

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Rieger Metallveredlung GmbH & Co. KG



Inhaltsverzeichnis

1	VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG	2
2	WIE DIESER BERICHT ZU LESEN IST	3
3	UNSER UNTERNEHMEN IM ÜBERBLICK	4
3.1	Überblick und Geschichte	4
3.2	Leitbild	5
3.3	Kennzahlen und Mitarbeiter	5
4	DIE DREI SÄULEN DER NACHHALTIGKEIT	7
5	DIE METHODIK HINTER DIESEM BERICHT	8
6	ERGEBNISSE DER WESENTLICHKEITSANALYSE	9
6.1	Was ist die Wesentlichkeitsanalyse?	9
6.2	Bewertung des Führungsteams	9
7	STANDORTANALYSE ENTLANG DER DIMENSIONEN UMWELT, SOZIALES UND UNTER- NEHMENSFÜHRUNG (ESG)	13
7.1	Was ist die Standortanalyse?	13
8	ABGELEITETE MASSNAHMEN	30
	Impressum	33
	Anhang A: Übersicht aller Indikatoren	34
	Anhang B: Übersicht aller Indikatoren	35
	Anhang C: Quellenangaben	36

1 VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Sehr geehrte Damen und Herren,

Nachhaltigkeit in der Metallveredelung ist eine Herausforderung – aber auch eine große Chance. Als Unternehmen in einer energieintensiven Branche tragen wir eine besondere Verantwortung, Ressourcenschonung, Umweltverträglichkeit und wirtschaftliche Effizienz in Einklang zu bringen. Dieser Verantwortung stellen wir uns nicht aus gesetzlicher Verpflichtung, sondern aus Überzeugung. Deshalb veröffentlichen wir auch in diesem Jahr wieder freiwillig und bereits zum zweiten Male unseren Nachhaltigkeitsbericht und dokumentieren unsere Fortschritte auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Metallverarbeitung.

Bereits 2022 haben wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht unseren damaligen Ist-Zustand und unsere Ambitionen sowie avisierten Maßnahmen dargelegt. Seither haben wir konsequent daran gearbeitet, unsere Prozesse umweltfreundlicher, effizienter und zukunftsfähiger zu gestalten. Um noch mehr zum Klimaschutz beizutragen, haben wir 2024 unsere erste Dekarbonisierungsstrategie erstellt und wollen bis 2035 vollständig energieautark sein. Seit März 2025 sind wir außerdem Mitglied im Klimabündnis Baden-Württemberg. Gleichzeitig stehen wir vor großen Herausforderungen: hohe Energiekosten, Rohstoffknappheit und verschärfte Umweltauflagen erfordern kontinuierliche Anpassung und Innovationskraft.

Ihr Igor Rudel und Franz Rieger, im Juli 2025



Nachhaltigkeit in der Metallverarbeitung bedeutet für uns, hochwertige und langlebige Veredelungen mit minimalem Ressourcenverbrauch zu ermöglichen. Unsere Branche ist essenziell für zahlreiche Industriezweige – von der Automobil- und Maschinenbauindustrie bis hin zur Medizintechnik. Umso wichtiger ist es, dass wir neue Wege finden, um Metalle umweltfreundlicher zu veredeln und gleichzeitig höchste Qualitätsstandards zu gewährleisten.

Dieser Bericht gibt Ihnen erneut Einblick, wo wir in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung stehen, welche Maßnahmen wir avisieren und welche Ziele wir setzen. Er zeigt, wie wir als Unternehmen ökologische Verantwortung mit wirtschaftlichem Erfolg verbinden und welchen Beitrag wir zur nachhaltigen Entwicklung unserer Branche leisten.

Unser besonderer Dank gilt weiterhin unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit ihrem Fachwissen und Engagement maßgeblich dazu beitragen, dass wir diesen Weg erfolgreich beschreiten können. Ebenso danken wir unseren Kunden, Partnern und Lieferanten für die vertrauensvolle Zusammenarbeit – gemeinsam gestalten wir die Metallveredelung der Zukunft. Wir laden Sie ein, mit uns diesen Weg weiterzugehen und freuen uns über den gemeinsamen Austausch.



2 WIE DIESER BERICHT ZU LESEN IST

In den folgenden Kapiteln geben wir einen **Überblick über die Entwicklung unseres Unternehmens**, unser Leitbild und zentrale Kennzahlen. Anschließend erläutern wir die **Methodik**, mit der wir die Analysen dieses Berichts durchgeführt haben, und stellen die zentralen Ergebnisse vor. Im Rahmen der **Wesentlichkeitsanalyse** hatten wir gemeinsam mit unseren wichtigsten Stakeholdern 2022 die relevan-

ten Themen in den Bereichen Umwelt (E – Environment), Soziales (S – Social) und Unternehmensführung (G – Governance) identifiziert und denken, dass diese auch 2024 noch Bestand haben. Diese wurden anschließend auf Basis quantitativer Kennzahlen analysiert, um Stärken sowie Optimierungspotenziale abzuleiten. Abschließend werden im letzten Kapitel die definierten **Maßnahmen** und Ziele vorgestellt.



3.1 Überblick und Geschichte

Willkommen bei der Rieger Metallveredlung! Seit über 70 Jahren stehen wir für höchste Qualität in der Galvanotechnik. Unser Leitsatz „Erfolg mit Galvanotechnik!“ prägt unsere Unternehmenskultur und spiegelt sich in unserer täglichen Arbeit wider. Durch innovative Forschung, hohe Spezialisierung – insbesondere in der Aluminiumgalvanisierung – sowie nachhaltige Prozesse meistern wir gemeinsam mit unseren Kunden Herausforderungen und gestalten Erfolge.

Unsere Geschichte reicht bis ins Jahr 1953 zurück, als Franz X. Rieger in Heidenheim an der Brenz eine *Galvanische Anstalt* gründete, die zunächst in einem umgebauten Hühnerstall untergebracht war. Bereits sieben Jahre später konnte das Unternehmen in einen Neubau an unserem heutigen Standort in Steinheim am Albuch umziehen.

In den 1970er Jahren vollzogen wir den Wandel von einem handwerklichen Betrieb zu einem industriellen Unternehmen, wodurch wir Kapazitäten erweitern und neue Technologien einführen konnten. 1978 feierten wir unser 25-jähriges Jubiläum – ein Meilenstein, der unseren Erfolg und unser stetiges Wachstum unterstrich.

1988 wurde Franz X. Rieger für seine innovativen Forschungen in der Galvanotechnik mit dem renommierten *Dr. Rudolf-Ebert-Preis* ausgezeichnet. Zwei Jahre später nahmen wir ei-

ne Ozonabwasserbehandlungsanlage in Betrieb, ein wegweisendes europäisches Pilotprojekt im Bereich des Umweltschutzes. Unser Engagement für nachhaltige Prozesse wurde 2008 mit der Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001 offiziell bestätigt.

Ein Generationswechsel fand 1997 statt, als Franz X. Rieger die Geschäftsleitung an seinen Sohn A. Franz Rieger übergab. Zeitgleich wurde das Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Im Jahr 2003 feierten wir unser 50-jähriges Bestehen und festigten unseren Ruf als langfristig zuverlässiger Partner in der Metallveredlungsbranche. Auch in den folgenden Jahren setzten wir auf Innovation: 2011 installierten wir unsere erste Photovoltaikanlage auf dem Firmendach, 2013 nahmen wir eine hochmoderne Prüf- und Verpackungsanlage für Lenkgehäuse in Betrieb, die mit Laser- und Kameratechnologie ausgestattet war und neue Standards in der Qualitätssicherung setzte.

2015 erfolgte schließlich die Umfirmierung zur *Rieger Metallveredlung GmbH & Co. KG*, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden. Unser Erfolg basiert auf kontinuierlicher Innovation, Investitionen in modernste Technik sowie unserem klaren Bekenntnis zu Qualität und Nachhaltigkeit. Mit Stolz blicken wir auf unsere Geschichte zurück – und mit ebenso viel Leidenschaft gestalten wir die Zukunft der Metallveredlung.

3.2 Leitbild

Wir sind ein mittelständisches, inhabergeführtes Unternehmen, das stets eine langfristige Perspektive auf wichtige Entscheidungen einnimmt. Unser **Unternehmensleitbild** dient als Richtschnur für unser tägliches Handeln, bietet Orientierung und unterstützt uns dabei, unsere Ziele konsequent zu verfolgen. Es basiert auf **vier zentralen Leitlinien**:

1. Innovation und Qualität

Als **innovatives Unternehmen** konzentrieren wir uns auf die Entwicklung und Produktion hochwertiger Produkte. Unser Ziel ist es, unseren Kunden ein vielseitiges und **innovatives Leistungsportfolio** zu bieten, das maßgeschneiderte Lösungen im Bereich der Oberflächentechnik und angrenzender Fachgebiete umfasst. **Qualität hat für uns höchste Priorität** – durch kontinuierliche Kontrollen und Optimierungsprozesse stellen wir sicher, dass unsere Produkte und Dienstleistungen den höchsten Standards entsprechen und die Erwartungen unserer Kunden zuverlässig erfüllen.

2. Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein

Wir setzen uns aktiv für umweltfreundliche Prozesse ein und optimieren kontinuierlich unsere Abläufe, um Ressourcen effizient zu nutzen und unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. **Nachhaltigkeit ist für uns eine zentrale Verantwortung**, die wir konsequent in unsere Geschäftsstrategie integrieren.

3. Verlässlichkeit und Kundenorientierung

Langfristige, **vertrauensvolle Kundenbeziehungen** sind die Basis unseres Erfolgs. Als kompetenter und **zuverlässiger Partner** bieten wir maßgeschneiderte Lösungen im Bereich der Oberflächentechnik. **Termintreue, Transparenz und faire Geschäftspraktiken** sind für uns essenzielle Werte, um eine nachhaltige Zusammenarbeit mit unseren Kunden zu gewährleisten.

4. Stabilität und wirtschaftliche Verantwortung

Eine **solide wirtschaftliche Basis** und verantwortungsbewusstes Finanzmanagement sind essenziell für unseren langfristigen Erfolg. Durch vorausschauende Planung und nachhaltiges Wachstum sichern wir die Zukunft unseres Unternehmens und schaffen die Grundlage für kontinuierliche Weiterentwicklung.

Offenheit und Dialog sind für uns selbstverständlich. Wir schätzen den Austausch mit Kunden, Mitarbeitenden, Lieferanten, der Öffentlichkeit und Finanzpartnern und sehen konstruktive Anregungen als wertvolle Impulse für unsere Weiterentwicklung. Unser Leitbild ist nicht an kurzfristige Trends gebunden, sondern wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um langfristig unsere Werte und Ziele zu sichern.

3.3 Kennzahlen und Mitarbeiter

In einem dynamischen Marktumfeld haben wir in den vergangenen Jahren unsere Position erfolgreich gefestigt und weiter ausgebaut. Dies verdanken wir vor allem der herausragenden Leistung und dem Engagement unseres gesamten Teams. Die Umsatzentwicklung, die wichtigsten Produktkategorien sowie deren Anteil an der Gesamtproduktion sind in den Grafiken auf Seite 6 dargestellt.

Zwischen 2022 und 2024 konnten wir unseren Jahresumsatz dank des außergewöhnlichen Einsatzes unserer 34 talentierten und engagierten Mitarbeitenden von rund 4 Mio. Euro auf über 5 Mio. Euro steigern. Tag für Tag übernehmen sie Verantwortung in der Produktion, im Auftragszentrum, in der Qualitätssicherung, im Versand und in der Verwaltung. Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem nachhaltigen Erfolg. Deshalb legen wir großen Wert darauf, ihnen die Anerkennung, Ressourcen und Unterstützung zu bieten, die sie benötigen, um ihr volles Potenzial zu entfalten und fördern daher eine offene und kooperative Arbeitskultur, die Innovation und Zusammenarbeit gezielt stärkt.

