

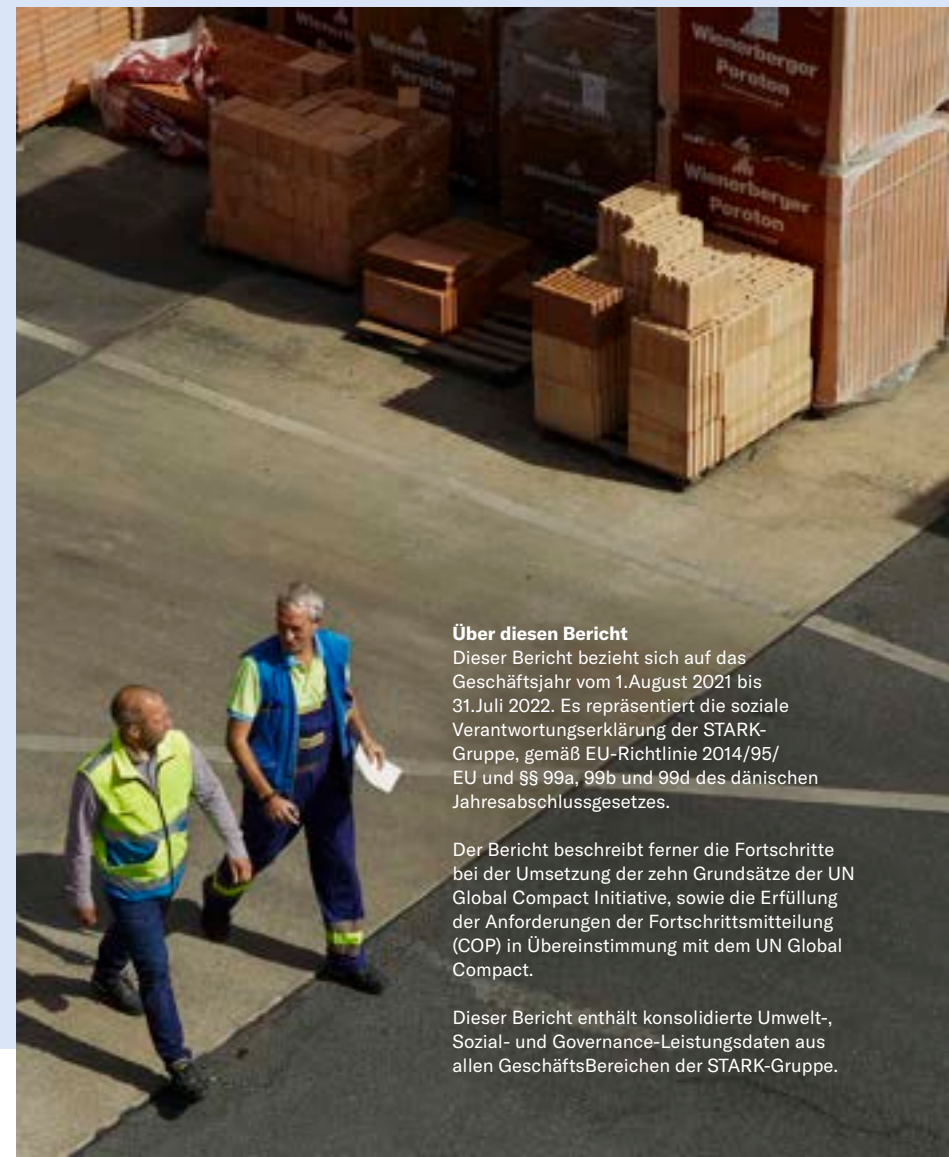
A close-up photograph of a man with short brown hair and a light beard, wearing a grey t-shirt and a bright yellow high-visibility safety vest. He is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. The background is dark with some structural lines, possibly from a building or machinery.

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2022

1 August 2021 – 31 Juli 2022

INHALT

Einleitung	2	Leistungsdaten	47
Vorwort des Geschäftsführers	3	ESG-Leistung in Zahlen	48
STARK Gruppe im Überblick	5	Unser Fortschritt bei den Zielen	50
Nachhaltigkeitshighlights 2022	6	Nachhaltigkeitsrahmen & unterstützende Richtlinien	54
Übersicht Nachhaltigkeitsdaten	7	Unser Beitrag zu den SDG-Zielen der UN	55
Das Jahr im Überblick	8	Wesentliche Risiken & Massnahmen zur Minimierung	61
Wichtige Meilensteine	9	Berichterstattung nach TCFD	63
		Rechnungslegungsgrundsätze	64
		Bericht des unabhängigen Prüfers	68
Strategie & Wesentlichkeit	10		
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	11		
Unsere Rolle in der Wertschöpfungskette	12		
Unser Nachhaltigkeitsrahmen	13		
Nachhaltigkeitsorganisation	16		
Unser Beitrag zur Unterstützung der UN SDG Ziele	19		
Umwelt	20		
Klimaschutz	21		
Zirkularität & Ressourceneffizienz	26		
Schutz des Ökosystems	29		
Soziales	31		
Gesundheit & Sicherheit	32		
Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion	34		
Mitarbeitendenengagement & Kompetenzentwicklung	37		
Arbeitnehmerrechte	39		
Ethisches Verhalten & Menschenrechte in der Lieferkette	40		
Geschäftsführung	41		
Geschäftsführung	42		
Datenethik	44		
Verantwortungsbewusste Steuer	45		
Gesellschaftliches Engagement	46		



Über diesen Bericht

Dieser Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. August 2021 bis 31. Juli 2022. Es repräsentiert die soziale Verantwortungserklärung der STARK-Gruppe, gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU und §§ 99a, 99b und 99d des dänischen Jahresabschlussgesetzes.

Der Bericht beschreibt ferner die Fortschritte bei der Umsetzung der zehn Grundsätze der UN Global Compact Initiative, sowie die Erfüllung der Anforderungen der Fortschrittmittelung (COP) in Übereinstimmung mit dem UN Global Compact.

Dieser Bericht enthält konsolidierte Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistungsdaten aus allen Geschäftsbereichen der STARK-Gruppe.



VORWORT DES GESCHÄFTSFÜHRERS

Ich freue mich, Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht 2022 vorzustellen, der ein im wahrsten Sinne des Wortes bemerkenswertes Jahr abdeckt.

Einerseits wurden wir Zeuge der wirklich verheerenden Invasion in der Ukraine, die nicht nur eine humanitäre Tragödie, sondern auch geopolitische Unsicherheit, wie auch Unterbrechungen der Lieferkette verursachte und wir sahen, wie das Verbrauchervertrauen auf neue Tiefstände sank. Wir haben entschieden auf die Invasion der Ukraine reagiert, indem wir alle Direktkäufe aus Russland und Weißrussland eingestellt haben. Darüber hinaus haben wir eine Soforthilfe initiiert und über unsere Niederlassungen praktische Unterstützung angeboten, um humanitäre Hilfe für die ukrainische Bevölkerung zu transportieren.

Andererseits erlebten wir einen Einzelhandels- und Vertriebsmarkt mit sehr hoher Aktivität, insbesondere in der ersten Hälfte unseres Geschäftsjahres und beendeten 2022 mit einem ausgewiesenen Nettoumsatz von fast 6 Mrd. EUR, 21% mehr als im Vorjahr.

Unsere solide finanzielle Leistung gibt uns den Anstoß, mutige Klimaschutzmaßnahmen zu ergreifen und den grünen Wandel in der Baubranche zu beschleunigen. Wir denken und handeln proaktiv in Bezug auf ESG. Als Unternehmen glauben wir, dass unsere Geschäftsleistung und ESG-Leistung Hand in Hand gehen müssen, um für die Zukunft gerüstet zu sein.

Starke Klimaziele für eine Netto-Null-Zukunft

Während uns aufgrund des Krieges in der Ukraine dringende Prioritäten beschäftigen, hat der Klimawandel erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen, Gesellschaft und Einzelpersonen.

Wir haben auf der ganzen Welt Extremwetterlagen erlebt, was die Notwendigkeit dringenden Handelns unterstreicht. Die Wissenschaft ist sich einig: Dies ist das Jahrzehnt des Handelns, also beschleunigen wir unsere Klimaambitionen, um das 1,5°C-Ziel des Pariser Abkommens zu erreichen, zu dem wir uns verpflichtet haben.

„Die STARK Gruppe war der erste Einzelhändler und Vertreter von Baumaterialien in unseren Märkten, der die CO₂-Ziele für 2030 von der Science Based Targets-Initiative bestätigt bekam.“

Auf unseren Märkten sind die Energie- und Gaspreise auf ein Niveau gestiegen, das es seit Jahrzehnten nicht mehr gegeben hat. Energieeffiziente Renovierungen waren noch nie so wichtig. Diese Renovierungen werden die Lebensqualität der Menschen, die in den Gebäuden leben, verbessern, weniger Ressourcen benötigen und Kosten senken – etwas, das unserer Meinung nach jeder verdient.

Im vergangenen Jahr war die STARK Gruppe der erste Einzelhändler und Vertreter von Baumaterialien in unseren Märkten, dessen CO₂-Ziele für 2030 von der Science Based Targets Initiative (SBTi) genehmigt wurden. Dies zeigt uns, dass unser Klimaplan wissenschaftlich fundiert und dazu geeignet ist an der Erreichung des 1,5 Grad Ziels mitzuwirken. Unsere Entschlossenheit unsere Arbeitsweise zu dekarbonisieren, spiegelt unser starkes Engagement für unsere Kunden, Lieferanten und Partner.

„Unsere Arbeit zur Entwicklung einer starken Sicherheitskultur und Denkweise hat die Rate der Arbeitsunfälle reduziert, trotz bedeutender Akquisitionen und hohem Aktivitätsniveau in unserer Branche.“

Obwohl wir nicht alle Antworten haben, wie wir bis 2050 das Netto-Null-Ziel erreichen werden, ist eine Sache klar: Wir können unsere Ziele nicht alleine erreichen. Wir arbeiten daher eng mit einem breiten Spektrum von Kunden und Lieferanten zusammen und ich freue mich sehr zu sehen, wie sich immer mehr Unternehmen dem 1,5°C-Ziel der Science Based Targets Initiative (SBTi) verpflichten.

Wir arbeiten hart daran, die Emissionen unserer eigenen Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette zu reduzieren. Kohlenstoff Emissionen in unserem Scope 1 und 2 sind im Vergleich zu unserem Basisjahr 2020 um 22% gesunken. Mit Blick auf unsere Verpflichtung zu einer Netto-Null-Zukunft, müssen wir jedoch über unseren Scope 1 und 2 hinausgehen und Verantwortung für alle finanzierten Emissionen übernehmen. Wir erkennen an, dass der größte Teil unserer Emissionen in den Scope 3 fällt, welcher die Herstellung, den Vertrieb sowie die Verwertung und Entsorgung von Bauprodukten umfasst. Deshalb engagieren wir uns konsequent für Partnerschaften zur Förderung von Resilienz und Nachhaltigkeit in der Baubranche.

Unsere Mitarbeitenden

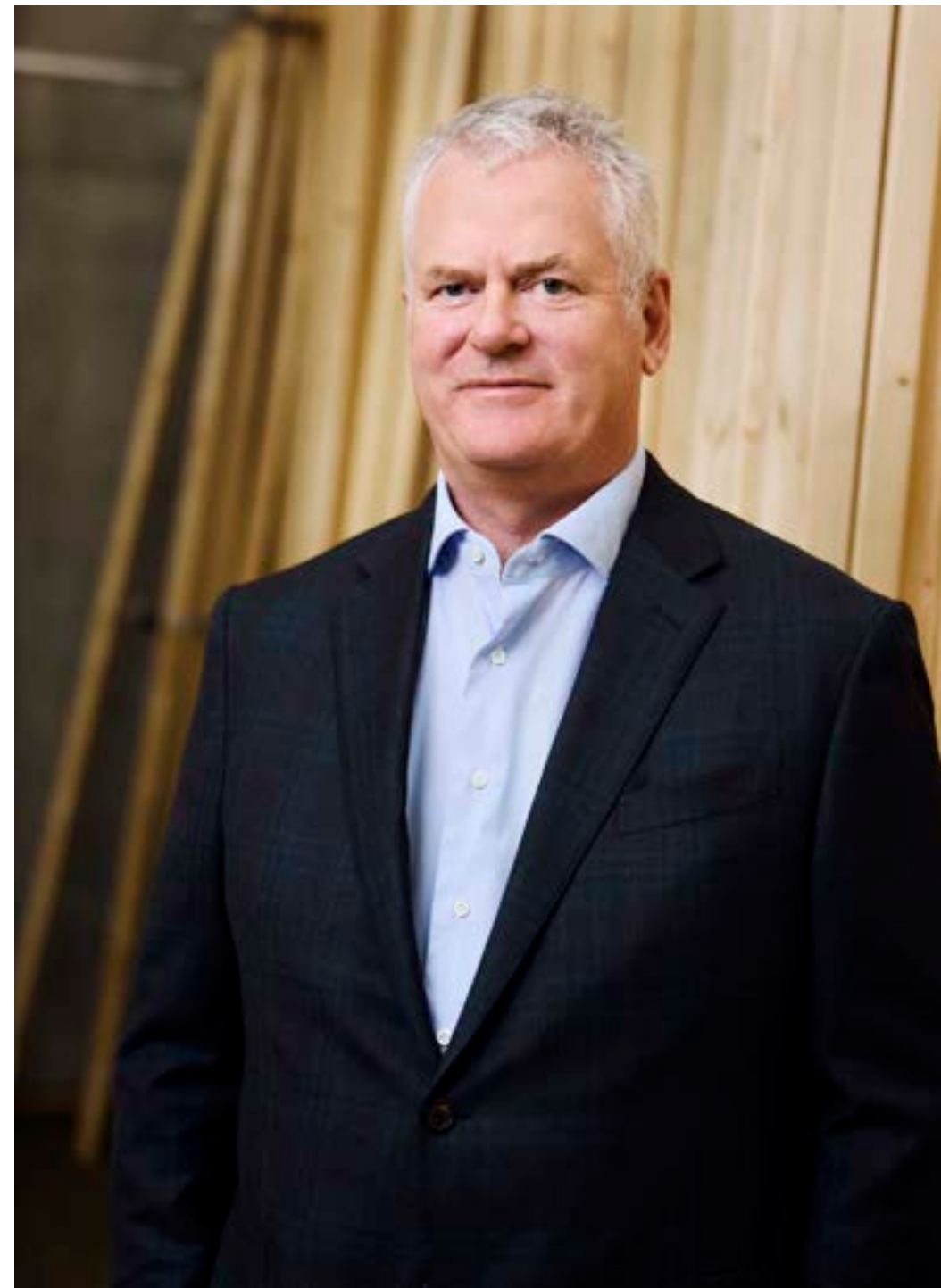
Unsere Mitarbeitenden sind für uns von größter Bedeutung. Deswegen bin ich dankbar, dass unsere Arbeit zur Entwicklung einer Kultur, die auf Gesundheit und Sicherheit fokussiert ist, dazu geführt hat, die Zahl der Arbeitsunfälle trotz des hohen Aktivitätsniveaus und der erheblichen Zahl von Akquisitionen zu senken. Wir werden weiterhin alle Anstrengungen unternehmen, um Verletzungen zu vermeiden und wir haben uns der Vision Zero-Kampagne angeschlossen, um unser Engagement für den Aufbau einer noch stärkeren Gesundheits- und Sicherheitskultur zu unterstreichen.

