

Schutz von Arbeitsrechten im Unternehmen

Die J.Führ GmbH setzt verschiedene Maßnahmen um, um die Arbeitsrechte ihrer Mitarbeitenden wirksam zu schützen und faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Die Vergütung der Mitarbeitenden orientiert sich an den regionalen Markt- und Branchenstandards sowie an klar definierten Stellenprofilen. Arbeitszeiten und Pausenregelungen werden im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt und durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem transparent dokumentiert.

Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen wird regelmäßig überprüft. Mitarbeitende haben jederzeit die Möglichkeit, Fragen oder Anliegen zu arbeitsrechtlichen Themen an die Personalabteilung zu richten. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass potenzielle Probleme frühzeitig erkannt und adressiert werden können.

Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden haben einen hohen Stellenwert. Eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit begleitet den Betrieb und führt regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsbedingungen durch. Ergänzend finden jährliche Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt, um das Bewusstsein für sicheres Arbeiten kontinuierlich zu stärken.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden zusätzliche Maßnahmen angeboten, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Dazu zählen unter anderem arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärztin sowie



Angebote zur Förderung des körperlichen und mentalen Wohlbefindens. Hierzu gehören beispielsweise mentales Coaching, gesundheitsbezogene Informationsangebote und präventive Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Resilienz.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, gesundheitliche Risiken zu reduzieren, die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten und ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern.

Umsetzung von Menschenrechtsstandards in der Lieferkette

Neben der internen Verantwortung berücksichtigt die J.Führ GmbH auch menschenrechtliche Aspekte entlang der Lieferkette. Lieferanten werden verpflichtet, sich zur Einhaltung grundlegender sozialer, arbeitsrechtlicher und menschenrechtlicher Standards zu bekennen. Dies erfolgt unter anderem durch schriftliche Verpflichtungserklärungen und die Anerkennung des unternehmenseigenen Code of Conduct.

Zur Identifikation potenzieller Risiken werden strukturierte Lieferantenbefragungen und Selbstauskünfte eingesetzt. Bei erhöhtem Risiko oder im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung werden vertiefte Prüfungen durchgeführt, die auch Vor-Ort-Audits umfassen können. Die Ergebnisse dieser Prüfungen werden ausgewertet und bei Bedarf werden gemeinsam mit den Lieferanten geeignete Maßnahmen zur Verbesserung vereinbart.

Darüber hinaus verfolgt die J.Führ GmbH einen kooperativen Ansatz in der Zusammenarbeit mit ihren Lieferanten. Ziel ist es, durch Dialog, Beratung und gegebenenfalls Schulungsangebote die Einhaltung menschenrechtlicher Standards langfristig zu stärken und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

3.5 Gelebte Diversität und Chancengleichheit

Gleichstellung und faire Vergütung

Die J.Führ GmbH setzt sich für Chancengleichheit und eine faire, transparente Vergütung ein. Zur Förderung von Gleichstellung werden bei der Besetzung neuer oder freiwerdender Führungspositionen Frauen systematisch berücksichtigt. Ziel ist es, gleiche Entwicklungschancen unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen und strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden.



Arbeitszeitmodelle und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein fester Bestandteil der Personalpolitik der J.Führ GmbH und tragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten im Rahmen der betrieblichen Anforderungen individuell zu gestalten. Dadurch wird eine gleichberechtigte Teilhabe unabhängig von Rolle, Tätigkeit oder persönlicher Lebenssituation ermöglicht.

Ab 2026 wird zusätzlich ein Pilotprojekt zur Arbeitszeitreduktion eingeführt. Die reguläre Vollzeitarbeitszeit wird auf 37,5 Stunden pro Woche reduziert, während sich Teilzeitmodelle entsprechend prozentual anpassen. Mit diesem Projekt verfolgt das Unternehmen das Ziel, die Effizienz zu steigern, Mitarbeitende zu entlasten und die Work-Life-Balance nachhaltig zu verbessern. Gleichzeitig soll die Attraktivität des Vollzeitmodells für bestehende Teilzeitkräfte sowie für neue Fachkräfte erhöht werden.

Inklusion und individuelle Teilhabe

Inklusion verstehen wir als kontinuierlichen Prozess, der sich an den individuellen Bedürfnissen und Lebenssituationen der Mitarbeitenden orientiert. Arbeitsplätze werden sowohl inhaltlich als auch zeitlich an die jeweilige Aufgabe und persönliche Voraussetzungen angepasst. Dadurch wird es ermöglicht, auch in qualifizierten und verantwortungsvollen Rollen Teilzeitmodelle umzusetzen.

Bei Bedarf werden physische Arbeitsplätze angepasst oder Aufgabenprofile weiterentwickelt, um eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen Mitarbeitende aktiv bei individuellen Herausforderungen, beispielsweise durch Hilfestellungen bei administrativen oder behördlichen Prozessen.

Die Personalabteilung fungiert als zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um Gleichstellung, Inklusion und persönliche Anliegen und begleitet Mitarbeitende sowie Führungskräfte bei der Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

Sensibilisierung, Führung und Unternehmenskultur

Zur nachhaltigen Verankerung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion werden Führungskräfte und Mitarbeitende regelmäßig sensibilisiert. Neue Richtlinien und Projekte



werden im Vorfeld mit den Führungskräften abgestimmt und durch gezielte Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen begleitet.

Ab Anfang 2026 wird eine unternehmensweite Lernreise zum respektvollen Miteinander, zur Gleichbehandlung und zur Förderung von Inklusion eingeführt. Ziel dieser Lernreise ist es, ein gemeinsames Verständnis für diese Themen zu schaffen, Vorurteile abzubauen und eine wertschätzende, inklusive Unternehmenskultur dauerhaft im Arbeitsalltag zu verankern.

3.6 Messung und Steuerung zu Menschenrechten und DGI

Messung und Steuerung der Fortschritte

Die J.Führ GmbH misst und steuert die Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte sowie Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) anhand definierter Kennzahlen und qualitativer Erkenntnisse.

Die Erhebung der Kennzahlen erfolgt regelmäßig im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung. Ergänzend fließen qualitative Rückmeldungen aus Mitarbeitergesprächen, internen Auswertungen sowie anonymen Mitarbeiterbefragungen in die Bewertung ein. Auf diese Weise stellt die J.Führ GmbH sicher, dass Maßnahmen im Bereich Menschenrechte und DGI nicht isoliert betrachtet werden, sondern Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind.

Zentrale Kennzahlen (KPIs): Zur Bewertung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen werden unter anderem folgende Kennzahlen (→ siehe Tabelle 2) herangezogen:

- Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft sowie in Führungspositionen
- Anteil von Mitarbeitenden mit internationalem bzw. kulturell vielfältigem Hintergrund
- Anteil von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten
- Fluktuationsrate der Mitarbeitenden

Diese Kennzahlen ermöglichen es, Entwicklungen über mehrere Jahre hinweg zu vergleichen und strukturelle Veränderungen sichtbar zu machen. Ziel ist nicht die kurzfristige Erreichung einzelner Zielwerte, sondern eine nachhaltige, ausgewogene Entwicklung im Einklang mit der Unternehmensstruktur.