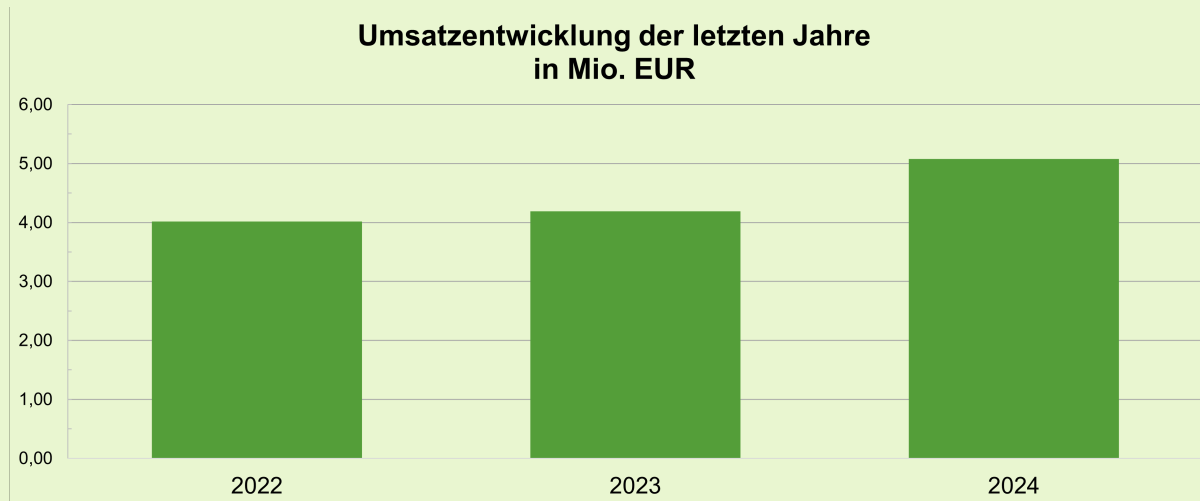


Abbildung 1: Umsatzentwicklung 2022-2024

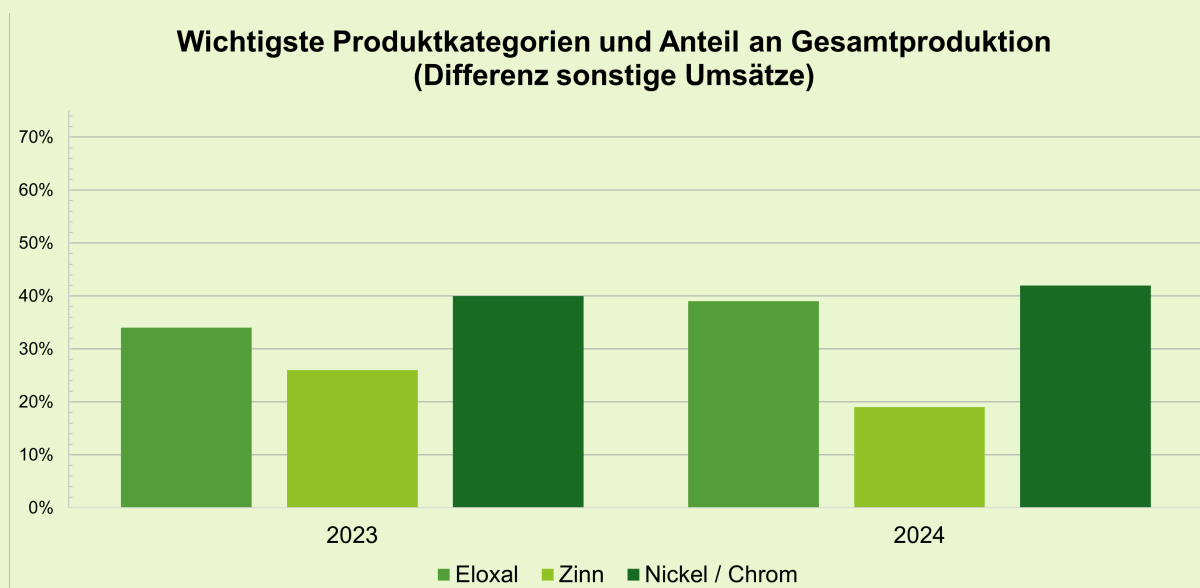


Abbildung 2: Wichtigste Produktkategorien, Vergleich 2023 und 2024

4 DIE DREI SÄULEN DER NACHHALTIGKEIT

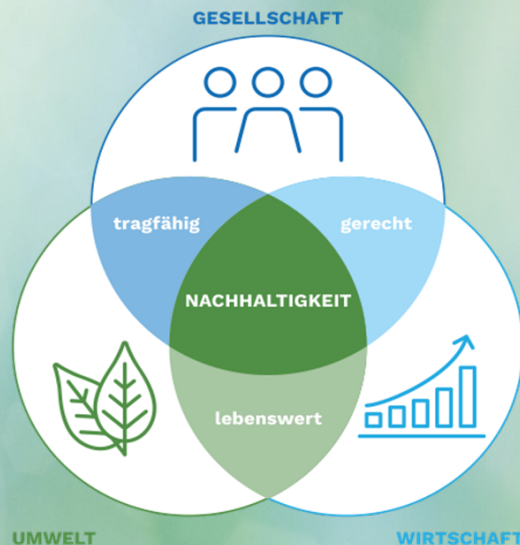


Abbildung 3: Die drei Säulen der Nachhaltigkeit^I

Vor 200 Jahren kam die Holzwirtschaft nach Jahrhunderten, in denen die Waldfläche Deutschlands immer weiter schrumpfte, zur Erkenntnis, dass man dem Wald jährlich nur so viel Holz entnehmen sollte, wie auch nachwächst. 1804 schrieb hierzu Georg Ludwig Hartig:

„Es lässt sich keine dauerhafte Forstwirtschaft denken und erwarten, wenn die Holzabgabe aus den Wäldern nicht auf Nachhaltigkeit berechnet ist. Jede weise Forstdirektion muss daher die Waldungen des Staates ohne Zeitverlust taxieren lassen und sie zwar so hoch als möglich, doch so zu benutzen suchen, dass die Nachkommenschaft wenigstens ebenso viel Vorteil daraus ziehen kann, als sich die jetzt lebende Generation zueignet.“^{II}

Damit war das Grundkonzept der Nachhaltigkeit geboren. Die moderne Definition der Nachhaltigkeit folgt meist dem sogenannten Brundtland-Bericht von 1987^{III}, der von der ehemaligen norwegischen Ministerpräsidentin G. Brundtland geleitet und von den Vereinten Nationen in Auftrag gegeben wurde. Der Bericht widmete sich der Frage, wie Bedürfnisse lebender Generationen befriedigt werden können, ohne die Fähigkeit zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen, ihre eigenen Bedürfnisse zu erfüllen. Dabei wurden die drei heute etablierten Säulen der Nachhaltigkeit – Umwelt, Soziales und Gesellschaft bzw. Unternehmensführung (englisch Governance) – erstmals als grundlegend für eine nachhaltige Entwicklung angesehen und detailliert.

Der Bericht definierte den Begriff der nachhaltigen Entwicklung als eine Entwicklung, welche

„die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne die Fähigkeit zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“

Der Bericht gilt bis heute als ein bedeutendes Dokument im Bereich nachhaltiger Entwicklung – und bildet damit auch die methodische Ausgangsbasis für viele Nachhaltigkeitsberichte.

5 DIE METHODIK HINTER DIESEM BERICHT

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts oft mit erheblichem finanziellem und personellem Aufwand verbunden. Zudem mangelt es vielen bestehenden Ansätzen und Berichten an einer transparenten Datenbasis und einer klaren Erhebungsmethodik, die den aktuellen Status eines Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung fundiert abbildet.

In Zusammenarbeit mit der Edenberg Nachhaltigkeitsberatung aus Stuttgart haben wir daher einen speziell auf KMU zugeschnittenen, effizienten Prozess entwickelt. Dieser basiert auf einer wissenschaftlichen Arbeit^{IV}, an der neben KMU auch Banken und Großunternehmen als deren Kunden beteiligt waren. Ziel war es, eine praktikable Analyse zu gewährleisten, die sowohl hinsichtlich Zeitaufwandes und Datenverfügbarkeit umsetzbar ist als auch den Berichtsanforderungen großer Unternehmen und Finanzinstituten entspricht.

Gemeinsam mit unseren Partnern wurden, angelehnt an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS)^V und die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI)^{VI}, **27 Indikatoren** definiert, die grundsätzlich **für die Bewertung eines Unternehmens in den drei Nachhaltigkeitsdimensionen** relevant sind. Dabei zeigte sich, dass unser oben beschriebener wissenschaftlicher Prozess mit dem neuen Voluntary Sustainability Measurement Framework for Enterprises (VSME) konform ist. Das VSME ist ein praxisorientierter Orientierungsrahmen für kleine und mittlere Unternehmen, der auf Basis beste-

hender Standards wie GRI und ESRS entwickelt wurde, um Nachhaltigkeitsleistungen strukturiert, vergleichbar und zugleich ressourcenschonend zu erfassen. Dieser Rahmen wurde nun erfolgreich bei unserem zweiten Bericht angewendet. Im Rahmen unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts 2022 haben wir diese Indikatoren durch eine Onlinebefragung von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Banken bewerten lassen. Ziel war es, die für unser Unternehmen wesentlichsten Aspekte zu identifizieren und mit unserer eigenen Einschätzung abzugleichen – eine Methodik, die als **Materialitäts- oder Wesentlichkeitsanalyse** bekannt ist. Die daraus ermittelten zentralen Indikatoren haben wir für den aktuellen Bericht beibehalten und die entsprechenden Daten für das Berichtsjahr 2024 erhoben. Dabei stellten wir selbstverständlich sicher, dass wir die nach VSME unbedingt zu erhebenden Indikatoren berücksichtigen und damit konform mit der VSME Richtlinie sind. Die Indikatoren wurden von der Edenberg Nachhaltigkeitsberatung in ein Softwaretool eingespeist, das unseren Status je Indikator – teilweise basierend auf branchenspezifischen Vergleichswerten – auf einer Skala von 0 bis 100 bestimmt^{VII}. Anschließend wurde eine übergreifende Nachhaltigkeitskennzahl berechnet, die sich aus dem Mittelwert der drei Säulen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zusammensetzt.

Unsere Ergebnisse pro Indikator haben uns schließlich ermöglicht, gezielt Handlungsfelder zu identifizieren und konkrete **Maßnahmen** zur Verbesserung abzuleiten.



6 ERGEBNISSE DER WESENTLICHKEITSANALYSE

6.1 Was ist die Wesentlichkeitsanalyse?

Die Wesentlichkeitsanalyse ermittelt die zentralen Nachhaltigkeitsthemen eines Unternehmens durch die Kombination zweier Perspektiven. Erstens wird bewertet, wie das Unternehmen Nachhaltigkeitsaspekte oder -indikatoren durch sein Handeln beeinflusst („inside-out“). Zweitens werden die (finanziellen) Auswirkungen dieser Nachhaltigkeitsaspekte auf das Unternehmen betrachtet („outside-in“). In diese doppelte Wesentlichkeit, auch doppelte Materialität bezeichnet, wird die Sichtweise relevanter Stakeholder eingebaut, z.B. Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und Kapitalgeber. So entsteht eine ganzheitliche Analyse, die es ermöglicht, die für das Unternehmen wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte gezielt zu identifizieren.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für unseren Nachhaltigkeitsbericht 2022 haben wir umfassend analysiert, welche Indikatoren in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung die größte Auswirkung auf unsere langfristige finanzielle Stabilität haben und welche wir durch unser Handeln am stärksten beeinflussen können. Zudem wurden unsere zentralen Stakeholder in einer Onlineumfrage befragt, welche der 27 für KMU vorausgewählten Indikatoren in den ESG-Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft (siehe Kapitel „Die Methodik hin-

ter diesem Bericht“) für unser Unternehmen am relevantesten sind.^{VIII}

Zur besseren Übersicht wurden die Indikatoren in elf thematische Gruppen gegliedert. Abbildung 4 zeigt die Kernergebnisse der Umfrage: in Summe bewerten die Stakeholder sämtliche abgefragten Dimensionen als überdurchschnittlich wichtig: Auf einer Skala von 1 (weniger wesentlich) bis 3 (sehr wesentlich) erreichten alle Dimensionen eine Bewertung von 2,3 oder höher, wobei die Themen *Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden, Kundenmanagement* sowie *Unternehmenswerte* besonders hoch bewertet wurden. Unterschiede zwischen den Stakeholdergruppen zeigten sich insbesondere bei den Themen *Treibhausgasemissionen, Kreislauf- und Materialwirtschaft* sowie der *Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen*. So bewerteten beispielsweise unsere Mitarbeiter im Vergleich zu Kunden und Lieferanten diese Aspekte als weniger zentral.

6.2 Bewertung des Führungsteams

Nachdem die Stakeholderumfrage ergab, dass alle Indikatorengruppen aus einer „outside-in“-Perspektive für unser Unternehmen als wesentlich angesehen werden, schloss sich das Leitungsteam dieser Einschätzung an. Daher entschied es sich, alle 27 Indikatoren weiterzuverfolgen. Diese Indikatoren wurden gezielt im Hinblick auf die wesentlichen Aspekte für produzierende KMU wie unser Unternehmen ausgewählt (siehe Kapitel „Die Methodik hinter diesem Bericht“).