Wir haben unseren Fokus verstärkt auf die Ziele Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion gelegt, die im UN Global Compact Target Accelerator-Programm für die Gleichstellung der Geschlechter verankert sind. Einen DE&I-Rat haben wir zudem initiiert. Für mich geht es nicht nur darum, Vielfalt zu schätzen; es umfasst alles, was wir tun, um Barrieren abzubauen und zu einem wirklich integrativen Unternehmen zu werden. Während wir wissen, dass wir noch viel mehr zu tun haben, freue ich mich, ein verbessertes Geschlechterverhältnis und eine kontinuierlich hohe Mitarbeitendenbeschäftigung zu sehen.

Wir bekennen uns zur Einhaltung der Grundsätze des UN Global Compact und wir implementieren weiterhin Maßnahmen zur Unterstützung der zehn Prinzipien in den Bereichen Umwelt, Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Korruptionsbekämpfung.

Das vergangene Jahr war in vielerlei Hinsicht außergewöhnlich. Ich möchte allen Kolleginnen und Kollegen der STARK-Gruppe meinen aufrichtigen Dank für ihre Arbeit aussprechen. Gemeinsam haben wir es durch ein Jahr geschafft, dass von Kontrasten in einer sich schnell verändernden Welt geprägt war. Das Jahrzehnt der Aktion hat begonnen und wir sind bereit, beim Aufbau einer Netto-Null-Zukunft mitzuwirken.

Søren P. Olesen
CEO Stark Gruppe A/S

STARK GRUPPE IM ÜBERBLICK

**WIR BAUEN UNSERE ZUKUNFT,
INDEM WIR ANDEREN HELFEN
IHRE ZU BAUEN**



Die STARK Gruppe verbindet 10.000 Lieferanten mit +275.000 professionellen Handwerksbetrieben durch ihre mehr als 550 Filialen.

Im Durchschnitt bringen die Mitarbeitenden der STARK-Gruppe mehr als 5.000 Lieferungen zu Baustellen, jeden Tag, das ganze Jahr.

MITARBEITENDEN

12.500

NIEDERLASSUNGEN

550

NETTOUMSATZ

6 Mrd.€

CAGR
WACHSTUM

16%

KUNDEN-NET
PROMOTOR
SCORE

+56

ENGAGEMENT
PUNKTZAHL
(GELX)

+74

Die STARK-Gruppe ist ein marktführender Händler und Vertreiber von Baustoffen in Nordeuropa.



UNSERE MARKEN

Dänemark



Schweden



Finnland



Norwegen



Deutschland



Österreich



NACHHALTIGKEITSHIGHLIGHTS 2022

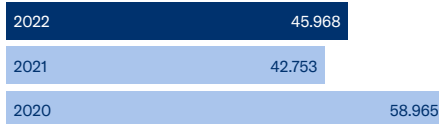
CO₂-Emissionen Scope 1 & 2

Absolut tCO₂e



↓22%

Rückgang gegenüber dem Basisjahr 2020



Ziel 2024:
16,8% Reduktion

Unsere Fortschritte:
Ziel erreicht

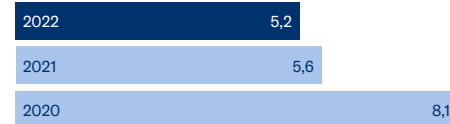
Abfallreduktion

t/mEUR Einnahmen



↓36%

Rückgang gegenüber dem Basisjahr 2020



Ziel 2024:
20% Abfallreduzierung pro mEUR Umsatz

Unsere Fortschritte:
Ziel erreicht

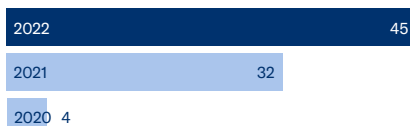
Erneuerbare Stromquellen

% der Gesamtzahl



↑41pp

Anstieg gegenüber dem Basisjahr 2020



Ziel 2024:
50% erneuerbar

Unsere Fortschritte:
Auf dem Weg zum Ziel

Nachhaltigkeitsspezialisten

% Beschäftigte insgesamt (absolute Zahl)



↑2pp

Anstieg gegenüber dem Basisjahr 2020



Ziel 2024:
3% der gesamten Mitarbeitenden

Unsere Fortschritte:
Auf dem Weg zum Ziel

Zertifiziertes Holz

% FSC- oder PEFC-zertifizierte Holzwerkstoffe (nur DK)



↑9pp

Anstieg gegenüber dem Basisjahr 2020



Ziel 2024:
Erhöhung der %

Unsere Fortschritte:
Ziel erreicht

Mitarbeitendenengagement

Begeisterung & Motivation Punktzahl



↓1%

Rückgang gegenüber dem Basisjahr 2020



Ziel 2024:
Ergebnis von 76

Unsere Fortschritte:
Hinter dem Ziel

Arbeitsunfallrate

pro Millionen Arbeitsstunden



↓1%

Rückgang gegenüber dem Basisjahr 2020



Ziel 2024:
7,0 pro Million Arbeitsstunden

Unsere Fortschritte:
Auf dem Weg zum Ziel

Geschlechtergleichgewicht

% Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten



↑3pp





Anstieg gegenüber dem Basisjahr 2020



Ziel 2024:
25% Frauen

Unsere Fortschritte:
Ziel erreicht

ÜBERSICHT DER NACHHALTIGKEITSDATEN

	2022	2021	2020	2024 Ziel	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020	
ALLGEMEINE DATEN						
	Anzahl Standorte	550	485	422		
	Anzahl Mitarbeitenden	12.500	11.700	10.038		
	Nettoumsatz	5,995	4,949	4,458		
UMWELT						
	Verringerung der Zahl der verlorenen Arbeitstage auf 40 pro Million Arbeitsstunden					
	THG Scope 1 & 2 (absolut tCO ₂ e)	45.968	42.753	58.965	16,8 % Reduzierung der THG-Emissionen in den Scopes 1 und 2 ab 2020	Ziel erreicht
	THG Scope 3 (absolut tCO ₂ e)	N/A ³	N/A ³	11	5% Reduzierung der THG-Emissionen im Scope 3 ab 2020	
	% Strom aus erneuerbaren Energien	45	32	4	50% erneuerbar in 2024	Auf dem Weg zum Ziel
	% ausgebildete Nachhaltigkeitsspezialisten (absolut)	2 (250)	0.3 (36)	0	3% aller Mitarbeitenden sind ausgebildete Nachhaltigkeitsspezialisten	Auf dem Weg zum Ziel
	Gesamtabfall (t/Euro Umsatz)	5,2	5,6	8,1	20% Abfallreduzierung pro Million Euro Umsatz ab 2020	Ziel erreicht
	% der für die Wiederverwertung getrennten Abfälle	74	71	75	80% der Abfälle werden für das Recycling getrennt	Hinter dem Ziel
	Anteil von FSC- oder PEFC-zertifiziertem Holz und Holzwerkstoffen im Lagersortiment (nur DK)	89	88	80	Erhöhung des Anteils von zertifiziertem Holz und Holzprodukten	Auf dem Weg zum Ziel
	Verkaufsanteil von Holz und holzbasierten FSC- oder PEFC-zertifizierten Produkten im Lagersortiment in % (nur DK)	95	95	93	Erhöhung des Anteils des Verkaufs von zertifiziertem Holz und Holzprodukten	Auf dem Weg zum Ziel
SOZIALES						
	Verletzungsrate (pro Million Arbeitsstunden)	7,9	8,8	8,0	Senkung der Verletzungsrate auf 7 pro Million Arbeitsstunden	Auf dem Weg zum Ziel
	Zahl der verlorenen Arbeitstage (pro Million Arbeitsstunden)	81,2	64,3	64,3	Verringerung der Zahl der verlorenen Arbeitstage auf 40 pro Million Arbeitsstunden	Hinter dem Ziel
	Geschlecht (% Frauen)	25	22	22	25% Frauen gesamt	Ziel erreicht
	Führungspositionen (% Frauen)	16	16	15	20% Frauen in Führungspositionen	Auf dem Weg zum Ziel
	Vielfalt in der Geschäftsleitung (% Frauen)	50	50	50	30% Frauen in der Geschäftsleitung	Ziel erreicht
	Vielfalt im Verwaltungsrat (% Frauen)	20	20	33	30% Frauen in den Verwaltungsräten	Hinter dem Ziel
	Umfrage zum Mitarbeitendenengagement (Zufriedenheit und Motivation)	74	74	75 ⁴	Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit und -motivation mit 76 Punkten	Hinter dem Ziel
	Ergebnisse der Umfrage zum Mitarbeitendenengagement (Loyalität)	80	83 ⁴	N/A	Hohe Mitarbeitendenbindung von 82	Hinter dem Ziel
	Teilnahmequote an der Umfrage zum Mitarbeitendenengagement (%)	83	81	91 ⁴	Hohe Teilnahmequote von 85% an der Umfrage	Auf dem Weg zum Ziel
GESCHÄFTSFÜHRUNG						
	% der Lieferanten haben die Bewertung der Produktintegrität bestanden	100	100	100	100% bestandene Bewertung der Produktintegrität	Ziel erreicht

1. Angepasst nach M&A-Aktivitäten gemäß den Rechnungslegungsgrundsätzen Seite 63 // 2. Feste Wechselkurse ab dem Basisjahr 2020

3. Wir erstellen derzeit lieferantenspezifische Daten (EPDs) für alle Produkte, um von der ausgabenbasierten Bestandsmethode von Quantis wegzukommen und die Genauigkeit zu verbessern. // 4. Nur Skandinavien

DAS JAHR IM ÜBERBLICK



UMWELT

Klimaschutz, Zirkularität und Ökosystem

Im Februar 2022 wurden unsere wissenschaftlich fundierten CO₂-Reduktionsziele für 2030 von der Science Based Targets Initiative (SBTi) in der Form bestätigt, dass unsere Ziele und Bemühungen mit dem übereinstimmen, was die Wissenschaft für notwendig hält, um den Anstieg der globalen Temperatur auf 1,5°C zu begrenzen. Wir verpflichten uns, unsere CO₂-Emissionen aus unseren eigenen Betrieben (Scope 1 und 2) um 42% zu senken, aktiv Strom aus 100% erneuerbaren Quellen zu beziehen und unsere gesamten Scope-3-Emissionen bis 2030 um 12,3% zu reduzieren. Darüber hinaus haben wir uns verpflichtet, das Netto-Null-Ziel bis spätestens 2050, durch die Kampagne Business Ambition for 1.5 zu erreichen, die eine Verpflichtung zur Dekarbonisierung unserer Arbeitsweise darstellt. Wie in unserem Fahrplan skizziert, haben wir einen robusten Plan, um unsere Zwischenziele in den Jahren 2024 und 2030 zu erreichen.

Im Jahr 2022 haben wir unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2020 um 22% reduziert. 45% unseres Stromverbrauchs stammen jetzt aus erneuerbaren Energien durch den Kauf von Zertifikaten für erneuerbaren Strom in Deutschland, Finnland und Norwegen. Darüber hinaus gibt es einen kontinuierlichen Übergang von herkömmlicher zu LED-Beleuchtung, von dieselbetriebenen zu elektrischen Gabelstaplern, effizienteren Lüftungssystemen sowie einen beschleunigten Übergang von Gas- und Ölheizungen. Wir haben unseren Gesamtenergieverbrauch in kWh pro Mio. EUR Umsatz im Jahr 2022 im Vergleich zu 2020 um 34% gesenkt, obwohl unser Stromverbrauch aufgrund eines laufenden Elektrifizierungsprozesses leicht gestiegen ist.

Wir haben unseren absoluten Abfall seit 2020 um 578 Tonnen reduziert, hauptsächlich angetrieben

durch Initiativen zur Wiederverwendung von Transportverpackungen, Verkauf überschüssiger Produkte durch neue Partnerschaften und Schulung von Mitarbeitenden im Lager in Bezug auf Ressourceneffizienz. Darüber hinaus hat sich die Gesamtmenge der getrennt zu recycelnden Abfälle über alle Geschäftsbereiche hinweg erhöht, mit Ausnahme von STARK Deutschland, das mit 88% bereits die höchste Recyclingquote aufweist. In Neumann Bygg hatte ein signifikanter Fokus auf Recycling einen Anstieg von 16% auf mehr als 50% zur Folge.

