



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

HOTEL PARK SOLTAU GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

HOTEL PARK SOLTAU GmbH

Michel Tueini

Winsener Str. 111
29614 Soltau
Deutschland

05191 605-0
nachhaltigkeit@hotel-park-soltau.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Hotel Park Soltau GmbH betreibt ein Tagungs- und Veranstaltungshotel mit einem ganzheitlichen Angebot für Geschäfts- und Privatreisende. Der Unternehmensgegenstand umfasst die Bereitstellung von Übernachtungsmöglichkeiten, die Durchführung von Tagungen, Seminaren und Gruppenveranstaltungen sowie gastronomische Dienstleistungen.

Das Hotel verfügt über 191 Zimmer, 20 professionell ausgestattete Tagungsräume und 7 Gruppenräume. Moderne Konferenztechnik sowie großzügige Außenbereiche schaffen ein inspirierendes Arbeitsumfeld.

Darüber hinaus steht ein Restaurant mit saisonal-regionaler Küche, eine Bar sowie ein großzügiger Spa-Bereich zur Verfügung. Privatreisende, Familien und Gruppen nutzen das Hotel als Ausgangspunkt für Freizeitaktivitäten in der Region.

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil des Geschäftsmodells. Dazu zählen ressourcenschonende Betriebsabläufe (z.B. eigene Energieerzeugung, optimierte Wasser- und Abfallwirtschaft), der Einsatz regionaler Produkte sowie soziale Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und der Gesellschaft (z.B. Gesundheitsmanagement, Inklusionsprojekte).

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

1. UNTERNEHMENSPROFIL

"Nachhaltigkeit ist ein Thema von großer gesellschaftlicher Relevanz. Wenn jeder von uns für den Erhalt unserer Erde einen kleinen Beitrag zum Umweltschutz leistet, können wir gemeinsam eine Menge erreichen und die nachfolgenden Generationen werden sich genauso an Mutter Erde erfreuen, wie wir es heute tun können! In der HOTEL PARK SOLTAU GmbH haben wir schon seit einigen Jahren das Thema Nachhaltigkeit in den Fokus genommen."

Die ökonomische Nachhaltigkeit war für uns schon immer ein Leitmotiv unseres Handelns. Unsere Geschäftstätigkeiten waren und sind auf die Zukunft ausgerichtet.

Dem „schnellen Geschäft“ haben wir uns stets entsagt. Hinsichtlich des Sozialen standen und stehen unsere Mitarbeitenden für unseren Tagungs-, Event- und (Urlaubs-)Hotelbetrieb immer im besonderen Fokus und sind daher sehr bedeutsam für unseren unternehmerischen Erfolg.

Wesentliche Schritte hinsichtlich unserer ökologischen Ausrichtung sind wir bereits vor vielen Jahren mit der Inbetriebnahme unserer Blockheizkraftwerke gegangen. Im Vordergrund standen für uns die Reduzierung der Verbräuche und die Umstellung auf regenerativ erzeugte Energie. Weitere ökologische Einzelmaßnahmen folgten.

Weiterhin haben wir strategisch immer im Interesse unserer Hotel-Kunden gehandelt. Die sich abzeichnenden und von unseren Kunden zunehmend eingeforderten Nachhaltigkeitsanforderungen haben wir zum Anlass genommen, die bisher gelebte Nachhaltigkeit 2024 in unserer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie zu verstetigen, die zwischenzeitlich einen sehr hohen Reifegrad hat.



Unternehmenssitz:

HOTEL PARK SOLTAU GmbH
Winsener Straße 111 29614 Soltau

Schwerpunkt:

Tagungs-, Event- und Urlaubshotel

Vertreten durch:

Geschäftsführer Michel Tueini Geschäftsführer Björn Schütt

Kontakt:

Telefon: 05191/605-0 E-Mail: info@hotel-park-soltau.de
Homepage: www.hotel-park-soltau.de

Registereintrag:

Eintragung im Handelsregister Amtsgericht Lüneburg: HRB 101998
Aufsichtsbehörde: Amtsgericht Lüneburg

Eröffnung: 1966

DEHOGA klassifiziert: 3 Sterne Superior

Hotelzimmer: 191 (66 EZ, 107 JDZ, 12 DZ, 4 FAM, 2 SUI)

Mitarbeitende

59 Mitarbeitende
40 weibliche und 19 männliche Mitarbeitende
5 weibliche und 2 männliche Führungskräfte
1 Mitarbeiterin auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz
3 Auszubildende

Die Übernahme von Auszubildenden ist situativ bedingt und gelingt nicht immer. Unsere Mitarbeitenden kommen aus der näheren Umgebung (<70km) und stammen aus unterschiedlichen Nationen.

Nachhaltigkeit

Wir sind ein innovativer und fortschrittlicher Dienstleister und wollen Vorbild für unsere Mitarbeitenden, Lieferanten und die regionale Wirtschaft sein. Wir nehmen unsere nachhaltige Verantwortung ernst; dafür stehen unsere Werte:

- Gastfreundlichkeit
- wirtschaftliches und verantwortungsbewusstes Handeln
- verfolgen von ökologischen, ökonomischen und sozialen Zielen

- Respekt und Toleranz gegenüber allen Menschen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie geht im Detail auf die 3 ESG-Kernthemen ein:

- Umwelt (Environmental)
- Soziales (Social)
- Unternehmensführung (Governance)

Unser Interesse gilt dabei prioritär nachfolgenden Bereichen:

Bereich: Umwelt

- Materialflussanalyse: Identifizierung von Materialströmen und Ressourcenverbrauch
 - Materialströme
 - Ressourcenverbrauch
- CO₂-Fußabdruck

Bereich: Soziales

- Angestellte Mitarbeitende
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- Regelungen zu Diversität (Vielfältigkeit, Individualität)
- Code of Conduct (Menschenrechte, Verhaltensnormen, Gleichbehandlung, Datenschutz, Compliance)
- Lieferkettenrichtlinie (auch Regionalität)

Bereich: Unternehmensführung

- Prozess-Management
- Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Unternehmensstrategie
- Kostenreduzierung „unserer“ Nachhaltigkeit transparent machen
- Darstellung unserer mit der Nachhaltigkeit verbundenen Kosten
- Erfüllung der Erwartungshaltung von (Veranstalter-)Kunden (zunehmend CSRD-berichtspflichtige wie auch heute schon nachhaltigkeitsbewusste Unternehmen, zunehmend Veranstalter aus Bund/Land/Stadt etc.)
- Kundengewinnung durch Nachhaltigkeit aufzeigen
- Zusammenspiel mit Banken (EU-Taxonomie)

Nach einer Status Quo-Analyse haben wir uns mit dem verbliebenen GAP beschäftigt und diese Lücke geschlossen. Eingebunden waren und sind die Fachbereichsleitungen und die Geschäftsführung. Nachhaltigkeitsziele wurden von uns mit Schlüsselkennzahlen (KPIs) für die spätere Kontrolle versehen sowie entsprechende Maßnahmen für die spätere Kontrolle belegt.

Einbindung externer Standards und Zielsetzungen

Wir stützen unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf anerkannte nationale und internationale Standards und Zielsetzungen. Maßgeblich orientieren wir uns dabei an den folgenden Rahmenwerken:

UN Sustainable Development Goals (SDGs):

- Insbesondere die Ziele 7 (Bezahlbare und saubere Energie),
- 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum),
- 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) und
- 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) finden in unserer strategischen Ausrichtung Berücksichtigung.

ISO 14001 (Umweltmanagement):

Die Prinzipien dieses Standards fließen in unsere betrieblichen Abläufe ein – auch wenn wir (noch) kein zertifiziertes Umweltmanagementsystem etabliert haben. Wir orientieren uns an seinen Grundprinzipien zur systematischen Verbesserung unserer Umweltleistung.

ISO 50001 (Energiemanagement):

Zur Steigerung unserer Energieeffizienz setzen wir auf eine kontinuierliche Verbrauchsüberwachung und Maßnahmenplanung nach den Leitlinien der ISO 50001.

ILO-Kernarbeitsnormen:

Die Achtung der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere hinsichtlich Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit und dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, ist für uns selbstverständlich und Teil unseres Code of Conduct.

EU-Taxonomie:

Bei Investitionsentscheidungen berücksichtigen wir – soweit anwendbar – die Kriterien der EU-Taxonomie, insbesondere im Hinblick auf CO₂-Reduktion und nachhaltige Wirtschaftstätigkeit.

Diese Standards bieten uns einen belastbaren Orientierungsrahmen für die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie. Wir halten es für essenziell, unsere Ausrichtung an übergeordneten Zielen transparent zu machen und dadurch sowohl unserer Verantwortung als auch der Erwartung unserer Stakeholder gerecht zu werden.

Aufgaben und Visionen

Wir sind Gastgeber aus Leidenschaft und bieten ausschließlich Leistungen an, von denen wir selbst überzeugt sind. Wir stellen hohe Anforderungen an die Qualität unserer Arbeit und erfüllen individuelle Wünsche und Bedürfnisse unserer Hotelgäste. Unsere Gäste stehen im Mittelpunkt. Sie sollen sich wohlfühlen, sich zurücklehnen, sich entspannen, genießen und erfolgreich

tagen. Unser Ziel ist es, unsere Gäste zu Stammgästen werden zu lassen. Unsere Leistungen berechnen wir fair und ehrlich und verbessern ständig unsere Standards und Prozesse.

Handlungsfelder

Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH besetzt seit vielen Jahren wichtige Felder der Nachhaltigkeit. Die relevanten Themen werden in unserer Nachhaltigkeitsstrategie systematisch ermittelt, ergänzt und zusammengeführt. Unsere Absicht dabei: die Nachhaltigkeitsthemen in Gänze in den nächsten Jahren zum Alltagsgeschäft werden zu lassen.

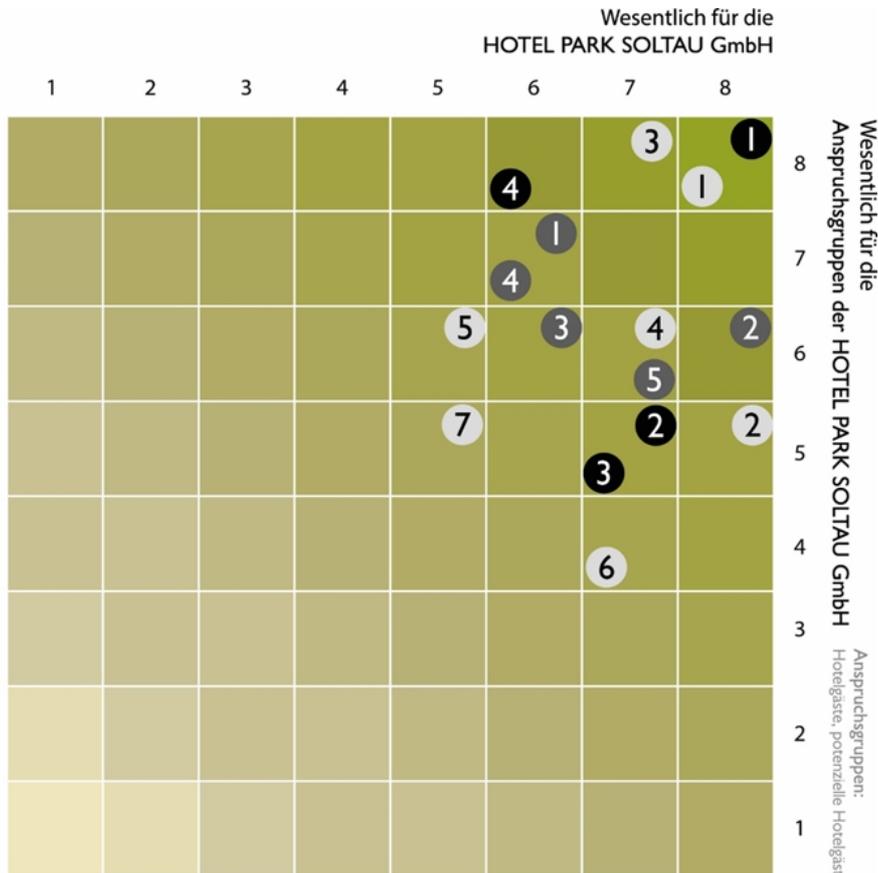
2. Wesentlichkeit

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

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der HOTEL PARK SOLTAU GmbH wurden und werden fortlaufend aktualisiert.

Dabei legen wir insbesondere großen Wert auf die Wünsche und Anforderungen

- unserer Hotelgäste
- unserer potenziellen Hotelgäste
- unserer Mitarbeitenden
- unserer Eigentümer und Gesellschafter



© HOTEL PARK SOLTAU GmbH, Wesentlichkeitsmatrix

ÖKONOMIE

- 1 Wirtschaftlicher Betrieb
- 2 Kundenbindung
- 3 Neukundengewinnung
- 4 Fairer Umgang m. Kunden

ÖKOLOGIE

- 1 CO₂ Reduktion
- 2 Forcierung regenerativer Energie
- 3 Lieferanten-Screening
- 4 Nachhaltige Mobilität
- 5 Digitalisierung

SOZIALES

- 1 Mitarbeiterbindung
- 2 Mitarbeitergewinnung
- 3 Faire Arbeitsbedingungen
- 4 Förderung von Aus- und Weiterbildung
- 5 Lokales Engagement
- 6 Diversität & Inklusion
- 7 Mitbestimmung bei wichtigen Themen

Wesentlichkeitsmatrix 2024 der HOTEL PARK SOLTAU GmbH, Soltau

Ökonomie

Uns ist die besondere Bedeutung dieses Bereichs sehr bewusst. Vor diesem Hintergrund sichern wir mit unserem Qualitätsmanagement einen fairen Umgang mit unseren Kunden und unseren Geschäftspartnern. Dieser Faktor zählt zu den Maßnahmen, die eine hohe Fortbeständigkeit und eine wichtige Bedeutung für unsere Unternehmung haben.