Die als wesentlich herausgearbeiteten Nachhaltigkeitsindikatoren

E - Umwelt	S - Soziales	G - Unternehmensführung
Intensität der THG-Emissionen	Arbeitsbedingte Verletzungen	Nachhaltigkeit im Unternehmensprozess
Anteil erneuerbarer Energien	Umfang Gesundheitsförderung	Wertekanon und Verhaltenskodex
Energieintensität	Anteil Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag	Lieferantenmanagement
Recyclingquote Abfall	Mitarbeiterfluktuation	Kundenmanagement
Wasserverbrauch	Anteil Leiharbeiter	
Umgang mit Materialströmen	Anteil Home-Office	
Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	Anteil weiblicher Mitarbeiter	
Flächenverbrauch	Altersstruktur	
	Gender Pay Gap	
	Weiterbildungsquote	
	Spenden an Institutionen	



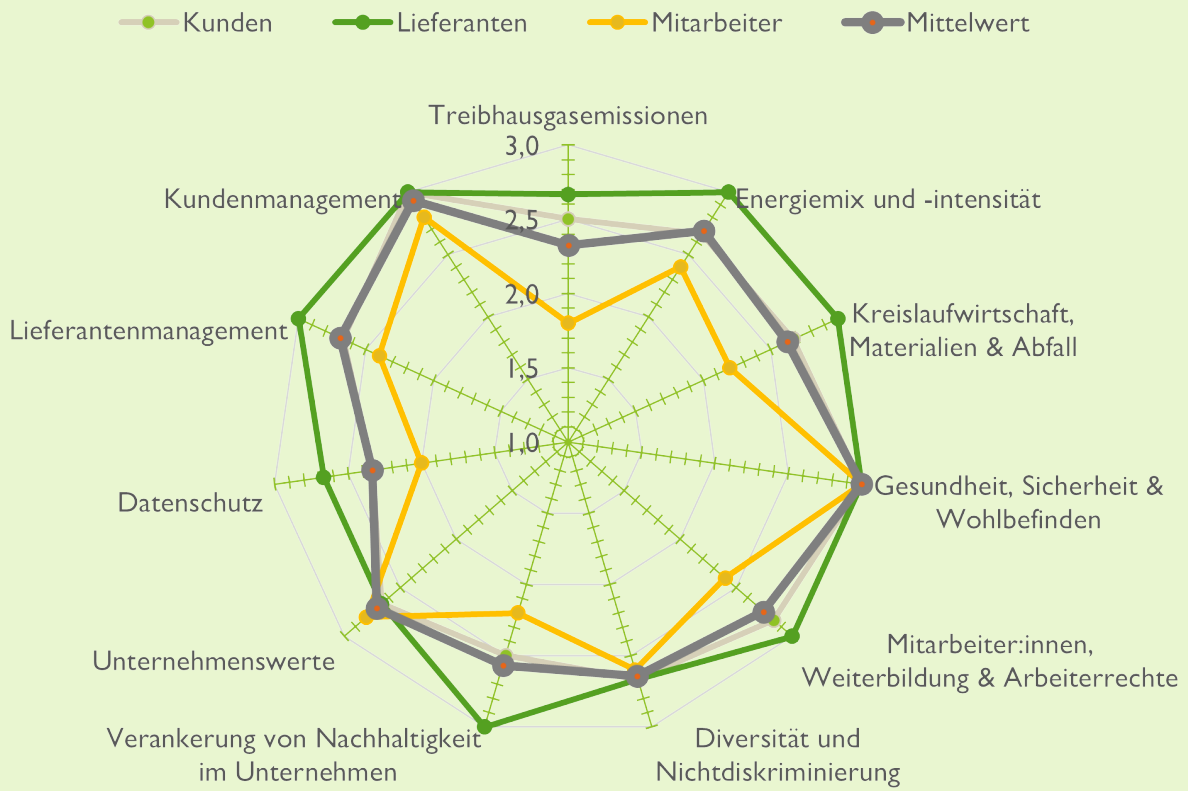


Abbildung 4: Ergebnisse der Stakeholderumfrage zu den wesentlichsten Indikatorengruppen.

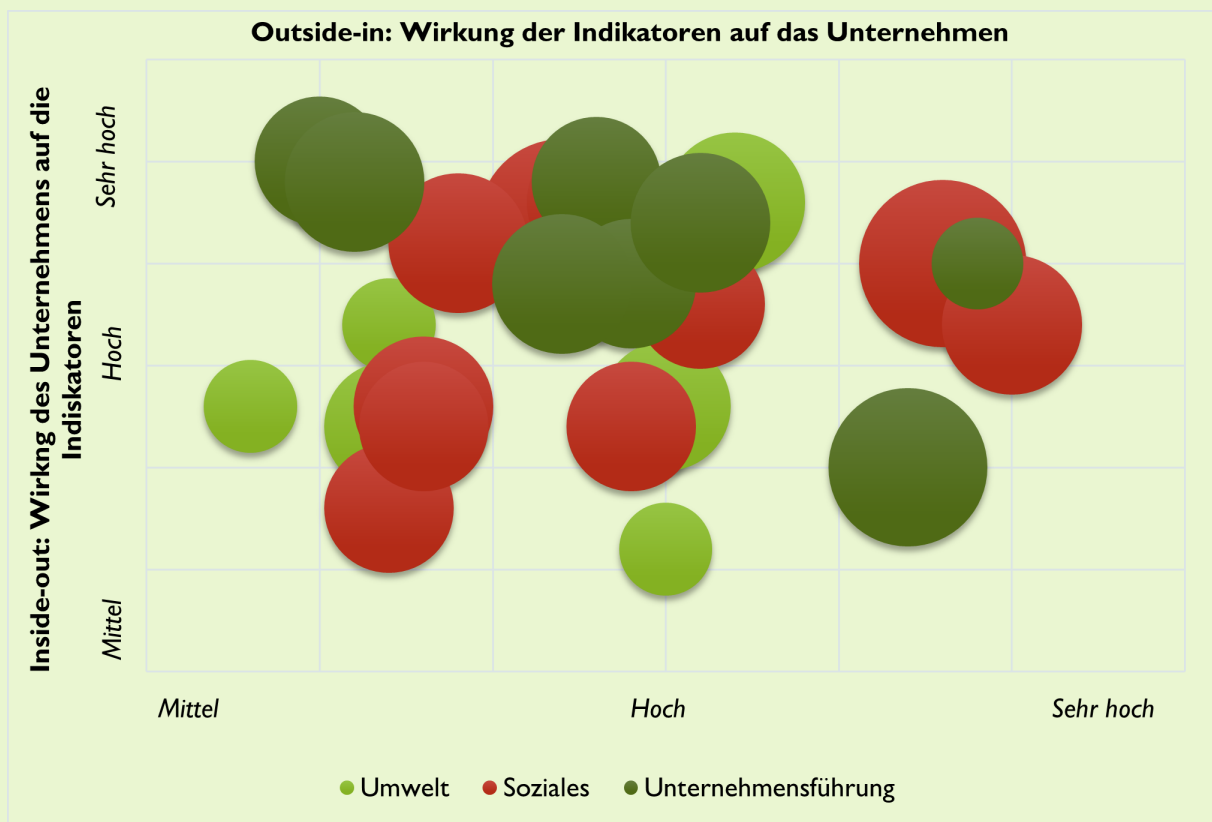


Abbildung 5: Unsere Wesentlichkeitsmatrix. Jeder Kreis steht für einen der 27 untersuchten Nachhaltigkeitsindikatoren; die detaillierte Zuordnung der Dimensionen findet sich in Anhang B.

7 STANDORTANALYSE ENTLANG DER DIMENSIONEN UMWELT, SOZIALES UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG (ESG)

7.1 Was ist die Standortanalyse?

Um zu verstehen, in welchen Bereichen ein Unternehmen bereits stark aufgestellt ist und wo es noch Schwächen gibt, hilft eine kennzahlbasierte Standortbestimmung. Diese erlaubt einen objektiven Ausgangspunkt, um mit Blick auf die Zukunft passgenaue Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln. Mit Bezug auf einen Nachhaltigkeitsbericht erfolgt die Bewertung eines Unternehmens für die in der Wesentlichkeitsanalyse erarbeiteten Indikatoren. Jeder Indikator bekommt dabei – teilweise unter Nutzung von branchenspezifischen Vergleichswerten – eine einheitenunabhängige Kennzahl von 0 bis 100, wobei in Anhang A eine Übersicht aller Indikatoren sowie derer Bewertung dargestellt ist. Hieraus lassen sich Mittelwerte für die Säulen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung errechnen – und letztlich eine Gesamtkennzahl als Mittelwert dieser drei Teilwerte.

Das folgende Kapitel beschreibt die Ergebnisse der Standortbestimmung unseres Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

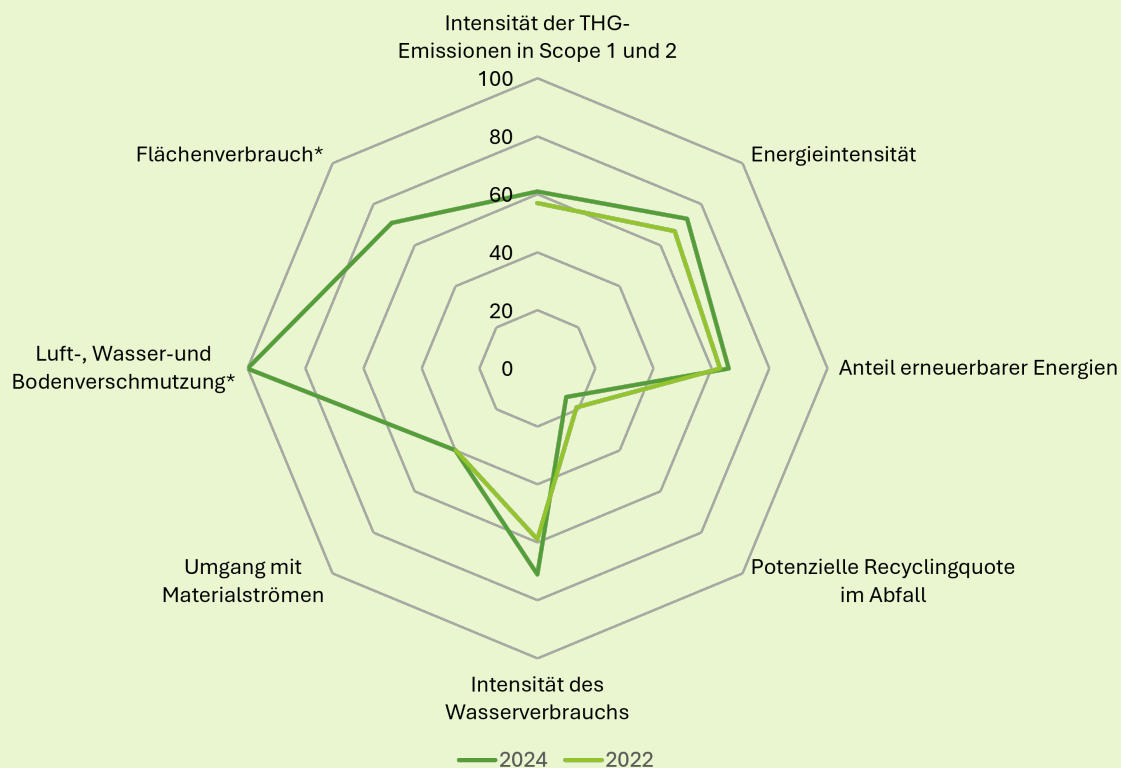
7.1.1 Umwelt

Die Umweltwirkungen eines Unternehmens können dabei auch erhebliche Auswirkungen auf die langfristige Wettbewerbsfähigkeit haben. Beispiele hierfür sind der Ausstoß von Treibhausgasen durch die Verbrennung von Heizöl oder Erdgas: In Zeiten steigender CO₂-Preise und hoher Stromkosten sind hohe Energieverbräuche ein deutlich größerer Kosten- und Risikofaktor als noch vor wenigen Jahren. Ein weiterer wichtiger Faktor sind nichtenergetische Ressourcenverbräuche: Unternehmen benötigen beispielsweise oft große Mengen Wasser und es sind auch bei uns in Süddeutschland erste Fälle bekannt, wo Ansiedlungen oder Expansionen aufgrund unsicherer Trinkwasserversorgungen nicht ermöglicht wurden. Die Einführung ressourcenschonenderer Prozesse spart damit nicht nur Geld, sondern schont auch die Umwelt. Unsere Produktionsprozesse sind dabei seit 2024 cy-

nidfrei - damit verzichten wir bewusst auf eine umweltschädliche Substanz und setzen auf sichere, nachhaltige Alternativen. Diese Entscheidung schützt nicht nur unsere Mitarbeiter, sondern reduziert auch Umweltbelastungen – ohne Kompromisse bei der Qualität.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wollen wir allgemein Vorreiter sein und zeigen, dass nachhaltige Industrie möglich ist. Unser Ziel: Umweltfreundliche Standards etablieren und Impulse für eine grünere Zukunft setzen. Wir bei Rieger Metallveredelung haben uns dabei schon lange der nachhaltigen Nutzung und dem Schutz von Wasser verschrieben: So galt die Metallindustrie lange Zeit als einer der größten Verschmutzer. Moderne Methoden haben unsere Branche in den letzten Jahrzehnten jedoch revolutioniert. Insbesondere die Galvanotechnik, unsere Spezialisierung, ist dabei ein gutes Beispiel für fortschrittliche Methoden, die nicht nur Kosten senken, sondern auch die Umwelt schonen. Auch allgemein leistet die Galvanotechnik einen nachhaltigen und wichtigen Beitrag zur Schonung von Ressourcen und Umwelt, da durch eine galvanische Oberflächenveredelung die Lebensdauer von Gegenständen, Geräten und Anlagen verlängert wird – funktionelle Schichten wie Eloxal oder chemischer Nickel verhindern Verschleiß und gewährleisten Langlebigkeit der Bauteile. Eine hohe Verschleißfestigkeit führt wiederum zu einer Verringerung des Abfallaufkommens und der Notwendigkeit zur Herstellung von Ersatzprodukten.

In Summe erreichen wir einen Wert von 62 von 100 Punkten in der Säule Umwelt. Besonders in den Bereichen Energieintensität, Anteil erneuerbarer Energien, sowie Intensität der THG-Emissionen (Scopes 1 und 2) liegen wir im oberen Mittelfeld. Verbesserungsbedarf sehen wir hingegen beim Umgang mit Materialströmen sowie der potenziellen Recyclingquote, wo wir im Branchenvergleich noch unterdurchschnittlich abschneiden – teilweise bedingt durch spezifische Herausforderungen unseres Produktionsumfelds. Flankiert werden diese Anstrengungen durch unsere regelmäßig durchgeführten Umweltaudits nach DIN ISO 14001:2015.



* Kategorie erstmalig in 2024 ergänzt; daher keine Bewertung für das Jahr 2022 vorhanden

Abbildung 6: Ergebnisse der Analyse der Säule Umwelt. Skala von 0 bis 100.

INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN: 61 von 100 Punkten

Diesem Indikator liegt unser Treibhausgasfußabdruck 2024 zugrunde. Diesen haben wir mit Hilfe eines externen Beraters durchgeführt, der hierfür ein mit dem weltweit führenden Standard für die Erhebung von Unternehmensfußabdrücken, dem Corporate Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocol^{IX}, konformes Tool verwendete. Bereits seit dem Berichtsjahr 2021 lassen wir unsere Treibhausgasemissionen jährlich erheben und können uns so von Jahr zu Jahr vergleichen – und verbessern.

Im Jahr 2024 haben wir nach dem vertraglichen Ansatz^X 281 Tonnen CO₂e in Scopes 1+2 verursacht. Hinzu kommen weitere 478 Tonnen in den für uns relevanten Scope 3-Kategorien bezogene Produkte, Vorkette der Energieträger, vorgelagerter und nachgelagerter Transport, Abfall, Dienstreisen, sowie das Pendelverhalten unserer Mitarbeitenden. Unser Stromverbrauch belief sich auf 1.722 Megawattstunden (MWhel). Da-

bei wurde ausschließlich Ökostrom verwendet, der damit in Scope 2 keine Treibhausgasemissionen verursachte. Die Aufschlüsselung der THG-Emissionen nach Kategorien ist in Abbildung 7 dargestellt.

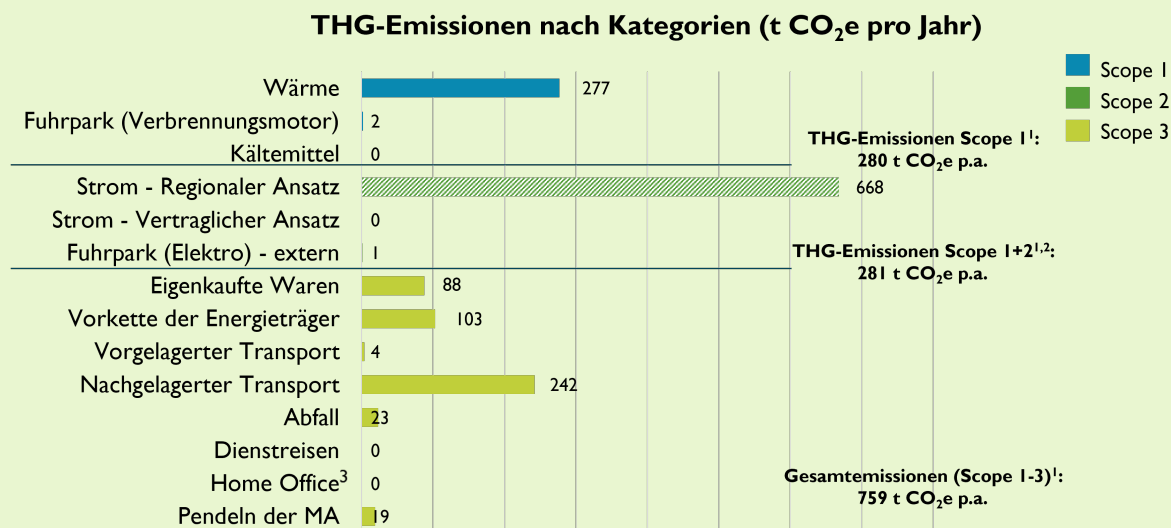
Für den Wärme- und Kältebezug wurden insgesamt 103.856 Liter Heizöl bezogen, wodurch Emissionen in Höhe von 277 t CO₂e nach dem GHG Protocol entstanden. Durch unseren Lieferanten wurden diese Emissionen mittels Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten an anderer Stelle ausgeglichen. Das GHG Protocol berücksichtigt in der Bilanzierung Emissionsreduktionen durch Klimaschutzprojekte nicht, womit die genannten 277 t CO₂e in unserer Bilanz vollumfänglich angerechnet werden.

Unser Fuhrpark trug im kleineren Umfang zu unseren Treibhausgasemissionen bei: Es wurden insgesamt 974 Liter Benzin verbraucht, was Emissionen von 2,3 t CO₂e verursachte. Zusätzlich dazu besaßen wir 2024 eine E-Fahrzeugflotte, die über den Bezug unseres

Ökostroms hinaus extern 3.010 kWh_{el} bezogen und so ca. 1,2 t CO₂e verursachten.

Des Weiteren betreiben wir PV-Anlagen, die 2024 über unsere Eigenversorgung hinaus 86 Megawattstunden (MWh) Strom ins Netz einspeisten und damit fossile, strombedingte Emissionen von 59 t CO₂e vermieden.^{XI}

Der allergrößte Teil unserer Treibhausgasemissionen stammt damit aus der Heizölnutzung. Aufgrund des Umstellens unserer Wärmeversorgung auf Wärmepumpen (bisher nur in der Verwaltung) wird dieser Verbrauch merklich abnehmen und wir Nullemissionen – auch ohne Kompensation wie zunehmend verlangt – bereits im Berichtsjahr 2024 deutlich näherkommen.



¹ Etwaige Unterschiede zwischen der Summe von Balkenwerten und den jeweils als Gesamtemissionen je Scope aufgeführten Werten sind rundungsbedingt. Die Gesamtsummen stellt dabei den exakten Wert dar.

² Nach vertraglichem Ansatz für den Strombezug in Scope 2 („Strom – regionaler Ansatz“), d.h. der regionale Ansatz wird hier nicht berücksichtigt und ist rein informativ.

³ Die Emissionen im Bereich Home Office sind hier mit 0 kg CO₂-Äquivalent angegeben, da in der zugrunde liegenden Mobilitätsumfrage kein Home Office vermerkt wurde. Dies schließt die grundsätzliche Möglichkeit von Home Office im Unternehmen jedoch nicht aus.

Abbildung 7: Treibhausgasbilanz 2024

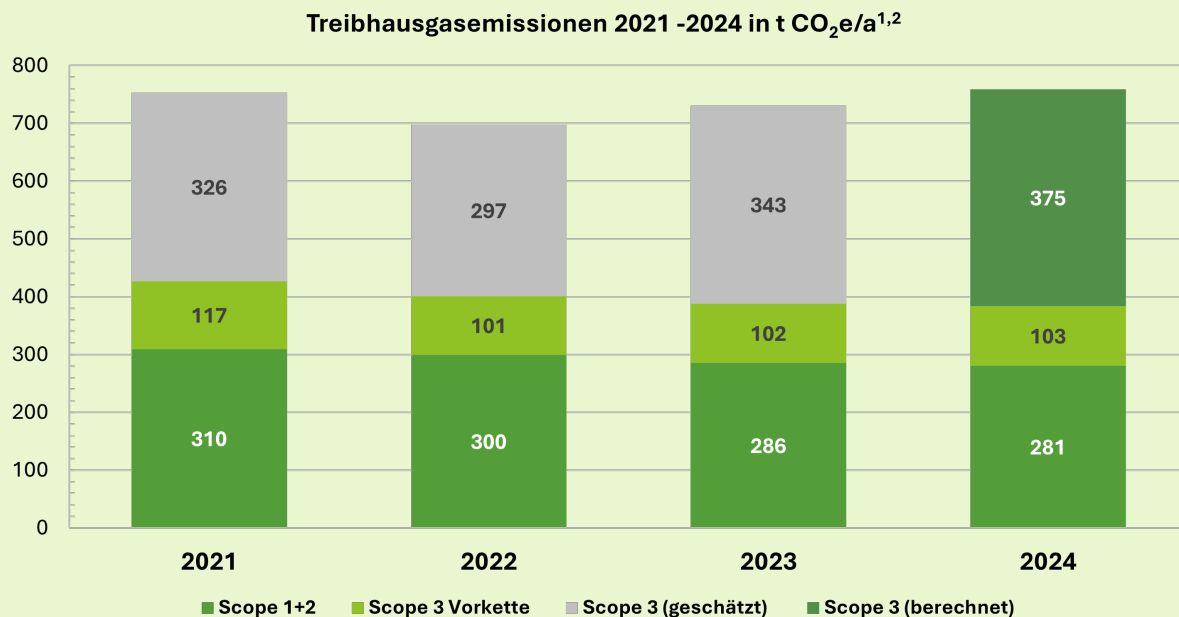


Abbildung 8: Treibhausgasemissionen 2021 bis 2024

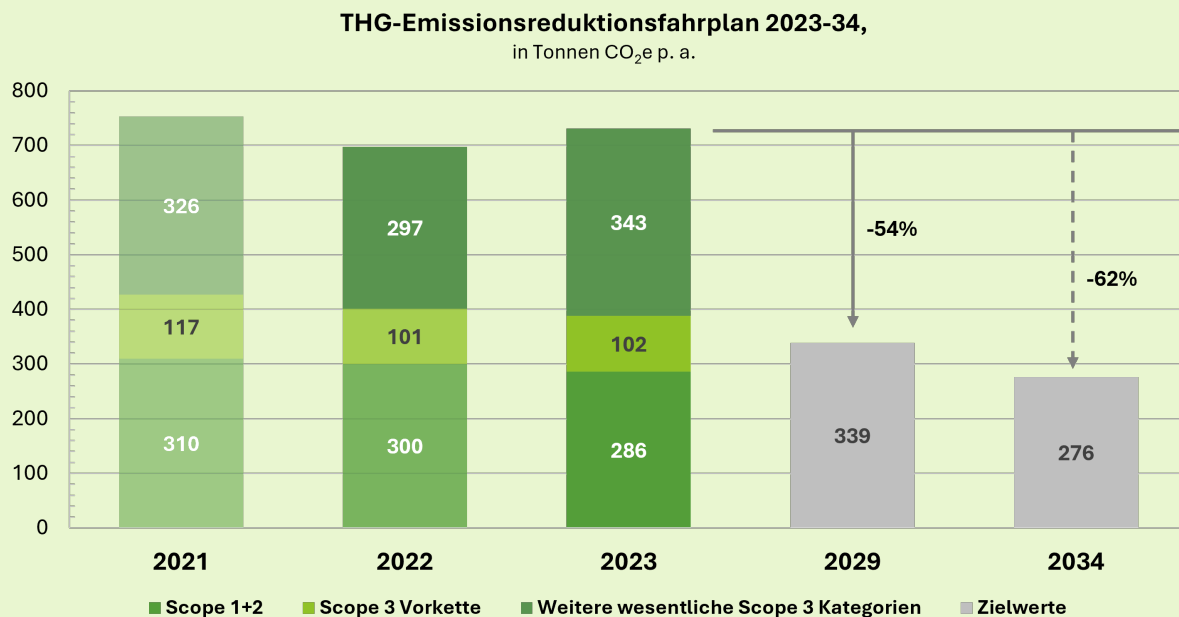


Abbildung 9: Dekarbonisierungsfahrplan 2023 bis 2034

Abbildung 8 veranschaulicht die Entwicklung unseres Treibhausgasfußabdrucks in den vergangenen Jahren. Dabei ist der Anstieg der Emissionen auch im Kontext unseres gestiegenen Umsatzvolumens zu betrachten. Ungeachtet dessen haben wir im Jahr 2023 einen klaren und fundierten Dekarbonisierungsfahrplan für unser Unternehmen definiert, der in Abbildung 9 dargestellt ist.

Bis 2034 sollen unsere Treibhausgasemissionen um 62% gegenüber 2023 reduziert werden. Zentrale Maßnahmen sind die Elektrifizierung der Wärmeversorgung und des Fuhrparks sowie Verbesserungen im Bereich Scope 3, etwa durch klimafreundlichere Logistik und alternative Mobilitätsangebote für Mitarbeitende. Eine detaillierte Darstellung aller geplanten Schritte und Einsparpotenziale findet sich in Kapitel 8.

Um eine bessere Vergleichbarkeit mit Branchenwerten zu gewährleisten, wurden an dieser Stelle unsere Bruttoemissionen in Scopes 1+2 ohne Kompensation und Verrechnung der PV-Anlage durch unseren Umsatz geteilt, da bei der Erhebung von Scope 3 im Allgemeinen große Unterschiede in den Bilanzgrenzen je Kategorien sowie der in Summe betrachteten Kategorien vorzufinden sind. Dies ergab eine Treibhausgasintensität in kg CO₂e pro 1.000 € Umsatz ergab. Die Emissionsintensität hängt natürlich vom Wirtschaftszweig ab – unsere Bewertung von 61 Punkten bedeutet also, dass wir im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich abschneiden.

DATENQUALITÄT DES TREIBHAUSGASFUßABDRUCKS: 100 von 100 Punkten

Die Datenqualität des Treibhausgasfußabdrucks erlaubt Rückschlüsse auf Genauigkeit und Verlässlichkeit der erhobenen Werte. Eine ungenaue oder unvollständige Datenerfassung kann

zu falschen Schlussfolgerungen und ungenauen Reduktionszielen führen, was wiederum zu ineffektiven Klimaschutzmaßnahmen führen kann. Da wir unseren Treibhausgasfußabdruck seit vier Jahren von einem Anbieter erheben lassen, dessen Berechnungsmethode gemäß den Vorgaben der ISO 14064-3:2019-04 nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol durchgeführt wurde, sind wir hier bereits bestmöglich aufgestellt und erreichen eine Punktzahl von 100.

ANTEIL ERNEUERBARER ENERGIEN: 66 von 100 Punkten

Dieser Indikator gibt an, welcher Anteil unserer 2024 verwendeten Gesamtenergiemengen durch erneuerbare Energien wie Solarenergie, Windenergie, Wasserkraft oder Biomasse gedeckt wird. Durch den Bezug von Ökostrom und den Betrieb unserer eigenen PV-Anlage konnten wir bereits einen Wert von 66% und damit eine entsprechende Punktzahl erreichen.