Wir haben das Training zum Nachhaltigkeitsspezialisten in Schweden und Dänemark weiter ausgebaut und ein Nachhaltigkeitsbotschafterprogramm in Deutschland und Finnland initiiert. Mit Stand Juli 2022 sind nun 250 (2% aller Mitarbeitenden) vollständig zu Nachhaltigkeitsspezialisten ausgebildet. Darüber hinaus wurden 17 Nachhaltigkeitsveranstaltungen in allen unseren Geschäftsbereichen durchgeführt, um Produkte mit nachhaltigem Wert zu fördern, einschließlich solcher mit geringerem Kohlenstoffgehalt, weniger gefährlichen Chemikalien sowie Produkten mit Umweltzeichen und Kreislaufprodukten.

Im Jahr 2022 waren über 89% aller Holz- und holzbasierten Produkte im Lagersortiment von STARK Dänemark und Neumann Bygg FSC®- oder PEFC-zertifiziert und machten über 94% des Gesamtumsatzes mit Holzprodukten aus. In ähnlicher Weise machte bei STARK Dänemark der Anteil der mit dem Umweltzeichen versehenen SKUs von Drittanbietern 28% des Lagersortiments und etwa die Hälfte des Gesamtverkaufs des Lagersortiments aus.



SOZIALES

Sicher engagiert und integrativ

Wir streben danach, ein sicheres, integratives und vielfältiges Unternehmen mit hochengagierten und kompetenten Mitarbeitenden zu sein. Im Jahr 2022 blieb unser Mitarbeitendenengagement-Score bei 74, mit einer Umfrageteilnahmequote von insgesamt 83%.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat immer höchste Priorität. Im Jahr 2022 schloss sich die STARK-Gruppe über den dänischen Vision Zero Council der Vision Zero-Kampagne an. Unsere aktualisierte Gesundheits- und Sicherheitsstrategie basiert auf Vision Zero und der Einführung mehrerer neuer Key Performance Indikatoren (KPIs), die es ermöglichen, eine starke Gesundheits- und Sicherheitskultur messbar zu machen und zu unterstützen. Im Jahr 2022 sank die Rate der Arbeitsunfälle von 8,8 auf 7,9 Verletzungen pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden.

Die STARK-Gruppe arbeitet daran, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden zu gewährleisten. Im Jahr 2022 haben wir einen Rat für Diversität, Chancengleichheit und Inklusion ins Leben gerufen, der vierteljährlich zusammentritt. Darüber hinaus waren Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion das ganze Jahr über Schlüsselthemen in Management-, Vorstands- und Personalsitzungen. Im Jahr 2022 machten Frauen 2% unserer Mitarbeitenden aus, eine Steigerung um 3 Prozentpunkte (PP) im Vergleich zu 2021, während Frauen 16% unserer Führungspositionen ausmachten.

Wir haben am UN Global Compact Target Gender Equality Accelerator Programm teilgenommen. Der DE&I Rat arbeitet nun daran, die Women's Empowerment Principles umzusetzen und unseren Beitrag zu SDG 5.5 zu stärken.



VERWALTUNG

Verantwortungsvolle Wirtschaftsethik

100% aller im Jahr 2022 abgeschlossenen Verträge haben die Produktintegritätsprüfung durchlaufen und bestanden und 100% der Ziellieferanten haben die rechtlichen Bedingungen unterzeichnet, einschließlich der Erfüllung des Verhaltenskodex der STARK-Gruppe.

Im Jahr 2022 haben wir einen Lieferantenkodex zur Klärung unserer Mindestanforderungen und Ambitionen, für unsere Lieferanten entlang der Lieferkette eingeführt. Darüber hinaus haben wir ein ESG-Screening für unsere Lieferanten eingeführt, indem wir einen externen Partner als Grundlage für unsere weiter fällige Arbeit genutzt haben.

Wir verpflichten uns, unseren gerechten Anteil an Steuern in allen unseren Märkten zu zahlen, da wir fest davon überzeugt sind, dass Steuern einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft darstellen. Im Jahr 2022 haben wir mit der Entwicklung eines Steuerwirkungsberichts begonnen, der unsere gesamten Steuerbeiträge bis 2023 präsentiert.

Unsere Investoren konzentrieren sich zunehmend auf unsere Nachhaltigkeitsbemühungen und ESG-Performance. Nach der Reduktion der Emissionen im Jahr 2022 reduzierte sich die Zinskosten auf unser ESG-gebundenes Darlehen um 0,6 Mio. EUR. Die Zinsersparnisse, die durch den ESG-Abschlag erzielt wurden, werden für die weitere Umstellung von Erdgas- und Ölheizungen auf elektrische Wärmepumpen verwendet, um weitere Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele sicherzustellen.

Um den Fokus und den kontinuierlichen Fortschritt auf einem breiten Spektrum an ESG-Themen zu sichern, wurde die Vergütung der Führungskräfte der STARK Gruppe an die Nachhaltigkeitsleistung der STARK Gruppe im Jahr 2022 gekoppelt.

WICHTIGE MEILENSTEINE



SEPTEMBER 21

Dänischer Partner von STARK mit Building Green Konferenz.

Lesen Sie mehr auf [Seite 26](#)



DEZEMBER 21

Erster Elektro-LKW für den Baustoffvertrieb in Deutschland in Zusammenarbeit mit der Hochschule Fulda und dem Land Hessen pilotiert.

Lesen Sie mehr auf [Seite 21](#)



MÄRZ 22

STARK Dänemark nutzt seine logistischen Möglichkeiten, um gemeinsam mit der humanitären Organisation WeHelp humanitäre Hilfe für die Ukraine zu leisten.

Lesen Sie mehr auf [Seite 45](#)



MAI 22

"Nachhaltigkeit powered by STARK" - STARK Dänemark ist Partner der Building Green Konferenz in Århus.

Lesen Sie mehr auf [Seite 26](#)



JULI 22

Einführung von Produktbewertungen nach DGNB-Kriterien im Webshop von STARK Dänemark.

STARK Suomi hat ein strategisches Pilotprojekt mit Encore Ympäristöpalvelut zum Recycling von Arbeitskleidung gestartet.
Lesen Sie mehr auf [Seite 26](#)



OKTOBER 21

GENTRÆ-Konzept initiiert in Schweden.

Lesen Sie mehr auf [Seite 27](#)

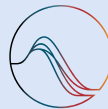


FEBRUAR 22

STARK Gruppe erhält EcoVadis Platin-Bewertung 78/100.

STARK Gruppe erhält die Anerkennung der Science Based Targets von SBTi.

Lesen Sie mehr auf [Seite 20](#)



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



APRIL 22

STARK Deutschland wird startegischer Partner im Madaster Kennedy Programm.

Lesen Sie mehr auf [Seite 25](#)

STARK Gruppe gewinnt den Preis "The electric car workplace of the year".

STARK Dänemark initiiert gemeinsam mit Ambercon A/S, Arkil, CG Jensen A/S und Divérs den dänischen Diversity-Tag im Bauwesen

STARK Suomi führt erneuerbaren Diesel im gesamten Güterverkehr im Großraum Helsinki ein.

Lesen Sie mehr auf [Seite 21](#)



JUNI 22

Beijer Byggmaterial initiiert eine Partnerschaft mit Tørn, Skandinaviens größtem Marktplatz für den Verkauf überschüssiger Baumaterialien aus Handel und Industrie.

Lesen Sie mehr auf [Seite 27](#)

Beijer Byggmaterial wurde zweimal für "Årets Byggmaterialhandlare" nominiert, und zwar für seine Partnerschaft mit Nacka vatten och avfall AB zum Recycling von Baumaterialien und für das Konzept GENTRÆ.

Lesen Sie mehr auf [Seite 27](#)



STRATEGIE & WESENTLICHKEIT

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und wir sind entschlossen mit unseren Lieferanten und Kunden zusammenzuarbeiten, um eine Netto-Null-Zukunft zu schaffen.

In diesem Abschnitt beschreiben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, unsere Rahmenbedingungen und unsere Unternehmensführung.



UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf Zielen und Ambitionen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Geschäftsführung (ESG).

Unsere Ambitionen und Ziele bauen auf den Prinzipien des UN Global Compact auf und berücksichtigen, wie wir zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung beitragen und das 1,5°C-Ziel des Pariser Abkommens erreichen können.

Für jede der Kernverpflichtungen unserer Strategie haben wir Nachhaltigkeitsprioritäten und -ziele festgelegt, die unsere Geschäftstätigkeit lenken und es unseren Stakeholdern ermöglichen, unsere Leistung zu messen. Unsere Strategie setzt ehrgeizige Ziele innerhalb unserer Nachhaltigkeitsprioritäten.

Wir sind in der Baubranche tätig, die für 38% der globalen Kohlenstoffemissionen verantwortlich ist. Daher arbeiten wir unermüdlich daran, die negativen Auswirkungen der Branche und von uns selbst, auf den Planeten zu mildern und glauben, dass wir eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Zukunft eines Netto-Null-Bausektors einnehmen.

Zweck	WIR BAUEN UNSERE ZUKUNFT, INDEM WIR ANDEREN HELFEN, IHRE ZU BAUEN									
Prioritäten der Strategie 2024	SME Fokus	Kundenversprechen	Intelligente Preisgestaltung	Bessere Beschaffung	Stärkeres Netzwerk	Digitalisierung	Bester Arbeitgeber			
Strategie der Nachhaltigkeit	PARTNERSCHAFT ZUM AUFBAU EINER NETTO-NULL-ZUKUNFT									
Mittelbindungen	UMWELT			SOZIALES			VERWALTUNG			
	Wir sind entschlossen, die Bauindustrie zu dekarbonisieren, bei gleichzeitiger Unterstützung nachhaltiger Ökosysteme			Wir streben danach, ein sicheres und integratives Unternehmen, mit einer hoch engagierten und kompetenten Belegschaft zu sein			Wir handeln mit Anstand, Ehrlichkeit und Integrität			
Prioritäten und Ziele der Nachhaltigkeit	Klimaschutz	Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz	Ökosystem-Schutz	Gesundheit und Sicherheit	Vielfalt & Inklusion	Mitarbeitenden Engagement	Geschäftliches Verhalten	Verantwortliche Steuer	Ethische Daten	
	2024 <ul style="list-style-type: none"> 16,8% Reduktion in Scope 1&2 5% Reduktion in Scope 3 3% der Mitarbeitenden als Nachhaltigkeitsexperten ausbilden 2050 2050 <ul style="list-style-type: none"> Netto-Null 	2024 <ul style="list-style-type: none"> 20% Abfallreduzierung 80% der Abfälle werden getrennt für Recycling 	2024 <ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Anteils an FSC- und PEFC-zertifizierten Produkten Erhöhung des Prozentsatzes der Produkte mit dem Umweltzeichen einer dritten Partei 	2024 <ul style="list-style-type: none"> Verletzungsrate: 7 pro Million Arbeitsstunden Rate der verlorenen Arbeitstage: 40 pro Million Arbeitsstunden 	2024 <ul style="list-style-type: none"> 25% Frauen insgesamt 20% Frauen im Management 30% Frauen im Verwaltungsrat 	2024 <ul style="list-style-type: none"> Zufriedenheit & Motivation: 76 Loyalty score: 82 	2024 <ul style="list-style-type: none"> 100% bestandene Bewertung der Produktintegrität 100% der Mitarbeitenden wurden im STARK Gruppe Code of Conduct geschult 	2024 <ul style="list-style-type: none"> Bericht über steuerliche Auswirkungen veröffentlichen 	2024 <ul style="list-style-type: none"> 100% der zugewiesenen Mitarbeitenden haben die Schulung "Schutz personenbezogener Daten" absolviert 	

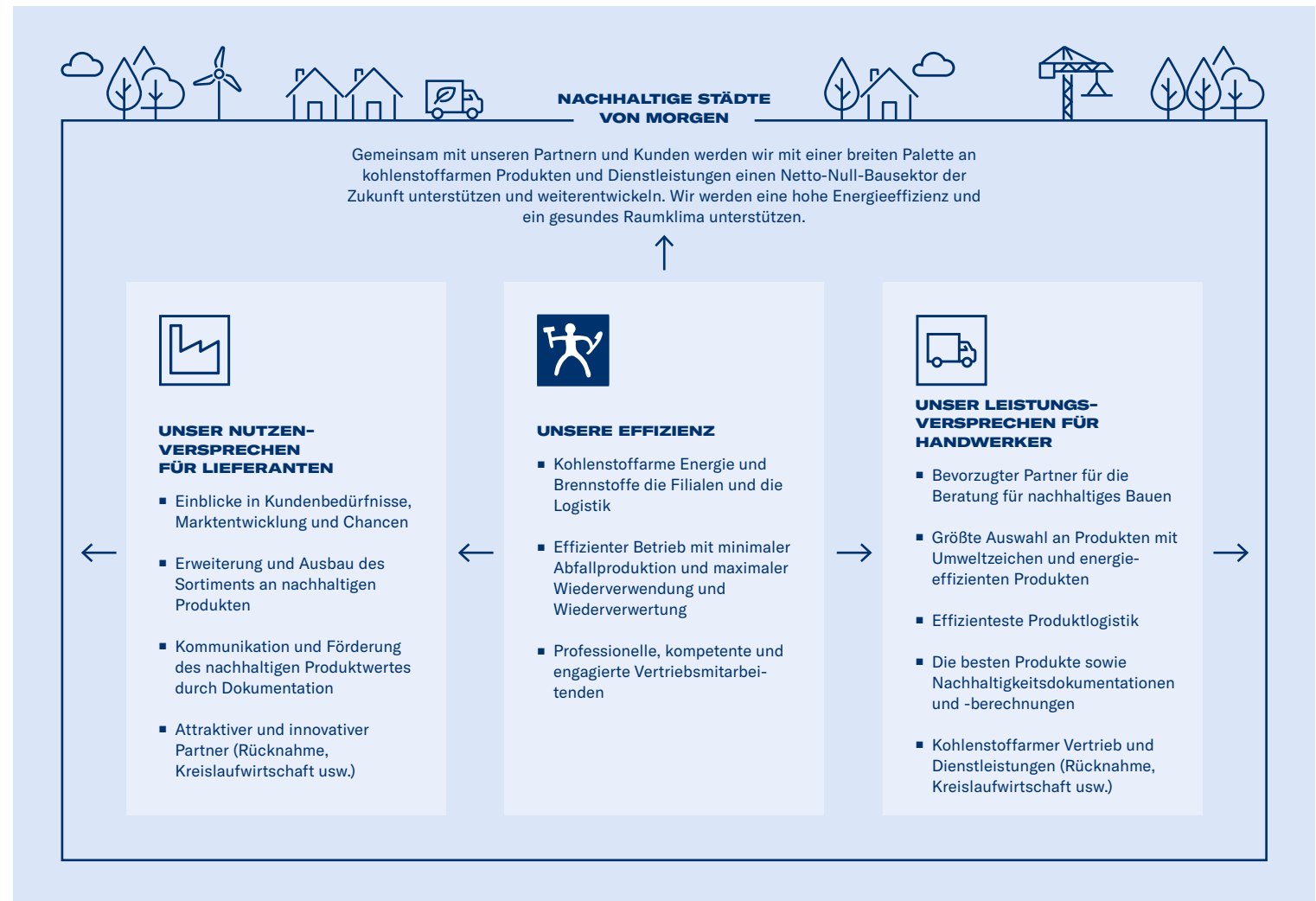
UNSERE ROLLE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unser Ziel ist es, der bevorzugte Partner für nachhaltiges Bauen zu sein. Wir sind bestrebt, unseren Kunden eine erstklassige Beratung über Dienstleistungen und Produkte für nachhaltiges Bauen, das beste Angebot an Produkten mit Umweltzeichen und Energieeffizienz sowie einen kohlenstoffarmen Vertrieb zu bieten. Darüber hinaus arbeiten wir intensiv an der Bereitstellung von Dokumentationen und Berechnungen zur Produktnachhaltigkeit, um unsere Kunden bei der Erfüllung der sich rasch entwickelnden Anforderungen an die Berichterstattung über den Lebenszyklus von Bauprojekten zu unterstützen.