Zentrale Kennzahlen (KPIs)

KPI und Kennzahlen	Vorjahr	Aktuelles Jahr	Ziel in 2026
Anzahl der Mitarbeitenden mit internationalem/kulturellem Hintergrund	44%	50,98%	55%
Anteil der Frauen in der Belegschaft	59%	62%	65%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25%	33,33%	40%
Fluktuationsrate der Mitarbeitenden	7,4%	19,61%	8%
Anteil der Mitarbeitenden			
... in Teilzeit	44,44%	41,38%	30%
... in Vollzeit	55,56%	58,62%	70%

Tabelle 2: KPIs und Kennzahlen zur Belegschaft

Die Fluktuationsrate lag im aktuellen Betrachtungsjahr bei 19,61 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (7,4 %) deutlich gestiegen (→ siehe Abbildung 4). Aufgrund der überschaubaren Unternehmensgröße können einzelne Personalveränderungen die Fluktuationsrate prozentual stark beeinflussen. Die Kennzahl wird daher im Kontext qualitativer Erkenntnisse sowie struktureller Entwicklungen im Unternehmen betrachtet.

Die dargestellten Kennzahlen dienen der Beobachtung struktureller Entwicklungen in der Belegschaft und werden im Kontext der Unternehmensgröße und -struktur interpretiert. Aufgrund der überschaubaren Anzahl an Mitarbeitenden können einzelne Veränderungen, insbesondere bei Führungspositionen, prozentual stärker ins Gewicht fallen. Die KPIs werden daher nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit qualitativen Erkenntnissen und organisatorischen Rahmenbedingungen bewertet.



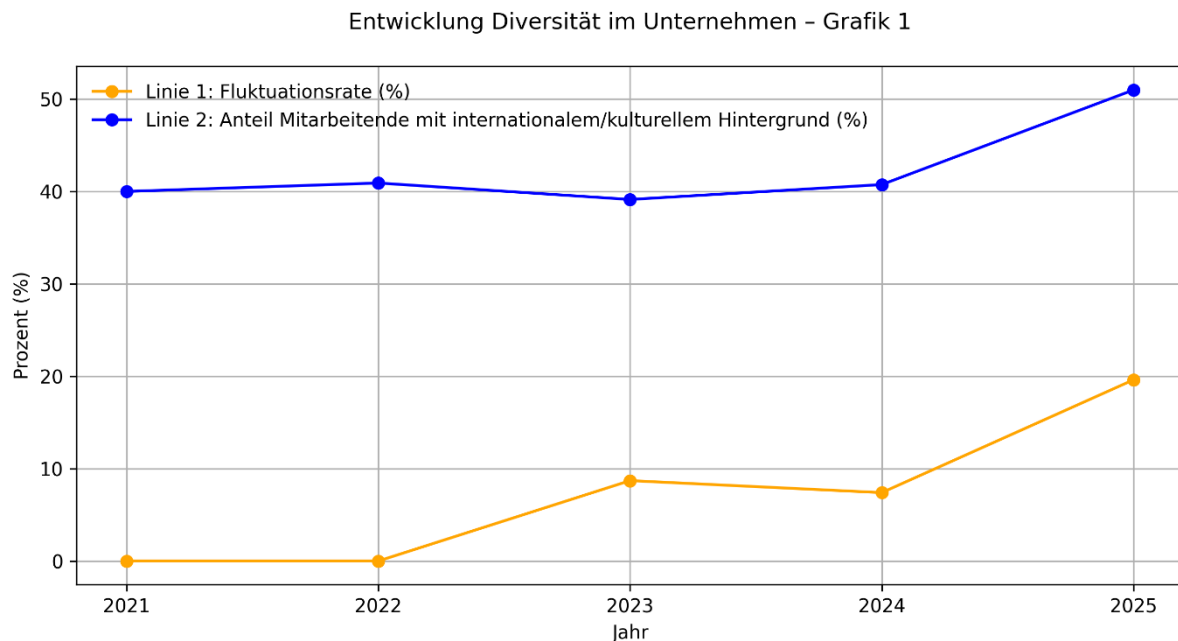


Abbildung 4: Kennzahlen Entwicklung der Diversität bei der J.Führ GmbH

Monitoring und Audits

Zur Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten sowie der Umsetzung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) setzt die J.Führ GmbH auf ein strukturiertes Monitoring und regelmäßige Überprüfungen. Die Ergebnisse des Monitorings werden regelmäßig intern ausgewertet und im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentiert. Ergänzend fließen Erkenntnisse aus Mitarbeitergesprächen, anonymen Mitarbeiterbefragungen sowie dem laufenden Austausch zwischen Führungskräften und der Personalabteilung in das Monitoring ein.

Der Zugang zu flexiblen Arbeitsmodellen wird dabei als qualitativer Steuerungsindikator betrachtet. Da flexible Arbeitszeiten, individuell angepasste Stundenmodelle und situatives Homeoffice allen Mitarbeitenden offenstehen und flächendeckend genutzt werden, wird auf eine prozentuale Abbildung verzichtet. Die Bewertung erfolgt anhand qualitativer Rückmeldungen sowie der Entwicklung von Fluktuation und Mitarbeiterzufriedenheit.

Entlang der Lieferkette kommen risikobasierte Prüfungen zum Einsatz, etwa durch Lieferantenbefragungen und Selbstauskünfte.

Zur Stärkung der Transparenz wurde ein anonymer Beschwerdekanal eingerichtet, über den Mitarbeitende Hinweise auf mögliche Missstände oder Verstöße melden können. Die Hinweise werden vertraulich geprüft und fließen in die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen ein.

Die Ergebnisse aus Monitoring und Audits werden regelmäßig intern ausgewertet und im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentiert.

3.7 Reflexion und Weiterentwicklung unserer sozialen Nachhaltigkeitsarbeit

Erfolge und positive Entwicklungen

Im vergangenen Berichtszeitraum konnten bei der J.Führ GmbH mehrere positive Entwicklungen in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) sowie Arbeitsorganisation verzeichnet werden. Besonders deutlich zeigt sich dies in der zunehmenden Vielfalt innerhalb der Belegschaft sowie in der Etablierung flexibler und individueller Arbeitsmodelle, die aktiv genutzt werden und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen (→ siehe auch Abbildung 5).

Ein weiterer Fortschritt liegt in der Stärkung transparenter und fairer Strukturen. Mit der Einführung einer neuen Gehaltsstruktur, die sich an den Grundsätzen der Entgelttransparenz orientiert, wird ein wichtiger Schritt zur Förderung von Gleichbehandlung und Nachvollziehbarkeit beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten unternommen. Ergänzend wurde der unternehmensweite Code of Conduct weiter als verbindliche Grundlage für verantwortungsvolles Handeln verankert.

Auch im Bereich Sensibilisierung und Unternehmenskultur wurden Fortschritte erzielt. Der offene Austausch zu Themen wie respektvolles Miteinander, Gleichbehandlung und Vielfalt ist fester Bestandteil der Zusammenarbeit und bildet die Grundlage für die geplante Lernreise, die diese Themen künftig noch nachhaltiger im Arbeitsalltag verankern soll.