Die dabei ganz wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte sind die Kundenbindung und die (Neu-)Kundengewinnung. Aufgrund der schwierigen letzten Jahre, die

von Pandemie, hohen Energiekosten und Unsicherheit geprägt waren, zählen beide Punkte mit zu den wichtigsten. Für unsere Organisation, unsere Mitarbeitenden und unsere Gesellschafter bedeuten Stamm- und Neu-Kunden gleichermaßen die verlässlichste Größe, um unseren Geschäftsbetrieb, die Gehälter und sonstige Verpflichtungen einhalten zu können. Im Berichtsjahr ist uns das eindrucksvoll gelungen. Unsere Kundenzufriedenheit spiegelt sich in einer Bewertung mit 88 von 100 Punkten wider, basierend auf dem Feedback unserer neuen und Bestandskunden. Diese Kennzahl ist auf unserer Website transparent einsehbar und unterstreicht unser kontinuierliches Bestreben, hohe Servicequalität zu gewährleisten und weiter zu verbessern.

Soziales

Die Krisenjahre 2020 – 2022 haben für uns zwei weitere wesentliche Problem-Situationen geschaffen: den besorgniserregenden Kräfte- und den Fachkräfte-Mangel. Dieser Mangel ist allenthalben spürbar; und in unserer Branche ganz besonders deutlich. Gerade in Corona-Zeiten haben sich viele Mitarbeitende beruflich anderweitig orientiert. Die besonderen und gleichsam schwierigen Aufgaben, die sich für uns daraus ableiten, sind die Personalbindung und die Personalgewinnung. Zu den wichtigsten und Erfolg-versprechenden Maßnahmen, die wir daraus resultierend getroffen haben, sind

- die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen
- die Förderung von Aus- und Weiterbildung
- Lokales Engagement
- Diversität und Inklusion
- die Mitbestimmung bei wichtigen Themen

Kurzum eine Unternehmenskultur, die ein gutes Arbeiten ausmacht.

Auch auf den Bereich der extern erbrachten (Dienst-)Leistungen haben sich die Krisenjahre negativ ausgewirkt. Unsere Maxime, ausschließlich Arbeitsleistungen aus der regionalen Umgebung „einzukaufen“, haben wir in Teilen aufgeben müssen. Der Aktionsradius unserer Zuarbeitenden ist größer geworden, um die dem Kunden zu erbringenden Leistungen weiterhin wie bisher aufrechterhalten zu können.

Dennoch setzen wir unser Engagement für soziale Projekte in der Region konsequent fort. Gleichzeitig legen wir besonderen Wert auf Diversität und Inklusion in unserem Unternehmen. Ein Ausdruck dieser Haltung ist unsere Kooperation, in deren Rahmen wir eine Mitarbeiterin in unserer Gastronomie auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz beschäftigen. Damit unterstreichen wir unser Bestreben, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen eine faire und wertschätzende Teilhabe ermöglicht.

Ökologie

CO₂-Reduktion sowie Forcierung regenerativer Energien

In diesem Bereich setzen wir weiterhin auf Maßnahmen zur Reduktion unseres CO₂-Ausstoßes und der Schonung von natürlichen Ressourcen.

- Energie, Wasser
- Abfall und Recycling

Die von uns weiter vorangetriebene CO₂-Reduktion betrifft insbesondere die von uns direkt ausgehenden Emissionen. Das Management setzt zwischenzeitlich voraus, dass alle Mitarbeitenden sich diesem wichtigen Thema stellen und alles dazu beitragen, dass der CO₂-Ausstoß fortlaufend reduziert wird.

Lieferanten-Screening für nachhaltige Beschaffung

Um sicherzustellen, dass unsere Nachhaltigkeitsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden, betreiben wir ein gezieltes Lieferanten-Screening. Dabei prüfen wir unsere Partner insbesondere hinsichtlich ökologischer, sozialer und ethischer Kriterien. Unser Ziel ist es, bevorzugt mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die umweltfreundliche Produktionsweisen verfolgen, faire Arbeitsbedingungen garantieren und möglichst ressourcenschonend agieren. So tragen wir dazu bei, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie nicht nur innerhalb unseres Betriebs, sondern auch in der Zusammenarbeit mit externen Partnern Wirkung entfaltet.

Nachhaltige Mobilität, dazu zählen u. a.

- Verstärkte Auslobung des ÖPNV
- Ein aktives Angebot an Leihrädern
- Ladesäulen zur Steigerung der E-Mobilität

Mit dieser Maßnahme fördern wir nachhaltig die An- und Abreisen unserer Gäste zu und von unserem Hotel. Wir ermuntern unsere Gäste sich dieses Themas anzunehmen und halten dafür einige Angebote vor.

Verstetigung regionaler Produkte und Dienstleistungen Wir gehen davon aus, dass der verstärkte Einsatz regionaler Produkte und die Nutzung regionaler Dienstleistungen, die wir nicht selbst erbringen können, den CO₂-Ausstoß nachhaltig reduziert.

Im Fokus: Food & Beverage

- Food & Beverage
 - Nachhaltige Beschaffung
 - CO₂-reduziertes Menü-Angebot
 - Speisereste werden abgeholt und in Biogasanlagen in umweltfreundliche Energie umgewandelt
 - Keine Tischwäsche mehr im Einsatz; das spart Reinigungskosten und An- und Abreise der externen Wäscherei

Food & Beverage steht im Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie; und das sowohl bei der outside-in wie auch der inside-out-Betrachtung. Gerade in diesem Bereich können und werden wir viel erreichen. So planen wir aktuell CO₂-reduzierte Speisen, die wir aktiv – auch – in unser Marketing einbringen.

Digitalisierung

Die Digitalisierung schreitet bei uns weiter voran und schafft eine Ressourcenschonung im IT-Bereich

- Unsere Druckerzeugnisse werden verstärkt klimaneutral produziert
- Hotel-eigene Kommunikation findet verstärkt digital statt (via App, Intranet und Mailings)
- Unser Papierverbrauch wird zunehmend reduziert
- Unsere Angebote und Verträge werden digital gestaltet
- Wir nutzen verstärkt Online-Marketing-Maßnahmen

Diese Maßnahme verhilft u. a. dazu, extern eingekauftes Material (Papier) zu reduzieren.

Sämtliche ökologisch relevanten Maßnahmen werden im Rahmen unserer aktuell zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie künftig darauf hin untersucht. Damit verbunden werden wir konkrete Ziele formulieren und die daraus resultierten Zielerreichungen bewerten.

IROs: Wesentlichkeit im ESG-Kontext der HOTEL PARK SOLTAU GmbH

I – Impact (Erwartung)

Erwartungshaltung (intern/extern) zu ESG-Themen:

Gäste, Mitarbeitende und Stakeholder erwarten zunehmend, dass das Hotel nachhaltige Praktiken in allen Bereichen implementiert, von der Ressourcennutzung bis zur sozialen Verantwortung. Die Gäste fordern nicht

nur komfortable Unterkünfte und exzellenten Service, sondern auch Transparenz und Maßnahmen zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks. Dazu gehören energieeffiziente Technologien, der Einsatz regionaler und nachhaltiger Produkte sowie Initiativen zur Förderung umweltfreundlicher Mobilität. Aus unserer Sicht gilt es, diesen wachsenden Erwartungen gerecht zu werden und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit und Qualität der Dienstleistungen sicherzustellen. Die Harmonisierung zwischen ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen erfordert eine strategische Balance, ohne die Erwartungen der Gäste zu enttäuschen oder betriebliche Effizienzen zu gefährden.

R – Risks (Risiken)

Risiken im ESG-Bereich (intern/extern):

- Reputation: Gäste und Stakeholder könnten bei wahrgenommenen Defiziten in den Nachhaltigkeitsbemühungen Vertrauen verlieren. Dies könnte zu einem Rückgang von Buchungen und langfristig zu finanziellen Einbußen führen.
- Kostensteigerung: Nachhaltige Praktiken, wie die Nutzung regenerativer Energien oder der Bezug regionaler Produkte, könnten kurzfristig höhere Kosten verursachen.
- Mitarbeiterzufriedenheit: Eine unzureichende Einbindung von Mitarbeitenden in Nachhaltigkeitsinitiativen könnte Widerstand erzeugen und die Motivation verringern.
- Kundenakzeptanz: Veränderungen, die nicht klar kommuniziert werden, könnten zu Unzufriedenheit bei den Gästen führen, beispielsweise bei Maßnahmen zur Ressourcenschonung oder reduzierten Reinigungsservices.

O – Opportunities (Chancen/Möglichkeiten)

Chancen durch ESG-Maßnahmen:

- CO₂-Reduktion: Nachhaltige Praktiken wie die Installation von Photovoltaikanlagen, die Nutzung energieeffizienter Geräte und die Förderung von E-Mobilität können den CO₂-Fußabdruck des Hotels signifikant reduzieren.
- Kundenzufriedenheit: Gäste, die den Fokus auf Nachhaltigkeit schätzen, sind eher bereit, höhere Preise zu zahlen und Wiederholungsbuchungen vorzunehmen.
- Mitarbeiterbindung: Eine klare Nachhaltigkeitsstrategie stärkt das Engagement der Mitarbeitenden, da sie sich mit den Werten des Unternehmens identifizieren können.
- Wirtschaftlichkeit: Durch Effizienzsteigerungen und gezielte Investitionen in erneuerbare Energien lassen sich langfristig Betriebskosten senken.

- Marktpositionierung: Das Hotel kann sich als Vorreiter im Bereich nachhaltiger Hotellerie positionieren, was zu einem Wettbewerbsvorteil führt und neue Zielgruppen anspricht.

3. Ziele

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

1. Unser CO₂-Fußabdruck wird seit 2022 ermittelt. Bis Ende 2025 setzen wir uns das Ziel, die CO₂-Emissionen pro Übernachtung um mindestens 5% gegenüber dem Basisjahr 2022 zu reduzieren. Grundlage ist die jährliche Erfassung und Auswertung der Energieverbräuche sowie die gezielte Umsetzung von Effizienzmaßnahmen. Wir streben an, den Anteil regenerativ erzeugter Energie (Strom und Wärme) bis 2025 auf mindestens 30% zu erhöhen. Hierzu soll die bestehende Nutzung unserer Blockheizkraftwerke weiter optimiert und perspektivisch durch Photovoltaik ergänzt werden.
2. Im Bereich Personalbindung verfolgen wir das Ziel, die Fluktuationsquote bis 2025 unter 20% zu halten und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit zu steigern. Dafür setzen wir auf neue Qualifizierungsangebote, flexible Arbeitszeitmodelle sowie ein erweitertes Gesundheitsmanagement. Zudem möchten wir mindestens 70% der vakanten Stellen mit Bewerberinnen und Bewerbern aus der Region (Umkreis <70km) besetzen.
3. Bis 2025 sollen mindestens sechs strategische Partnerschaften mit regionalen Unternehmen aufgebaut oder vertieft werden. Im Fokus stehen dabei Kooperationen mit Lieferanten und Dienstleistern, die ökologische und soziale Standards berücksichtigen und die Leistungsfähigkeit unseres Betriebs langfristig unterstützen.
4. Im Bereich Gästekommunikation und Service setzen wir uns das Ziel, bis 2025 eine durchschnittliche Weiterempfehlungsquote von mindestens 85% zu erreichen (gemessen über Bewertungen und Umfragen). Darüber hinaus möchten wir mindestens 40% unserer Gäste aktiv für Nachhaltigkeit sensibilisieren – etwa durch Hinweise auf ressourcenschonendes Verhalten, Informationen zu regionalen Produkten oder nachhaltige Mobilitätsangebote

Wir setzen - wenn immer möglich - auf regenerativ erzeugte Energie (Strom

und Gas) und auf einen möglichst effizienten Einsatz (BHKWs für Strom und Wärme). Darüber hinaus reduzieren wir fortlaufend unseren Energie-Verbrauch und die damit verbundenen Kosten. Bereits heute sind die Beleuchtungsmittel in der Hotel Park Soltau GmbH zu 80% auf LED-Leuchtmittel umgestellt. Dasselbe gilt für den Reinigungsbereich und die damit verbundenen Kosten, den Einsatz von Reinigungsmaterialien und die Reduktion des Personals in personalknappen Zeiten. So haben wir in Absprache mit den Gästen die Zimmerreinigung auf einen 2-Tage-Rhythmus umgestellt. Die Umsetzung der drei erstbenannten Punkte wird prioritär behandelt und deren Umsetzung läuft bereits. Die damit in direktem Zusammenhang stehenden Wünsche der Anspruchsgruppen werden – zusammen mit den Wünschen der Unternehmung - ebenfalls direkt angesprochen.

Kontrolle der strategischen Nachhaltigkeitsziele

Zu (1): Der CO₂-Fußabdruck wird regelmäßig erfasst und ausgewertet (Statistiken, Vergleiche).

Zu (2): Wir führen eine Personalstatistik.

Zu (3): Ökonomisch messbare Ziele sind Teil dieser Maßnahmen.

Zuständig für die Verfolgung der Nachhaltigkeitsziele ist der Geschäftsführer Michel Tueini. Im Berichtsjahr 2024 haben wir ein Nachhaltigkeitsmanagement eingeführt, das eng mit der Geschäftsführung an den Zielen arbeitet. Unterstützt werden die Beiden von den jeweiligen Fachbereichsleitungen.