Mit direktem Kontakt zu über 275.000 Kunden ist unser wachsendes, in Nachhaltigkeit geschultes Verkaufsteam ständig bestrebt, klare Kommunikation und Werbung für dokumentierte kohlenstoffärmere Alternativen und Produkte mit geringerem Gehalt an gefährlichen Chemikalien zu betreiben, die den Kreislaufgedanken unterstützen.

Unsere Partnerschaften mit Lieferanten und Kunden bringen das Wissen über die Herausforderungen und Möglichkeiten in der gesamten Wertschöpfungskette zusammen und bieten unseren Lieferanten Einblicke in die Kundenbedürfnisse und Marktentwicklungen und helfen ihnen, diese in Geschäftsmöglichkeiten für alle umzusetzen. Indem wir dieses Wissen bündeln, wollen wir den grünen Wandel weiter beschleunigen. Wir sind stolz darauf, ein vertrauenswürdiger, attraktiver und innovativer Partner zu sein, wie wir durch zahlreiche Partnerschaften zur Förderung von Rücknahme und Kreislaufwirtschaft bewiesen haben.

Eine nachhaltige Zukunft erfordert Partnerschaften und Partnerschaften erfordern Vertrauen. Wir glauben, dass Vertrauen die Grundlage für eine Netto-Null-Zukunft ist.



UNSER NACHHALTIGKEITSRAHMEN

Unser Rahmenwerk für Nachhaltigkeit befasst sich mit den wichtigsten Risiken und Chancen entlang unserer Wertschöpfungskette, von der Rohstoffgewinnung bis zur Endnutzung der Produkte.

Der Rahmen unterstützt direkt unsere Vision, der vertrauenswürdigste Händler zu sein und stützt unsere Grundwerte und unseren Verhaltenskodex. Das Rahmenwerk strukturiert unsere Nachhaltigkeitsbemühungen und stellt sicher, dass ökologische, geschäftsethische und soziale Themen identifiziert und mit angemessener Geschäftsführung, Richtlinien, Zielen und Maßnahmen angegangen werden.

Bei der Entwicklung unseres Nachhaltigkeitsrahmens wurden externe und interne Anforderungen und Verpflichtungen berücksichtigt, darunter Kundenerwartungen, ESG-Ratings, Investorenanfragen und die Frage, wie wir die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung unterstützen können. Die STARK Gruppe hat sich verpflichtet, die zehn Prinzipien des UN Global Compact in Bezug auf Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung zu erfüllen. Was die Arbeits- und Menschenrechte betrifft, so verpflichten wir uns, die grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte in unseren Betrieben und in der Zusammenarbeit mit unserer Wertschöpfungskette zu respektieren. Unser Engagement stützt sich auf die Kernkonventionen der IAO und international anerkannte Rahmenwerke der OECD und der Vereinten Nationen, einschließlich der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, sowie auf die Einhaltung der geltenden lokalen Gesetzgebung in unseren Betrieben.

Im Umweltbereich bemühen wir uns kontinuierlich um die vollständige Einhaltung der lokalen Gesetzgebung. Darüber hinaus haben wir uns der Initiative "Science Based Targets" und der Kampagne "Business ambition for 1.5" angeschlossen, um die Treibhausgasemissionen im Einklang mit den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft zu reduzieren und das



UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE

Um Fortschritte in unseren Nachhaltigkeitsprogrammen zu gewährleisten, haben wir uns klare Ziele gesetzt, die wir im Rahmen unserer Geschäftsstrategie für den Zeitraum 2020-2024 erreichen wollen.

Diese Ziele leiten unsere Aktivitäten und ermöglichen es unseren Stakeholdern, uns für unsere Leistung zur Rechenschaft zu ziehen.

Ziel des Pariser Abkommens zu erreichen, die globale Erwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Diese Verpflichtung geht über unsere eigene Geschäftstätigkeit hinaus und umfasst sowohl unsere vor- als auch unsere nachgelagerten Emissionen.

Wir berichten transparent über diese Bereiche im Einklang mit den Anforderungen und Leitlinien der EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (2014/95/EU) und bereiten uns gleichzeitig auf die kommende Richtlinie zur Na-

chhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD), die EU-Taxonomie und die verpflichtende Sorgfaltsprüfung in Lieferketten vor.

Management der Nachhaltigkeit

Das Nachhaltigkeitskonzept der STARK Gruppe basiert auf einem Plan-Do-Check-Act-Managementsystem. Wir sind davon überzeugt, dass das Risikomanagement eine wichtige Rolle bei der Sicherung des Wachstums und des anhaltenden Erfolgs des Konzerns und seiner Aktivitäten spielt. Wir sind der Überzeugung, dass wir besser in der Lage sind, unsere Strategie umzusetzen und Werte für unsere Stakeholder zu schaffen, wenn wir die Risiken, denen wir ausgesetzt sind, kennen und uns darauf vorbereiten. Daher wollen wir sicherstellen, dass alle Risiken, die uns an der Erreichung unserer strategischen Ziele hindern oder unsere finanzielle oder ESG-Leistung beeinflussen könnten, identifiziert und mit geeigneten Kontrollen und Abhilfemaßnahmen überwacht werden.

Wir folgen den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), um den Fokus auf unsere klimabezogenen Risiken zu erhöhen. Darüber hinaus haben wir die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) herangezogen, um unsere wichtigsten Menschenrechtsfragen zu ermitteln.

Maßnahmen zur Unterstützung des Rahmens der Nachhaltigkeit

Eine wesentliche Grundlage des Nachhaltigkeitsrahmens der STARK Gruppe sind unsere Konzernrichtlinien in den Bereichen Personal, Finanzen, Beschaffung, Recht, Risiko, Compliance & Eigentum und IT. Unsere Konzernrichtlinien legen die grundlegenden Prinzipien fest,

nach denen wir arbeiten und beschreiben die Rollen und Verantwortlichkeiten der relevanten Interessengruppen. Diese Richtlinien werden von Handbüchern der Gruppe unterstützt, die Arbeitsanweisungen und Einzelheiten zur Einhaltung der in den Richtlinien dargelegten Grundprinzipien enthalten.

Unsere Richtlinien, die zugrundeliegenden Handbücher und Leitlinien sind aktive Managementinstrumente, die in unserem Compliance-Setup der Gruppe strukturiert sind, einschließlich Richtlinien, Verfahren, Verhaltensstandards, Kommunikation und Whistleblowing, Schulung und Ausbildung sowie interne Überwachung und Prüfung. Richtlinien, Handbücher und Leitlinien fördern die Einheitlichkeit der Compliance innerhalb der Gruppe und stellen sicher, dass die Mitarbeitenden wissen, wie sie die geltenden Regeln und Vorschriften einhalten können. Von Führungskräften und Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie proaktiv und zeitnah kommunizieren, sei es, dass sie Fragen zur Compliance stellen, Probleme melden oder ethische Bedenken ansprechen. Der Prüfungsausschuss wird über Fortschritte und Feststellungen sowie über Risikobewertungen, Abhilfemaßnahmen und Folgemaßnahmen zu Prüfungsfeststellungen informiert.

Politik der Nachhaltigkeit

Wir haben eine übergreifende Nachhaltigkeitspolitik, die auf fünf Leitprinzipien basiert, die unsere Mission unterstützen sollen, als Partner die nachhaltigen Städte von morgen mit null Emissionen zu bauen, indem wir der bevorzugte Partner für das Bauwesen und ein positives Glied in der Wertschöpfungskette der nachhaltigen Bauindustrie sind.

Diese Politik ist als Kompass gedacht, der allen Mitarbeitenden der Gruppe eine gemeinsame Richtung weist. Alle Mitarbeitenden der STARK Gruppe sind dafür verantwortlich, unsere fünf Leitprinzipien zu befolgen und die Nachhaltigkeit in alle Aktivitäten und Prozesse zu integrieren.

Grundsätze der Nachhaltigkeit

1. Wir handeln bei allem, was wir tun, nachhaltig.

Wir sind bestrebt, im Einklang mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact ökologische und soziale Nachhaltigkeit in alle unsere Aktivitäten und unsere Wertschöpfungskette zu integrieren. Dazu gehören die Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Mitarbeitenden, die Schaffung eines unfallfreien Arbeitsplatzes mit kontinuierlicher Verbesserung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden, die Aufrechterhaltung unseres hohen Mitarbeitendenengagements und die verantwortungsvolle Beschaffung unserer Produkte und Dienstleistungen. Darüber hinaus fördern wir die Transparenz, indem wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht vorlegen, in dem wir die Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, einschließlich unseres CO₂-Fußabdrucks, offenlegen, um unsere genehmigten wissenschaftsbasierten Ziele zur Begrenzung des Klimawandels zu erfüllen.

2. Wir sind im Hinblick auf Nachhaltigkeit Branchenführer

Wir sind in Nachhaltigkeitsnetzwerken aktiv und offen für die Zusammenarbeit in Partnerschaften, die Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft vorantreiben und fördern - um der bevorzugte Partner zu bleiben, der wir für unsere Kunden

und Lieferanten sein wollen.

3. Wir bieten ein marktführendes Produktsortiment an.

Wir verfügen über ein breites Sortiment an Produkten, die die Anforderungen an die Energieeffizienz erfüllen, sowie an Produkten mit Umweltzeichen, um den wachsenden Kundenanforderungen, dem öffentlichen Beschaffungswesen und den Anforderungen an nachhaltiges Bauen wie LEED, BREAM, DGNB und Svanen gerecht zu werden. Ein breites Sortiment an FSC- und PEFC-zertifizierten Holzprodukten hat oberste Priorität, um den Schutz der Ökosysteme und den zunehmenden Fokus auf den Lebenszyklus und den verkörperten Kohlenstoff im Bauwesen zu unterstützen. Darüber hinaus konzentrieren wir uns auf die Erhöhung der Wiederverwendbarkeit, der Recyclingfähigkeit und des Anteils von Sekundärmaterialien in Produkten.

4. Wir bieten marktführende Nachhaltigkeitsberatung.

Unser Ziel ist es, der bevorzugte Partner für nachhaltiges Bauen und Renovieren zu sein, und bilden unser Verkaufspersonal kontinuierlich mit relevantem Produktwissen über Energieeffizienz und nachhaltige Alternativen weiter. Unser Nachhaltigkeitsbotschafter-Programm soll den Zugang zu einem Nachhaltigkeitspezialisten sicherstellen, der unsere Kunden bei der Entscheidungsfindung unterstützt und die steigenden Anforderungen der Kunden erfüllt.