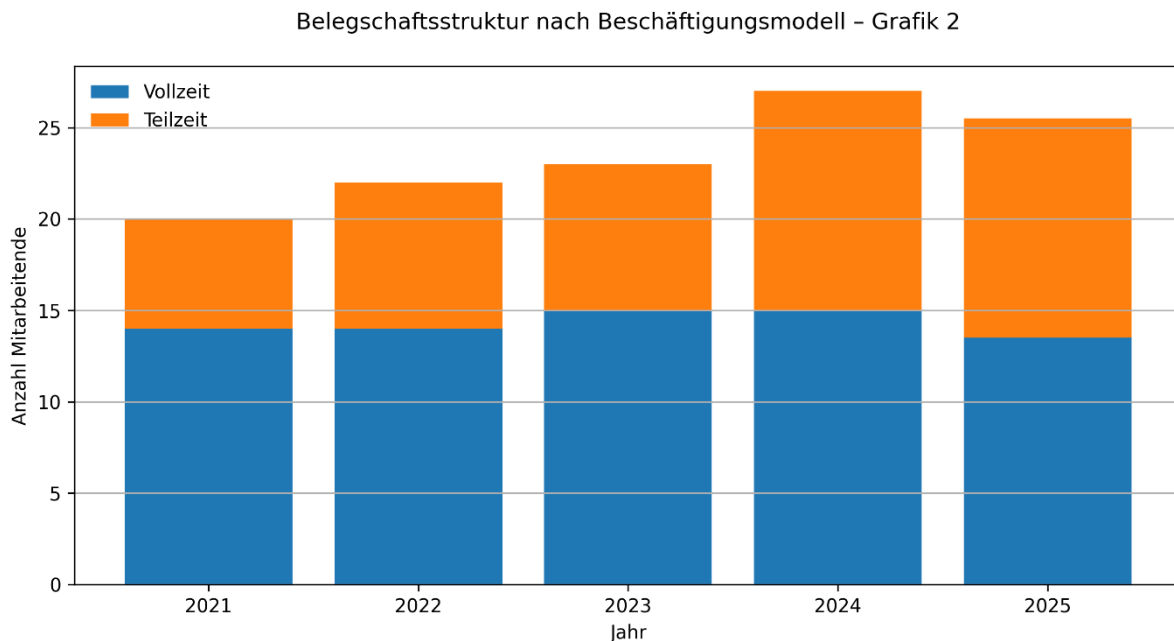


Abbildung 5: Belegschaftsstruktur nach Beschäftigungsmodell (2021–2025)

Herausforderungen und Lernpunkte

Trotz dieser positiven Entwicklungen zeigen sich auch Herausforderungen, die im Rahmen der Weiterentwicklung berücksichtigt werden. Eine zentrale Herausforderung liegt in der begrenzten Transparenz und Steuerbarkeit innerhalb vorgelagerter Lieferketten. Insbesondere bei Sub-Lieferanten ist der Zugang zu detaillierten Informationen über Arbeitsbedingungen und soziale Standards eingeschränkt, was zusätzliche Anstrengungen in der Risikoanalyse und Zusammenarbeit erfordert.

Auch die strukturierte Messbarkeit von qualitativen Themen wie Inklusion, Unternehmenskultur oder individueller Arbeitszeitgestaltung stellt eine Herausforderung dar. Nicht alle Fortschritte lassen sich sinnvoll in Kennzahlen abbilden, weshalb qualitative Rückmeldungen und der persönliche Austausch eine zentrale Rolle in der Bewertung spielen.

Ein weiterer Lernpunkt besteht darin, neue Strukturen und Richtlinien so zu gestalten, dass sie einerseits Orientierung bieten, andererseits aber die notwendige Flexibilität erhalten, die für ein kleines und dynamisches Unternehmen essenziell ist. Die Balance zwischen formalen Regelungen und individuell gelebten Lösungen bleibt daher ein fortlaufender Entwicklungsprozess.

Weiterentwicklung

Die gewonnenen Erkenntnisse aus Erfolgen und Herausforderungen fließen gezielt in die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen ein. Insbesondere der Ausbau transparenter Strukturen, die Weiterentwicklung der Lieferantenüberprüfung sowie die nachhaltige Verankerung von Sensibilisierungsmaßnahmen stehen im Fokus der kommenden Berichtsperiode.

Praxisbeispiel: Individuelle Arbeitsplatzgestaltung und Teilhabe

Ein Beispiel aus dem Arbeitsalltag verdeutlicht, wie individuelle Lösungen zur Sicherung von Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Eine langjährige Mitarbeiterin im Versandbereich arbeitete in Teilzeit und war neben operativen Tätigkeiten auch für administrative und organisatorische Aufgaben im Versand verantwortlich. Aufgrund körperlicher Belastungen konnte sie die operativen Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum nicht mehr vollständig ausüben und wurde hierbei bereits durch Kolleg:innen unterstützt.

Im Zuge neuer prozessualer Anforderungen und erhöhter Qualitätsanforderungen seitens eines Großkunden stieg der Arbeitsdruck im Versandbereich spürbar an. Die damit verbundene Fehleranfälligkeit belastete die Mitarbeiterin zunehmend. In einem offenen Gespräch mit der Personalabteilung brachte sie ihre Situation sowie ihre Sorgen offen zur Sprache.

Gemeinsam wurde daraufhin eine neue, an ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse angepasste Aufgabenverteilung entwickelt. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit wurde auf administrative Versandaufgaben, Prozessunterstützung und projektbezogene Tätigkeiten verlagert, die sie an einem festen Büroarbeitsplatz in ruhiger Arbeitsumgebung ausführt. Ergänzend unterstützt sie an ausgewählten Tagen weiterhin operative Tätigkeiten im Versand, jedoch in Bereichen mit geringerer Fehleranfälligkeit. Die fachliche Koordination des Versandbereichs übernimmt sie weiterhin, während für Vertretungssituationen zusätzliche personelle Unterstützung aufgebaut wurde.

Diese Lösung ermöglichte es, das wertvolle Fachwissen der Mitarbeiterin zu erhalten, ihre gesundheitliche Situation zu berücksichtigen und gleichzeitig die Anforderungen im



Versandbereich zuverlässig abzudecken. Die enge Abstimmung zwischen Mitarbeiterin, Führungskraft, Personalabteilung und dem Team sowie der kollegiale Umgang innerhalb des Lagerbereichs trugen wesentlich dazu bei, eine tragfähige und akzeptierte Lösung zu finden. Die Mitarbeiterin zeigte sich deutlich entlastet und motiviert, ihren neu zugeschnittenen Aufgabenbereich weiterzuentwickeln.

3.8 Nachhaltige Kulturentwicklung als langfristige Aufgabe

Die J.Führ GmbH versteht Nachhaltigkeit im sozialen Bereich als fortlaufenden Entwicklungsprozess. Mit zunehmender Unternehmensgröße wird deutlich, dass eine wertschätzende und offene Unternehmenskultur nicht allein durch bestehende Strukturen erhalten bleibt, sondern aktiv gestaltet und weiterentwickelt werden muss.