ENERGIEINTENSITÄT: 73 von 100 Punkten

Die Energieintensität setzt den Gesamtenergieeinsatz ins Verhältnis zum Umsatz. Eine hohe Energieintensität bedeutet, dass ein Unternehmen einen hohen Energieeinsatz pro Euro Umsatz aufbringen muss. Der Wert ist ebenso wie die Emissionsintensität branchenspezifisch – niedrige Werte und damit hohe Bewertungen auf der Skala bis 100 Werte deuten damit darauf hin, dass ein Unternehmen energieeffizienter als der Branchendurchschnitt handelt.

Wir haben verschiedene Maßnahmen und Prozesse etabliert, um unsere Energieintensität über die Jahre kontinuierlich zu senken. Beispiele hierfür sind die Nutzung von Abwärme aus dem Produktionsprozess für unsere Hallenheizung, die Installation einer Photovoltaikanlage 2011, die Umstellung des externen Strombezugs auf regenerative Quellen 2014 oder die Umrüstung der Beleuchtung auf LED, die den Energieverbrauch in diesem Bereich um über 64 Prozent senkte. Bis auf eine Ausnahme sind mittlerweile all unsere Firmenfahrzeuge elektrisch betrieben und seit Anfang 2024 haben wir zudem eine Wärmepumpe (siehe Bild oben) für unsere Verwaltung in Betrieb.

POTENZIELLE RECYCLINGQUOTE: 14 von 100 Punkten

Dieser Wert gibt an, welcher Prozentsatz unserer Reststoffe und unseres Abfalls potenziell recycelt werden kann – ein „Downcyclen“, d.h. die Nutzung von Reststoffen für weniger wert-schaffende Prozesse oder Zwecke, ist hierbei ausgeschlossen. 2024 haben wir insgesamt 210 Tonnen Abfall produziert, wovon rund 14 Prozent potenziell recycelt werden können. Hierbei bleibt zu erwähnen, dass mit 180 Tonnen der allergrößte Teil unserer Abfallmenge, branchenüblich und prozessbedingt, Galvanikschlamm sind, der sich heute leider noch nicht vermeiden oder recyceln lässt. Diese Restmengen werden sachgerecht als Füllmaterial im Bergbau eingesetzt. Durch die Verwendung umweltfreundlicher Materialien in der Galvanotech-

nik möchten wir darüber hinaus den Ressourcenverbrauch weiter verringern. Dies geschieht beispielsweise durch den Einsatz von Chemikalien mit geringem Schadstoffgehalt zur Herstellung von Elektrolytlösungen. Zudem fördern wir das Metallrecycling, um wertvolle Rohstoffe wiederzuverwenden – wie Aluminium, das zu 95% recycelt werden kann, ohne dass Qualität oder Eigenschaften leiden.

INTENSITÄT DES WASSERVERBRAUCHS: 71 von 100 Punkten

Ähnlich wie die Energie- und Emissionsintensität setzt die Wasserintensität den Wasserverbrauch ins Verhältnis zum Jahresumsatz und bewertet diesen Quotienten branchenabhängig. Eine geringe Wasserverbrauchsintensität deutet darauf hin, dass ein Unternehmen Wasser effizienter als der Branchendurchschnitt einsetzt, was in Zeiten zunehmender Wasserknappheit auch in Deutschland ein wesentlicher Faktor für den Erhalt und Ausbau bestehender Unternehmensstandorte sein kann. 2024 haben wir 5.966 m³ Wasser verbraucht.

Wasser ist dabei für uns als Galvanikunternehmen eine essentielle und nichtsubstituierbare Ressource, die wir so effizient wie möglich einsetzen. Unser Abwasser aus Galvanikprozessen wird in einer eigenen Kläranlage gereinigt und soweit möglich wiederverwendet. Hierdurch und durch die Implementierung von wassersparenden Technologien und Prozessen wird unser Wasser oft mehrfach genutzt und der Verbrauch insgesamt reduziert – wie unser gutes Abschneiden in dieser Kategorie im Vergleich zu anderen verarbeitenden Unternehmen bescheinigt. Dass wir eine der ersten Firmen unserer Branche waren, die eine Ionenaustauscherkreislauanlage in Betrieb genommen haben und hierdurch über 95% Wassereinsparung erzielt haben, ist nur ein Beispiel für unseren effizienten Ressourceneinsatz. Eine Ionenaustauscherkreislauanlage spart dabei Wasser durch die Etablierung eines kontinuierlichen Kreislaufs und der Reinigung des Spülwassers auf Basis physikalisch-chemischer Prozesse.



UMGANG MIT MATERIALSTRÖMEN: 40 von 100 Punkten

Ein nachhaltiger Umgang mit Materialströmen bedeutet, dass für alle wichtigen Materialien Art, Menge und Recyclinganteil bekannt sind und kontinuierlich der Materialeinsatz, dessen Wiederverwendung und der Rezyklatanteil optimiert werden. Wie im Energiebereich hat dies nicht nur positive Umweltauswirkungen, sondern auch wirtschaftliche Vorteile, indem zu entsorgende Reststoffe vermieden und Ressourcen eingespart werden.

Wir optimieren unsere Materialströme durch effiziente Prozesse und Recyclingmaßnahmen und arbeiten kontinuierlich daran, den Anteil aufbereiteter Materialien insbesondere auch im chemischen Bereich weiter zu steigern. Darüber hinaus verwenden wir nur sparsam wertvolles Schichtmetall, was zu einem deutlichen Rückgang von Korrosion und Verschleiß führt.

LUFT-, WASSER UND BODENVERSCHMUTZUNG: 100 von 100 Punkten

Im Rahmen unserer Berichterstattung nach dem *Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister* (englisch *PRTR - Pollutant Release and Transfer Register*) haben wir nachgewiesen, dass durch unsere Tätigkeiten keine relevanten Schadstoffe in Wasser, Luft oder Boden freigesetzt werden. Damit erreichen wir in dieser Kategorie die maximale Bewertung von 100 Punkten.^{xii}

FLÄCHENVERBRAUCH: 71 von 100 Punkten

Die gesamte Betriebsfläche unseres Unternehmens umfasst rund 10.000 m². Davon sind etwa 6.500 m² durch Gebäude- und Verkehrs-

flächen vollständig versiegelt, was einem Versiegelungsgrad von rund 65% entspricht. Unter Berücksichtigung eines idealen Verhältnisses von 50% versiegelter zu 50% unversiegelter Fläche ergibt sich daraus eine Bewertung von 71 Punkten, ein erfreulich guter Wert für einen gewerblich genutzten Standort.

Besonders hervorzuheben ist die größere, zusammenhängende Freifläche im nördlichen Bereich des Betriebsgeländes. Diese bietet nicht nur ökologisches Ausgleichspotenzial, sondern eröffnet auch vielfältige Möglichkeiten für eine nachhaltige Nutzung, etwa als Versickerungsfläche oder zur Förderung der Biodiversität.

7.1.2 Soziales

Unser Verständnis von sozialer Verantwortung geht über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben hinaus. Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind integraler Bestandteil unseres Unternehmens – wir sehen es daher als unsere Pflicht, einen positiven und für alle fairen Umgang zu pflegen und für die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu sorgen: wir sind überzeugt, dass langfristig orientierte Unternehmen heute nur mit einer gesunden, motivierten Mitarbeiterschaft bestehen können. Darüber hinaus möchten wir einen Beitrag für die Gesellschaft leisten, in welcher wir agieren.

2024 wurden wir mit dem renommierten TOP 100-Siegel in den Kategorien *Außenorientierung/Open Innovation* und *innovationsförderndes Top-Management* ausgezeichnet.^{xiii} Dieser Preis würdigt die Innovationskraft mittelständischer Unternehmen in Deutschland. Dabei überzeugten wir insbesondere in der Kategorie *Innovationsförderndes Top-Management* in der Größenklasse bis 50 Mitarbeitende. Die Auszeichnung wurde im Rahmen des Deutschen

Mittelstands-Summit überreicht und bestätigt unseren Weg: bei Rieger verstehen wir Innovation als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir setzen auf digitale Prozesse, nachhaltige Technologien und die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden: ihre Ideen, ihr Engagement und ihre Kreativität machen es möglich, dass wir zügig neue Lösungen entwickeln können und gleichzeitig ein zukunftsicherer, starker Partner für unsere Kunden bleiben.



Darüber hinaus erhielten wir 2024 das Siegel *Arbeitgeber der Zukunft* vom Deutschen Innovationsinstitut für Nachhaltigkeit und Digitalisierung.^{XIV} Diese Ehrung basiert auf Kriterien wie moderner Führung, Mitarbeiterfreundlichkeit, klarer Digitalisierungsstrategie und hoher Innovationskraft.

Regelmäßig führen wir mit unseren Mitarbeitern Veranstaltungen durch, um den Gemeinsinn zu stärken. 2024 haben wir beispielsweise unser 70-jähriges Bestehen mit einem festlichen Tag der offenen Tür gefeiert – ein Ereignis, das weit mehr war als nur ein Firmenjubiläum, sondern ein lebendiges Zeichen unserer sozialen Verantwortung, unserer gelebten Gemeinschaft und unserer offenen Unternehmenskultur.

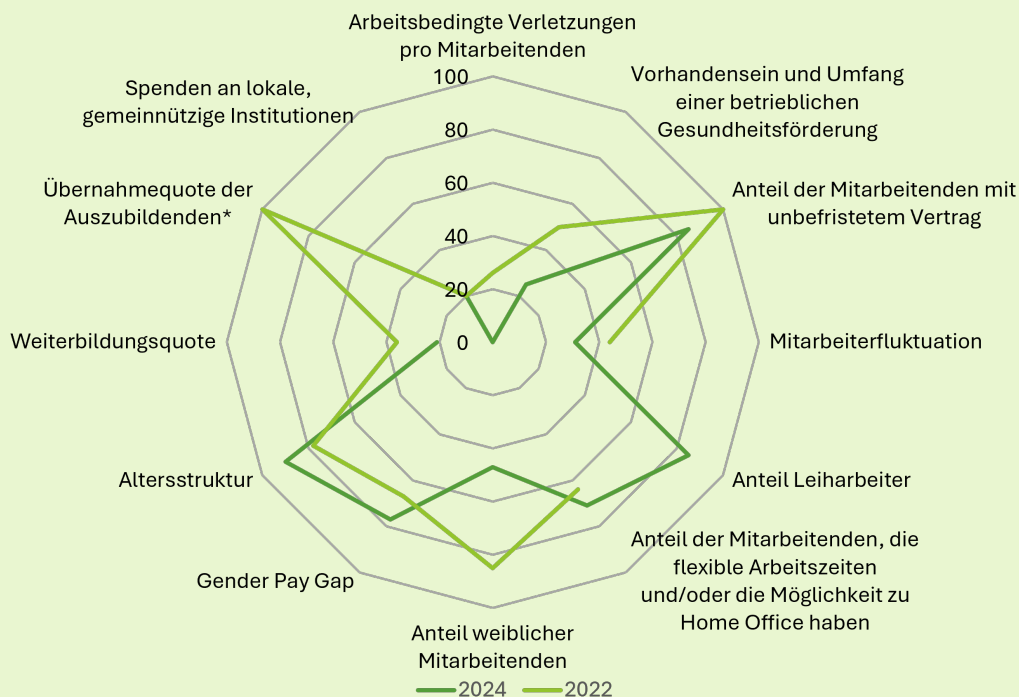
Mit diesem Jubiläumsfest wollten wir einerseits ein Zeichen der Wertschätzung setzen: für langjährige Wegbegleiter, treue Kunden, engagierte Mitarbeitende und unsere lokale Gemeinschaft. Denn nachhaltiges Handeln zeigt sich nicht nur in ökologischen Maßnahmen, sondern auch im respektvollen Miteinander und im sozialen Engagement vor Ort. Mit der Öffnung unseres Betriebs für die Öffentlichkeit haben wir zudem gezielt den Austausch mit Kunden, Partnern, Nachbarn und Interessierten gesucht. Dabei konnten Besucher nicht nur unsere modernen Produktionsanlagen kennenlernen, sondern auch einen authentischen Eindruck von unserem Arbeitsalltag, unseren Werten und unserer Entwicklung gewinnen. Der persönliche Kontakt und die offenen Gespräche stärkten das Vertrauen in unser Unternehmen und förderten das Verständnis für unsere Arbeit.



Besonders stolz sind wir auf das große Engagement unserer Mitarbeitenden, die mit viel Herzblut das Fest mitorganisiert und begleitet haben. Ihr Einsatz spiegelt den starken Zusammenhalt und die hohe Identifikation mit Rieger wider – zentrale Elemente einer sozialen und wertorientierten Unternehmensführung.

In Summe erreichen wir 50 von 100 Punkten in der Säule Soziales. In einigen Dimensionen wie der Altersstruktur und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit unbefristetem Vertrag, sowie einem geringen Anteil an Leiharbeitsnehmenden erreichen wir bereits eine hohe Punktzahl. Aufgrund eines kleineren Zwischenfalls sind wir v.a. auch aufgrund der Größe unseres Unternehmens in der Dimension betriebsbedingte Arbeitsunfälle 2024 leider unter den Branchendurchschnitt gefallen, was aber vor allem viel die hohen Standards im Arbeitsschutz in Deutschland

aussagt. Und im Bereich Gesundheitsförderung (25/100 Punkte) arbeiten wir daran, die Akzeptanz für u.a. Präventionsmaßnahmen und Sportangebote, die in den vergangenen Jahren auch pandemiebedingt gering war, nachhaltig zu steigern.