5. Wir sorgen für eine korrekte und effiziente Produktdokumentation.

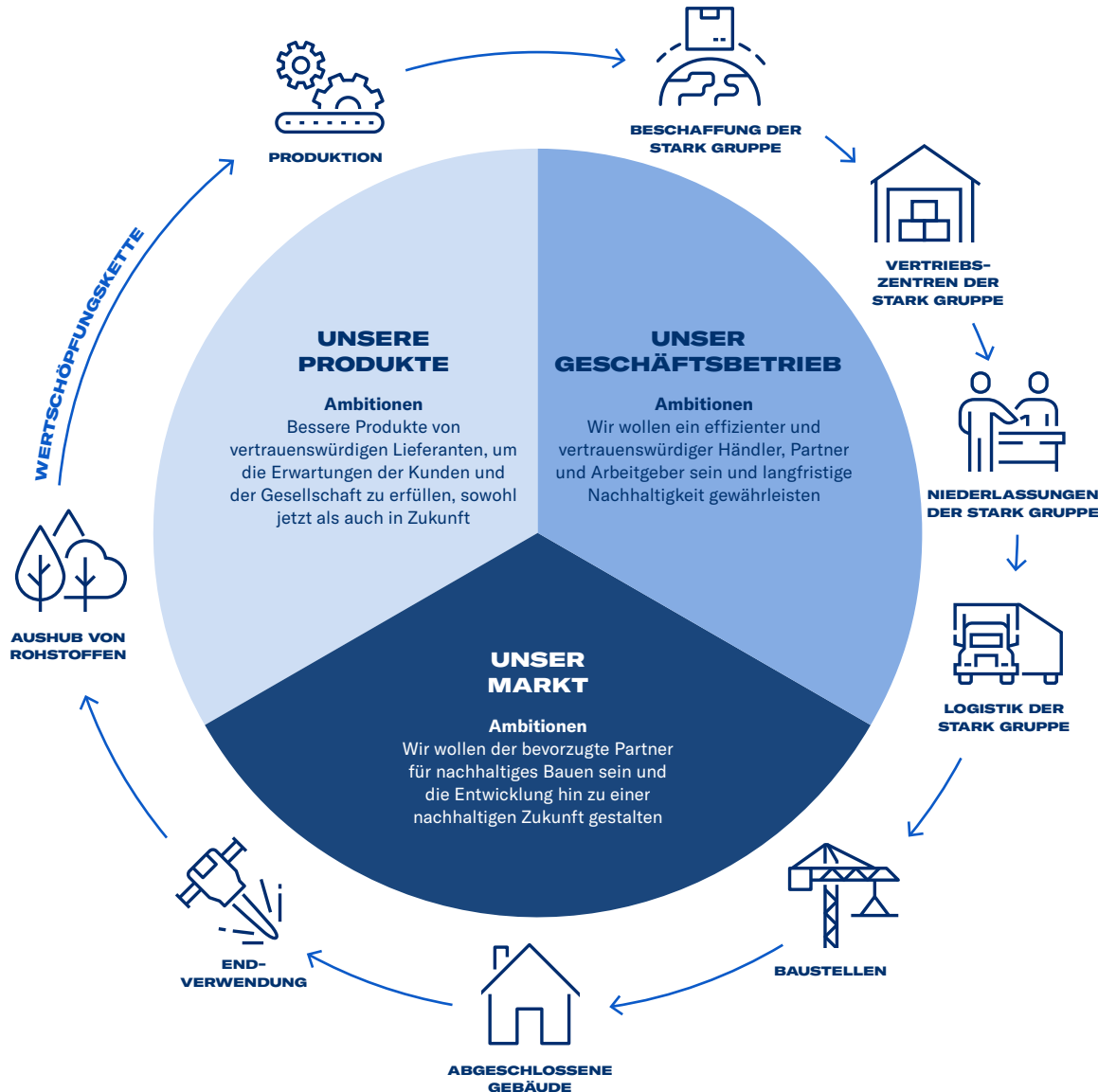
Unser Ziel ist es, eine erstklassige Produktdokumentation zu liefern, um die steigende Nachfrage

unserer Kunden nach Umweltinformationen und über den chemischen Inhalt und die Auswirkungen des Produkts während seines gesamten Lebenszyklus zu erfüllen. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden bei der Erfüllung von Anforderungen an eine nachhaltige Beschaffung, neuen und aufkommenden Bauvorschriften und Zertifizierungsanforderungen.

Wir streben nach ständiger Verbesserung und da Nachhaltigkeit ein Bereich ist, in dem sich neues Wissen, neue Gesetze und Technologien schnell entwickeln, ist eine kontinuierliche Verbesserung unerlässlich.



UNSER NACHHALTIGKEITSKREISLAUF



Unser Nachhaltigkeitsrahmen zielt darauf ab, das Unternehmenswachstum zu fördern, indem wir Partnerschaften eingehen, um die Städte von morgen zu bauen, ohne das Klima, die natürlichen Ressourcen oder das soziale Wohlergehen zu gefährden.

Um einige der wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit, wie Klimawandel und Ressourcenknappheit zu bewältigen, möchten wir unsere Kunden und Lieferanten dabei unterstützen, die Wertschöpfungskette zirkulär zu gestalten, indem wir unsere vereinten Kräfte nutzen, um beide Enden zu verbinden. Weitere Informationen finden Sie in unserem Abschnitt über Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz.

NACHHALTIGKEITS-PROGRAMME

UNSERE PRODUKTE

- Produktqualität und -integrität
- Verantwortungsvolle Beschaffung
- Ethisches Verhalten und Menschenrechte

UNSER GESCHÄFTSBETRIEB

- Klimamaßnahmen und Umwelteffizienz
- Gesundheit und Sicherheit
- Engagement der Mitarbeitenden
- Vielfalt und Integration
- Entwicklung von Kompetenzen

UNSER MARKT

- Förderung von nachhaltigen Produkten
- Partner und Corporate Citizen

NACHHALTIGKEITSORGANISATION

Die Steuerung der Nachhaltigkeit ist im Gruppe Executive Committee verankert, das auch als Gruppe Sustainability Advisory Board fungiert. Zusammen mit dem Gruppe Head of Sustainability ist der Beirat für den Nachhaltigkeitsrahmen, die Key Performance Indicators (KPIs) und die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele im gesamten Unternehmen verantwortlich.

Die Hauptaufgabe des Gruppe Head of Sustainability besteht darin, die strategische Richtung für die Nachhaltigkeit innerhalb der Gruppe vorzugeben, sicherzustellen, dass relevante Ziele vorhanden sind, den Austausch von Best Practices zu erleichtern und über Fortschritte zu berichten. Die Nachhaltigkeitsmanager arbeiten daran, die Nachhaltigkeitsagenda zu vermarkten, indem sie die wachsenden Bedürfnisse der Kunden in den Bereichen Produktpalette, kohlenstoffarme Logistik, Nachhaltigkeitsdokumentation und Kreislaufösungen sowie Dienstleistungen verstehen und erfüllen.

Um unser Engagement für die Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstreichen, ist die Vergütung der Führungskräfte der STARK Gruppe an unser externes Nachhaltigkeitsrating gekoppelt, um die strategischen Prioritäten in unserer Unternehmensstrategie auf die langfristige Nachhaltigkeit der STARK Gruppe auszurichten.

Das Thema Nachhaltigkeit ist inzwischen fester Bestandteil der Tagesordnung der Sitzungen

des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, zumindest einmal jährlich. Darüber hinaus ist ESG ab 2022 auch ein fester Punkt auf der Tagesordnung des Prüfungsausschusses der STARK Gruppe, um einen geeigneten Datenprozess und eine Datenqualität zu gewährleisten, die mit der Finanzberichterstattung im Einklang steht.

Beschreibung der Rolle

Nachfolgend finden Sie eine Liste der Hauptschwerpunkte für jede Nachhaltigkeitsfunktion in der STARK Gruppe.

Beirat für Nachhaltigkeit

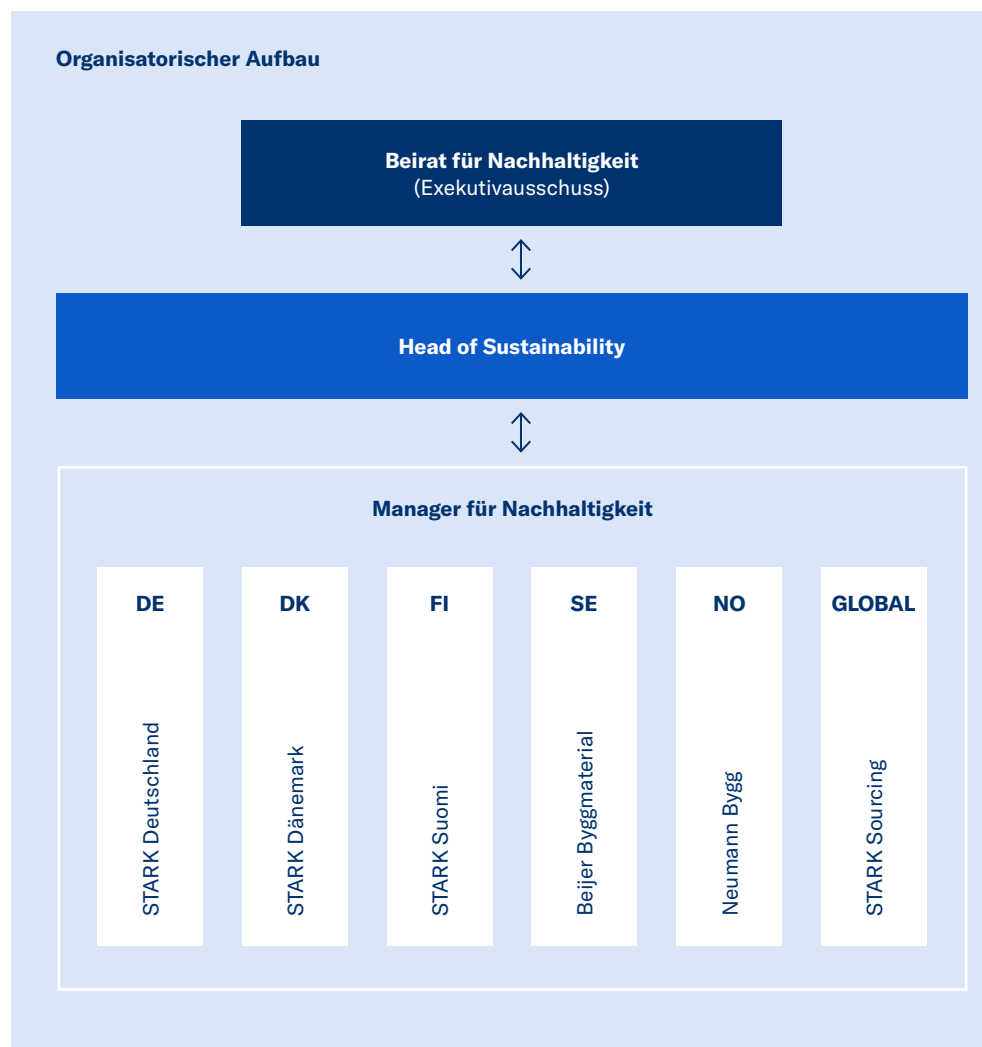
- Entscheidung über die Strategie und Diskussion von Risiken und Chancen
- Verabschiedung von Richtlinien und Standards
- Definition des Nachhaltigkeitsrahmens und der Ziele
- Sicherstellung der integrierten Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen
- Überprüfung der Nachhaltigkeitsleistung

Head of Sustainability

- Verwalten von Nachhaltigkeit und ESG
- Berichterstattung und Ratings
- Kontrolle, dass Prozesse, Standards und Richtlinien vorhanden sind, befolgt und eingehalten werden
- Überwachung der Nachhaltigkeitskompetenz innerhalb der Organisation
- Sicherstellen, dass relevante Nachhaltigkeits-KPIs und Ziele sind vorhanden
- Sicherstellung des Austauschs von Best-Practice

Manager für Nachhaltigkeit

- Kommerzialisierung der Nachhaltigkeitsagenda



- Beitrag zu einem guten Marktüberblick über nachhaltiges Bauen und Produkte
- Unterstützung der Verkaufsorganisation bei Ausschreibungsverfahren und Kundengesprächen
- Zusammenarbeit mit Lieferanten in Bezug auf nachhaltige Produkte, Abfallreduktion, Verpackungsanforderungen
- Entwickelt und unterstützt Prozesse für eine korrekte und effiziente Produktdokumentation

Kontrollmechanismus

"Speak Up!" ist ein vertrauliches und anonymes Hinweisgebersystem, bei dem alle Stakeholder Bedenken über Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder gegen den Verhaltenskodex der STARK Gruppe äußern können. Dazu gehören Finanzbetrug, Korruption, IT-Sicherheitsverletzungen, Datenethik, Gesundheits- und Sicherheitsbedrohungen, Umweltgefahren, Diebstahl, Veruntreuung, Menschenrechtsverletzungen, Belästigung und Diskriminierung.

Externe Ratings

Ein zugelassener Wirtschaftsprüfer prüft jährlich unsere Daten zum Scope 1 & 2 in Übereinstimmung mit ISAE 3000, ISAE 3410 und den Kriterien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Darüber hinaus prüft der Prüfer, ob unser Nachhaltigkeitsbericht die Anforderungen der §§ 99a, 99b und 99d des dänischen Jahresabschlussgesetzes sowie alle anderen zusätzlichen Anforderungen der dänischen Prüfungsvorschriften erfüllt.

Wir werden jährlich von EcoVadis bewertet, das von unseren Stakeholdern als eines der anerkanntesten und meistgenutzten externen ESG-Ratingsysteme angesehen wird und beantworten das ganze Jahr über zahlreiche ESG-Fragebögen. Unser EcoVadis-Rating ist öffentlich zugänglich.

Wesentliche Risiken und Maßnahmen zu deren Bewältigung

Unsere Gruppe Compliance Setup bildet den Rahmen dafür, wie wir Risiken innerhalb unserer Wertschöpfungskette im Zusammenhang mit unseren Lieferanten, Kunden und der Gesellschaft angehen. Wir bewerten kontinuierlich unsere primären Geschäfts- und Nachhaltigkeitsrisiken, einschließlich der Menschen- und Arbeitnehmerrechte, der Umweltauswirkungen und der Korruption in unserer Unternehmensgruppe und unseren Lieferketten, und führen Maßnahmen ein, um nachteilige Auswirkungen zu verhindern oder, sofern möglich und notwendig, zu beenden oder zu minimieren.

"Risikobewertungen zielen darauf ab, Maßnahmen zu identifizieren und zu priorisieren, um sie zu bewältigen".