Im zurückliegenden Zeitraum zeigte sich, dass gesellschaftliche Entwicklungen, äußere Unsicherheiten sowie individuelle Belastungen auch Einfluss auf das Miteinander im Arbeitsalltag haben können. Rückmeldungen aus dem Unternehmen, unter anderem aus anonym gesammelten Fragen im Rahmen eines Townhall-Meetings zum Jahresabschluss, verdeutlichten, dass Themen wie Zusammenarbeit, Kommunikation und gegenseitiges Verständnis zunehmend an Bedeutung gewinnen. Diese Impulse werden als wertvoller Hinweis verstanden, bestehende Strukturen zu reflektieren und gezielt zu stärken.

Ein zentraler Fokus der kommenden Zeit liegt daher auf der Weiterentwicklung der internen Kommunikation und der bewussten Stärkung des Miteinanders. Ziel ist es, den offenen Austausch zu fördern, Orientierung zu geben und eine Unternehmenskultur zu festigen, die auch in Wachstumsphasen Stabilität, Vertrauen und Zusammenhalt bietet. Dabei geht es nicht um kurzfristige Maßnahmen, sondern um eine nachhaltige, präventive Gestaltung von Zusammenarbeit und Führung.

Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung

Die J.Führ GmbH bekräftigt ihr Engagement, die Themen Menschenrechte, Diversität, Gleichstellung und Inklusion kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dabei verstehen wir uns nicht als abgeschlossenes System, sondern als lernende Organisation, die auf Rückmeldungen, Erfahrungen und Veränderungen reagiert.



Durch regelmäßigen Dialog, transparente Kommunikation und die Einbindung der Mitarbeitenden sollen Strukturen geschaffen und gestärkt werden, die ein respektvolles, inklusives und vertrauensvolles Arbeitsumfeld dauerhaft fördern. Bestehende Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, neue Impulse werden schrittweise und realistisch umgesetzt.

Unser Anspruch ist es, auch in Zukunft ein Arbeitsumfeld zu gestalten, in dem sich Mitarbeitende gehört, wertgeschätzt und eingebunden fühlen. Als Grundlage für nachhaltiges Wachstum, gemeinsame Weiterentwicklung und langfristigen Unternehmenserfolg.

3.9 Transparenz durch dokumentierte Nachweise der Personalarbeit

1. Schulungsnachweise

- Teilnahmenachweise für durchgeführte Schulungen im Jahr 2025, darunter:
 - Frauengesundheit in der Arbeitswelt – Fokus Wechseljahre (Juli 2025)
 - Erfolgsfaktor Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) (September 2025)
 - Entgelttransparenzgesetz (August 2025)
 - Mentale Erste Hilfe (Oktober 2025)
 - Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz (November 2025)

2. Auditberichte

- Im Rahmen der Lieferantenaudits 2025 wurden insgesamt 33 Lieferanten überprüft. 13 Lieferanten bestätigten die Nachhaltigkeitsanforderungen durch die formale Anerkennung des J.Führ Verhaltenskodex.
- Parallel zu den formalen Audits erfolgte im Berichtsjahr eine vertiefte interne Überprüfung des Lieferantenportfolios. Dabei wurden nicht nur klassische Qualitätskriterien, sondern auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte sowie die langfristigen Markt- und Zukunftschancen der angebotenen Produkte systematisch bewertet. Auf dieser Grundlage wurde der Lieferantenstamm gezielt von 42 auf 33 Lieferanten reduziert.
- Infolge dieser strategischen Konsolidierung ist der prozentuale Anteil der Lieferanten mit formaler Nachhaltigkeitsbewertung im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken – von 40,47 % (2024) auf 39,39 % (2025). Dieser Rückgang ist jedoch bewusst in Kauf genommen worden und stellt keine qualitative Verschlechterung, sondern eine gezielte Schärfung des Lieferantenportfolios dar. Im Fokus stand dabei, solche Lieferanten weiterzuführen, die sowohl die



von der J.Führ GmbH definierten Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien erfüllen als auch langfristig tragfähige und marktfähige Produkte anbieten.

- Durch dieses Vorgehen wurde die sprichwörtliche „Spreu vom Weizen getrennt“ – zugunsten einer höheren inhaltlichen Qualität, besseren Vergleichbarkeit und stärkeren Steuerbarkeit der verbleibenden Lieferantenbeziehungen. Die reduzierte Anzahl an Geschäftspartnern ermöglicht zudem eine intensivere Zusammenarbeit, gezieltere Weiterentwicklung sowie eine wirksamere Durchsetzung von Nachhaltigkeits- und Qualitätsanforderungen entlang der Lieferkette.

3. Feedbackprotokolle

- **Ergebnisse der anonymen Mitarbeiterbefragung:**
 - Im Rahmen der unternehmensweiten, anonymen Mitarbeiterumfrage zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz wurden sowohl der gewerbliche als auch der administrative Bereich einbezogen. Die Befragung ist Teil des systematischen Ansatzes zur Förderung von Gesundheit, Zufriedenheit und langfristiger Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit des Unternehmens.
 - Die Ergebnisse zeigen insgesamt ein stabiles und positives Arbeitsumfeld. Die Mehrheit der Mitarbeitenden empfindet ihre Arbeit als sinnvoll und identifiziert sich mit dem Unternehmen und dessen Zielen. Dies stellt eine wichtige Grundlage für Motivation, Engagement und nachhaltige Mitarbeiterbindung dar. Auch die Zusammenarbeit und das soziale Miteinander werden überwiegend positiv bewertet. Kollegiale Unterstützung und ein respektvoller Umgang prägen die tägliche Arbeit, während Konflikte nur selten auftreten.
 - Im Bereich Wertschätzung, Fairness und Führungskultur bestätigen die Ergebnisse eine grundsätzlich konstruktive Arbeitsatmosphäre. Mitarbeitende fühlen sich in ihrer Leistung anerkannt, Kritik wird überwiegend fair und respektvoll geäußert. Diese Form der Zusammenarbeit trägt zur psychologischen Sicherheit bei und stärkt Vertrauen sowie Offenheit im Arbeitsalltag.
 - Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Arbeitszeitgestaltung und Erholung überwiegend als ausgewogen wahrgenommen werden. Pausen können in der Regel eingehalten werden, Überstunden fallen selten an, und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben wird insgesamt positiv eingeschätzt. Diese Faktoren sind zentrale Voraussetzungen für langfristige Gesundheit, Leistungsfähigkeit und nachhaltige Beschäftigung.



- Zusammenfassend verdeutlicht die Mitarbeiterumfrage, dass das Unternehmen ein wertschätzendes, gesundheitsförderliches und sozial verantwortungsvolles Arbeitsumfeld bietet. Die positiven Rückmeldungen in den Bereichen Arbeitsatmosphäre, Zusammenarbeit und Sinnhaftigkeit der Arbeit bilden eine wichtige Basis, um soziale Nachhaltigkeit weiter zu stärken und die Arbeitsbedingungen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung kontinuierlich zu sichern.