*Eine Übernahme erfolgte nicht, da der Auszubildende nach Ausbildungsende eine persönliche Auszeit plante und daher keine direkte Festanstellung wünschte.
 ** erstmalige Erhebung in 2024

Abbildung 10: Ergebnisse der Analyse der Säule Soziales. Skala von 0 bis 100.

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNG PRO MITARBEITER: 0 von 100 Punkten

Dieser Indikator beschreibt, wie viele Verletzungen oder Unfälle am Arbeitsplatz im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten auftreten. Ein niedriger Wert gibt an, dass das Unternehmen hohe Sicherheitsstandards und -verfahren implementiert hat, um ein sichereres Arbeitsumfeld zu schaffen – wie wir es auch in unserer tagtäglichen Arbeit durch Handreichungen, Kennzeichnungen und Schulungen halten. Statistisch gab es 2024 im verarbeitenden Gewerbe in Deutschland 0,0003 Vorfälle pro Mitarbeiter oder drei Vorfälle je 1.000 Mitarbeiter; in diesem Jahr hatten wir eine kleinere Verletzung – und lagen damit aufgrund unserer Mitarbeiteranzahl leider schon über dem Schnitt.

VORHANDENSEIN UND DER UMFANG EINER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG: 25 von 100 Punkten

Eine betriebliche Gesundheitsförderung kann Sportaktivitäten, Gesundheitschecks, Ergonomieschulungen und psychologische Unterstützung umfassen und damit beitragen, das Risiko von Krankheiten und Verletzungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und die Arbeitsmotivation, -zufriedenheit und -produktivität zu verbessern.

Unseren Mitarbeitern bieten wir ergonomische Arbeitsplätze nicht nur im Büro, sondern auch in Arbeitsgeräten wie Gabelstaplern. Um die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, bieten wir zudem täglich frisches Bioobst aus der Region „Frisch vom Acker“ an.

Nichtsdestotrotz finden unsere Bemühungen noch nicht in der Breite und Tiefe den Anklang, den wir uns wünschen würden.

ANTEIL DER MITARBEITER MIT UNBEFRISTETEN VERTRÄGEN: 85 von 100 Punkten

Ein hoher Anteil unbefristeter Verträge deutet darauf hin, dass ein Unternehmen in seinem aktuellen Umfang eine stabile Perspektive hat, an einer langfristigen Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitenden interessiert ist und eine nachhaltige Personalpolitik verfolgt. Es zeigt auch, dass das Unternehmen in der Lage ist, qualifizierte Mitarbeiter langfristig zu halten und eine kontinuierliche Zusammenarbeit zu gewährleisten. In vielen Fällen ist eine unbefristete Anstellung auch mit einem höheren Maß an Arbeitsplatzsicherheit und sozialen Leistungen verbunden, was wiederum zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung beitragen kann. Wir legen höchsten Wert auf eine langfristige Mitarbeiterbindung und sind stolz, dass 85% unserer Mitarbeiter^{xv} unbefristet beschäftigt sind.

MITARBEITERFLUKTUATION: 31 von 100 Punkten

Dieser Indikator analysiert, wie viele Mitarbeiter im Verhältnis zur Gesamtmitarbeiterschaft im Berichtsjahr das Unternehmen verlassen haben und ersetzt werden mussten - sollten mehr als 60 % der Gesamtbelegschaft wechseln, fällt der Wert auf null. Eine niedrige Fluktuation deutet darauf hin, dass das Unternehmen attraktiv für Mitarbeiter ist und möglicherweise positive Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten bietet. Eine hohe Fluktuation kann einerseits auf unattraktive Arbeitsbedingungen hindeuten, andererseits aber v. a. in kleineren Unternehmen auch auf eine gute Weiterbildungspolitik, die Mitarbeitenden Perspektiven schafft, die innerhalb des Unternehmens nicht so schnell wie gewünscht umsetzbar sind und so zur Abwanderung qualifizierter und erfahrener Mitarbeiter führt, was sich negativ auf die Produktivität und das Knowhow auswirkt.



2024 sind bei uns 14 Mitarbeiter ausgeschieden, wobei eine Person hiervon den Ruhestand angetreten hat. Bezogen auf die Größe unserer Belegschaft liegen wir uns damit im unteren Bereich. Die angespannte Fachkräftesituation in unserer Region und unsere Stellung als KMU verlangen von uns kontinuierliches Werben und Investieren in unsere Mitarbeiterschaft.

ANTEIL DER MITARBEITER, DIE FLEXIBLE ARBEITSZEITEN ODER DIE MÖGLICHKEIT ZUM HOME OFFICE HABEN: 71 von 100 Punkten

Eine erwiesenermaßen effektive Möglichkeit, die Attraktivität eines Unternehmens zu steigern, sind flexible Arbeitsbedingungen, um die Anforderungen von Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Unternehmen, die Mitarbeitern flexible Arbeitsbedingungen bieten, können dabei von einer höheren Arbeitsproduktivität profitieren. Je nach Branche sind die Potenziale für Telearbeit unterschiedlich: während dies im Dienstleistungssektor oft fast umfassend möglich ist, sind die Spielräume im verarbeitenden Gewerbe beschränkter.

2024 konnten wir fünf Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Homeoffice oder flexible Arbeitszeitmodelle geben – bezogen auf die Gesamtzahl der sieben Mitarbeitenden mit Bürotätigkeiten, die grundsätzlich flexibel ausgeübt werden können, sind dies 71%.

ANTEIL MITARBEITERINNEN: 47 von 100 Punkten

Eine ausgewogene Geschlechterverteilung trägt dazu bei, dass das Unternehmen von einem breiteren Talentpool profitiert. Darüber hinaus weisen viele Studien darauf hin, dass Unternehmen mit einer ausgewogenen Geschlechterverteilung bessere Ergebnisse in Bezug auf Wachstum, Betriebsklima, Innovation und auch finanziellen Erfolg erzielen.

Ein Idealwert des Indikators sind dabei nicht 100 Prozent Frauenanteil, sondern eine ausgewogene 50/50-Verteilung. 2024 konnten wir acht Mitarbeiterinnen beschäftigen, was im Vergleich zu 2022 leider ein weniger ausgeglichenes Verhältnis darstellt. Unser klares Ziel ist, den Frauenanteil in den kommenden Jahren wieder zu steigern und auf ein ausgewogenes hinzuarbeiten.



ALTERSSTRUKTUR IM UNTERNEHMEN: 90 von 100 Punkten

Eine ausgewogene Altersstruktur trägt dazu bei, dass Unternehmen über eine breite Palette von Erfahrungen, Kompetenzen und Perspektiven verfügen, die es ermöglichen, auf Veränderungen und Herausforderungen effektiv zu reagieren. Ein Unternehmen mit ausgewogener Altersstruktur kann damit das Wissen und die Fähigkeiten älterer Mitarbeiter nutzen und gleichzeitig die Einführung von neuen Ideen und Arbeitsweisen fördern.

Unsere Mitarbeiterschaft ist breit aufgestellt: so hatten wir 2024 acht Mitarbeiter unter 30 Jahren, 12 Mitarbeiter von 30 Jahren bis 50 Jahren und elf Mitarbeiter über 50 Jahren. Durch beständige Werbemaßnahmen und Bemühungen, mehr Auszubildende zu gewinnen, versuchen wir diesen Wert weiter zu verbessern. Auch nach dem Berufsleben bleiben unsere ehemaligen Mitarbeiter Teil der Rieger-Gemeinschaft. Beim alljährlichen Rentnertreff kommen Alt und Jung zusammen – ein wertvoller Austausch von Erinnerungen, Erfahrungen und neuen Perspektiven. Die Veranstaltung unterstreicht, wie wichtig uns generationsübergreifende Verbundenheit ist. Unsere Rentner teilen ihr Wissen, die Jüngeren bringen frische Ideen – ein Miteinander, das unsere Unternehmenskultur stärkt und weiterträgt. Der Rentnertreff ist mehr als ein geselliges Beisammensein – er ist ein Zeichen für gelebte Wertschätzung und nachhaltige Zusammenarbeit.



GENDER PAY GAP: 77 von 100 Punkten

Dieser Indikator beschreibt die Diskrepanz im durchschnittlichen Gehalt zwischen Männern und Frauen. Wenn Frauen im Unternehmen weniger verdienen als Männer, kann dies bedeuten, dass gleiche Leistung nicht gleich vergütet wird. Viel öfter ist aber der Fall, dass Mitarbeiterinnen weniger gut bezahlte Positionen im Unternehmen innehaben. Dies kann an einer Vielzahl von Gründen liegen, die jedoch nicht alle vom Unternehmen beeinflusst werden können – unterschiedliche Ausbildungsstände oder Prioritäten in der Kinderbetreuung sind hier nur zwei Beispiele.

Wir zahlen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiches Gehalt für gleiche Leistung. Auch auf Prokuristenebene freuen wir uns über eine paritätische Verteilung – tatsächlich liegt das durchschnittliche Gehalt unserer Mitarbeiterinnen inzwischen aufgrund ihrer Tätigkeitsfelder sogar über dem ihrer männlichen Kollegen^{XVI}.

WEITERBILDUNGSQUOTE: 21 von 100 Punkten

Es ist heute wichtiger denn je, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die passenden Fähigkeiten und Kenntnisse haben, um die Produktivität und

Innovationsfähigkeit ihres Unternehmens zu erhalten und zu steigern. Durch die Investition in die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Unternehmen dies sicherstellen. Dieser Indikator bezieht sich dabei auf den Prozentsatz der Mitarbeiter, die im Berichtszeitraum an Schulungen oder Fortbildungen teilnahmen. Verpflichtende Belehrungen zum Beispiel zur Arbeitssicherheit oder zum Datenschutz werden hierbei nicht berücksichtigt. Wir bieten regelmäßig Schulungen und Trainings an, um das Knowhow und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter zu verbessern. Die Schulungen und Trainings sind dabei stets auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten und umfassen Themen wie Galvanotechnik, Oberflächenbeschichtung, Umweltschutz und Qualitätsmanagement. 2024 haben sieben unser Mitarbeiter an Weiterbildung teilgenommen darunter Schulungen zu Staplern und Kranen, Roboterführung, Sprachen, Produktionssicherheit sowie Seminare zu Minijobs, Steuer- und Sozialrecht. Ebenso sind wir regelmäßig auf Fachmessen vertreten, wie z.B. im Juni 2024 auf der internationalen Fachmesse SurfaceTechnology GERMANY in Stuttgart. Dort präsentierten wir eine neue, ressourcenschonende Trommelanlage zur Galvanisierung von Schüttgütern. Diese innovative Anlagentechnik ermöglicht eine energieeffiziente und materialoptimierte Oberflächenveredelung bei gleichzeitig hoher Prozesssicherheit.

Mit dieser Investition in moderne und nachhaltige Technologie bekräftigen wir unser Engagement, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer Verantwortung zu verbinden.



SPENDEN AN LOKALE UND GE- MEINNÜTZIGE UNTERNEHMEN: 20 von 100 Punkten

Dieser Indikator drückt aus, in welchem Umfang ein Unternehmen sich seiner Region und sozialen Verantwortung verpflichtet fühlt. Durch entsprechendes Engagement können Unternehmen zudem positive Beziehungen zur lokalen Gemeinschaft aufbauen und zeigen, dass sie sich für die Bedürfnisse und Interessen der Menschen vor Ort engagieren.

Im vergangenen Jahr konnten wir durch großzügige Spenden und Unterstützung aus der lokalen Gemeinschaft wichtige Projekte und Initiativen fördern. Unter anderem haben wir dabei den Turnverein Steinheim e.V., den Verein zur Förderung des Frauen- und Kinderschutzhauses e.V. sowie den Heimatverein Steinheim e.V. unterstützt. Ebenso gingen Spenden an den FEM (Verein für das Forschungsinstitut für Edelmetall-

und Metallchemie e.V.).

Neben unseren finanziellen Spenden in der Region ist es uns ein großes Anliegen, uns auch persönlich und ehrenamtlich für die wirtschaftliche und technologische Weiterentwicklung unseres Umfelds zu engagieren. Als Geschäftsführer bringe ich mich dafür in zahlreichen Gremien aktiv ein – unter anderem im Industrieausschuss und der Vollversammlung der IHK, im Transformationsnetzwerk der IHK sowie im Wirtschaftsrat. Darüber hinaus unterstützen wir projektbegleitende Forschungsausschüsse, zum Beispiel bei der DGO oder dem Fraunhofer-Institut.

Für uns ist dieses Engagement ein Zeichen unserer Verbundenheit mit der Region und unseres Wunsches, einen positiven Beitrag zum gemeinsamen Fortschritt zu leisten. Zudem sind wir stolz darauf, dass wir durch unsere Spenden und Verankerung in der lokalen Gemeinschaft einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten konnten.



7.1.3 Unternehmensführung

Nachhaltige Unternehmensführung ist ein Eckpfeiler für langfristigen Erfolg und aus unserer Sicht nichts anderes als vorausschauendes Unternehmertum: neben Risikomanagement entlang von Lieferketten und internen Prozessen, wie beispielsweise mit Bezug auf Datenschutz, wird beleuchtet, inwieweit ein gemeinsamer firmenkultureller Rahmen und Wertekanon allen Mitarbeitenden bekannt ist.