Zeitfenster

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|------|
| Ermittlung/Beeinflussung CO₂-Fußabdruck | x | x | x | x |
| Personalbindung | | x | x | x |
| Auf- und Ausbau strategischer Partnerschaften | | | x | x |
| Zielvorgaben und - Erreichungsgrade | | | x | x |

Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Mit diesen Maßnahmen zahlen wir und auf die folgenden Punkte der SDG ein:

Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen

- damit es den Gästen und Mitarbeitenden gut geht

Ziel 4: Hochwertige Bildung weltweit

- gerade zur Personalbindung und -gewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels

Ziel 5: Gleichstellung von Frauen und Männern

- seit Jahren erfolgreich in der Hotel Park Soltau GmbH

Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie

- angestrebt wird eine weitgehende Autarkie

Ziel 8: Nachhaltig wirtschaften als Chance für alle

- Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH ist ein Urlaubsziel mit vielen Nachhaltigkeits-Tributen, sie bietet nachhaltige Vorteile für die Business-Kunden und setzt zunehmend auf die Verwendung regionaler Produkte und Dienstleistungen

Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

- der Einsatz neuer Technologien im Veranstaltungsbereich und im Facility Management zahlt auf den CO₂-Fußabdruck ein, der sich damit fortlaufend reduzieren soll

Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

- Optimierung der Arbeitsabläufe zur Reduktion von Papierverbrauch in allen Abteilungen
- Einsatz effizienter Technologien (LED-Beleuchtung, Wassersparmaßnahmen) in den Zimmern und den öffentlichen Bereichen

Ziel 13: Weltweit Klimaschutz umsetzen

- Ermittlung CO₂-Fußabdruck und die in diesem Kontext stehenden Maßnahmen zur CO₂-Reduktion

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Das Leistungsportfolio eines Tagungs- und Urlaubshotels wird hinsichtlich der

Wertschöpfungskette in großen Teilen selbst erbracht. Das gilt auch für die HOTEL PARK SOLTAU GmbH:

- Logis
- Food & Beverage
- Veranstaltungs-Dienstleistungen (von Raum bis Technik)
- Sauna-, Fitness- und Schwimmbad-Bereich

In diesen Bereichen finden sich die Leistungsträger wieder, die auf die Wirtschaftlichkeit der Unternehmung einzahlen. Aufgrund des Fachkräftemangels können Teile des Leistungsportfolios nicht durch eigene Mitarbeitende erbracht werden.

Vor diesem Hintergrund werden folgende Produkte und Dienstleistungen extern „eingekauft“:

- Wäscherei: Bett-/Tisch- und Frottee-Wäsche
- Zimmerreinigung
- Non-Food Produkte: u.a. Reinigungsmittel, Büroartikel, Moderationsmaterial
- Lebensmittel (Food) & Getränke (Beverages)
- Catering: extern produziertes Essen nach qualitativen Vorgaben der HOTEL PARK SOLTAU GmbH

Gemeinsam mit unseren Partnern und Lieferanten im Markt haben wir „Spielregeln“ aufgestellt, die unsere Zusammenarbeit zum nachhaltigen Bewusstsein ausrichtet. In unserer HOTEL PARK SOLTAU GmbH sind wir uns unserer nachhaltigen Sorgfaltspflicht stets bewusst. Gleiches setzen wir bei unseren Lieferanten und Partnern voraus. Nachhaltig handelnde Lieferanten werden von uns stets bevorzugt. Im Berichtsjahr 2024 haben wir eine neue Stelle geschaffen, die das Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement sowie das Überwachen der Lieferketten umfasst. Unsere Mitarbeiterin kontrolliert unsere Lieferanten über ein ESG-Tool, das die Lieferanten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) einstuft.

Dieses Tool schätzt die Lieferanten in drei Stufen ein:

- Grün = kein Risiko
- Gelb = geringes Risiko
- Rot = hohes Risiko

2025 werden wir dazu einen eigenen Leitfaden erstellen, an dem sich unsere Partner im Markt orientieren sollen und der zugleich die Anforderungen an das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erfüllt. Wir wenden grundsätzlich nachhaltige Beschaffungsrichtlinien an und planen dazu Nachhaltigkeitskriterien in unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie arbeiten wir aktuell an einer juristisch belastbaren Vorgabe bzw. Verpflichtungserklärung, wie wir außerhalb unseres Betriebs

Zulieferer und Dienstleistungspartner verbindlich an unseren Vorgaben und Erwartungen beteiligen können.

Leistungsindikatoren

Tiefe der Wertschöpfungskette der externen Produkte/Dienst-Leistungen

- Für den Einkauf von Produkten und Dienstleistungen gelten dieselben Qualitätskriterien und Beachtung der Standards wie für die eigenen Produkte und Dienstleistungen.

Wertschöpfungsanalyse

- Es wird regelmäßig überprüft, ob die Produkte und Dienstleistungen den eigenen und vereinbarten Qualitätsansprüchen genügen und ob diese nicht durch eigene Mitarbeiter*innen erbracht werden können.

Kontroll-Mechanismen

- Die Kontrolle der externen Produkte und Dienstleistungen erfolgt zunächst durch die Bereichsleitungen, die davon betroffen sind (Küche, Housekeeping, Veranstaltungstechnik). Rechtzeitig vor Vertragsende - mindestens einmal im Jahr - erfolgt eine Auswertung zusammen mit der Geschäftsleitung, die dann über die weitere Zusammenarbeit entscheidet

Lieferantenauskunft / -Fragebogen (Risiko-Analyse)

- Um z.B. Haftungsfragen auszuschließen und geforderte Qualitätsstandards sowie wie Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sicherzustellen, werden Produkt- und Dienstleistungsbezogene Nachweise wie Zertifikate und Lieferantenauskünfte eingefordert und laufend aktualisiert.

Zertifikate

- Dabei wird insbesondere auf Zertifikate geachtet, die Qualität der Dienstleistungen, der Herkunft und Qualität der Produkte sowie die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und darüber hinaus attestieren (z.B. Bio- und Umweltsiegel, fairer Einkauf etc.).

Persönliches Vertrauen

- Die Basis der Zusammenarbeit bilden regelmäßige Gespräche mit Lieferanten und Dienstleistern

Bekannte soziale und ökologische Probleme, die in welchen Stufen auftreten

- In diesen werden insbesondere auch soziale und ökologische Probleme besprochen, die mit der Erbringung der Dienstleistungen verbunden sind. Dazu gehören u.a. auch „Softskills“ wie die Mitarbeiterführung.

Aufzeigen von gemeinsamen Lösungen von Problemen mit externen

Produkten/Dienstleistungen

- Ziel dieser regelmäßigen Gespräche ist es, die Zusammenarbeit auf Basis einer ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit fortzuführen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Zur Bündelung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen hat die Geschäftsführung der HOTEL PARK SOLTAU GmbH eine Stabsstelle zur Wahrnehmung aller damit verbundenen Aktivitäten ins Leben gerufen. Diese Stabsstelle „Projekt- und Qualitätsmanagement / Nachhaltigkeitsmanagement“ wurde im April 2024 von der vorherigen dualen Studentin (Annalena Engelking) übernommen und wird auch zugleich von der Geschäftsführung (Michel Tueini) besetzt.

Gleichzeitig berichten die jeweiligen Bereichsleitungen folgender Fachabteilungen:

- Verwaltung
 - Personal
 - Buchhaltung
 - Veranstaltungsbüro
 - Rezeption
 - Marketing / Presse
 - IT
- Haustechnik
- Gastronomie
 - Service / F&B
 - Küche, Warenwirtschaft
- Housekeeping
- Projekt- und Qualitätsmanagement

dem Nachhaltigkeitsmanagement sowie der Geschäftsführung über geplante und umgesetzte Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Dies geschieht fortlaufend in unterschiedlichen Fach- und Arbeitskreisen.

Ein zentrales Thema, welches von der „Verantwortung“ wahrgenommen wird, ist die Bewusstseins-schaffung zur Nachhaltigkeit auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen. Das Vorleben aller nachhaltigen Themen gilt immer und sowohl nach außen (zum Gast) wie auch nach innen (zu den Mitarbeitenden und den Lieferanten/Dienstleistungs-Unternehmen).

Zu den Aufgaben des Fachbereichs „Nachhaltigkeit“ und der zuarbeitenden Fachbereiche zählen:

- Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement der HOTEL PARK SOLTAU GmbH
- Erstellung des jährlichen Nachhaltigkeitsberichtes
- Regelmäßige Erhebung des CO₂-Fußabdrucks
- Einrichtung, Aufrechterhaltung, Weiterentwicklung des Nachhaltigkeits-Managementsystems
- Einrichtung, Aufrechterhaltung, Weiterentwicklung des Qualitäts-Managementsystems
- Fortlaufende Erhebung der Nachhaltigkeitskennzahlen
- Umsetzung und Fortschreibung des Nachhaltigkeitsprogramms
- Zuarbeit für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Einsetzung von Projektgruppen
- Information und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

6. Regeln und Prozesse

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

Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH verfügt seit vielen Jahren über ein funktionierendes Prozessmanagement-System (PrMS). Dieses PrMS regelt die Arbeitsabläufe im gesamten Haus und geht dabei besonders auf die Schnittstellen der einzelnen Fachabteilungen untereinander ein, damit wird sichergestellt, dass Mitarbeitende ihre Zusammenarbeit ähnlich einer Kunden-/Lieferantenbeziehung organisieren.

Weiterhin ist das Fachwissen dokumentiert und geht damit der Unternehmung künftig nicht verloren. Onboarding-Maßnahmen erleichtern mit diesen Prozessen den neuen Mitarbeitenden eine schnelle Einfeldung ins Team. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, sich schnell und wirksam in die Arbeitsprozesse integrieren zu können.

Mit der Einführung der Nachhaltigkeitsstrategie mussten Unternehmensabläufe innerhalb des PrMS angepasst werden. Seitdem werden sämtliche Prozesse auf deren nachhaltige Auswirkungen hinsichtlich der Ökonomie, der Ökologie und des Sozialen untersucht.

Flache Hierarchien und kurze Kommunikationswege helfen in der HOTEL PARK SOLTAU GmbH, dass Prozesse einfacher angenommen, umgesetzt und fortlaufend aktuell gehalten werden. Die Mitarbeitenden sind angehalten, die Prozesslandschaft als nicht starr und unflexibel anzunehmen. Vielmehr gilt es an jeder Stelle, dass Prozess-Optimierungen gewünscht und gefördert werden.

Dazu gibt es in den unterschiedlichen Arbeitskreisen sowie in Jour-Fix-Meetings Raum und Zeit. Neben den Prozessen setzt das Hotel auf Function-Sheets und aussagekräftige Verfahrensbeschreibungen.

Im Januar 2025 planen wir die Einführung einer Mitarbeiter-App, die die interne Kommunikation und den internen Informationsfluss noch weiter fördern soll. Unter Anderem werden alle Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen in dieser App veröffentlicht, sodass jeder Mitarbeitende darauf Zugriff hat. Ebenso werden alle Prozesse dort veröffentlicht. Ein integriertes Ideenmanagement sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden ihre Ideen zur Prozessoptimierung oder zur Nachhaltigkeitsstrategie offen äußern können.

7. Kontrolle

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

Der Betrieb eines Tagungshotels unserer Größe hat viele Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit in allen drei Dimensionen (Ökonomie, Ökologie, Soziales). Seit vielen Jahren arbeiten wir auf unterschiedlichen Ebenen und in allen Bereichen an und mit der Nachhaltigkeit. 2023 haben wir sämtliche Themen strukturiert und können seitdem gezielt Kennzahlen identifizieren und Bewertungen vornehmen.

Durch die im Unternehmen und bei allen Mitarbeitenden erfolgte Sensibilisierung rücken alle Themen der Nachhaltigkeit ins Bewusstsein der Mitarbeitenden (intern/extern). Auch unsere Kunden nehmen dies wahr während ihres Aufenthaltes in unserem Haus.

Vor diesem Hintergrund werden folgende Kennzahlen und Bewertungen regelmäßig erhoben, verglichen und ausgewertet:

Sämtliche Prozesse in der HOTEL PARK SOLTAU GmbH werden seit 2023 auf ihre Auswirkungen hinsichtlich der Ökonomie, der Ökologie und des Sozialen untersucht.

- Abweichungen werden bewertet und führen im Bedarfsfall zu Anpassungen/Optimierungen der Prozesse.

Ökonomie

- Die installierte Photovoltaikanlage liefert auf 338qm Solarstrom.
 - Auswertungen erfolgen periodisch
- Umstellung der Beleuchtungsmittel im Hotel auf LED-Leuchtmittel

- Anteilige Kostenvorteile nach Kauf, allerdings inkl. Abschreibungen
- Zimmerreinigung, Wechsel von einem auf zwei Tage führt zu Kosteneinsparungen bei den Personalkosten.
- Die effiziente Nutzung von Gas in 4 BHKWs hilft effektiv Wärme und Strom zu erzeugen. Das reduziert die Gaskosten.
- Reduktion von „Papier und Druck“ in allen Bereichen resp. an allen Arbeitsplätzen.
 - Ziel: papierloses Arbeiten
 - Ziel: 100%

Ökologie

Jährliche Ermittlung des **CO₂-Fußabdrucks** ausgehend vom Basisjahr

- 2023: siehe „**13. Klimarelevante Emissionen**“
- Ziel: ständige und dauerhafte Reduzierung der erzeugten Emissionen

Wärme

- Diese wird grundsätzlich durch Gas erzeugt.
- Der Einsatz von 4 BHKWs erlaubt es Strom und Wärme effektiv und relativ Umwelt schonend aus Gas zu gewinnen. Die Leistungsdaten werden jährlich erhoben.
- Das Gas wird Klima freundlich (durch Kompensation des Versorgers) zur Verfügung gestellt.