4. Verpflichtungserklärungen

- 13 Lieferanten haben eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards abgegeben (Stand: Januar 2026).

4 Ethische Unternehmensführung und verantwortungsvolles Handeln

4.1 Integrität, Informationsschutz und faire Geschäftspraktiken

Die J.Führ GmbH versteht integriertes, transparentes und regelkonformes Handeln als grundlegende Voraussetzung nachhaltiger Unternehmensführung. Korruptionsprävention, faire Geschäftspraktiken sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Informationen sind daher fest in unseren internen Regelwerken, Prozessen und Entscheidungsstrukturen verankert.

Zentrale Grundlage hierfür ist der unternehmensweit gültige Code of Conduct, der klare Vorgaben zur Vermeidung von Korruption, Interessenkonflikten und unangemessenen Vorteilen definiert. Er gilt für alle Mitarbeitenden und bildet den verbindlichen Orientierungsrahmen für ethisches Verhalten im Geschäftsalltag. Bereits im Jahr 2025 wurden die organisatorischen und inhaltlichen Voraussetzungen geschaffen, um diese Grundsätze systematisch weiter zu stärken.

Ab dem Jahr 2026 werden diese Maßnahmen gezielt ausgebaut. Eine neu beschaffte digitale Schulungsplattform für Compliance- und Nachhaltigkeitsthemen wird unternehmensweit ausgerollt. Über diese Plattform werden verpflichtende Schulungen eingeführt, um das Bewusstsein für Korruptionsprävention, ethische Standards und regelkonformes Handeln nachhaltig zu verankern.



Parallel dazu etabliert die J.Führ GmbH ein internes Hinweisgebersystem, das von zwei benannten Ansprechpersonen betreut wird und Mitarbeitenden eine vertrauliche Möglichkeit bietet, mögliche Verstöße gegen ethische oder rechtliche Standards zu melden. Für externe Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber wird transparent auf die Hinweisgeberstelle des Bundesamts für Justiz (BfJ) verwiesen, die über die Unternehmenswebsite zugänglich ist.

Über die Korruptionsprävention hinaus verpflichtet sich die J.Führ GmbH zu fairen und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken. Unethische Wettbewerbsformen werden konsequent abgelehnt. Stattdessen setzen wir auf Transparenz, Qualität und partnerschaftliche Zusammenarbeit in allen Geschäftsbeziehungen. Unsere Vertragsgestaltungen sind klar, nachvollziehbar und verständlich formuliert, um Fairness und Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu gewährleisten.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil unserer ethischen Verantwortung ist der Schutz personenbezogener und geschäftskritischer Informationen. Die J.Führ GmbH verfügt über verbindliche Datenschutzrichtlinien, die die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Vorgaben, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), sicherstellen. Sensible Daten von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern werden durch geeignete organisatorische und moderne technische Sicherheitsmaßnahmen geschützt. Der verantwortungsvolle Umgang mit Informationen ist dabei integraler Bestandteil unserer Prozesse und Schulungsmaßnahmen.

Mit diesem ganzheitlichen Ansatz stellt die J.Führ GmbH sicher, dass Integrität, Fairness und Datenschutz nicht isoliert betrachtet werden, sondern als zusammenhängende Elemente verantwortungsvoller und nachhaltiger Unternehmensführung dauerhaft im Unternehmensalltag verankert sind.

4.2 Maßnahmen zur Stärkung ethischer Governance, Compliance und Informationssicherheit

Die Prävention von Korruption und unethischem Verhalten ist ein fester Bestandteil der verantwortungsvollen Unternehmensführung der J.Führ GmbH. Unser Handeln basiert auf klaren ethischen Grundsätzen. Diese definieren eindeutige Vorgaben zur Vermeidung von



Korruption, Interessenkonflikten sowie unangemessenen Vorteilen und gilt für alle Mitarbeitenden.

Korruptionsprävention und Sensibilisierung

Im Berichtsjahr 2025 wurden die organisatorischen und konzeptionellen Voraussetzungen geschaffen, um die bestehenden ethischen Standards systematisch weiterzuentwickeln. Dazu gehörten insbesondere die Vorbereitung von Schulungsmaßnahmen zur Korruptionsprävention und zu ethischem Verhalten sowie die Prüfung geeigneter Strukturen für Hinweisgebersysteme.

Ab 2026 werden diese Maßnahmen gezielt umgesetzt und weiter ausgebaut. Eine neu eingeführte digitale Schulungsplattform für Compliance- und Nachhaltigkeitsthemen wird unternehmensweit ausgerollt. Über diese Plattform werden verpflichtende Schulungen für Mitarbeitende etabliert, um das Bewusstsein für regelkonformes, integrires und verantwortungsvolles Handeln dauerhaft zu stärken.

Parallel dazu wird ein internes Hinweisgebersystem eingerichtet, das von zwei benannten Ansprechpersonen betreut wird und eine vertrauliche Meldung möglicher Verstöße gegen ethische oder rechtliche Standards ermöglicht. Für externe Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber verweist die J.Führ GmbH transparent auf die Hinweisgeberstelle des Bundesamts für Justiz (BfJ), die über die Unternehmenswebsite zugänglich ist.

IT-Sicherheit und Schutz sensibler Informationen

Der Schutz sensibler Informationen von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern ist ein zentraler Bestandteil unserer ethischen Verantwortung. Daten werden durch geeignete technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen geschützt.

Ende 2025 wurde in Zusammenarbeit mit einem externen IT-Dienstleister ein IT-Security-Workshop durchgeführt, in dessen Rahmen eine strukturierte Reifegradanalyse der bestehenden IT-Sicherheitsarchitektur erfolgte. Die identifizierten Handlungsfelder bilden die Grundlage für konkrete Optimierungsmaßnahmen, deren Umsetzung im Jahr 2026 vorgesehen ist. Diese umfassen sowohl technische Maßnahmen (z. B. Zugriffskonzepte, Sicherheitsmechanismen, Backup- und Schutzsysteme) als auch organisatorische Maßnahmen, darunter die Erarbeitung einer verbindlichen IT-Sicherheitsrichtlinie sowie



gezielte Schulungen der Mitarbeitenden. Die Umsetzung erfolgt unter Einbindung des Datenschutzbeauftragten sowie des externen IT-Dienstleisters.

Monitoring ethischer Standards und Auditansatz

Zur Überwachung der Einhaltung ethischer Standards verfolgt die J.Führ GmbH künftig einen kombinierten Auditansatz, der sowohl interne als auch externe Prüfungen umfasst. Diese werden risikobasiert durchgeführt und schließen, sofern sachlich erforderlich, auch Vor-Ort-Prüfungen bei Geschäftspartnern ein.

Im Jahr 2025 lag der organisatorische Schwerpunkt auf der erfolgreichen Einführung und Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001. Vor diesem Hintergrund wurden eigenständige Audits zu ethischen Standards sowie ein separates Kennzahlensystem noch nicht implementiert. Für 2026 ist vorgesehen, die personellen Ressourcen in diesem Bereich gezielt zu erweitern, um Audit- und Monitoringstrukturen schrittweise aufzubauen und dauerhaft zu verankern.