In Summe erreichen wir in dieser Säule 77 von 100 möglichen Punkten, gemittelt über die im Folgenden detaillierter beschriebenen Kategorien. Besonders gut haben wir hierbei im Bereich unseres *Wertekanons* und dem *Lieferantenmanagement* abgeschnitten. Dieses sehr erfreuliche Abschneiden beweist, dass nachhaltiges Wirtschaften seit Jahrzehnten Kernbestand-

teil unseres Leitbilds war und ist – auch wenn wir dies früher vielleicht nicht so benannt haben. Unser Beitritt zum Klimabündnis Baden-Württemberg im März 2025 ist Ausdruck unseres klaren Ziels, nachhaltige Prinzipien dauerhaft in all unseren Geschäftsprozessen zu verankern. 2024 haben wir zudem eine wichtige strategische Entscheidung getroffen, die für die Zukunft des Unternehmens prägend sein wird: seit Juli 2024 ist Herr Igor Rudel als Ko-Geschäftsführer an der Seite des bisherigen geschäftsführenden Gesellschafters, Franz Rieger, tätig. Diese Erweiterung der Geschäftsführung stellt einen wichtigen Schritt in der Weiterentwicklung unseres Unternehmens dar. Herr Rudel, der bereits seit vielen Jahren eine leitende Position in unserem Unternehmen innehat, wird nun nicht nur für die Produktionssteuerung verantwortlich sein, sondern auch aktiv in die strategische und operative Ausrichtung des Unternehmens eingebunden sein.



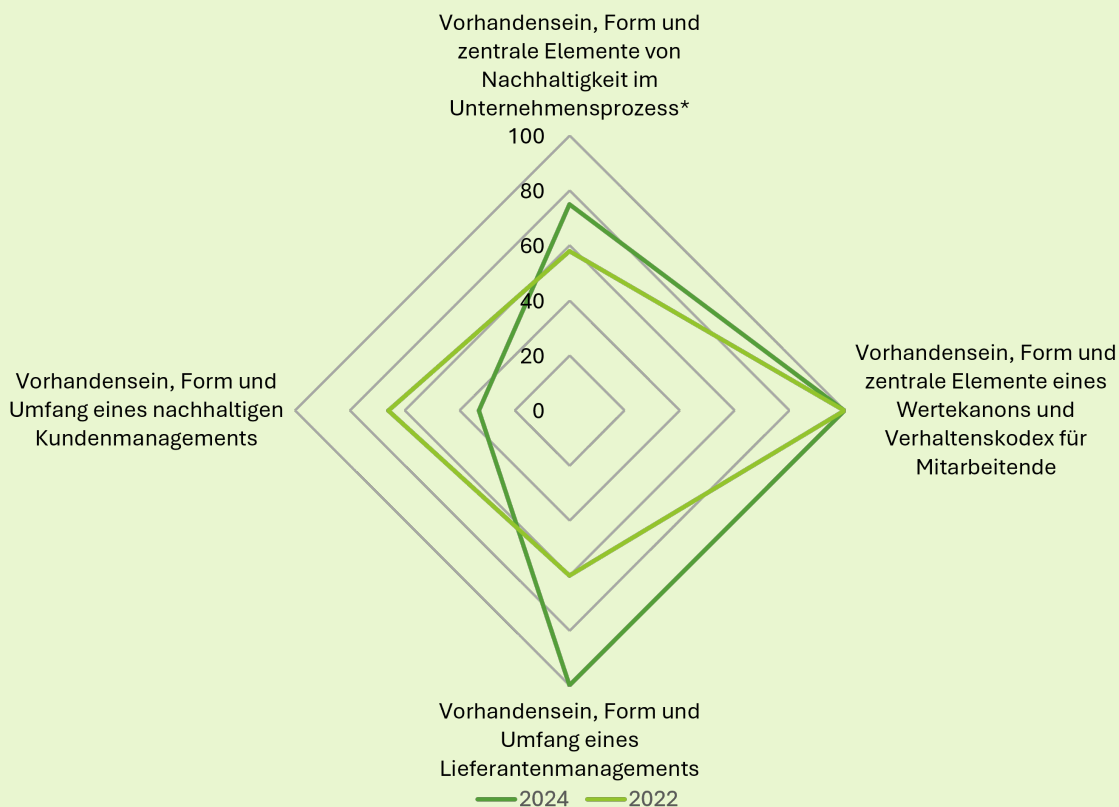
Abbildung 11: Verleihung der Urkunde zum Beitritt des Klimabündnisses Baden-Württemberg

NACHHALTIGKEIT IM UNTERNEHMENSPROZESS: 75 von 100 Punkten

Eine durchdachte Nachhaltigkeitsstrategie beginnt mit der Bestandsaufnahme – also dem Blick auf den aktuellen Stand – und definiert den Weg zu nachhaltigeren Geschäftspraktiken. Wie bereits erwähnt haben wir seit Anbeginn in vielen Bereichen bereits verantwortungsvoll und nachhaltig gehandelt, ohne dies ausdrücklich so zu benennen oder systematisch zu dokumentieren. Der vorliegende Bericht ermöglicht uns deshalb auch, unsere bestehenden Maßnahmen sichtbar zu machen, strukturiert festzuhalten und uns gezielt weiterzuentwickeln.

Ein zentrales Ziel ist dabei, Nachhaltigkeit künftig noch stärker in unseren unternehmerischen Ent-

scheidungen zu verankern – etwa durch die Einrichtung klarer Zuständigkeiten, wie Arbeitskreise oder benannte Ansprechpersonen. Dazu gehört auch, unsere Strategie regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf weiterzuentwickeln. Besonderes Augenmerk legen wir hierbei auf unsere Produkte und Dienstleistungen. Nachhaltigkeit soll dabei von Beginn an Teil der Entwicklung sein und entlang des gesamten Lebenszyklus mitgedacht werden. Erste Schritte haben wir bereits unternommen: Wir haben analysiert, welchen Einfluss unsere wichtigsten Produkte auf die Umwelt haben, und entsprechende Maßnahmen abgeleitet, um negative Wirkungen zu reduzieren und positive Effekte zu stärken. Eine umfassende Lebenszyklusanalyse liegt zwar noch nicht vor – sie ist jedoch ein logischer nächster Schritt unseres Weges.



*Im Rahmen der Aktualisierung des Nachhaltigkeitstools wurden die Kategorien „Vorhandensein, Form und zentrale Elemente einer innerbetrieblichen Nachhaltigkeitsstrategie“ (2022) und „Verankerung von Nachhaltigkeit im Management der Produkte und Dienstleistungen“ (2022) zur Kategorie „Vorhandensein, Form und zentrale Elemente von Nachhaltigkeit im Unternehmensprozess“ (2024) zusammengefasst.

Abbildung 12: Ergebnisse der Analyse der Säule Unternehmensführung. Skala von 0 bis 100.

WERTEKANON UND VERHALTENS- KODEX FÜR MITARBEITENDE: 100 von 100 Punkten

Ein Wertekanon ist ein wichtiger Leitfaden, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden nach den gleichen Grundsätzen handeln. Ein Wertekanon kann in verschiedenen Formen vorliegen – so zum Beispiel als Leitbild, Verhaltenskodex oder Unternehmensphilosophie. Wir haben seit vielen Jahre ein umfassendes Leitbild in unserem Unternehmen verankert – dieses finden Sie im Kapitel 3.2 zu Beginn dieses Berichts. Unser Leitbild ist für uns beständig, aber nicht für immer in Stein gemeißelt und kann bei Bedarf behutsam weiterentwickelt werden.

LIEFERANTENMANAGEMENT: 100 von 100 Punkten

Nachhaltiges Lieferantenmanagement ist ein integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie eines Unternehmens, da es dazu beitragen kann, nachteilige soziale und ökologische Auswirkungen in der Lieferkette zu minimieren. Ein umfassendes Lieferantenmanagement kann zudem beitragen, Risiken in der Lieferkette zu minimieren. Wir haben Prozesse in unserem Haus entwickelt, welche eine Beurteilung der Lieferanten im Hinblick auf Qualitäts- und Umweltanforderungen an Produkte und Dienstleistungen zulassen. Selbstverständlich umfassen diese Leitlinien auch das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Unsere Lieferanten müssen in diesen und weiteren Bereichen klar definierte Anforderungen erfüllen, welche mindestens jährlich gemeinsam beurteilt und geprüft werden. Bei Bedarf knüpfen hieran weitere Maßnahmen zur Lieferantenbeurteilung an wie zum Beispiel ein Lieferantenaudit oder Musterlieferungen, Besuche und Informationsgespräche. Bei wesentlichen Qualitätsproblemen, Nichterfüllung von Umweltanforderungen oder unzureichender Bewertung erfolgt eine schriftliche Information an den Lieferanten über das Ergebnis der Lieferantenbeurteilung. Fehlerbeseitigungsmaßnahmen müssen vom Lieferanten innerhalb der vorgeschriebenen Frist nachgewiesen werden. Danach erfolgt eine

Neubeurteilung – und im letzten Schritt als Notmaßnahme die Sperrung eines Lieferanten. Inzwischen ist es uns auch möglich, die wichtigsten Lieferanten anhand von dedizierten Nachhaltigkeitskriterien zu bewerten und basierend hierauf Entscheidungen zu treffen.

VORHANDENSEIN UND FORM EINES NACHHALTIGEN KUNDENMANAGEMENTS: 33 von 100 Punkten

Ein nachhaltiges Kundenmanagement etabliert langfristige und vertrauensvolle Beziehungen mit Kunden, während gleichzeitig ökologische, soziale und ökonomische Aspekte berücksichtigt werden.

Wir setzen auf eine langfristige Kundenbeziehung. Die Bedürfnisse unserer Kunden stehen im Fokus, und wir bieten wenn möglich individuelle Lösungen an. Wir setzen auf bewährte schwäbische Qualitätsstandards und liefern hochwertige Arbeit. Bei uns haben die Kunden zum Beispiel auch den Vorteil, Vorbearbeitung und Oberflächenveredelung aus einer Hand zu bekommen: dies spart Zeit und Kosten und vereinfacht für unsere Kunden die Abwicklung. Mit diesem Bericht möchten wir betonen, wie wichtig es ist, transparent mit den Kunden zu kommunizieren. Dies umfasst nicht nur unsere Produkte und Dienstleistungen, sondern auch andere Bereiche der Nachhaltigkeitsbemühungen unseres Unternehmens.

Wir verfolgen das Ziel, nachhaltige Produkte anzubieten. Dies gewährleisten wir durch unsere umweltfreundlichen Beschichtungen und unsere ressourcenschonenden Prozesse. Kundenumfragen und Feedback spielen für uns eine wichtige Rolle. Deshalb haben wir auch unsere Kunden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bei diesem Bericht miteingebaut.

Wir tauschen uns bisher jedoch noch nicht mit einer signifikanten Anzahl unserer Kunden über Nachhaltigkeitsaspekte wie zum Beispiel den Treibhausgasfußabdruck aus. Außerdem haben wir bisher noch keine Mechanismen etabliert, um Kunden, die nicht ein Mindestmaß an Nachhaltigkeitsstandards einhalten, nicht zu bedienen.

8 ABGELEITETE MASSNAHMEN

Wir wollen das bisher Erreichte weiter verbessern und sicherstellen, dass nachhaltiges Handeln eine Kernkomponente unserer Geschäftsstrategie und -praxis bleibt. Die Tabelle auf der folgenden Seite fasst die Ergebnisse der Standortanalyse aller Indikatoren zusammen: bei grün hinterlegten Indikatoren liegt unsere Bewertung im oberen Drittel (mehr als 67 Punkte), bei gelb markierten Feldern im Mittelfeld (34...66 Punkte) – und bei den wenigen rot markierten unter 34 Punkten. Diese Standortbestimmung erlaubt uns nun, Maßnahmen nach der Devise „Stärken stärken und Schwächen ausmerzen“ abzuleiten. Dabei haben wir berücksichtigt, dass aufgrund unserer Unternehmensgröße in manchen bewerteten Indikatoren bereits eine ausnahmsweise kleine Abweichung großen Einfluss haben kann – so zum Beispiel bei arbeitsbedingten Verletzungen, wo aufgrund unserer Mitarbeitendenzahl ein einzelner Vorfall bereits eine Bewertung im unteren Bereich zur Folge haben kann.

Gleichzeitig ist es wichtig, nur eine solche Zahl Maßnahmen zu definieren, die wir in der nächsten Zeit auch angehen können. Eine unrealistisch ambitionierte Maßnahmenliste würde dagegen nur eine schwer erfüllbare Erwartungshaltung unserer Kunden, Mitarbeiter oder anderer Stakeholder wecken, die wir neben dem anspruchsvollen Tagesgeschäft nur schwerlich einlösen könnten.

In der Säule **Umwelt** schneiden wir im Vergleich zu anderen produzierenden Unternehmen bereits gut ab. Eine weitere Verringerung der **Intensität unserer Treibhausgasemissionen** ist dabei erklärtes Ziel. Zur Reduktion der Treibhausgasemissionen wurden mehrere Maßnahmen definiert, mit denen bis 2034 insgesamt 456 Tonnen CO₂e eingespart werden können – das entspricht einer Reduktion von 62%. Den größten Beitrag leistet die Umstellung der Wärmeversorgung auf Strom, wodurch bis 2029 rund 385 Tonnen CO₂e vermieden werden – inklusive Vorkettenemissionen. Erste Umsetzungen, etwa im Bürogebäude, sind bereits erfolgt. Durch die Elektrifizierung des Fuhrparks sowie einzelner Transportstrecken (u.a. nach Gussenstadt, Asperg und Schwäbisch Gmünd) können

weitere 67 Tonnen CO₂e eingespart werden. Das Pendelverhalten der Mitarbeitenden soll durch alternative Mobilitätsangebote (z.B. E-Scooter) bis 2029 um 15% emissionsärmer gestaltet werden, was rund 4 Tonnen CO₂e entspricht. Zusätzlich wurden Lieferanten zur Klimawirkung relevanter Produkte angefragt. Das Minderungspotenzial daraus ist derzeit noch nicht quantifizierbar. Weitere Einsparungen durch strukturelle Effekte wie weniger Pendelwege und geringeren Materialeinsatz sind absehbar.