Strom

- Der Stromverbrauch wird ebenfalls regelmäßig kontrolliert. Unser Ziel ist es, den Stromverbrauch dauerhaft und nachhaltig zu reduzieren und Strom dauerhaft und nachhaltig regenerativ selbst zu erzeugen.
- Die installierte Photovoltaikanlage liefert auf 338qm Solarstrom.
 - Die Auswertungen erfolgen periodisch. Unser Strom wird dauerhaft regenerativ erzeugt; abhängig von der „Laufzeit“ der Anlage wird die Umweltbilanz tendenziell jedes Jahr besser.
- Umstellung der Beleuchtungsmittel im Hotel auf LED-Leuchtmittel.
 - 80% sind umgestellt, es werden 100% angestrebt. Das reduziert den Stromverbrauch dauerhaft und nachhaltig.
- Austausch der Wasserpumpen gegen stromsparende:
 - zu 100% erfolgt.
 - Der Stromverbrauch wird so dauerhaft und nachhaltig reduziert.
- E-Ladestationen für KFZ
 - Eine „E-Tankstelle“ mit 2 Ladestationen wird angeboten resp. vorgehalten; weitere sollen nach Bedarf folgen.
 - Der gelieferte Strom wird regenerativ erzeugt.
 - Damit unterstützen wir eine umweltfreundliche Mobilität unserer Gäste.
 - Der damit verbundene Stromverbrauch wird getrennt erfasst.

Wasser

- Die Verbräuche werden regelmäßig, monatlich und geprüft erfasst.
 - Das reduziert den Wasserverbrauch dauerhaft und nachhaltig.
 - Darüber hinaus werden etwaige Schäden bei der Wasserversorgung rechtzeitig erkannt und behoben.
- Optimierung der Wasserversorgung, damit kein Wasser verschwendet wird.
 - Basierend auf dem Verbrauch im Basisjahr 2023 ist das Ziel, den Wasserverbrauch - bezogen auf Gäste/Übernachtung - deutlich zu reduzieren.

Außerdem...

- Vollständige Trennung des nicht vermeidbaren Abfalls
 - Trennung nach Sorten
 - Basierend auf den Werten der einzelnen Trennungen im Jahr 2023 ist auch hier das Ziel, die Abfallmenge fortlaufend zu reduzieren.
- Zimmerreinigung von einem auf zwei Tage zur Vermeidung von häufigem Handtuchwechsel sowie Reduktion von Putzmitteln und Wasser
 - Die Reduzierung von Putzmittel, Wasser und Wäschereinigung ist einerseits ein ökonomischer Vorteil – (s.o.) andererseits verbessert es die Umweltbilanz
- Auswahl der Zulieferer, Handwerker, Dienstleistungs-Partnern wird primär nach regionalen Aspekten vorgenommen
 - Das verbessert durch kürzere Transportwege den Verbrauch von Kraftstoffen und damit die CO₂ Emissionen des Lieferverkehrs

Soziales

- Mitarbeitende nach Geschlecht
 - 40 (67,8%) weibliche und 19 (32,2%) männliche Mitarbeitende
 - 5 (71,4%) weibliche und 2 (28,6%) männliche Führungskräfte
- Bindungsmaßnahmen
 - Mitarbeiter-App für die Mitarbeitenden im Januar 2025 geplant mit folgenden Vorteilen
 - Vereinfachung des Onboardings
 - Zurverfügungstellung von Unternehmens-Informationen aus allen Bereichen
 - Pflege der Unternehmenskultur
 - Kommunikation für alle (Einsatzpläne etc.)
- Gewinnung neuer Mitarbeiter
 - Persönliche Ansprache
 - Empfehlungsmarketing
- Einbindung aller Mitarbeitenden in die Nachhaltigkeit
 - Durch die geplante App mit fortlaufenden Aktualisierungen
- Kundenzufriedenheit
 - Digitales Abfragen der Kundenzufriedenheit bei allen Gästen

- 86% wollen wiederkommen
- Unser Ziel: moderat steigern
- Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistungs-Partnern
 - Fairer und ehrlicher Umgang
 - Transparenz auf allen Ebenen
 - „Hanseatischer Händedruck“
- Barrierefreiheit
 - Überall gegeben
 - Unser Ziel: alle neuen Maßnahmen barrierefrei planen

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Prozessmanagement der HOTEL PARK SOLTAU GmbH ist so angelegt, dass die Arbeitsabläufe im gesamten Haus geregelt sind. Der Fokus richtet sich dabei im Besonderen auf die Schnittstellen der einzelnen Fachabteilungen untereinander.

Darüber hinaus werden sämtliche Prozesse auf ihre Auswirkungen hinsichtlich der Ökonomie, der Ökologie und des Sozialen untersucht. Abweichungen werden bewertet und führen im Bedarfsfall zu Anpassungen/Optimierungen der Prozesse.

Die Wertewelt der HOTEL PARK SOLTAU GmbH umfasst neben unserem ausgeprägten nachhaltigen Bewusstsein insbesondere:

unsere Gastfreundschaft

- Unser Hotel legt großen Wert darauf, jedem Gast einen warmen und freundlichen Empfang zu bereiten. Gastfreundschaft ist das Herzstück unseres Unternehmens. Wir möchten, dass sich unsere Gäste bei uns ein Gefühl von Geborgenheit und Wohlbefinden erleben. Dazu gehört, dass wir auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse unserer Gäste eingehen, eine persönliche Ansprache pflegen und stets hilfsbereit und zuvorkommend agieren. Unser Ziel ist es, jedem Gast einen unvergesslichen Aufenthalt zu ermöglichen, der von Herzlichkeit und persönlicher Aufmerksamkeit geprägt ist.

unsere Qualität

- Wir streben stets nach höchster Qualität in allen Bereichen unseres Hotels. Dies beginnt bei der Sauberkeit und Ausstattung unserer Zimmer und erstreckt sich über den Service in unserem Restaurant bis hin zu den Freizeitangeboten und Einrichtungen. Unsere Gäste sollen bei jedem Aufenthalt ein erstklassiges Erlebnis haben. Um dies zu gewährleisten, haben wir 2023 ein Qualitätsmanagement eingeführt, das seitdem an der Implementierung eines ausführlichen Qualitätsmanagementsystems arbeitet. Die Finalisierung, inkl. Optimierungen, ist für 2025 geplant. Wir nehmen das Feedback unserer Gäste ernst und sehen es als Chance, unsere Dienstleistungen ständig zu verbessern.

unsere lokale Verbundenheit

- Wir sind stolz auf unsere Region und fühlen uns eng mit der Lüneburger Heide verbunden. Daher unterstützen wir lokale Produzenten und Dienstleister und bieten unseren Gästen authentische, regionale Erlebnisse. Durch unsere lokale Verbundenheit tragen wir zur Stärkung der regionalen Wirtschaft bei und fördern den Erhalt und die Wertschätzung der regionalen Kultur und Traditionen.

unsere Teamarbeit

- Unsere Mitarbeiter sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wir fördern ein respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld, in dem Teamarbeit und gegenseitige Wertschätzung an erster Stelle stehen. Jeder Mitarbeiter wird ermutigt, seine Ideen und Fähigkeiten einzubringen, und wir schätzen die Vielfalt und das Engagement unseres Teams. Durch offene Kommunikation und gemeinsame Ziele schaffen wir eine positive Arbeitsatmosphäre, die sich auch in der Zufriedenheit unserer Gäste widerspiegelt.

unsere Innovation

- Wir sind stets bestrebt, uns weiterzuentwickeln und innovative Lösungen zu finden, um den Aufenthalt unserer Gäste noch angenehmer und unvergesslicher zu gestalten. Offenheit für neue Ideen und Technologien ist für uns ein wichtiger Faktor, um mit den sich wandelnden Bedürfnissen und Erwartungen unserer Gäste Schritt zu halten. Dies umfasst die kontinuierliche Verbesserung unserer Dienstleistungen, die Einführung neuer Angebote und die Nutzung moderner Technologien, um unseren Gästen ein zeitgemäßes und komfortables Erlebnis zu bieten.

Sicherheit und Wohlbefinden

- Die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Gäste und Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Wir setzen hohe Standards, um eine sichere und angenehme Umgebung zu gewährleisten. Dies umfasst Maßnahmen zur Gewährleistung der physischen Sicherheit, wie Brandschutz und

Notfallpläne, sowie Hygienestandards und Gesundheitsvorsorge. Wir möchten, dass sich unsere Gäste und Mitarbeiter jederzeit sicher und gut aufgehoben fühlen und sorgen dafür, dass alle notwendigen Vorkehrungen getroffen werden, um dies zu gewährleisten.

Nachhaltigkeit als Leitprinzip

- Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Konzept, sondern ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir setzen auf ressourcenschonendes Wirtschaften, die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks und eine verantwortungsvolle Beschaffungspolitik. Dabei legen wir besonderen Wert auf regionale und saisonale Produkte, nachhaltige Mobilitätskonzepte und energieeffiziente Maßnahmen. Unsere Entscheidungen sind langfristig ausgerichtet, um nicht nur unseren Gästen, sondern auch zukünftigen Generationen eine lebenswerte Umwelt zu erhalten.

Verlässlichkeit und Verantwortung

- Wir stehen für Ehrlichkeit, Transparenz und Verlässlichkeit – gegenüber unseren Gästen, unseren Mitarbeitenden und unseren Geschäftspartnern. Verantwortung zu übernehmen bedeutet für uns, unsere Versprechen zu halten, Entscheidungen bewusst zu treffen und mit Integrität zu handeln. Ob im Kundenservice, in der Mitarbeiterführung oder bei der Auswahl unserer Partner – wir legen großen Wert auf Fairness und ein langfristiges, vertrauensvolles Miteinander.

8. Anreizsysteme

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

Zur Erreichung aller Unternehmensziele einschließlich der Nachhaltigkeitsziele bietet die HOTEL PARK SOLTAU GmbH ihren Mitarbeitenden unterschiedliche Anreize:

- Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH stockt den Urlaubsanspruch der Mitarbeitenden auf 30 Urlaubstage p.a. auf und hebt sich damit vom Wettbewerb ab.
- Zur Wahrnehmung familiärer Interessen ist das Haus im Zeitraum vom

- 24.12. bis zum 01.01. geschlossen. Damit können die Mitarbeitenden mit ihren Familien Weihnachten und den Übergang ins neue Jahr feiern.
- Das Hotel übernimmt sämtliche Kosten der Reinigung der Dienstkleidung.
 - Den Mitarbeitenden stehen zur Mitarbeiter-Verpflegung die gleichen Mahlzeiten wie die der Gäste zur Verfügung.
 - Es gibt einmal im Jahr ein Sommerfest für alle Mitarbeitenden und ihre Familien.
 - Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH fördert die sportlichen Aktivitäten ihrer Mitarbeitenden und übernimmt in Teilen die Kosten externer Sport-Angebote.
 - Einbindung von Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse: Im Januar 2025 wird eine Mitarbeiter-App eingeführt, die den Mitarbeitenden Zugang zu sämtlichen Informationen liefert, inkl. zur Nachhaltigkeitsstrategie. Durch ein integriertes Ideenmanagement können die Mitarbeitenden Ideen einreichen und somit ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten.
 - Einige Mitarbeitende haben einen Laptop bekommen, um ggf. zwischendurch im Homeoffice zu arbeiten, um den CO₂-Ausstoß durch Pendeln zu reduzieren.

Zurzeit sind keine monetären Anreizsysteme vorgesehen. Die Erreichung der o. a. Nachhaltigkeitsziele wird durch die jeweiligen Fachbereiche ausgewertet/kontrolliert und der Geschäftsführung fortlaufend vorgetragen. Im Aufbau befindet sich ein einheitliches Steuerungssystem, das den Verantwortlichen den Status Quo der erreichten Ziele spiegelt. Die Fertigstellung ist für 2025 geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Organisation stellt eine tarifliche Bezahlung nach dem Tariftreuegesetz bei allen Mitarbeitenden sicher. Diese orientiert sich in allen Fällen deutlich oberhalb des Mindestlohns.

Der Betriebsrat übt sein Kontroll- und Mitbestimmungsrecht regelmäßig aus. Es gab keine Beanstandungen. Es gibt keinen expliziten Leistungsindikator, der qualitative und quantitative Angaben zu den Entgelten der Mitarbeitenden ausweist.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund des in unserer Branche herrschenden Fachkräftemangels und der damit verschärften Wettbewerbssituation machen wir hierzu grundsätzlich keine Angaben.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Für die Ansprache relevanter Stakeholder legt die HOTEL PARK SOLTAU GmbH unterschiedliche Prozesse zugrunde, die dem Dialog und der Zusammenarbeit sowie der eigenen Selbstreflexion dienen. Die Ermittlung der unterschiedlichen und relevanten Anspruchsgruppen der Hotel Park Soltau GmbH sind und werden seit einigen Jahren fortlaufend ermittelt worden. Zwischenzeitlich gibt es viele Stakeholder, die in unserem Hotel von den Fachabteilungen bis hin zur Geschäftsführung geführt werden. Jede Anspruchsgruppe wird dabei von uns dezidiert betrachtet nach folgenden Kriterien:

- Interne oder externe Anspruchsgruppe
- Einfluss der Anspruchsgruppe auf unserer Unternehmung
- Interesse der Anspruchsgruppe an unserer Unternehmung
- Erwartungshaltung der Anspruchsgruppe an unser Unternehmen
- Verantwortlicher Fachbereich für die Anspruchsgruppe in unserem Haus

Den Vorgang haben wir in unserem - auf die Anspruchsgruppen und Stakeholder gut abgestimmten - Prozessmanagement-System eingebunden. Nachfolgende Anspruchsgruppen haben wir aktuell für unser Unternehmen identifiziert:

Eigene Belegschaft

- Geschäftsführung
- Angestellte Mitarbeitende
- Angestellte Minijobber
- Betriebs- und Personal-Rat sowie die Mitarbeitervertretung

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

- Personal-Leasing
- Lieferanten/Dienstleister

Betroffene Gemeinschaften

- Medien/Presse
- Politik
- Behörden

- Gewerkschaften
- Verbände
- Nachbarn
- NGOs
- Wettbewerber

Verbraucher und Endnutzer

- Veranstalter (Kunden)
- Gäste der Veranstaltungen (Kunden)
- Hotelgäste (Leisure)

Wesentliche und weniger wesentliche Nachhaltigkeitsthemen der Anspruchsgruppen werden in den IROs beschrieben und bewertet. Unsere diesbezügliche Wesentlichkeits-Matrix findet sich in der „Wesentlichkeit“ wieder.