Wir entwickeln unsere Risikobewertungen kontinuierlich weiter und beziehen seit September 2021 EcoVadis als externen ESG-Rating-Experten in den Überwachungsprozess ein. Wir werden jährlich von EcoVadis extern bewertet. Dies dient als externe ESG-Risikoanalyse, die ein branchenweites Benchmarking ermöglicht. Derzeit liegt unser Nachhaltigkeitsrating bei 78/100 mit "Fortgeschrittene Leistung" in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte und nachhaltige Beschaffung. Darüber hinaus haben wir im Scope Ethik mit "Gut" abgeschnitten und arbeiten daher daran, unsere Prozesse im Jahr 2022 zu verbessern und zu dokumentieren. Unsere Risikobewertungen sind in unser Plan-Do-Check-Act-Managementsystem eingebettet. Ziel der Risikobewertungen ist es, Maßnahmen zu identifizieren und zu priorisieren, um sie umzusetzen. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Risikobewertungen stellen die zuständigen Abteilungen Maßnahmen bereit, die auf die einzelnen Ergebnisse der Risikobewertungen eingehen. Der Nachhaltigkeitsbeirat hat die Aufgabe, wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken

und Aktionspläne zu deren Bewältigung zu überprüfen.

In diesem Bericht zeigen wir unsere wichtigsten Risiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung in unserer gesamten Wertschöpfungskette auf - von der Beschaffung unserer Produkte über unsere eigenen Betriebe bis hin zu unserem Markt. Außerdem werden ausgewählte Maßnahmen beschrieben, die wir im Jahr 2022 ergriffen haben, um diese Risiken zu minimieren.

Berichterstattung über unsere wichtigsten Menschenrechtsfragen

Wir haben einen Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht eingeleitet, der die folgenden Schritte umfasst: Identifizierung und Bewertung unserer wichtigsten Menschenrechtsthemen; Integration der Erkenntnisse aus den Folgenabschätzungen in die relevanten Unternehmensprozesse; Verfolgung der Wirksamkeit von Maßnahmen und Verfahren; Kommunikation über den Umgang mit den Auswirkungen.

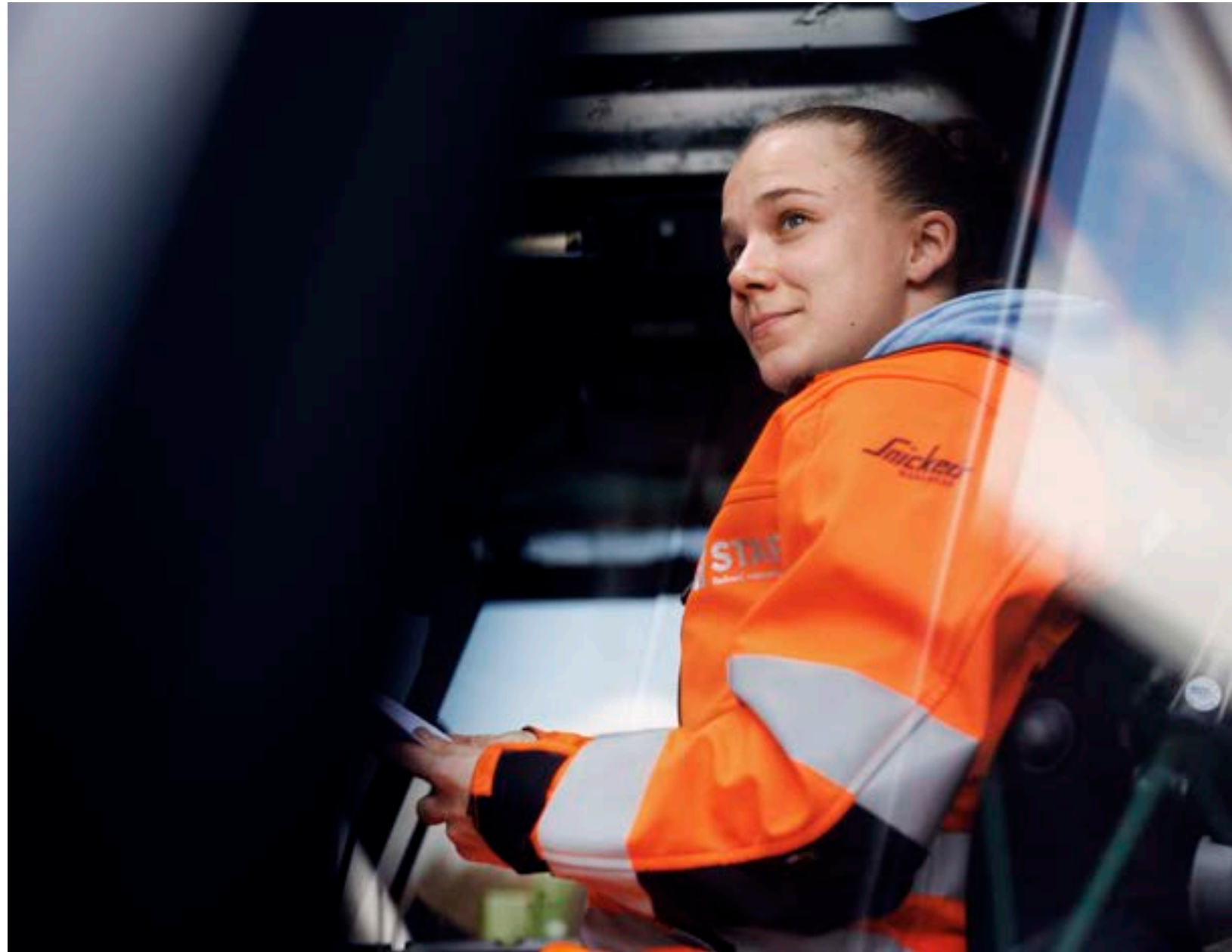
Die Identifizierung unserer wichtigsten Menschenrechtsfragen ist wichtig, um zu verstehen und Prioritäten zu setzen, wie wir die Auswirkungen auf die Menschenrechte in unserer gesamten Geschäftstätigkeit und Lieferkette angehen. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) definieren die wichtigsten Menschenrechtsfragen als "die Menschenrechte, die durch die Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens am stärksten gefährdet sind."

Da wir ein Vertriebsunternehmen ohne Produktionsstätten sind und nur Niederlassungen und Vertriebszentren in Nordeuropa betreiben, deutet unsere vorläufige Bewertung der Menschenrechtslage auf ein geringes Risiko von Menschenrechtsverletzungen in unseren Hauptgeschäftsbereichen und unter unseren

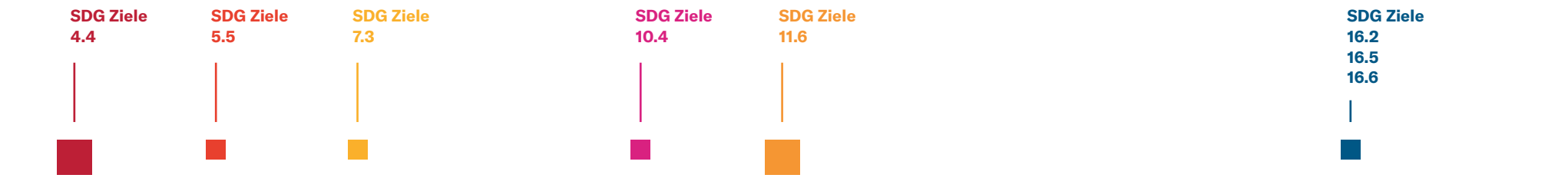
direkten Mitarbeitenden hin. Unsere Kollegen sind durch strenge nationale Arbeitsgesetze und unseren Verhaltenskodex, unsere Richtlinien und Praktiken geschützt. Wir sind uns bewusst, dass die Produkte, die wir beziehen, durch die Arbeit vieler Menschen im Bergbau, in der Forstwirtschaft und in der verarbeitenden Industrie entstehen. Daher sind wir bestrebt, bei der Beschaffung unserer Produkte die Menschenrechte zu berücksichtigen, um sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette zu unterstützen.

Wir haben sieben Themen in unserer Wertschöpfungskette identifiziert. Jedes dieser Themen wird in den entsprechenden Abschnitten dieses Berichts behandelt: Gesundheit und Sicherheit (siehe Abschnitt "Gesundheit und Sicherheit"); Diskriminierung (siehe Abschnitt "Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration"); Belästigung (siehe Abschnitt "Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration" und "Ethisches Verhalten und Menschenrechte in der Lieferkette"); Datenschutz (siehe Abschnitt "Datenethik"); Vereinigungsfreiheit (siehe Abschnitt "Arbeitnehmerrechte"); faire Löhne (siehe Abschnitt "Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration" und "Ethisches Verhalten und Menschenrechte in der Lieferkette"); und Zwangs-/Kinderarbeit (siehe Abschnitt "Ethisches Verhalten und Menschenrechte in der Lieferkette"). Die Verbesserung unserer Risikobewertung und Standards in der Lieferkette ist ein fortlaufender Prozess. Wir werden unsere Prozesse zur Risikobewertung, zum Management und zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht innerhalb unseres Unternehmens und in Zusammenarbeit mit externen Partnern weiterentwickeln und uns an anerkannten Standards orientieren. Wir verpflichten uns, geschädigte Personen oder Gemeinschaften angemessen zu entschädigen, wenn wir feststellen, dass wir eine negative

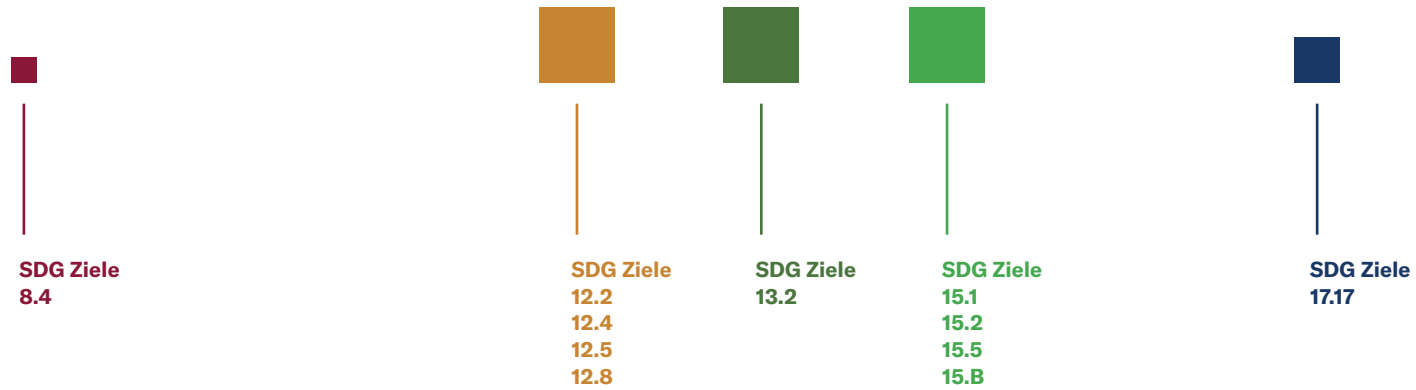
Auswirkung verursacht oder zu ihr beigetragen haben. Wir sind auch bereit, mit unseren Lieferanten zusammenzuarbeiten, um nachteilige Auswirkungen unserer Produkte oder Dienstleistungen durch die Mechanismen unserer Lieferanten oder durch die Zusammenarbeit bei der Entwicklung außergerichtlicher Abhilfemaßnahmen durch Dritte zu beheben. Darüber hinaus werden wir den Zugang zu anderen Rechtsmitteln nicht behindern und verpflichten uns, an Initiativen mitzuarbeiten, die den Zugang zu Rechtsmitteln ermöglichen.



UNSER BEITRAG ZUR UNTERSTÜTZUNG DER UN-SDG-ZIELE



Unser Nachhaltigkeitsrahmen berücksichtigt, wie wir zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) beitragen können. Wir verfolgen die SDGs, die mit unseren Kernaufgaben zusammenhängen und bei denen wir glauben, dass wir die größte Wirkung erzielen können.



Unser Hauptaugenmerk
 Unser Hauptaugenmerk liegt auf SDG 12 "Verantwortungsvoller Konsum und Produktion", SDG 13 "Klimaschutz" und SDG 15 "Leben an Land". Darüber hinaus unterstützen wir eine Vielzahl anderer SDGs in unserer gesamten Geschäftstätigkeit und Lieferkette.





UMWELT

Wir möchten dazu beitragen, die Städte von morgen zu bauen und gleichzeitig unsere Auswirkungen auf das Klima und die Umwelt zu verringern, indem wir die Emissionen aus dem Betrieb und den in den Produkten enthaltenen Kohlenstoff reduzieren, die Kreislaufwirtschaft und die Ressourceneffizienz verbessern und nachhaltige Ökosysteme unterstützen.

In diesem Abschnitt werden unsere Grundsätze und Ambitionen im Scope der ökologischen Nachhaltigkeit sowie unsere Auswirkungen und Fortschritte in den Bereichen Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft und Ökosystemschutz beschrieben.



KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel verursacht weitreichende Störungen in der Natur und beeinträchtigt das Leben von Milliarden von Menschen auf der ganzen Welt. Der Klimawandel ist eine globale Herausforderung, die lokale Lösungen und sofortiges Handeln erfordert.

Genehmigung wissenschaftlich fundierter Ziele

Im Februar 2022 bestätigte die Science Based Targets Initiative unsere Ziele für 2030 zur Reduzierung der Kohlenstoffemissionen. Darüber hinaus haben wir uns im Rahmen der Kampagne "Business Ambition for 1.5" klar dazu verpflichtet, bis spätestens 2050 eine Netto-Null-Emission zu erreichen. Diese Verpflichtung erfordert einen

Übergang zu einem stärker kreislauforientierten, kohlenstoffarmen Bausektor, um die ökologischen Herausforderungen zu lösen und die Anforderungen der nachhaltigen Netto-Null-Gesellschaften von morgen zu erfüllen.