Kennzahlenbasierte und qualitative Bewertung

Die Steuerung und Bewertung der Maßnahmen erfolgt künftig überwiegend über quantitative Kennzahlen, etwa zur Schulungsabdeckung, zur Durchführung von Audits oder zur Nutzung von Hinweisgebersystemen. Ergänzend werden qualitative Kriterien berücksichtigt, darunter externe Berichte, öffentlich zugängliche Informationen oder Medienberichte, die Hinweise auf potenzielle Risiken oder Entwicklungen im Umfeld von Geschäftspartnern liefern können. Dieser kombinierte Ansatz ermöglicht eine realistische und differenzierte Einschätzung ethischer Risiken.

Schutz geistigen Eigentums und Wissenssicherung

Dem Schutz geistigen Eigentums kommt bei der J.Führ GmbH eine hohe Bedeutung zu. Dies betrifft sowohl kunden- und lieferantenseitige Informationen als auch internes Know-how. Bestehende Richtlinien zum Schutz sensibler Informationen werden weiter gestärkt. Parallel dazu wird ein strukturiertes Wissensmanagement aufgebaut, um den Verlust von Wissen präventiv zu vermeiden, unternehmensrelevante Kompetenzen zu sichern und Informationen geschützt verfügbar zu machen.



Mit diesem integrierten Maßnahmenansatz stellt die J.Führ GmbH sicher, dass ethische Governance, Compliance, IT-Sicherheit und der Schutz geistigen Eigentums nicht isoliert betrachtet werden, sondern als zusammenhängende Elemente einer verantwortungsvollen und zukunftsfähigen Unternehmensführung kontinuierlich weiterentwickelt werden.

4.3 Steuerung ethischer Standards durch Kennzahlen

Zur systematischen Steuerung und Überwachung ethischer Standards setzt die J.Führ GmbH künftig auf klar definierte Key Performance Indicators (KPIs). Diese Kennzahlen dienen dazu, die Umsetzung unserer ethischen Grundsätze messbar, nachvollziehbar und steuerbar zu machen. Ziel ist es, sowohl präventive Maßnahmen als auch deren Wirksamkeit transparent abzubilden und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die KPIs sind so konzipiert, dass sie relevant, eindeutig messbar und praktikabel nachverfolgbar sind. Sie beziehen sich unmittelbar auf die zentralen Handlungsfelder unseres ethischen Nachhaltigkeitsmanagements, darunter Korruptionsprävention, faire Geschäftspraktiken, Datenschutz und Informationssicherheit, Schulung und Sensibilisierung sowie Monitoring und Audits. Ergänzend werden übergreifende Kennzahlen herangezogen, um die Wahrnehmung und Wirksamkeit ethischer Standards im Unternehmen ganzheitlich zu bewerten.

Im Berichtsjahr 2025 lag der organisatorische Schwerpunkt auf der Einführung und erfolgreichen Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001. Vor diesem Hintergrund wurden die Einführung, Umsetzung und laufende Überwachung eines eigenständigen KPI-Systems für ethische Standards noch nicht vorgenommen. Die Etablierung dieser Kennzahlen wurde daher bewusst auf das Jahr 2026 verschoben.

Für 2026 ist vorgesehen, die erforderlichen personellen und organisatorischen Ressourcen gezielt aufzubauen, um die definierten KPIs systematisch zu implementieren, regelmäßig zu überwachen und in die interne Steuerung sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu integrieren.

Die nachfolgende Tabelle (→ siehe Tabelle 3) gibt einen strukturierten Überblick über die geplanten KPIs im Bereich Ethik & Compliance, einschließlich der jeweiligen Zielwerte und



Zeithorizonte, und bildet die Grundlage für die künftige kennzahlenbasierte Steuerung dieses Handlungsfeldes.

Themenfeld	KPI	Beschreibung / Messgröße	Zielwert	Zeit-horizont
Korruptions-prävention	Schulungs-beteiligung Korruptions-prävention	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die jährlich an Schulungen zur Korruptionsprävention teilnehmen	100 % der relevanten Mitarbeitenden geschult	bis Ende 2026
	Gemeldete Verdachtsfälle	Anzahl gemeldeter Fälle zu Korruption oder Bestechung	Keine ungeklärten Fälle, 100 % Nachverfolgung	laufend
	Nutzung Hinweisgeber-system	Anzahl der über das Whistleblower-System eingegangenen Meldungen	Förderung der Nutzung durch Sensibilisierung	laufend
	Audit-Compliance-Quote	Anteil der Abteilungen/Lieferanten ohne Beanstandungen bei Compliance-Prüfungen	95 % Teilnahmequote an Compliance-Überprüfungen	bis Ende 2026
Faire Geschäfts-praktiken	Überprüfte Lieferanten	Anteil der Hauptlieferanten (> 10.000 € Einkaufsvolumen), die ethisch auditiert werden	100 % der Haupt-lieferanten auditiert	bis Ende 2026
	Beschwerden zu unfairen Praktiken	Anzahl von Beschwerden oder rechtlichen Auseinandersetzungen	0 Beschwerden	laufend
	Verpflichtete / zertifizierte Lieferanten	Anteil der Hauptlieferanten mit Verpflichtung zu ethischen Standards	80 % der Lieferanten verpflichtet	bis Ende 2026
Themenfeld	KPI	Beschreibung / Messgröße	Zielwert	Zeithoriz-ont



Datenschutz & Informationssicherheit	DSGVO-Compliance	Anteil der internen Prozesse und Systeme, die DSGVO-konform sind	100 % Konformität	laufend
	Datenschutzverletzungen	Anzahl gemeldeter Datenpannen oder Datenschutzverstöße	0 Datenpannen pro Jahr	jährlich
	Datenschutzschulungen	Anteil der Mitarbeitenden mit abgeschlossener Datenschutzschulung	100 % geschulte Mitarbeitende	bis Ende 2026
	IT-Sicherheitsaudits	Anzahl erfolgreich durchgeführter IT-Sicherheitsaudits	Mindestens 1 Audit pro Jahr	jährlich
Schulungen & Sensibilisierung	Schulungsbeteiligung Ethik	Anteil der Mitarbeitenden, die Schulungen zu ethischen Standards absolvieren	100 % Teilnahme	bis Ende 2026
	Schulungsqualität	Durchschnittliche Bewertung der Schulungen (Skala 1–5)	≥ 4,5	jährlich
	Wissenstest-Ergebnisse	Anteil der Teilnehmenden mit ≥ 80 % richtigen Antworten	90 % der Teilnehmenden	jährlich
Monitoring & Audits	Audit-Abdeckungsquote	Anteil der internen Abteilungen und externen Partner mit jährlichem Audit	100 % der kritischen Prozesse & Partner	jährlich
	Audit-Abweichungen	Anzahl festgestellter Abweichungen aus Audits	Reduktion um 20 % pro Jahr	jährlich
	Umsetzung von Audit-Maßnahmen	Anteil fristgerecht umgesetzter Korrekturmaßnahmen	100 % Umsetzung	laufend
Übergreifende KPIs	Mitarbeiterzufriedenheit (Ethik)	Anteil der Mitarbeitenden, die ethische Standards positiv bewerten	≥ 90 % Zustimmung	regelmäßig
	Einhaltung externer Standards	Anteil zertifizierter Prozesse und Partner (z. B. EcoVadis, ISO)	100 % Konformität	laufend
	Kommunikationsreichweite	Anzahl interner Mitteilungen / Kampagnen zu Ethik & Compliance	≥ 4 Kampagnen pro Jahr	jährlich