Formen des Dialogs mit Anspruchsgruppen

Die Einbindung der Anspruchsgruppen erfolgt über verschiedene Kommunikationswege und Dialogformate, die an die jeweilige Gruppe angepasst sind. Wir pflegen mit unseren Stakeholdern einen regelmäßigen und strukturierten Austausch, um relevante Nachhaltigkeitsthemen aufzunehmen und aktiv in unsere strategische Entwicklung einzubinden.

Mitarbeitende & Betriebsrat:

- Regelmäßige Team-Meetings, anonyme Feedbackbögen, Jahresgespräche, Einbindung in Nachhaltigkeitsaktionen, Betriebsversammlungen

Kunden (Veranstalter, Hotelgäste):

- Gästebefragungen (digital und analog), persönliche Gespräche mit Veranstaltungsplanern, Bewertungen und Reaktionen auf Online-Portalen, Teilnahme an Messe- und Branchenevent

Lieferanten & Dienstleister:

- Direkter Austausch bei Bestellungen und Vertragsgesprächen, E-Mail-Kommunikation, Lieferantenbewertungen

Nachbarn & Region:

- Beteiligung an regionalen Initiativen (z.B. Wirtschaftsforum, Umweltaktionen), offene Dialoge bei Anfragen, telefonischer Austausch bei Anliegen

Behörden, Politik & Verbände:

- Teilnahme an Netzwerktreffen, Kooperationen bei Förderprojekten, Informationsaustausch

Die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs fließen systematisch in unsere Wesentlichkeitsbewertung sowie in die strategische Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsprogramms ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Rahmen unseres Stakeholder-Managements werden alle relevanten Anspruchsgruppen der HOTEL PARK SOLTAU GmbH regelmäßig identifiziert und ihre Anliegen systematisch erfasst. Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigten Stakeholder-Gruppen wurden gemeinsam mit den Führungskräften ermittelt. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden diese Gruppen einmal jährlich hinsichtlich ihrer Relevanz priorisiert und aktualisiert. Ebenso werden die wichtigsten Themen aus den Stakeholder-Rückmeldungen auf ihre Wesentlichkeit geprüft und in unsere Strategie integriert.

Unsere Kernzielgruppe bilden nach wie vor unsere Gäste, sowohl bestehende als auch potenzielle. Der erste Gästekontakt erfolgt in der Regel an der Rezeption, wo Wünsche und Anliegen direkt geäußert werden. Im Jahr 2024 haben sich erneut ökologische Themen als relevant erwiesen. Viele Gäste interessieren sich für eine nachhaltige An- und Abreise, weshalb wir unser Informationsangebot hierzu weiter ausgebaut haben. Darüber hinaus wurden vermehrt Fragen zu nachhaltigen Mobilitätslösungen vor Ort gestellt, weshalb wir unser Angebot an E-Bikes und Fahrrädern weiter optimiert haben.

Um diese Anliegen strukturiert zu erfassen, haben wir im Jahr 2024 begonnen, Gästewünsche und Nachhaltigkeitsanforderungen systematisch in einer zentralen Übersicht zu dokumentieren. Diese Übersicht dient als wichtige Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und wird künftig mit konkreten Zielen und Maßnahmen für die kommenden Jahre hinterlegt.

Für das Jahr 2025 planen wir, unser Stakeholder-Management weiter zu professionalisieren. Geplant ist unter anderem eine detailliertere Erfassung und Auswertung von Gästefeedback zu Nachhaltigkeitsthemen, um gezielter auf die Wünsche unserer Gäste einzugehen.

Unser Ziel bleibt es, die Anliegen unserer Gäste und anderer Stakeholder ernst zu nehmen, kontinuierlich in unsere Prozesse einzubinden und transparent über unsere Fortschritte zu berichten.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Wir betreiben auf allen Ebenen der einzelnen Fachbereiche unser „Innovations- und Produktmanagement“:

- Verwaltung
- Haustechnik
- Gastronomie
- Housekeeping

Gemeinsam mit auf IT spezialisierten Professoren aus Brandenburg ist es der HOTEL PARK SOLTAU GmbH gelungen, einen wandelbaren Tagungsraum zu entwickeln. Mittels einer 360 Grad-Animation werden die Tagungsgäste in Unterwasserwelten, über die Wolken in den Orbit sowie in alle relevanten und Tagungs-fördernden Landschaften und Umgebungen entführt.

Ein originaler Flug-Simulator wird gezielt bei Manager-Seminaren eingesetzt, um in schwierigen Situationen immer die richtigen Entscheidungen treffen zu können. Unter fachkundiger Anleitung eines Flugkapitäns werden die Teilnehmenden in eine sehr authentische Umgebung versetzt.

Eine überdimensionale „Carrerabahn“ dient gezielten Team-Bildungsmaßnahmen. Mit einer „Mario-Kartbahn“ und einem Großraum-Kicker werden die Team-Bildungsmaßnahmen abgerundet.

Die Einführung der Mitarbeiter-App Anfang 2025 soll den internen Papierverbrauch um ca. 25% reduzieren (z.B. durch digitale Dienstpläne,

Mitteilungen, Arbeitsanweisungen). Ein erstes Monitoring erfolgt ab Q2/2025.

Die genannten innovativen Maßnahmen sind zum Teil noch in der frühen Umsetzungsphase (z.B. die Mitarbeiter-App) oder lassen sich bislang nicht systematisch in Zahlen erfassen (z.B. die subjektive Wirkung des 360°-Raumerlebnisses).

Eine strukturierte quantitative Erhebung (z.B. zur Nutzungsrate, Zufriedenheit, Effizienzgewinnung) ist für 2025 geplant. Ziel ist es, bis Ende des Jahres 2025 erste messbare Kennzahlen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements zu integrieren.

Informationsfluss von Trends und Entwicklungen

Via Branchen-Fachverbände Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH ist Mitglied in unterschiedlichen Verbänden:

- Degefest, Verband der Kongress- und Seminarwirtschaft
- CPH Hotelmarketing
- Top 250 Tagungshotels
- Dehoga Schleswig Holstein

In diesen Verbänden werden sämtliche Themen unserer Branche thematisiert. Besonderes Interesse haben wir an den neuen und innovativen Informationen. Dabei geht es um neue partizipative Veranstaltungsformate, neue wissenschaftliche Erkenntnisse (z.B. degefest-Trend-Analysen) oder den bilateralen Austausch der dort teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen.

Auf Branchen-Fach- und Leitmessen schauen wir über den eigenen Tellerrand und prüfen besondere Angebote auf Machbarkeit in unserem Haus.

Unser aktives Innovationsmanagement orientiert sich insbesondere an den Wünschen und Vorgaben unserer Kunden, die wir mit diesen Maßnahmen immer wieder begeistern. Unsere Mitarbeitenden übernehmen bei der Umsetzung der Ideen wichtige Aufgaben, die zum Erfolg der Maßnahmen beitragen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden wir bis 2025 einen Innovations-Leitfaden erstellen, der u.a. das betriebliche Vorschlagswesen und auch das Ideenmanagement beinhalten wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH tätigt keine Finanzanlagen. Finanzielle Rücklagen dienen ausschließlich dazu, Schwankungen im Auftragsvolumen auszugleichen und im Bereich des Innovations- und Produktmanagements benötigte Etats zur Verfügung zu stellen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Im Rahmen des Geschäftsbetriebs werden im Wesentlichen folgende natürliche Ressourcen in Anspruch genommen:

| Ressource | pro Jahr / 2022 | pro Jahr / 2024 |
|--------------|----------------------|----------------------|
| Erdgas | 2.176.770 kWh | 2.115.876 kWh |
| Elektrizität | 712.084 kWh | 675.502 kWh |
| Wasser | 6.435 m ³ | 7.993 m ³ |
| Grundstück | 4,7 Hektar | 4,7 Hektar |

Der Verbrauch ist abhängig von der Anzahl der Veranstaltungen sowie der Gästezahlen im Haus. Eine gewisse Grundlast entsteht durch den Dauerbetrieb technischer Einrichtungen wie Kühlung, Heizung und Beleuchtung – unabhängig von der Auslastung.

Nachfolgend stellen wir dar, wie diese effektiv erzeugt und effizient genutzt werden.

Strom

Strom wird für den Betrieb sämtlicher elektrischer Anlagen im Hotel benötigt. Die Versorgung erfolgt sowohl über extern bezogenen Ökostrom als auch über Eigenproduktion durch eine PV-Anlage sowie vier Blockheizkraftwerke (BHKW).

Stromverbrauch im Jahr 2024:

- Gesamtverbrauch: **675.502 kWh**
- davon regenerativ: **472.500 kWh** (≈ 70%)

Aufschlüsselung der Stromherkunft:

- Einkauf (Ökostrom): **260.854 kWh** (100% regenerativ)
- Produktion durch PV-Anlage (eingespeist): **4.322 kWh**
- Produktion durch 4 BHKWs (weitgehend selbst verbraucht): **414.648 kWh**

Der Rückgang des Stromverbrauchs gegenüber **2022** (damals **712.084 kWh**) ist auf gesteigerte Energieeffizienz und optimierten Betrieb zurückzuführen. Gleichzeitig konnte der Anteil regenerativer Energie durch konsequente Nutzung der Eigenanlagen sowie den Bezug von zertifiziertem Ökostrom auf einem hohen Niveau gehalten werden. Die PV-Anlage mit einer Fläche von **338 m²** trägt dazu ebenso bei wie die kontinuierliche Nutzung der BHKWs.

Erdgas

Die Wärme für Heizung und Warmwasser wird im Haus selbst produziert. Dafür wird Erdgas bezogen. Lieferant sind die Stadtwerke Soltau, die dieses Gas über Kompensationsmodelle zu 100% als „Naturgas“ zur Verfügung stellen.

Wasser

Der Trinkwasserverbrauch lag

- im Jahr 2022 bei: 6.435 m³
- im Jahr 2023 bei: 5.372 m³
- im Jahr 2024 bei: 7.993 m³

Pro Übernachtung ergab sich im Jahr 2024 ein Verbrauch von 150,04 Litern, gegenüber 100,5 Litern im Jahr 2023 und 135 Litern im Jahr 2022. Aufgrund der höheren Auslastung liegt der Wert für 2024 wieder über dem Vorjahreswert, aber weiterhin deutlich unter dem DEHOGA-Durchschnitt von 290 Litern pro Übernachtung.

Der erhöhte Verbrauch 2024 ist unter anderem auf einen höheren Bedarf in bestimmten Betriebsbereichen und witterungsbedingte Schwankungen zurückzuführen. Die Gartenbewässerung erfolgt weiterhin über eine eigene Tiefbrunnenanlage, und der Löschteich wird durch Oberflächenwasser (Regen) gespeist – dies reduziert den Bedarf an Trinkwasser erheblich.

Flächenverbrauch

Der größte Teil - 4,7 Hektar- des Grundstücks ist nicht versiegelt und nicht bebaut. Dieses Naturgrundstück zeichnet sich durch einen großen Baumbestand aus, sowie durch viele Grünflächen und einen Löschteich, der ca. 500 m² groß ist.

Kraftstoffe

Die unternehmenseigenen Dienstfahrten sind weiterhin sehr begrenzt. Im Jahr 2024 wurden folgende Kraftstoffmengen verbraucht:

Dienstfahren:

- Diesel: 614,70 Liter
- Benzin: 920,60 Liter

Für Gartengeräte:

- Benzin: 71,83 Liter

Trotz eines leichten Anstiegs bleibt der Kraftstoffverbrauch auf niedrigem Niveau. Warentransporte und Entsorgung erfolgen überwiegend durch externe Dienstleister.

Papier

Während wir bei der Qualität auf Nachhaltigkeit-Standards achten, wird der Papierverbrauch nicht explizit ausgewertet. Dies betrifft insbesondere Toilettenpapier und Papier für Druckerzeugnisse (für das Marketing und die Verwaltung im Haus).

12. Ressourcenmanagement

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

In den letzten Jahren haben wir Fortschritte bei der Senkung des Energieverbrauchs erzielt. Damit haben wir die Verbrauch-abhängigen klimaschädlichen Emissionen reduzieren können. Der für 2022, 2023 und 2024 ermittelte CO₂-Fußabdruck weist unsere Erfolge aus.

Die **klimaschädlichen Emissionen** wurden erstmals für die Jahre 2022, 2023 und nun auch für 2024 zusammen mit einem externen Partnerunternehmen (ClimatePartner) ermittelt.