Fortschritte auf unserem Fahrplan zu Netto-Null - Scope 1 & 2

Der Scope 1- & 2-Scope der STARK Gruppe verringerte sich um 22% im Vergleich zu unserem Basisjahr 2020. Diese Verringerung ist in erster Linie auf den Erwerb von Zertifikaten für erneuerbare Energien in Deutschland, Finnland und Norwegen sowie auf Energieeffizienzprojekte zurückzuführen, darunter die fortgesetzte Umstellung von konventioneller Beleuchtung auf LED und effizientere Heizungs- und Lüftungssysteme sowie die fortgesetzte Umstellung von Öl und Gas auf Fernwärme und Wärmepumpen. Im

Jahr 2022 wurden 45% unseres Stroms aktiv aus erneuerbaren Quellen bezogen. Damit haben wir Fortschritte auf dem Weg zu unserem Ziel von 100% erneuerbaren Energien im Jahr 2030 gemacht. Langfristig wollen wir sicherstellen, dass die von uns bezogene erneuerbare Energie einen zusätzlichen Beitrag zum System der erneuerbaren Energien leistet, indem wir Stromabnahmeverträge abschließen oder vor Ort erneuerbare Energie in Märkten erzeugen, in denen ein Überschuss an erneuerbarer Elektrizität besteht.

Im Jahr 2022 haben wir die Umstellung von Diesel- auf Elektrostapler fortgesetzt; derzeit machen Elektrostapler 78% der gesamten Flotte aus, die 1.761 Elektrostapler umfasst. Der Austausch der Flotte reduziert den CO₂-Fußabdruck, verbessert Luftqualität und reduziert den Lärm in der Arbeitsumgebung.



UNSERE 2024-ZIELE

16,8% Reduzierung der absoluten Scope 1 & 2 Treibhausgasemissionen

5% Reduzierung der absoluten Scope 3 Emissionen THG-Emissionen

10% der Filialen bieten Kunden Nachhaltigkeitsveranstaltungen

3% Mitarbeitenden, die als Nachhaltigkeitsexperten ausgebildet sind

UNSERE GRUNDSÄTZE

Wir streben einen effizienten Betrieb an, der den Energieverbrauch und die Abfallmenge minimiert, und wollen unseren Kunden kohlenstoffarme Dienstleistungen und Produkte anbieten, die unseren ökologischen Fußabdruck und die Auswirkungen des Klimawandels verringern.

UNSERE AMBITIONEN

Netto Null 2050

UNTERSTÜTZENDE RICHTLINIEN

- Umweltpolitik
- Politik der Nachhaltigkeit
- Verantwortungsvolle Holzbeschaffungspolitik

VERPFLICHTUNGEN / ZERTIFIZIERUNGEN

- Genehmigte wissenschaftsbasierte Ziele 2030
- Netto-Null 2050 (Ambition der Wirtschaft für 1,5°C)

ZIEL FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- 13 Klimapolitik

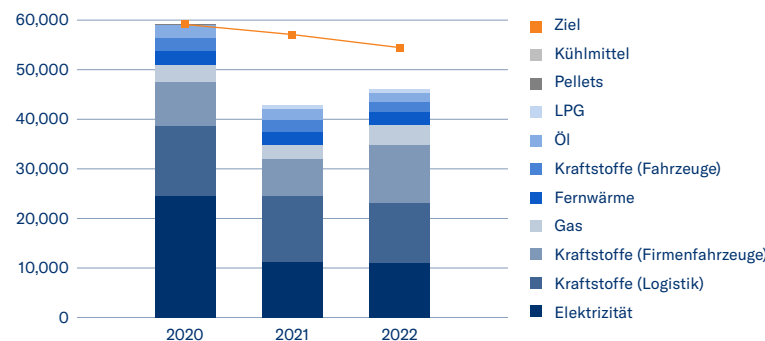
Unsere anerkannten wissenschaftlich fundierte Ziele:

Die STARK Gruppe verpflichtet sich zu:

1. Reduzierung der absoluten Scope 1 & 2 THG-Emissionen um 42%* reduzieren
2. Aktive Beschaffung von 100% erneuerbarem Strom*
3. Reduzierung der absoluten Scope-3-THG-Emissionen um 12,3%*.

*bis zum GJ2030, ausgehend von einem Basisjahr GJ2020

STARK Gruppe Scope 1 & 2 nach Kategorie (tCO₂e)





ERSTER ELEKTRO LKW IM BAUFACHHANDEL IN DEUTSCHLAND

In Zusammenarbeit mit der Hochschule Fulda und mit Förderung durch das Land Hessen hat STARK Deutschland seinen ersten batterieelektrischen Lkw in Betrieb genommen. Ziel des Projekts ist es, ein Dekarbonisierungskonzept vorzulegen, das Unternehmen und Politikern als Plan für eine grüne Transformation des Schwerlastverkehrs dienen kann. Wir sind davon überzeugt, dass wir mit unseren Lieferanten und Partnern zusammenarbeiten müssen, um die Effizienz zu verbessern und neue Technologien einzuführen, um die Emissionen aus Vertrieb und Transport zu reduzieren, auch wenn unser Geschäft wächst. Der Einsatz von Elektro-Lkw verringert den Kohlenstoffausstoß und die Luftverschmutzung und trägt zu einer wesentlich leiseren Stadt bei.

CO₂-REDUKTION DER LOGISTIK IN HELSINKI

Ab April 2022 hat STARK Suomi alle Transporte im Großraum Helsinki auf erneuerbaren HVO-Diesel umgestellt, der jährlich eine Million Kilometer zurücklegt und mehr als 30 % des gesamten Verkehrs von STARK Suomi ausmacht. HVO-Diesel hat im Vergleich zu herkömmlichem Diesel einen um 90% geringeren Kohlenstoffausstoß. "Diese Entscheidung ist eine strategische Investition in Nachhaltigkeit, da wir sehen, dass ein verantwortungsvoller Betrieb einen Wettbewerbsvorteil für uns darstellt und langfristige Rentabilität und Wachstum gewährleistet", sagt Anne Koskinen, Nachhaltigkeitsmanagerin bei STARK Suomi.

Die Kohlendioxidemissionen aus unserer eigenen Warendistribution sind im Vergleich zum Basisjahr 2020 um 12% gesunken. Dieser Rückgang ist in erster Linie auf fossilfreie Lieferungen in den Regionen Südschweden, Stockholm, Helsinki und Kopenhagen, die Verwendung von erneuerbarem HVO100 und die Erprobung von Elektro-Lkw in Dänemark und Deutschland zurückzuführen. Darüber hinaus hat die Substitution von Diesel durch HVO unsere Kohlenstoffemissionen um 1.020 Tonnen reduziert. Darüber hinaus hat die vollständige Implementierung von Descartes in unserem Logistiksystem unsere logistische Effizienz durch datengesteuerte Entscheidungen weiter verbessert.

Der Pkw-Fuhrpark der STARK Gruppe trug im Jahr 2022 mit 26% zu den gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen bei. Daher fördert die Fahrzeugpolitik der Gruppe Elektro- oder zumindest Hybridfahrzeuge, um diesen erheblichen Beitrag zu verringern.

Fortschritte auf unserem Fahrplan zu Netto-Null-Scope 3: Unterstützung der Dekarbonisierung in der Bauindustrie

Produktdokumentation für die Ökobilanz von Gebäuden

Kohlenstoffemissionen werden in den Phasen der Produktherstellung, des Transports, des Baus und am Ende des Lebenszyklus freigesetzt, was gemeinhin als gebundener Kohlenstoff bezeichnet wird. Um Netto-Null zu erreichen, müssen koordinierte Maßnahmen in der Wertschöpfungskette ergriffen werden, um kohlenstoffarme Baustoffe zu entwickeln und zu produzieren, die wiederverwendet oder recycelt werden können und dadurch den Kohlenstoffverbrauch zu reduzieren.

Als führender Anbieter von Baumaterialien haben wir das Potenzial, die Kohlenstoffemis-



sionen in der Bauindustrie durch die Förderung kohlenstoffarmer Produkte und Dienstleistungen zu verringern. Die Entscheidungen, die während der Planungs- und Bauphase von Gebäuden getroffen werden, bestimmen aufgrund der langen Lebensdauer von Gebäuden weitgehend die Umweltauswirkungen über viele Jahrzehnte hinweg. Unser Ziel ist es daher, bereits in einem frühen Stadium die nachhaltigsten Materiallösungen zu fördern. Außerdem müssen Entscheidungen zwischen zusätzlichen Investitionsausgaben und potenziellen Kosten- und Kohlenstoffeinsparungen während des Betriebs und am Ende der Lebensdauer abgewogen werden. Wir befürworten daher die Verwendung von Lebenszyklusanalysen (LCA) von Gebäuden und bemühen uns, die Berechnungen mit mehr Dokumentation zu unterstützen, um die



Der Ersatz von Diesel-Gabelstaplern durch Elektrostapler verringert den CO₂-Fußabdruck, verbessert die Luftqualität und verringert die Lärmbelastigung

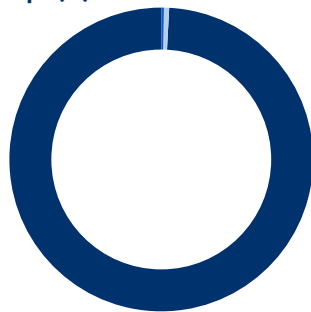
78%

der Gabelstapler der STARK Gruppe sind elektrisch (1.761 von 2.255)

"Mit Nachhaltigkeitsbotschaftern in allen unseren Filialen können wir den Handwerkern helfen, mit den immer komplexer werdenden Nachhaltigkeitsanforderungen umzugehen, für die sie selten Zeit haben, sich einzuarbeiten."

- Kristian Fribo, Nachhaltigkeitsmanager, STARK Gruppe Dänemark

STARK Gruppe Carbon Emission Inventory pro Scope (%)



Scope 3 umfasst >99% der Emissionen der Gruppe, davon 53% eingekaufte Waren und Dienstleistungen und 45% der Produkte am Ende ihres Lebenszyklus.¹

- Scope 1 (=0.3%)
- Scope 2 (=0.1%)
- Scope 3

1. Basierend auf der ausgabenbasierten Bestandsberechnung 2020 von Quantis. Wir stellen derzeit für alle Produkte lieferantenspezifische Daten (EPDs) zusammen, um die Genauigkeit zu verbessern.

wirtschaftlichen Entscheidungen mit Informationen über Umweltauswirkungen wie dem Treibhauspotenzial zu ergänzen. Wir unterstützen und fördern nachhaltiges Bauen und eine verstärkte Kreislaufwirtschaft in der Bauindustrie, indem wir eine breite Palette an nachhaltigen Produkten mit Umweltzeichen und Produkten mit Umweltproduktdeklarationen (EPDs) anbieten. Außerdem unterstützen wir den Bedarf unserer Kunden an mehr Umweltinformationen über die Auswirkungen der Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus. Wir glauben, dass eine

dokumentierte nachhaltige Produktausrichtung unsere zukünftige Relevanz auf dem Markt sichert.

Nachhaltigkeitsspezialisten zur Förderung und Beratung

Wir glauben, dass Wissen für den grünen Wandel entscheidend ist. Bis Juli 2022 wurden in STARK Dänemark, STARK Suomi, STARK Deutschland und Beijer Byggmaterial insgesamt 250 Nachhaltigkeitspezialisten, d. h. 2% unserer gesamten Belegschaft, im Rahmen von Schulungsprogrammen zu Nachhaltigkeitsbotschaftern ausgebildet. Durch wöchentliche Schulungs- und Vernetzungssitzungen entwickelten diese Botschafter Fähigkeiten und tauschten Best-Practice zwischen den Niederlassungen und Regionen in Bezug auf praktische, kundenorientierte Nachhaltigkeit aus, einschließlich nachhaltiger Baumaterialien, von Dritten zertifizierter Umweltzeichen und Dokumentation.

Alle Geschäftsbereiche der STARK Gruppe sind bestrebt, den Kunden die Entscheidung für unser Baustoffsortiment zu erleichtern. Wir tun dies, indem wir relevante Informationen bereitstellen, die veranschaulichen, wofür die verschiedenen Produktkennzeichnungen stehen und auf welche Produktkennzeichnungen zu achten ist, um ein gesundes Raumklima, geringere Umweltbelastungen und geringere Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz für Handwerker zu gewährleisten. Rückmeldungen von Kunden zeigen, dass diese Nachhaltigkeitsinformationen ihre Verkaufsargumente gegenüber den Endkunden gestärkt haben, indem sie klare Argumente für den Mehrwert der nachhaltigen Alternative liefern. STARK Dänemark hat "Byg Grønt" eingeführt, um den Kunden die nachhaltigsten Alternativen aufzuzeigen. Alle Byg Grønt-Produkte sind

mit einem verifizierten Umweltzeichen Dritter zertifiziert. "Byg Grønt" findet sich im Webshop, in den Geschäften und auf Marketingmaterialien. Darüber hinaus ist STARK Dänemark Partner von Building Green, einer in Kopenhagen gegründeten Veranstaltung, die sich für eine nachhaltigere Bauindustrie und nachhaltige Architektur in der Zukunft einsetzt. Informationen über unsere Zusammenarbeit mit Building Green finden Sie auf Seite 26.

Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Erfüllung von Scope-3-Zielen

Da über 99% der Scope-3-Emissionen mit dem Einkauf von Waren und dem Ende der Nutzung der verkauften Produkte zusammenhängen, ist die Zusammenarbeit mit den Lieferanten der Schlüssel zur Erreichung unserer Netto-Null-Ziele. Die STARK Gruppe arbeitet mit ihren wichtigsten Lieferanten im Rahmen des Europäischen Lieferantenprogramms zusammen. Das Ziel ist es, eng zusammenzuarbeiten, um einige der größten Herausforderungen der Branche zu lösen. Das Europäische Lieferantenprogramm zielt darauf ab, ein innovatives und kooperatives Umfeld für die Erprobung nachhaltiger Initiativen in der gesamten Lieferkette zu schaffen. Im Jahr 2022 fand der zweite Runde Tisch zum Thema Nachhaltigkeit statt, um den Bedarf an verstärkter Zusammenarbeit und Kohlenstoffdaten zu erörtern und unsere Partner zu ermutigen, sich der Initiative Science Based Targets anzuschließen. Darüber hinaus war Nachhaltigkeit ein wiederkehrendes Thema auf den Executive Supplier Days, einschließlich der Grundsatzreferate von Chris Trott, Head of Sustainability und Partner bei Foster + Partners, und Jan Mischke, Partner beim McKinsey Global Institute.