Tabelle 3: KPIs im Bereich Ethik & Compliance

Die Einführung der ethikbezogenen KPIs ist nicht als einmalige Maßnahme, sondern als fester Bestandteil der Unternehmenssteuerung konzipiert. Ab dem Jahr 2026 werden die definierten Kennzahlen schrittweise implementiert und in bestehende Steuerungs-



Kontroll- und Berichtssysteme integriert. Ziel ist es, die Einhaltung ethischer Standards nicht nur punktuell zu überprüfen, sondern dauerhaft und systematisch zu begleiten.

Zur Sicherstellung einer wirksamen Umsetzung wird ein regelmäßiger Überwachungszyklus etabliert. Die Bewertung der KPIs erfolgt in einem vierteljährlichen Rhythmus, sodass Entwicklungen frühzeitig erkannt und bei Bedarf gezielte Korrektur- oder Präventionsmaßnahmen eingeleitet werden können. Dieser Turnus ermöglicht eine kontinuierliche Steuerung und schafft zugleich eine belastbare Datengrundlage für interne Entscheidungsprozesse.

Darüber hinaus werden klare Zuständigkeiten definiert. Jeder KPI wird einer verantwortlichen Funktion, Abteilung oder benannten Person zugeordnet, um Transparenz, Verbindlichkeit und eine eindeutige Verantwortungsstruktur sicherzustellen. Diese Zuordnung stellt sicher, dass Maßnahmen nicht isoliert betrachtet, sondern aktiv gesteuert und nachverfolgt werden.

Ein strukturiertes Berichtswesen ergänzt die KPI-Steuerung. Die Ergebnisse werden regelmäßig dokumentiert und sowohl intern – beispielsweise über das Intranet oder Management-Reviews – als auch extern im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung kommuniziert. Auf diese Weise schafft die J.Führ GmbH Transparenz gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und weiteren Stakeholdern und unterstreicht ihren Anspruch, ethische Verantwortung nachvollziehbar und überprüfbar wahrzunehmen.

Mit der systematischen Implementierung, klaren Verantwortlichkeiten und einem transparenten Berichtswesen werden die ethischen KPIs zu einem tragenden Element der Governance-Struktur der J.Führ GmbH. Sie bilden die Grundlage für eine kontinuierliche Weiterentwicklung ethischer Standards und leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer verantwortungsvollen, nachhaltigen und langfristig stabilen Unternehmensführung.

5 Nachhaltige Beschaffung

5.1 Verantwortung beginnt beim Einkauf

Im Jahr 2025 wurde die nachhaltige Beschaffung bei der J.Führ GmbH weiterhin als Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung berücksichtigt. Aufbauend auf den im



Jahr 2024 geschaffenen Grundlagen lag der Schwerpunkt auf der Stabilisierung bestehender Prozesse sowie auf der fortlaufenden Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte innerhalb der Lieferkette. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der nachhaltigen Beschaffung sowie über geplante nächste Schritte.

Die nachhaltige Beschaffungsstrategie der J.Führ GmbH ist langfristig ausgerichtet und orientiert sich weiterhin an den folgenden übergeordneten Zielsetzungen:

- **Reduktion ökologischer Belastungen** durch eine umweltbewusste Warenbeschaffung und eine effiziente Ressourcennutzung.
- **Verbesserung der sozialen Standards** in der Lieferkette durch die Berücksichtigung fairer Arbeitsbedingungen bei Lieferanten.
- **Wirtschaftliche Effizienz durch nachhaltige Beschaffungsprozesse**, die langfristige Einsparungen sowie Qualitätsvorteile ermöglichen.

5.2 So wird nachhaltige Beschaffung konkret

Im Berichtsjahr 2025 wurden die im Vorjahr eingeführten Maßnahmen zur nachhaltigen Beschaffung grundsätzlich fortgeführt. Der Fokus lag dabei auf der Anwendung bestehender Kriterien sowie auf der Aufrechterhaltung der bereits etablierten Prozesse.

- **Lieferantenauswahl und -bewertung:**
Die Auswahl und Bewertung von Lieferanten erfolgten weiterhin unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien. Dazu zählten unter anderem Aspekte wie Arbeitsbedingungen, bestehende Umweltmanagementsysteme, der Einsatz von Recyclingmaterialien sowie Maßnahmen zur Energieeffizienz.
- **Implementierung von Umwelt- und Sozialklauseln:**
Die im Jahr 2024 eingeführten Umwelt- und Sozialanforderungen wurden im Berichtsjahr 2025 weiterhin berücksichtigt. Diese basieren derzeit überwiegend auf unternehmensinternen Fragebögen, die von ausgewählten Lieferanten ausgefüllt und unterzeichnet wurden.
- **Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen:**
Die Teilnahmequote an Schulungen zur nachhaltigen Beschaffung lag bei 100 %.



Alle Mitarbeitenden der Einkaufsabteilung nahmen an den entsprechenden Schulungsmaßnahmen teil.

5.3 Schritt für Schritt zu mehr Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Die Weiterentwicklung der nachhaltigen Beschaffung bei der J.Führ GmbH wird anhand klar definierter Kennzahlen sowie einer qualitativen Bewertung systematisch begleitet (→ siehe Tabelle 4). Ziel ist es, Fortschritte transparent zu machen, Stärken zu sichern und zugleich konkrete Ansatzpunkte für die weitere Optimierung entlang der Lieferkette zu identifizieren.

KPI	Wert 2025	Ziel 2026
Anteil audierter Lieferanten	70%	80%
Lieferanten mit ISO 14001 Zertifizierung	36,6%	50%
Reduktion der CO₂-Emissionen bei Logistikprozessen	10%	20%

Tabelle 4: Tabelle der KPIs zur nachhaltigen Beschaffung

Neben den zuvor dargestellten quantitativen Fortschritten zeigen sich auch klare qualitative Stärken. Die im Vorjahr eingeführten Umwelt- und Sozialanforderungen an Lieferanten wurden konsequent fortgeführt und im operativen Beschaffungsalltag berücksichtigt. Besonders positiv hervorzuheben ist zudem die vollständige Teilnahme der Mitarbeitenden der Einkaufsabteilung an Schulungen zur nachhaltigen Beschaffung. Dies schafft eine gemeinsame Wissensbasis und stellt sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte dauerhaft in Beschaffungsentscheidungen einfließen.