CO₂-Bilanz – Überblick über die Jahre 2022 bis 2024

Emissionen in CO₂-Äquivalenten (kg/Jahr):

| Jahr | Gesamt | Scope 1 | Scope 2 | Scope 3 |
|------|--------------|------------|---------|------------|
| 2022 | 1.115.028,11 | 490.399,12 | 0,00 | 624.628,99 |
| 2023 | 1.138.497,92 | 482.161,32 | 0,00 | 656.336,60 |
| 2024 | 1.159.401,89 | 473.086,50 | 0,00 | 686.315,38 |

Emissionen pro Übernachtung:

| Jahr | Emissionen gesamt (kg) | Übernachtungen | Emissionen je ÜN (kg) | Differenz |
|------|---------------------------|----------------|--------------------------|-----------|
| 2022 | 1.115.028,11 | 47.697 | 23,38 | -/- |
| 2023 | 1.138.497,92 | 53.425 | 21,31 | -9% |
| 2024 | 1.159.401,89 | 53.279 | 21,76 | +2% |

Im Jahr 2024 ist die CO₂-Intensität pro Übernachtung im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen – **von 21,31 kg auf 21,76 kg CO₂ pro Übernachtung**, was einer Zunahme von rund **2 %** entspricht. Dieser Anstieg steht jedoch im direkten Zusammenhang mit der verbesserten Datengrundlage für das Jahr 2024. Während im Jahr 2023 in einzelnen Bereichen noch auf fundierte Schätzwerte zurückgegriffen wurde, lagen für das Jahr 2024 erstmals vollständig dokumentierte und exakte Kennzahlen vor. Vor allem im Bereich Scope 3 – darunter fallen unter anderem die Emissionen durch Lieferketten, Wareneinsatz und Entsorgung – konnten die Daten wesentlich differenzierter und umfassender erhoben werden.

Die höhere Emissionskennzahl je Übernachtung ist daher nicht Ausdruck eines ineffizienteren Betriebs, sondern Ergebnis einer genaueren und realistischeren Erfassung der tatsächlichen Emissionen. Sie bildet nun eine belastbare Grundlage, auf der künftige Reduktionsziele konkreter formuliert und Maßnahmen wirksamer geplant werden können.

Zum Vergleich: In der konventionellen Hotellerie liegt der Durchschnitt bei rund **40 kg** CO₂ pro Übernachtung. Besonders umweltfreundliche Hotels erreichen Werte von etwa **5 kg** CO₂ pro Übernachtung oder darunter. Mit einem Wert von **21,76 kg** pro Übernachtung liegt unser Haus nach wie vor deutlich unter dem Branchendurchschnitt.

Darüber hinaus konnten bisher unzureichend dokumentierte Emissionen – unter anderem aus der Nutzung von Bett- und Frotteewäsche, aus der Abfallentsorgung, aus Liefer- und Transportlogistik sowie aus dem Einsatz von Kühlmitteln – in die Gesamterhebung aufgenommen werden. Diese umfassendere Datengrundlage bildet die Basis für künftige Maßnahmen zur weiteren Emissionsreduktion.

Ein wesentliches Ziel wurde erreicht:

Bis Ende 2024 wurde ein unternehmensweites Nachhaltigkeitsmanagementsystem etabliert. Dieses umfasst die systematische Erfassung aller relevanten Nachhaltigkeitsaspekte, eine klare Verteilung von Zuständigkeiten, definierte Prozesse zur Dokumentation sowie die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen.

Die Erstellung eines jährlichen CO₂-Fußabdrucks sowie eines Nachhaltigkeitsberichts nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) ist inzwischen fester Bestandteil der Unternehmenspraxis. Aufbauend auf den CO₂-Bilanzen der Jahre 2022 bis 2024 werden im Jahr 2025 erstmals konkrete, messbare Nachhaltigkeitsziele für die kommenden Jahre formuliert. Die Geschäftsführung bleibt hierbei in leitender Funktion maßgeblich verantwortlich und treibende Kraft für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsengagements.

Risikobetrachtung und Due-Diligence-Prozesse

a. Risikoanalyse und Due-Diligence-Prozesse:

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems wurde 2024 ein strukturiertes Verfahren zur Identifikation und Bewertung umweltbezogener Risiken eingeführt. Dieses Verfahren basiert auf der systematischen Erhebung und Analyse unserer Energieverbräuche, des Materialeinsatzes, der Lieferketten sowie der betrieblichen Abläufe. Die CO₂-Bilanz dient dabei als zentrales Steuerungsinstrument.

b. Identifizierte Risiken:

Folgende wesentliche Risiken wurden identifiziert:

- Abhängigkeit von externen Lieferanten mit potenziell hohen Scope-3-Emissionen
- Risiken durch Klimaveränderungen, z.B. zunehmende Hitzetage mit Auswirkungen auf den Kühlbedarf und die Aufenthaltsqualität

c. Umgang mit Risiken:

Zur Risikominimierung setzen wir auf:

- Prüfung der Lieferketten auf ökologische Kriterien
- Ausweitung regenerativer Energiequellen
- interne Schulungen zur Sensibilisierung für Ressourceneffizienz

Sollten weitere Risiken bekannt werden, werden diese im Rahmen der jährlichen Evaluierung in das Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Die hauptsächlich von uns eingesetzten Produkte sind Teil unseres Dienstleistungsangebots: Essen, Trinken, Tagungen/Veranstaltungen, Übernachtungen. Diese kommen in der Regel ohne Verpackung aus. Geschirr, Besteck und Gläser werden zu 100% gereinigt und längst möglich wiederverwendet. „Verschlissenes“ wird ersetzt, die Menge dessen wurde bisher nicht erhoben. Dasselbe gilt für die Bett- und Frottee-Wäsche. Dieser Service wird von einem externen Dienstleister übernommen.

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

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

Die wichtigsten Verbräuche für das Jahr 2024 waren

Strom

Einkauf: 675.502 kWh – 472.500 kWh davon sind regenerativ

Produziert und eingespeist über eine PV-Anlage: 4.322 kWh

Produziert und im Wesentlichen selbst verbraucht von 4 BHKW: 414.648 kWh

Wärme

Die Wärme für unsere Heizung sowie für das Warmwasser wird im Haus selbst produziert. Dafür wird Erdgas bezogen, das von den Stadtwerken Soltau geliefert wird. Diese stellen das Gas in Form von Kompensationsmodellen zu 100% als Naturgas zur Verfügung. Kompensiert wird aber nur das tatsächlich „verbrannte“ Erdgas; was bleibt sind die Emissionen, die in der sogenannten „Vorkette“ bei der

Aufbereitung und Lieferung des Erdgases entstehen.

Erdgasverbrauch im Jahr 2022: 2.176.770 kWh

Erdgasverbrauch im Jahr 2024: 2.115.876 kWh

Kühlenergie: entfällt

Die Kühlung von Lagerräumen, Zimmern und Tagungsräumen erfolgt mittels Stroms.
Es wird dafür keine Kühlenergie extern bezogen.

Kraftstoffe

Fast alle benötigten Waren (Wareneinsatz- und Dienstleistungen) werden extern bezogen. Die anfallenden „Reststoffe“ (Abfall, Restmüll, Leergut) werden abgeholt. Deshalb sind eigene Dienstfahrten in nur sehr geringem Umfang erforderlich.

Verbrauch für dienstliche Fahrten im Jahr 2024

Dienstfahrten

Diesel 614,70 Liter

Benzin 920,60 Liter

Für Gartengeräte

Benzin 71, Liter

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Durch systematische Investitionen haben wir den Energieverbrauch senken können, ohne dass wir das bisher genau ermittelt haben:

Maßnahmen:

- Installation einer PV-Anlage 338m²
- Beleuchtungsmittel zu 90% LED
- Betrieb von 4 BHKW, die effizient Wärme und Strom erzeugen
- Einbau von Strom-sparenden Zirkulationspumpen

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- Oberflächenwasser;
- Grundwasser;
- Meerwasser;
- produziertes Wasser;
- Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- Oberflächenwasser;
- Grundwasser;
- Meerwasser;
- produziertes Wasser;
- Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Der Verbrauch von **Trinkwasser** lag

| | | |
|------------------|----------------------|-------------------------------|
| im Jahr 2022 bei | 6.435 m ³ | pro Übernachtung 135 Liter |
| im Jahr 2023 bei | 5.372 m ³ | pro Übernachtung 100,5 Liter |
| im Jahr 2024 bei | 7.993 m ³ | pro Übernachtung 150,04 Liter |

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

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

Wir haben auf die Reduzierung von Abfallmengen immer geachtet und auch die Recycling-Möglichkeiten berücksichtigt. Aktuell erfolgt in unserem Unternehmen keine mengenmäßige Erfassung des entsorgten Abfalls, da die von uns genutzten regionalen Entsorgungsdienstleister über keine integrierten Wiegesysteme verfügen. Die Entsorgung erfolgt pauschal pro Tonne – unabhängig vom tatsächlichen Füllstand. Eine differenzierte Erfassung der genauen Abfallmengen ist daher derzeit technisch nicht möglich und auch mittelfristig nicht geplant. Unser Schwerpunkt liegt daher auf der Erfassung von CO₂-relevanten Emissionen. Diese wurden durch unseren Partner "ClimatePartner" auf Basis der Belegungszahlen pauschal ermittelt und in der CO₂-Bilanz berücksichtigt.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Mit umfassenden Investitionen in unser Hotel haben wir bereits vor vielen Jahren begonnen, schädliche Ressourcen für das Klima zu vermeiden und fortlaufend zu reduzieren.

Zur Unterstützung dieser Ziele haben wir seitdem eine Photovoltaik-Anlage zur Produktion von eigenem, regenerativem Strom eingesetzt sowie vier Blockheizkraftwerke (BHKW) zur effizienten Nutzung von Erdgas eingesetzt, um damit die benötigte Wärme, aber auch gleichzeitig eigenen Strom zu erzeugen.

Darüber hinaus haben wir weitere Maßnahmen realisiert, die uns helfen, diese Ziele zu erreichen. Und auch bei den Lieferanten haben wir seitdem verstärkt

darauf geachtet, dass sowohl deren für unsere Unternehmung eingesetzter Strom regenerativ ist und auch das Erdgas Klima-verträglich ist.

Emissionen

Die klimaschädlichen Emissionen wurden in Zusammenarbeit mit unserem externen Partnerunternehmen (ClimatePartner) inzwischen für drei aufeinanderfolgende Jahre erfasst: 2022, 2023 und 2024.

Alle Angaben in CO₂-Äquivalenten (kg/Jahr):

| Jahr | Gesamt (kg) | Scope 1 (kg) | Scope 2 (kg) | Scope 3 (kg) |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 2022 | 1.115.028,11 | 490.399,12 | 0,00 | 624.628,99 |
| 2023 | 1.138.497,92 | 482.161,32 | 0,00 | 656.336,60 |
| 2024 | 1.159.401,89 | 473.086,50 | 0,00 | 686.315,38 |

Die Gesamtemissionen im Jahr 2024 lagen über denen der Vorjahre. Dies ist im Wesentlichen auf die deutlich verbesserte Datenqualität zurückzuführen. Während im Jahr 2023 für verschiedene Bereiche – insbesondere im Scope 3 – noch auf fundierte Schätzwerte zurückgegriffen werden musste, lagen für das Jahr 2024 erstmals exakte und vollständig dokumentierte Verbrauchs- und Lieferdaten vor. Dadurch ergibt sich eine realistischere und umfassendere Emissionsbilanz. Die höhere Gesamtsumme ist somit nicht Ausdruck eines erhöhten Ressourcenverbrauchs, sondern spiegelt vor allem die Genauigkeit der systematischen Datenerhebung wider.

Positiv zu bewerten ist dabei, dass die Emissionen im Bereich Scope 1 im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden konnten. Dies zeigt, dass die Maßnahmen zur effizienteren Nutzung von Energie sowie zur Reduktion direkter Emissionen Wirkung zeigen und in diesem Bereich bereits Erfolge erzielt wurden.

Kennzahl: Emissionen pro ÜN

Zur besseren Vergleichbarkeit wurde erneut die Emissionskennzahl pro Übernachtung berechnet:

| Jahr | Emissionen gesamt (kg) | Übernachtungen (ÜN) | Emissionen je ÜN (kg) |
|------|---------------------------|------------------------|--------------------------|
| 2022 | 1.115.028,11 | 47.697 | 23,38 |
| 2023 | 1.138.497,92 | 53.425 | 21,31 |
| 2024 | 1.159.401,89 | 53.279 | 21,76 |

Ein Vergleich mit anderen Hotels mit vergleichbarem Standard ist derzeit schwierig, denn „ältere“ Emissionszahlen beinhalten häufig nur die Emissionen im Bereich Scope 1 und 2. Gerade die Emissionen im Scope 3 machen aber 56,4% im Jahr 2022, 57,6% der Gesamtemissionen im Jahr 2023 und sogar 59,2% in 2024 aus.

Ziel

Das übergeordnete Ziel unseres Unternehmens bleibt weiterhin, die THG-Emissionen langfristig auf „0“ zu reduzieren. Auf Basis der erstmalig vollständig erfassten Emissionsdaten aus dem Jahr 2024 werden derzeit Reduktionspotenziale und geeignete Maßnahmen systematisch analysiert.

Derzeit sehen wir von der Festlegung konkreter Zwischenziele bewusst ab, da die Grundlage für belastbare Prognosen und Zielwerte – insbesondere im Bereich Scope 3 – aktuell noch nicht ausreicht. Viele relevante Einflussgrößen (z.B. Lieferketten, Gästestruktur, zukünftige Energieträger) unterliegen dynamischen Veränderungen, die sich kaum seriös quantifizieren lassen.