Auch arbeiten wir kontinuierlich daran, die **Recyclingquote** unserer Abfallstoffe zu verbessern – während wir in diesem Bereich bei den meisten Fraktionen gut bis sehr gut abschneiden, sind unsere 180 Tonnen Galvanikschlamm derzeit nur sachgerecht als Füllmaterial beispielsweise im Bergbau nutzbar – jedoch nicht rezyklierbar im engeren Sinne. Durch engen Austausch mit Branchenverbänden sind wir über neueste Entwicklungen in der Materialrückgewinnung jedoch stets informiert und verbessern unsere Prozesse und Anlagen weiter, sobald dies möglich ist.

In der Säule **Soziales** arbeiten wir kontinuierlich daran, Arbeitsunfällen zu vermeiden und hoffen, in Zukunft keine **arbeitsbedingte(n) Verletzungen** zu melden und somit wieder unter dem Branchenvergleichswert abzuschneiden. Wir legen jedoch allgemein sehr großen Wert auf die **Sicherheit und Gesundheit** unserer Mitarbeitenden und prüfen daher stets die Einführung von regelmäßigen Gesundheitschecks und medizinischen Untersuchungen, um frühzeitig gesundheitliche Probleme zu erkennen und zu behandeln. Ebenso möchten wir sportliche Aktivitäten wie Fitness- oder Yogakurse verstärkt fördern und es könnten Kurse zur Raucherentwöhnung angeboten werden.

Um unsere **Weiterbildungsquote** weiter zu erhöhen, prüfen wir die Ausweitung von Tele- und flexiblen Arbeitszeitmodellen für all die Mitarbeiter, für die dies grundsätzlich möglich ist, um Arbeit und Weiterbildung besser zu vereinbaren. Allgemein möchten wir auch verstärkt Online-schulungen und E-Learningplattformen für unsere Mitarbeiter in Produktion, Lagerung und Logistik anbieten, um flexiblere Angebote und höhere

Teilnahmequoten zu erreichen.

Um uns im Bereich der **Unterstützung gemeinnütziger Institutionen** zu verbessern, arbeiten wir an klareren Richtlinien. Diese sollen garantieren, dass Spenden vor Ort ankommen, Arten von Organisationen festlegen, die zu unserem Leitbild passen und Rahmenwerte für das jährliche Spendenvolumen, z.B. abhängig von Ertragswerten, skizzieren. Weiterhin möchten wir unsere Mitarbeiter aktiv in die Spendenaktivitäten einbeziehen.

In der Säule **Unternehmensführung** möchten wir uns im Bereich **nachhaltiges Lieferantenmanagement** besser aufstellen und könnten auf verschiedene Weise tätig werden. Bisher führen wir bereits eine Bewertung unserer Lieferanten im Hinblick auf unter anderem Umweltfreundlichkeit und Zuverlässigkeit durch. Dies möchten wir

perspektivisch um Kriterien wie Arbeitsbedingungen und ethische Geschäftspraktiken erweitern. Des Weiteren planen wir, Nachhaltigkeitsklauseln in unsere Lieferantenverträge aufzunehmen.

In der Säule **Unternehmensführung** möchten wir im Bereich **Kundenmanagement** vermehrt Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen. Hierzu ist ein enger Austausch mit Kunden notwendig, z.B. zur Thematik von unserer Rolle in Produktfußabdrücken. Dies könnte durch regelmäßige Informationsbeiblätter zu unseren Kundenlieferungen oder persönliche Gespräche erfolgen. In einem weiteren Schritt planen wir, Richtlinien zur Nachhaltigkeit von Unternehmen, die wir bedienen möchten, zu entwerfen, um so klare Entscheidungskriterien zu haben und nicht nachhaltig wirtschaftende (prospektive) Kunden zu sanktionieren.

Ergebnisse der Standortanalyse aller Indikatoren. Grün: 66 und mehr von 100 Punkten, Gelb: 34 bis 66 Punkte, Rot: 33 und weniger Punkte

E - Umwelt	S - Soziales	G - Unternehmensführung
Intensität der THG-Emissionen	Arbeitsbedingte Verletzungen	Nachhaltigkeit im Unternehmensprozess
Anteil erneuerbarer Energien	Umfang Gesundheitsförderung	Wertekanon und Verhaltenskodex
Energieintensität	Anteil Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag	Lieferantenmanagement
Recyclingquote Abfall	Mitarbeiterfluktuation	Kundenmanagement
Wasserverbrauch	Anteil Leiharbeiter	
Umgang mit Materialströmen	Anteil Home-Office	
Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	Anteil weiblicher Mitarbeiter	
Flächenverbrauch	Altersstruktur	
	Gender Pay Gap	
	Weiterbildungsquote	
	Spenden an Institutionen	



IMPRESSUM

Rieger Metallveredlung GmbH & Co.KG Ried-
straße 1 D-89555 Steinheim am Albuch
www.rieger-mv.de Pers.haft.Gesellsch. RMV
Verwaltungs-GmbH

Ansprechpartner: Franz Rieger, Geschäftsführer
Fon: +49 7329 80 30 info@rieger-mv.de



Inhalte, Konzept und Gestaltung:

Edenberg Nachhaltigkeitsberatung UG (haf-
tungsbeschränkt) Edenbergstraße 6, 70329
Stuttgart www.edenberg.de info@edenberg.de



© August 2025 Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung der Rieger Metallvered-
lung GmbH & Co. KG.

ANHANG A: ÜBERSICHT ALLER INDIKATOREN

#	Indikator	Einheit	Bewertung
E1	Intensität der Treibhausgasemissionen in Scopes 1+2	kg CO ₂ e/ 1.000€	JKDB
E2	Datenqualität des Treibhausgasfußabdrucks	von 2	JGDB
E3	Anteil erneuerbarer Energien	%	JGDB
E4	Energieintensität	kWh/1.000 €	JKDB
E5	Recyclingquote im Abfall	%	JGDB
E6	Intensität des Wasserverbrauchs	m ³ /1000 €	JKDB
E7	Umgang mit Materialströmen	von 5	JGDB
E8	Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	%	JKDB
E9	Flächenverbrauch	%	JKDB
S1	Arbeitsbedingte Verletzungen pro Mitarbeiter/innen	Anzahl/MA	JKDB
S2	Vorhandensein und Umfang betrieblicher Gesundheitsförderung	von 4	JGDB
S3	Anteil der Mitarbeitenden mit unbefristetem Vertrag	%	JGDB
S4	Mitarbeiterfluktuation	%	JKDB
S5	Anteil Leiharbeiter	%	JKDB
S6	Anteil der Mitarbeitenden, die flexible Arbeitszeiten und/oder die Möglichkeit zu Home Office haben.	%	JGDB
S7	Anteil weiblicher Mitarbeitenden	%	Abw. MW
S8	Altersstruktur	k.E.	JKDB
S9	Gender Pay Gap	%	JKDB
S10	Weiterbildungsquote	%	JGDB
S11	Spenden an lokale, gemeinnützige Institutionen	%	JGDB
G1	Vorhandensein, Form und zentrale Elemente von Nachhaltigkeit im Unternehmensprozess	von 8	JGDB
G2	Vorhandensein, Form und zentrale Elemente eines Wertekanons und Verhaltenskodex für Mitarbeitende	von 6	JGDB
G3	Vorhandensein, Form und Umfang eines Lieferantenmanagements	von 5	JGDB
G4	Vorhandensein, Form und Umfang eines nachhaltigen Kundenmanagements	von 3	JGDB

JKDB: je kleiner desto besser; JGDB: je größer desto besser; Abw. MW: Abweichung vom Mittelwert

ANHANG B: BEWERTUNG DER INDIKATOREN IM RAHMEN DER INTERNEN WESENTLICHKEITSANALYSE (2022)

Skala: 1 = mittlere, 2 = hohe und 3 = sehr hohe Wesentlichkeit

Indikator	Auswirkungen des Indikators auf uns <i>outside-in</i>	Unsere Auswirkungen auf den Indikator <i>inside-out</i>
THG-Emissionen und Intensität	0,8	1,8
Datenqualität des THG-Fußabdrucks	2,0	1,1
Intensität des Wasserverbrauchs	1,7	2,1
Energie: Anteil erneuerbarer Energien	2,2	2,8
Abfall/Recycling: Recyclingquote im Abfall	1,2	1,8
Umgang mit Materialströmen	1,1	2,0
Arbeitsbedingte Verletzungen pro MA	2,8	2,5
Vorhandensein/Umfang betriebl. Gesundheitsvorsorge	1,4	1,5
Anteil der MA mit unbefristetem Vertrag	1,7	2,2
Mitarbeiterfluktuation	3,0	2,2
Anteil der MA, die flexible Arbeitszeiten und/oder Möglichkeit zu Homeoffice haben	1,3	2,0
Anteil der weiblichen Mitarbeitenden	1,9	1,8
Altersstruktur	1,6	1,0
Gender Pay Gap	1,9	2,3
Diskriminierungsvorfälle im Berichtszeitraum	2,1	1,7
Weiterbildungsquote	1,8	2,8
Übernahme(-quote) der Auszubildenden	1,8	2,3
Spenden an lokale gemeinnützige Institutionen	0,9	3,0
Vorhandensein betriebl. Nachhaltigkeitsstrategie	2,6	1,7
Verankerung von Nachhaltigkeit im Management v. Produkten und DL	2,8	1,9
Beteiligung und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden	1,9	3,0
Vorhandensein eines Wertekodex für Mitarbeitende	1,8	2,3
Vorfälle im Bezug auf Wertekanon	2,0	1,6
Vorfälle im Bezug auf Kundendatenschutz	1,9	2,5
Vorhandensein, Form und Umfang eines Lieferantenmanagements	2,7	1,5
Vorhandensein, Form und Umfang eines Kundenmanagements	2,7	1,5

ANHANG C: QUELLENANGABEN

*

^IBildquelle: <https://dserver.bundestag.de/btd/13/112/1311200.pdf>

^{II}Georg Ludwig Hartig: Anweisung zur Taxation und Beschreibung der Forste. Band 1: Theoretischer Theil. (2., ganz umgearbeitete und vermehrte Auflage.) Heyer, Gießen 1804.

^{III}Brundlandt-Bericht (1987): Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht für Umwelt und Entwicklung, hrsg. von V. Hauff. – Greven

^{IV}S. Kürpick, 2023. Entwicklung einer Methode für die quantitative Bewertung der Nachhaltigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen. Hochschule für Technik Stuttgart und Technische Hochschule Ulm

^VSiehe z.B. www.efrag.org

^{VI}Siehe z.B. www.globalreporting.org

^{VII}Siehe hierzu auch die Tabelle im Anhang, in welcher die Logik der Punktzahlvergabe je Indikator skizziert wird.

^{VIII}An der Umfrage beteiligten sich 14 Stakeholder: sechs Kunden, drei Lieferanten, fünf Mitarbeitende.

^{IX}Siehe <https://ghgprotocol.org/corporate-standard>. Das Greenhouse Gas (GHG) Protocol definiert nach dem GHG Protocol, Corporate Standard, den Bericht von Scope 1+2-Emissionen als verpflichtend und Scope-3-Emissionen als optional.

^XDer vertragliche Ansatz bringt insbesondere für den bezogenen Strom den Emissionsfaktor nach Stromvertrag für die Bilanzierung in Ansatz – im Gegensatz zu dem Emissionsfaktor, der sich im sogenannten regionalen Ansatz aus dem physikalisch bezogenen Strom ergeben würde.

^{XI}Das Umweltbundesamt gibt jährlich einen Verdrängungsstromemissionsfaktor an, mit welchem ermittelt werden kann, welche strombedingten fossilen Emissionen durch die Einspeisung von Ökostrom im Jahresmittel verdrängt wurden. Für 2024 lag dieser Wert bei 690 g CO₂e/kWh. Diese Emissionsreduktion wird im GHG-Protocol ebenfalls nicht berücksichtigt und damit nicht auf die Bilanz angerechnet.

^{XII}Der Nachweis aus dem Pollutant Release and Transfer Register der Rieger Metallveredelung ist verfügbar unter <https://app.thru.de/details/646839/karte>

^{XIII}<https://www.top100.de/rieger-metallveredelung-gmbh-co-kg-2024/>

^{XIV}<https://www.ihk.de/ostwuerttemberg/produktmarken/standortpolitik/-wirtschaftsstandort-/firmenreport/rieger-metallveredelung-als-arbeitgeber-ausgezeichnet-6110758>

^{XV}Auszubildende sind in dieser Bewertung ausgenommen, da diese stets einen auf das Ende der Ausbildung befristeten Vertrag erhalten.

^{XVI}Das Geschäftsführergehalt wurde aus der Erhebung ausgelassen. Ebenso erfolgte der Vergleich auf Basis von Mitarbeiterkapazitäten und nicht auf Basis von Köpfen, um den Effekt von (freiwilliger) Teilzeitbeschäftigung herauszurechnen.