Gleichzeitig wurden im Rahmen der Bewertung gezielt Verbesserungspotenziale identifiziert. Dazu zählt insbesondere der weitere Ausbau des Anteils von Recyclingmaterialien in der Material- und Warenbeschaffung. Ebenso besteht Entwicklungsbedarf in der internen Dokumentation sowie in der systematischen Pflege von Informationen zu Lieferantenzertifizierungen, etwa im Hinblick auf ISO 9001- oder ISO 14001-Nachweise. Eine stärkere Strukturierung und Aktualisierung der nachhaltigkeitsbezogenen Lieferantendaten sollen künftig die Vergleichbarkeit erhöhen und die Steuerung der Lieferkette weiter verbessern.



Insgesamt zeigt die Analyse, dass die nachhaltige Beschaffung bei der J.Führ GmbH auf einer stabilen Grundlage steht und sich schrittweise weiterentwickelt. Der Fokus liegt dabei bewusst auf einer realistischen, kontinuierlichen Verbesserung: Bestehende Strukturen werden gefestigt, Transparenz und Datenqualität gezielt erhöht und Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend systematisch in die Beschaffungsprozesse integriert. Damit trägt die nachhaltige Beschaffung sowohl zur ökologischen und sozialen Verantwortung des Unternehmens als auch zur langfristigen wirtschaftlichen Stabilität bei.

5.4 Nachhaltige Beschaffung weiterdenken

Die nachhaltige Beschaffung bleibt für die J.Führ GmbH ein zentrales Handlungsfeld innerhalb der unternehmerischen Verantwortung und der langfristigen Unternehmenssteuerung. Im Berichtsjahr 2025 wurde deutlich, dass sich die in den Vorjahren geschaffenen Grundlagen bewährt haben und eine tragfähige Basis für eine schrittweise Weiterentwicklung bieten. Nachhaltigkeitsaspekte sind fest in den Beschaffungsprozessen verankert und werden kontinuierlich in operative Entscheidungen einbezogen.

Aufbauend auf diesen Erfahrungen richtet sich der Blick nach vorn gezielt auf die Weiterentwicklung der Risikoanalysen entlang der Lieferkette. Ziel ist es, soziale und ökologische Risiken künftig noch systematischer zu identifizieren, transparent zu bewerten und präventiv zu minimieren. Dabei wird ein risikobasierter Ansatz verfolgt, der sowohl interne Erkenntnisse als auch externe Informationsquellen berücksichtigt und die unterschiedlichen Einflussmöglichkeiten eines mittelständischen Handelsunternehmens realistisch einordnet.

Parallel dazu sollen bestehende Prozesse weiter konsolidiert und die Datenbasis zur nachhaltigen Beschaffung schrittweise verbessert werden. Die strukturierte Erfassung und Pflege von Nachhaltigkeitsinformationen zu Lieferanten, Zertifizierungen und Maßnahmen bildet eine wichtige Voraussetzung, um Transparenz, Vergleichbarkeit und Steuerbarkeit weiter zu erhöhen. Dies ermöglicht es, Nachhaltigkeitsanforderungen künftig noch gezielter zu adressieren und die Zusammenarbeit mit Lieferanten langfristig weiterzuentwickeln. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die J.Führ GmbH im Jahr 2025 die nachhaltige Beschaffung konsequent fortgeführt und als festen Bestandteil ihrer Beschaffungsstrategie



etabliert hat. Anstelle kurzfristiger Einzelmaßnahmen verfolgt das Unternehmen einen kontinuierlichen, pragmatischen Entwicklungsansatz, der ökologische und soziale Verantwortung mit wirtschaftlicher Effizienz verbindet. Die nachhaltige Beschaffung wird damit auch künftig als lernender Prozess verstanden, der schrittweise ausgebaut wird und einen wesentlichen Beitrag zu einer resilienten, verantwortungsvollen und zukunftsfähigen Lieferkette leistet.

6 Nachhaltigkeit langfristig verankern

Nachhaltigkeit verstehen wir bei der J.Führ GmbH nicht als abgeschlossene Zielmarke, sondern als dauerhaften Entwicklungsprozess, der wirtschaftliche Vernunft, ökologische Verantwortung und soziale Verlässlichkeit miteinander verbindet. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht macht deutlich, dass Nachhaltigkeit für uns kein begleitendes Projekt ist, sondern ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenssteuerung, unserer Entscheidungsprozesse und unserer täglichen Arbeit.

Im Berichtsjahr 2025 haben wir wichtige Grundlagen gefestigt und zentrale Meilensteine erreicht. Die erfolgreiche Zertifizierung unseres Umweltmanagementsystems nach DIN ISO 14001, der konsequente Ausbau messbarer Zielsysteme sowie die systematische Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in Beschaffung, Logistik, Personal- und Governance-Themen markieren einen entscheidenden Schritt in Richtung Struktur, Transparenz und Verbindlichkeit. Gleichzeitig haben wir bewusst anerkannt, dass nachhaltige Entwicklung Zeit, Lernbereitschaft und realistische Priorisierung erfordert.

Unser Blick richtet sich dabei klar nach vorn. Mit langfristigen Zielen wie der CO₂-Neutralität bis 2035, dem weiteren Ausbau nachhaltiger Lieferketten, der Stärkung ethischer Standards sowie der Förderung einer vielfältigen, inklusiven und lernenden Unternehmenskultur verfolgen wir einen Weg, der ökologische und soziale Verantwortung konsequent mit wirtschaftlicher Stabilität verbindet. Nachhaltigkeit verstehen wir dabei nicht als Einschränkung unternehmerischer Handlungsfreiheit, sondern als strategische Chance, unsere Prozesse resilienter, unsere Partnerschaften belastbarer und unser Unternehmen insgesamt zukunftsfähiger aufzustellen.

Zugleich ist uns bewusst, dass nicht alle Herausforderungen kurzfristig lösbar sind. Gerade als mittelständisches Handelsunternehmen bewegen wir uns in komplexen Lieferketten und



dynamischen Marktumfeldern. Umso wichtiger ist für uns ein pragmatischer Ansatz. Wir setzen klare Ziele mit messbaren Fortschritten, kommunizieren offen über Grenzen hinaus und zeigen die Bereitschaft zu lernen, um Strukturen kontinuierlich weiterzuentwickeln

Dieser Bericht ist daher nicht nur Rückblick, sondern Einladung an unsere Mitarbeitenden, diesen Weg aktiv mitzugestalten, an unsere Geschäftspartner, Verantwortung gemeinsam weiterzudenken, und an externe Stakeholder, unseren Fortschritt kritisch, konstruktiv und transparent zu begleiten. Nachhaltigkeit bleibt für die J.Führ GmbH ein lernender Prozess, getragen von Verantwortung, geprägt von Verlässlichkeit und ausgerichtet auf eine langfristig stabile, nachhaltige Unternehmensentwicklung.



Kontakt für Rückfragen

Esra Groll

Personalmanagerin

personal@jfuehr.com

Nazanin Aghakhani

Umweltmanagementbeauftragte

Nazanin.aghakhani@jfuehr.com

Christelle Harb

Strategischer Einkauf

purchasing@jfuehr.com

Marino Casu

Qualitätsmanager

qs@jfuehr.com

Alexander Führ

Geschäftsführer

info@jfuehr.com

Telefon: +49 (40) 303300-0