Unser Anspruch ist es, erst dann konkrete Zwischenziele zu formulieren, wenn diese realistisch, erreichbar und messbar sind. Die Datentiefe und -qualität, die wir 2024 erreicht haben, schafft dafür eine belastbare Basis. Eine erste Überprüfung möglicher Zielpfade ist für das Jahr 2025 vorgesehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die klimaschädlichen Emissionen wurden erstmals für die Jahre 2022 und 2023 zusammen mit einem externen Partnerunternehmen (ClimatePartner) ermittelt: Alle Angaben der Emissionen

- in CO₂-Äquivalenten
- Emissionen CO₂ in kg/Jahr

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|
| Insgesamt | 1.115.028,11 | 1.138.497,92 | 1.159.401,89 |
| Scope 1 | 490.399,12 | 482.161,32 | 473.086,50 |
| Scope 2 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Scope 3 | 624.628,99 | 656.336,60 | 686.315,38 |

Emissionen in Scope 2 fallen nicht an, da der bezogene Strom zu 100% regenerativ erzeugt wird.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unter Scope 2 sind keine THG-Emissionen zugeordnet!

Strom ist die einzige extern erzeugte Energie, die bezogen wird. Dieser ist regenerativ erzeugt. Die im Rahmen der Vorkette bei der Erzeugung und Lieferung des Stroms entstehenden THG-Emissionen werden unter Scope 3 berücksichtigt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unter Scope 3 wurden alle bekannten Emissionen ermittelt.

Die THG-Emissionen wurden erstmalig im Jahr 2023 für 2022 und 2023 ermittelt.

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

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

Die bisher getroffenen Maßnahmen haben sich positiv auf die Senkung der Emissionen ausgewirkt (z.B. Strom zu 100% Natur-Strom und Erdgas auch zu 100% Naturgas). Dadurch konnten wir feststellen, dass wir diese - bezogen auf die Anzahl der Übernachtungen - reduzieren konnten: von 23.17 kg/CO₂ im Jahr 2022 auf 21,21 kg/CO₂ im Jahr 2023.

Durch die nun genauere Datenermittlung konnten wir verlässliche Zahlen für 2024 zu Grunde legen. Mit 21,76 kg/CO₂ ist der Wert höher als in den Vorjahren.

Dies ist im Wesentlichen auf die deutlich verbesserte Datenqualität zurückzuführen. Während im Jahr 2023 für verschiedene Bereiche – insbesondere im Scope 3 – noch auf fundierte Schätzwerte zurückgegriffen werden musste, lagen für das Jahr 2024 erstmals exakte und vollständig dokumentierte Verbrauchs- und Lieferdaten vor. Dadurch ergibt sich eine realistischere und umfassendere Emissionsbilanz. Die höhere Gesamtsumme ist somit nicht Ausdruck eines erhöhten Ressourcenverbrauchs, sondern spiegelt vor allem die Genauigkeit der systematischen Datenerhebung wider.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH hat ihren Wirkungskreis in Soltau in der Lüneburger Heide und ist damit nur regional/national aktiv. Mit zu den wichtigsten Voraussetzungen, die HOTEL PARK SOLTAU GmbH erfolgreich zu führen und für unsere Gäste und Kunden attraktiv zu machen, zählen die Mitarbeitenden. Flache Hierarchien und ein wertschätzender Umgang miteinander bilden dafür die Basis. In Team-Meetings, Jour-Fix-Treffen sowie im bilateralen Umgang untereinander haben wir in unserem Prozess-Management festgeschrieben, das auf den Erfolg des Hauses in besonderem Maß einzahlt. Die Hotel-Leitung arbeitet eng und vertrauensvoll mit dem Betriebsrat zusammen. Es gibt regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und persönliche Jahresgespräche, um sich gegenseitig Rückmeldungen zu geben. Gerade in den aktuell Personal-schwierigen Zeiten („Fachkräftemangel“) ist das besonders wichtig und hilft jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter, in der Unternehmung mitzuarbeiten, sich schnell einzufinden und sich dauerhaft wohlfühlen.

Eine faire Bezahlung, die tariflich erfolgt, ist an jeder Stelle in der Unternehmung gegeben. Und dass, obwohl die lange andauernde Corona-Pandemie, der sich infolgedessen einstellende Fachkräftemangel und die exorbitante Verteuerung von Energie und sonstigen Ressourcen das Führen der Hotel Park Soltau GmbH deutlich erschwert haben. Selbstverständlich werden sämtliche Gesetze eingehalten; insbesondere zum Schutz und der Sicherheit der Gäste und der Mitarbeitenden sowie für die Einhaltung von Umweltstandards.

Unsere von Vertrauen geprägte Zusammenarbeit, die gemeinsame Festlegung von Zielen (inkl. der Nachhaltigkeitsziele) und die damit verbundenen Zielerreichungen sind in noch kein verschriftlichtes Konzept eingebunden. Dieses Konzept ist aktuell in unserer Planung und soll bis Ende 2025 entwickelt

und danach in unser Prozessmanagement eingebunden werden. Dieses Konzept soll zudem auf die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement einzahlen; außerdem Due Diligence-Prüfungen beschreiben.

Die Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist ein arbeitsintensives Thema, welches gerade unsere Mitarbeitenden besonders fordert. Aktuell benötigen wir alle Mitarbeiter für die temporäre Übernahme einzelner Arbeitsgebiete, die aufgrund des Fachkräftemangels besetzt werden müssen. Dabei besteht ein Restrisiko, dass nicht jede und jeder in alle Gebiete unserer Nachhaltigkeitsstrategie unmittelbar eingearbeitet werden können.

15. Chancengerechtigkeit

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

Unser Betrieb lebt von Respekt und Leistungs-Anerkennung. Faire und tarifliche Entgelte werden bei uns ebenso vorausgesetzt, wie ein kollektives und freundliches Miteinander. Wir fördern unsere Talente und den Wissensaustausch.

Geschlechterspezifische Zielquoten zu erfüllen, treffen auf die HOTEL PARK SOLTAU GmbH nicht zu. Unsere Personalstruktur gibt darüber hinreichend Aufschluss:

- 59 Mitarbeitende
 - 40 weibliche und 19 männliche Mitarbeitende
 - 5 weibliche und 2 männliche Führungskräfte
 - 1 Mitarbeiterin auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz*
 - 3 Auszubildende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Nationen begründen in unserem Haus eine besondere Vielfalt; dabei setzen wir selbstverständlich fachspezifische Kompetenzen voraus. Aufgrund des aktuellen Fachkräfte- und Kräfte-Mangels weichen wir zurzeit von den sonst üblichen beruflichen Anforderungen hinsichtlich der jeweiligen Kernkompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber ab und schulen die neuen Mitarbeitenden selbst auf die entsprechenden Stellenbesetzungen. Das macht sich gerade auch an

unseren Onboarding-Prozessen fest, die sehr tiefgehend sind. Aufgrund des Kräfte- und Fachkräftemangels führt das in unserem Haus aktuell zu den ganz besonderen Herausforderungen der Hotel Park Soltau GmbH.

Seit 2024 bieten wir Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz in unserem Unternehmen tätig zu sein. Das bedeutet, dass die Menschen nicht in einer Werkstatt, sondern direkt in unserem Betrieb arbeiten – integriert in unser Team und in unsere Abläufe.

*Seit dem Berichtsjahr ist eine Mitarbeiterin in unserer Gastronomie beschäftigt. Weitere Praktika sind geplant, um gegebenenfalls weiteren Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein.

Diese Form der Kooperation trägt zu mehr Inklusion und Chancengleichheit in der Arbeitswelt bei. Gleichzeitig profitieren wir als Unternehmen von der Motivation und den individuellen Stärken der Beschäftigten. Diese Zusammenarbeit ist ein wichtiger Bestandteil unseres Engagements für soziale Nachhaltigkeit.

Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH nimmt nicht nur Rücksicht auf das familiäre Umfeld der Mitarbeitenden, sondern fördert dies auch mit gezielten Maßnahmen (siehe dazu 8.0 Anreizsysteme). Comment

16. Qualifizierung

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

Dem demographischen Wandel geschuldet sind die fortlaufenden Qualifizierungen der Mitarbeitenden von besonderer Wichtigkeit. Demgegenüber steht der aktuelle Kräfte- und Fachkräfte-Mangel, der insbesondere in unserer Branche verstärkt zum Tragen kommt und allen Prognosen zufolge auch nicht kurz- oder mittelfristig abgestellt werden kann. Vor diesem Hintergrund setzt die HOTEL PARK SOLTAU GmbH auf besondere Maßnahmen, damit unsere Mitarbeitenden erfolgreich für sich und für unsere Unternehmung wirken können.

Unser Ziel dabei:

Unser Team muss bestmöglich ausgebildet und aufgestellt sein, sich gegenseitig stärken und im Umgang miteinander freundlich, kooperativ und

hilfsbereit sein. Das alles zum Wohl der Mitarbeitenden; und natürlich auch zum Gast.

Deshalb stehen bei uns konkrete Maßnahmen und Strategien für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Im Fokus haben wir dabei insbesondere unsere Aus- und Weiter- Bildung, unser Gesundheitsmanagement sowie die Digitalisierung und der Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels. Im Einklang mit dem Betriebsrat haben wir nachfolgende Ziele formuliert:

Folgende Ziele hatten wir uns gesetzt:

- Erste-Hilfe-Schulungen
- KI-Schulungen
- Schulungen auf den Defibrillator
- Feuerlöschschulungen
- Hygieneschulungen
- DSGVO-Schulungen

Folgende Ziele haben wir - mit nachfolgend beschriebener Zielerreichung - erreicht:

- Sämtliche Ziele wurden erreicht.

Außerdem planen wir für 2025 die Einführung eines Schulungskataloges, an dem sich die Mitarbeiter orientieren können. So werden die Mitarbeitenden dazu motiviert, sich weiterzubilden.

Künftig werden wir die Ziele im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie in unserer Personalstatistik erfassen.

Risiken, die sich im Rahmen von Qualifizierungen und Qualifizierungsmaßnahmen ergeben können, könnten aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels auftreten. Geplante und organisierte (gebuchte) Qualifizierungsmaßnahmen müssten ggfs. abgesagt werden, um personelle Lücken in Folge des Fachkräftemangels zu schließen. Im Berichtsjahr ist das allerdings nicht vorgekommen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Keine Vorfälle dieser Art.

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

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

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

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

Zur Einbindung der Mitarbeitenden in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finden regelmäßige Abstimmungen mit dem Betriebsrat und dem internen Arbeitsschutzausschuss statt. Dieser setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsführung und der Arbeitssicherheitsbeauftragten zusammen.

Der Ausschuss tagt regelmäßig und berät über Gefährdungsbeurteilungen, Präventionsmaßnahmen, Mitarbeiterschulungen, neue gesetzliche Anforderungen sowie über konkrete Vorfälle oder Verbesserungsvorschläge.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Anliegen über ihre Abteilungen oder direkt an den Ausschuss zu richten. Zusätzlich führen wir regelmäßige Sicherheitsunterweisungen und Begehungen durch. Der Betriebsrat wird in sämtliche Änderungen eingebunden und nimmt eine beratende und mitgestaltende Rolle ein.

Siehe dazu auch **20.0 Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten.**

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Jahr 2024 beschäftigten wir 3 Auszubildende, davon 100 % weiblich und 0 % männlich. Zudem hatten wir 1 duale Studierende im Unternehmen, die jedoch im März 2024 ihr Studium erfolgreich abgeschlossen hat. Im Durchschnitt wurden pro Mitarbeitenden 2 Weiterbildungstage absolviert.

Die Personalstatistiken werden 2025 so angepasst, dass eine detailliertere Erfassung der Weiterbildungszeiten möglich ist.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Im Jahr 2024 haben wir erstmals eine systematische Erhebung zur Diversität innerhalb des Unternehmens durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen:

- 67,8% der Mitarbeitenden sind weiblich, 32,2% männlich
- Der Anteil von Mitarbeitenden aus Minderheiten oder schutzbedürftigen Gruppen wurde nicht erhoben.

Eine Differenzierung nach Altersgruppen und Angestelltenkategorien wurde bislang nicht systematisch ausgewertet, obwohl entsprechende Daten grundsätzlich vorliegen. Aufgrund der Priorisierung anderer Themen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements konnte diese Auswertung im Berichtsjahr nicht erfolgen.

Wir planen, die Diversitätskennzahlen künftig zu erweitern und regelmäßig auszuwerten, um Potenziale zur Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur gezielter zu identifizieren.

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

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

Im Berichtsjahr 2024 sind uns keine Fälle von Diskriminierung bekannt geworden. Um weiterhin ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten, werden wir 2025 unser Schulungsangebot zu Antidiskriminierung und Vielfalt ausbauen.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns in der HOTEL PARK SOLTAU GmbH ein Selbstverständnis. Das bezieht sich auf unsere Mitarbeitenden, auf unsere Lieferanten und Dienstleistungs-Partnerunternehmen und natürlich auf unsere Gäste.

Unseren Mitarbeitenden garantieren wir eine faire Bezahlung, die sich immer über dem Mindestlohn orientiert und immer dem Tariftreugesetz entspricht. Weiterhin stellen wir sicher, dass sich Wertschätzung, Entlohnung und der Gesundheitsschutz immer am Menschen und nie an Geschlechtern, Herkunft/Nationalitäten und/oder Konfessionen orientieren. Aufgrund unserer ausschließlich national erbrachten Tätigkeiten stufen wir die Gefährdung der Menschenrechte in unserer Organisation als sehr geringes Risiko ein.

Zur Achtung der Rechte unserer Mitarbeitenden, unserer Lieferanten und Dienstleistungs-Partnern sowie unseren Kunden halten wir uns stets an den Datenschutz (DSGVO) sowie an die Einhaltung aller relevanten Gesetzesvorgaben.

Von unseren Dienstleistern und Lieferanten erwarten wir die Einhaltung aller Standards und Rechte wie wir sie auch den eigenen Mitarbeitenden zusichern. Wir lassen uns dies regelmäßig von unseren Vertragspartnern bestätigen. Wir wenden grundsätzlich nachhaltige Beschaffungsrichtlinien an. Aufgrund der Zusammenarbeit mit regionalen Partnern ergeben sich u.E. keine Verletzungen der Menschenrechte, die wir im Umgang miteinander rein vorsorglich behandeln müssten.

Unsere Unternehmensführung ist in alle Maßnahmen und Arbeitsschritte aktiv eingebunden und wirkt innerbetrieblich als oberster „Menschenrechtshüter“. Im Dialog mit dem Betriebsrat, den einzelnen Fachbereichen und natürlich den Mitarbeitenden erhalten wir im Bedarfsfall entsprechende Rückmeldungen. Sollten wir von Vorfällen erfahren, die die Menschenrechte in Frage stellen können oder bereits haben, wird folgendes Procedere, dokumentiert in unserem Prozessmanagement, ausgelöst:

Dabei legen wir einen Prüfprozess zugrunde, bei dem Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken im Hinblick auf wirtschaftliche, rechtliche, steuerliche und finanzielle Verhältnisse analysiert werden.

1. Aufzeigen/Anzeigen der Verfehlung - unter Berücksichtigung des Schutzes von Hinweisgebenden
2. Situation analysieren
3. Ziel zur Behebung definieren
4. Umgehendes Abstellen der Verfehlung
5. Lösungsideen prüfen und bewerten
6. Entscheidung treffen
7. Lösung(en) ausarbeiten
8. Lösung realisieren und Erfolg prüfen.

Mit diesen Maßnahmen erreichen wir das von uns gesteckte Ziel, die Menschenrechte zu wahren und zu verteidigen.

Im Jahr 2024 haben wir eine neue Stelle geschaffen, die sich mit dem Projekt- und Qualitätsmanagement, der Nachhaltigkeit und der Kontrolle der Lieferketten befasst. Zur Unterstützung nutzen wir ein Tool, das unsere Lieferanten in drei Risikostufen (rot, gelb, grün) einsortiert.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie arbeiten wir im Jahr 2025 an einer juristisch belastbaren Vorgabe resp. Verpflichtungserklärung, wie wir außerhalb unseres Betriebs Zulieferer und Dienstleistungs-Partner verbindlich an unseren Vorgaben und Erwartungen daran beteiligen können.

In 2025 planen wir festzulegen, welche Maßnahmen wir bei gelber oder roter Risikostufe ergreifen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtsjahr 2024 wurden keine relevanten Investitionen getätigt, die eine menschenrechtliche Prüfung erforderlich gemacht hätten. Dennoch haben wir dieses Thema in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Für zukünftige Investitionen planen wir, verbindliche Menschenrechtsklauseln in Verträgen aufzunehmen und entsprechende Prüfmechanismen zu entwickeln.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unsere Geschäftstätigkeit erfolgt ausschließlich aus unserem Standort HOTEL PARK SOLTAU. Aufgrund der Zusammenarbeit mit regionalen Partnern gehen wir derzeit nicht von menschenrechtlichen Risiken aus. Dennoch prüfen wir präventiv, ob in unseren Geschäftsbeziehungen potenzielle Risiken bestehen könnten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Jahr 2024 haben wir die Nutzung des Tools Leadity eingeführt, um unsere Lieferanten anhand sozialer und ethischer Kriterien effizient zu bewerten. Mit diesem digitalen Screening-Tool können wir die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards systematisch überprüfen und potenzielle Risiken frühzeitig identifizieren.

Durch Leadity können wir:

- 65 unserer Lieferanten hinsichtlich sozialer und menschenrechtlicher Standards bewerten.
- Wenn nötig, frühzeitig potenzielle Verstöße oder Risiken identifizieren und Gegenmaßnahmen einleiten.
- Transparenz in unserer Lieferkette erhöhen und dokumentieren, inwieweit unsere Partner unseren Standards entsprechen.

Für das Jahr 2025 setzen wir uns das Ziel, die Nutzung von Leadity weiter auszubauen und den Bewertungsprozess für alle relevanten Lieferanten verpflichtend zu machen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Erstmals im Jahr 2024 wurden 65 Lieferanten hinsichtlich ihrer sozialen Auswirkungen überprüft, wobei Leadity eine zentrale Rolle spielte.

Die Nutzung von Leadity hat es uns ermöglicht, unsere Lieferantenprüfungen effizienter und transparenter zu gestalten. Im Jahr 2025 werden wir dieses Screening weiter ausbauen und sicherstellen, dass alle unsere Partner den geforderten Standards gerecht werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH engagiert sich aktiv für das Gemeinwesen in der Region und trägt auf vielfältige Weise zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung bei. Gäste, die unser Haus aus touristischen oder geschäftlichen

Gründen besuchen, stärken die lokale Wirtschaft, insbesondere durch die Teilnahme an Tagungen und Seminaren. Unser Austausch mit lokalen Tourismus- und Convention-Bureaus ermöglicht es uns, Synergien zu schaffen und unseren Erfolg mit der Region zu teilen.

Im Jahr 2023 haben wir uns vorgenommen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln und erstmals konkrete Ziele zu definieren. Im Jahr 2024 konnten wir in diesem Bereich wichtige Fortschritte erzielen.

So wurde der Anteil regionaler Lieferanten auf 47 % erhöht. Dies stärkt nicht nur die lokale Wirtschaft, sondern reduziert zugleich die Transportwege und damit verbundene Emissionen.

Zudem konnten wir durch gezielte Maßnahmen und eine umfassendere Erfassung im Bereich Scope 3 unseren CO₂-Fußabdruck trotz verbesserter Datenlage nur leicht erhöhen (+2%), was angesichts der nun vollständig erfassten Werte als positiver Fortschritt zu werten ist.

Auch unser soziales Engagement wurde weiter ausgebaut: Insgesamt haben wir acht soziale Projekte aktiv unterstützt – darunter das Inklusionsprojekt „Soltau für ALLE“, die Förderung des Jugendsports, die Zusammenarbeit mit Schulen und Bildungseinrichtungen zur Schaffung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen sowie Sachspenden an sechs örtliche Vereine (z.B. Trikotsätze).

Ein besonderer Fokus lag 2024 auf der weiteren Stärkung der regionalen Wertschöpfung. Durch die bevorzugte Zusammenarbeit mit lokalen Produzenten und Dienstleistern konnte der Anteil regionaler und saisonaler Produkte im Haus auf 62% gesteigert werden. Dies trägt direkt zur Stärkung ansässiger Unternehmen bei und wirkt beschäftigungsfördernd in der Region.

Für das Jahr 2025 haben wir uns vorgenommen, diesen Weg konsequent fortzusetzen. Unser Ziel ist es, den Anteil regionaler Lieferanten auf mindestens 55% zu steigern und die CO₂-Bilanz weiter zu verbessern. Geplant ist zudem die Unterstützung von neuen sozialen Projekten. Weiterhin prüfen wir die Ausweitung nachhaltiger Energiegewinnung, z.B. durch zusätzliche Photovoltaikflächen oder Investitionen in hocheffiziente Gebäudetechnik.

Die Unternehmensführung ist unmittelbar in die Planung, Priorisierung und Umsetzung aller gemeinwohlbezogenen Maßnahmen eingebunden. Entscheidungen über soziale oder regionale Engagements erfolgen in enger Abstimmung zwischen der Geschäftsführung und den Abteilungsleitungen. Die Geschäftsführung gibt dabei nicht nur strategische Impulse, sondern entscheidet auch final über Investitionen und Partnerschaften.

Im Jahr 2024 haben wir zudem unsere Berichterstattung über

Nachhaltigkeitsmaßnahmen verbessert. Weiterhin veröffentlichen wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, der unsere Fortschritte sowie neue Zielsetzungen transparent dokumentiert. Alle beschriebenen Maßnahmen beruhen auf freiwilligem Engagement und stoßen bei Partnern und in der Region auf hohe Akzeptanz. Risiken sehen wir darin keine – im Gegenteil: Wir sind überzeugt, dass unser Einsatz das Vertrauen in unser Unternehmen stärkt und langfristig einen positiven Beitrag zum Gemeinwesen in der Region leistet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Unsere Leistungen für das Gemeinwesen sind im wahrsten Wortsinn von unschätzbarem Vorteil für die entsprechenden Empfänger. Unsere Leistungen stellen eine besondere Form der Wertschöpfung an anderer Stelle dar, die nur schwer monetär zu beziffern ist.

Der Geschäftsbericht enthält dazu keine Angaben. Wir werden die Äquivalente unserer Leistungen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie thematisieren und darüber berichten.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH engagiert sich auf keiner politischen Ebene und tätigt weder Spenden an Parteien noch an politische Organisationen. Dennoch sind wir uns bewusst, dass gesetzliche Regelungen und politische Entscheidungen direkte Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit haben können. Ein Beispiel hierfür war die Erhöhung der Umsatzsteuer für die Hotellerie von 7 % auf 19 % ab 2024. Diese Änderung hat uns, wie viele andere Betriebe in der Branche, vor wirtschaftliche Herausforderungen gestellt. Bereits im Jahr 2023 mussten wir diese Erhöhung gegenüber unseren Kunden erläutern und rechtfertigen, um negative Auswirkungen auf unseren Geschäftserfolg möglichst zu minimieren.

Da wir selbst keine direkte politische Einflussnahme betreiben, setzen wir bei branchenrelevanten Themen auf die Unterstützung unserer Interessenverbände. Falls sich gesetzliche Veränderungen oder wirtschaftliche Herausforderungen ergeben, nutzen wir unsere Mitgliedschaften im Arbeitgeberverband und in Branchenverbänden, um unsere Anliegen vertreten zu lassen. Im Jahr 2024 haben wir weiterhin aktiv mit folgenden Organisationen zusammengearbeitet:

- Dehoga Schleswig-Holstein
- Degefest – Verband der Kongress- und Seminarwirtschaft
- TOP 250 Tagungshotels
- CPH Hotelmarketing

Diese Partnerschaften ermöglichen es uns, an relevanten Branchendiskussionen teilzunehmen und unsere Interessen im Dialog mit politischen Entscheidungsträgern zu wahren.

Für das Jahr 2025 setzen wir uns das Ziel, unsere Vernetzung innerhalb dieser Organisationen weiter zu intensivieren, um frühzeitig über politische und wirtschaftliche Entwicklungen informiert zu sein. Zudem werden wir verstärkt darauf achten, wie zukünftige regulatorische Änderungen unser Unternehmen

betreffen könnten, um proaktiv darauf zu reagieren. Unser Fokus bleibt weiterhin darauf gerichtet, innerhalb der bestehenden Strukturen der Branche eine starke und verlässliche Stimme zu haben, ohne uns direkt politisch zu engagieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Wir spenden keinen Parteien und/oder politischen Organisationen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die HOTEL PARK SOLTAU GmbH setzt sich konsequent für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ein. Alle Mitarbeitenden halten sich an die geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie an die internen Standards und Vorgaben unserer Berufsgenossenschaft. Zusätzlich stellen unsere Sicherheitsbeauftragten sowie die Beauftragten für Brandschutz sicher, dass alle relevanten Sicherheitsmaßnahmen im Unternehmen umgesetzt werden. Um das Bewusstsein für Compliance-Themen zu stärken, finden regelmäßig ASA-Sitzungen und Schulungen statt, in denen Mitarbeitende über aktuelle gesetzliche Anforderungen informiert werden.

Im Jahr 2024 haben wir weiterhin großen Wert darauf gelegt, alle

Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich zu den gesetzlichen Hygieneschutzvorschriften sowie zum Datenschutz (DSGVO) zu schulen. Diese Schulungen sind für alle – sowohl interne als auch externe – Mitarbeitenden verbindlich und wurden durch gezielte Maßnahmen zur Sensibilisierung ergänzt. Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung für alle Compliance-Maßnahmen und achtet darauf, dass insbesondere Führungskräfte kontinuierlich in diesem Bereich geschult und sensibilisiert werden.

Unser unternehmenseigener Code of Conduct ist fest im Prozess „Compliance – Regeln, Richtlinien, Redlichkeit“ verankert und beschreibt detailliert die Maßnahmen zur Verhinderung, Aufdeckung und Sanktionierung von Gesetzesverstößen. Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben – insbesondere im Bereich Bestechung oder Korruption – hätten schwerwiegende Folgen, sowohl in Form von Reputationsschäden als auch potenziellen strafrechtlichen Konsequenzen. Um solche Risiken zu minimieren, setzen wir im Rahmen unseres Qualitätsmanagement-Prozesses auf klar definierte Handlungsabläufe. Darüber hinaus wurden 2024 weitere Due-Diligence-Prozesse eingeführt, um Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen zu reagieren.

Erfreulicherweise gab es auch im Berichtsjahr 2024 keine signifikanten Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder interne Richtlinien. Dies bestätigt unsere kontinuierlichen Bemühungen, ein regelkonformes und integriertes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Für das Jahr 2025 haben wir uns vorgenommen, unsere Compliance-Maßnahmen weiter zu optimieren. Insbesondere werden wir unseren Code of Conduct im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie noch konkreter ausgestalten und mit messbaren Zielsetzungen verknüpfen. Unser Ziel bleibt es, höchste Standards in puncto Gesetzeskonformität und Unternehmensethik sicherzustellen und unsere Prozesse kontinuierlich an aktuelle gesetzliche Entwicklungen anzupassen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Wir betreiben nur eine Betriebsstätte, die HOTEL PARK SOLTAU GmbH in Soltau und haben diese zu 100% geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Uns sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es gibt keine Korruptionsfälle in unserem Haus. Außerdem wurden uns gegenüber weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen geltend gemacht.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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