Von Dritten geprüfte Umweltzeichen



STARK Deutschland	FSC® C100156	PEFC/04-31-1576
STARK Dänemark	FSC® C004720	PEFC/09-31-026
STARK Suomi		PEFC/02-31-194
Beijer Byggmaterial	FSC® C118054	PEFC/05-37-215
Neumann Bygg		PEFC/03-31-41

Whitepaper der STARK Gruppe

NACHHALTIGKEITS-MARKTÜBERBLICK BERICHT 2022

Der Sustainability Market Insight Report (2022) gibt einen Überblick über die Nachhaltigkeit in der Bauindustrie in den Märkten der STARK Gruppe.

Alle Märkte der STARK Gruppe haben klare nationale Ziele für die Netto-Null-Emissionen und ehrgeizige Ziele für die Kohlenstoffreduzierung bis 2030, die denen der Europäischen Union (EU) entsprechen oder diese übertreffen: Netto-Null-Emissionen bis 2050 und 55% Emissionsreduzierung bis 2030. Weltweit ist der Gebäude- und Bausektor für etwa 39% aller Treibhausgasemissionen verantwortlich, wobei 28% auf den betrieblichen Energieverbrauch und 11% auf den Materialverbrauch für neue Gebäude und die Renovierung bestehender Gebäude entfallen (World Green Building Council, 2019). Daher muss die Reduzierung der Emissionen aus dem Gebäudesektor sowohl aus Material- und Energieperspektive angegangen werden.

In diesem Whitepaper werden die Unterschiede in der nationalen Gesetzgebung sowie die Anforderungen an die Produktdokumentation und die Datenverfügbarkeit zur Unterstützung des grünen Übergangs zu einem nachhaltigeren Bausektor und einer Netto-Null-Zukunft hervorgehoben. Der Bericht unterstreicht auch die Bedeutung der Produktdokumentation und der zur Unterstützung des Übergangs erforderlichen Daten.

Mit diesem Bericht möchten wir unsere Erkenntnisse und unser Wissen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg teilen, um das Marktpotenzial des grünen Wandels und des europäischen Green Deal zu nutzen und gleichzeitig eine Netto-Null-Zukunft zu unterstützen.

Dieser Bericht wurde mit den wichtigsten Zulieferern geteilt um sicherzustellen, dass wir die richtigen Produkte im Sortiment haben, um die Anforderungen unserer Kunden jetzt und in Zukunft zu erfüllen.



Da alle Märkte der STARK Gruppe klare, national gesetzlich festgelegte Netto-Null-Ziele haben, muss der Bausektor zwangsläufig erhebliche Kohlenstoffreduzierungen erzielen.

2050

Neuestes Netto-Null-Ziel in allen Märkten der STARK Gruppe



Download Bericht unter
<https://starkGruppe.dk/sustainability>

UNSER FAHRPLAN ZU NETTO NULL

Beschleunigung unserer Klimabemühungen

Scope 1 & 2

Umstellung auf 100% erneuerbaren Strom an allen unseren Standorten

Umstellung auf kohlenstoffarmen Vertrieb mit Elektro-Lkw & -Transportern oder erneuerbaren Kraftstoffen (HVO100)

Kraftstoffsparende Fahrerschulung für alle Fahrer im Güterverkehr

Scope 3

Abfallreduzierung und -trennung für Wiederverwendung und Recycling

Zusammenarbeit mit Lieferanten, um ESG-Transparenz in der Lieferkette und Daten über den Lebenszyklus von Produkten zu erhalten

Einführung von Nachhaltigkeitsbotschaftern Schulung für nachhaltige Beschaffung und Kundenveranstaltungen zur Nachhaltigkeit in allen BUs

Zunehmende Konzentration in der Wertschöpfungskette

Scope 1 & 2

Der Bau neuer Zweigstellen wird nach den Grundsätzen des nachhaltigen Bauens zertifiziert.

100% Strom aus erneuerbaren Energien vor Ort oder über Stromabnahmeverträge

Umstellung auf Plug-in-Hybrid und Elektroautoflotte und leichte Nutzfahrzeuge

Umstellung aller Gabelstapler und anderer Geräte von Diesel auf Elektroantrieb/kohlenstoffarmen Kraftstoff

Bis 2024, werden wir die unsere Scope 1 & 2 Emissionen um 16,8% und die Scope-3 Emissionen um 5% reduzieren

Scope 3

Erhöhung des Anteils von Produkten mit 3rd Party zertifizierten Umweltzeichen im Sortiment

Geschlossene Verpackungskreisläufe. 100% der Verpackungen sind recycelbar oder wiederverwendbar

Niedriger Verbrauch und nachhaltige Kohlenstoffbeschaffung

Handwerkern und Kunden zu helfen, einen kohlenstoffarmen Lebensstil zu führen und Unterstützung des nachhaltigen Wandels in der Bauindustrie

Bereitstellung von Informationen über den Kohlenstoffgehalt von Produkten und die Klimabilanz Budget für Kunden

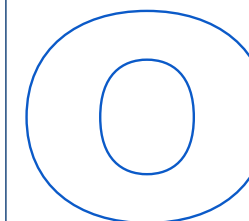
Messung und Management der Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und die Natur

Förderung von wiederverwendeten Produkten und kreislauforientierten Geschäftsmodellen, z. B. GENTRÆ

Bis 2030, werden wir die unsere Scope 1 & 2 Kohlenstoff Emissionen um 42% und die Scope-3-Emissionen um 12.3%

Erreichung von Netto-Null

Gemeinsam mit unseren Partnern und Kunden werden wir einen Netto-Null-Bausektor der Zukunft mit einer breiten Palette an kohlenstoffarmen Produkten und Dienstleistungen unterstützen und weiterentwickeln. Wir werden weiterhin in Partnerschaften für Kreislaufwirtschaft aktiv sein und die Nachhaltigkeitsauswirkungen unserer Wertschöpfungskette messen und managen. Wir werden alle verbleibenden Emissionen durch vertrauenswürdige, von Dritten verifizierte Klimalösungen ausgleichen, die der Gesellschaft als Ganzes zugute kommen.



Bis 2050 werden wir erreichen

NETTO NULL

Bekennnis zur Wissenschaft
Wissenschaftlich fundierte
Ziele Unternehmen
Ambition auf 1,5°C

ZIRKULARITÄT & RESSOURCENEFFIZIENZ

Wir sind bestrebt, nachhaltigen Konsum und nachhaltige Produktion zu unterstützen und zu fördern. Wir wollen unser Wirtschaftswachstum von der Umweltzerstörung abkoppeln, indem wir die Ressourceneffizienz und die Kreislaufwirtschaft im Bausektor fördern.

Zirkuläre Plattformen und Netzwerke

Wir beteiligen uns an zahlreichen Netzwerken und Partnerschaften, um Materialkreisläufe zu schließen und einen europäischen Standard für Kreislaufprodukte und -prozesse in der Bauindustrie voranzutreiben.

STARK Deutschland ist der globalen Online-Plattform Madaster beigetreten, die sich für die kreislauforientierte Nutzung von Produkten und Materialien in der Bauindustrie einsetzt. "Die Partnerschaft mit Madaster gibt uns die Möglichkeit, mit unserem Know-how im Baustoffhandel aktiv zur Förderung der Kreislaufwirtschaft in Deutschland beizutragen und damit einen noch weitergehenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten", sagt Michael Knüppel, CEO von STARK Deutschland. Madaster ist ein digitales Register, in dem Gebäude einschließlich der

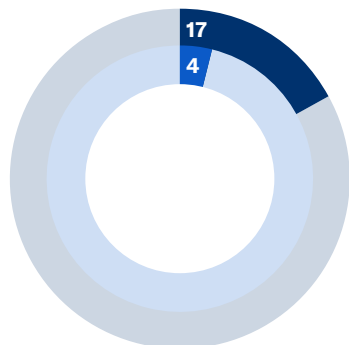
verwendeten Materialien, Produkte und Elemente erfasst und dokumentiert werden, um die Kreislaufwirtschaft zu unterstützen. Darüber hinaus haben wir unsere Teilnahme am Circle House Lab und an verschiedenen anderen Netzwerken und Partnerschaften in unseren Märkten fortgesetzt.

Wachsendes Sortiment von Produkten mit Umweltzeichen

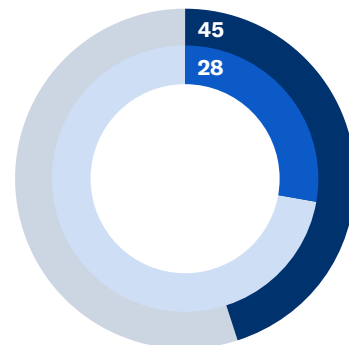
Viele unserer Lieferanten produzieren ihre Produkte nachhaltiger und unter Berücksichtigung der Kreislaufwirtschaft und verbrauchen weniger Energie, gefährliche Chemikalien, Wasser und Ressourcen. Durch die Verwendung von Umweltzeichen Dritter für diese Produkte können die Lieferanten den nachhaltigen Wert dieser Produkte klar kommunizieren, und unser Verkaufspersonal ist ohne weiteres in der Lage diesen zusätzlichen Nutzen zu fördern.

Anteil der von Dritten geprüften und mit dem Umweltzeichen versehenen Produkte

STARK Suomi (%)



STARK Dänemark (%)



In 2022, der Anteil der von Dritten geprüften und mit dem Umweltzeichen versehenen Produkten in STARK Dänemark belief sich auf 28% des Sortiments, machte aber fast die Hälfte des Gesamtumsatzes des Lagersortiments aus.

- Anteil der von Dritten geprüften und mit dem Umweltzeichen versehenen Artikel am Gesamtumsatz des Lagersortiments
- Anteil der von Dritten geprüften und mit dem Umweltzeichen versehenen SKUs im Lagersortiment



UNSERE 2024-ZIELE

Erhöhung des Anteils am Sortiment und den Verkäufen von Produkten mit dem Umweltzeichen, die von Dritten überprüft wurden

20% Müllreduzierung

80% Getrennte Abfälle für das Recycling

UNSERE GRUNDSÄTZE

Unser Ziel ist es, einen effizienten Betrieb zu führen, der den Ressourcenverbrauch und die Abfallproduktion minimiert und gleichzeitig die Kreislaufwirtschaft in der gesamten Wertschöpfungskette unterstützt.

UNSERE AMBITIONEN

Unser Ziel ist es, unsere vereinte Stärke zu nutzen um gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten eine kreislauforientierte Wertschöpfungskette zu unterstützen.

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- Politik der Nachhaltigkeit
- Umweltpolitik
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Verhaltenskodex

ZIEL FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- 12 Verantwortungsvoller Konsum und Produktion

In Zusammenarbeit mit Bauunternehmen und Zulieferern hat STARKs Konzept GENTRÆ seit 2019 hat bereits mehr als

500

Tonnen Holz gesammelt und recycelt. Das entspricht einer Reduktion von mindestens 22,5 Tonnen Kohlenstoff.

Lesen Sie mehr auf
[STARK GENTRÆ - Lösung für das Recycling von Holz aus temporären Bauten](#)

Alle von Dritten geprüften Artikel mit Umweltzeichen in STARK Dänemark und STARK Suomi machten 4% bzw. 28% des Lagersortiments aus und repräsentieren 17% bzw. 45% des Gesamtumsatzes des Lagersortiments. Der Anteil der mit dem Umweltzeichen versehenen Artikel und des Umsatzes ist somit im vergangenen Jahr gestiegen.

Effiziente Dokumentation der Produktnachhaltigkeit

Zertifizierte nachhaltige Bauprogramme und die Anforderungen des öffentlichen Beschaffungswesens verlangen eine korrekte und überprüfte Dokumentation von Baumaterialien. Wir bemühen uns, allen Kunden und Endnutzern das Auffinden der erforderlichen Nachhaltigkeits- und Sicherheitsdokumentation zu erleichtern. So können Kunden beispielsweise ihre früheren Bestellungen und Rechnungen einsehen und Datenblätter, Lieferscheine und Nachhaltigkeitsdokumente für jede Projektnummer oder Baustelle in ihrem Portfolio herunterladen. Gemeinsam mit unseren Lieferanten verbessern wir kontinuierlich die Verfügbarkeit von Dokumentationen zu unseren Produkten, um den steigenden Datenanforderungen für nachhaltiges Bauen gerecht zu werden.

Katalysator für Kreislaufwirtschaft durch Lieferanten und Kundenpartnerschaften

Aufgrund des Klimawandels und der aktuellen geopolitischen Lage, die enorme Auswirkungen auf die globalen Lieferketten haben und eine Vielzahl von Ressourcen, darunter auch Baumaterialien, einschränken, wird es immer wichtiger, die Ressourcen unseres Planeten wiederzuverwenden und zu recyceln. Daher haben wir

unsere Kreislaufkonzepte weiter ausgebaut, um verschiedene Produkte aus den Abfallströmen von Lieferanten und Kunden zur Wiederverwendung, Wiederverwertung oder zur Herstellung neuer Produkte einzubeziehen.



VON ARBEITSKLEIDUNG BIS GEBÄUDEISOLIERUNG

STARK Suomi ist ein strategisches Pilotprojekt mit Rester Oy, Ekovilla Oy und Encore Ympäristöpalvelut Oy eingegangen, um Berufsbekleidung als Rohstoff zu recyceln. Das Pilotprojekt dient einem größeren Zweck, da Ekovilla die Verwendung von Textilfasern aus Arbeitskleidung für die Herstellung von ökologischen Gebäudeisolierungen und Akustikplatten entwickelt und testet. Fünftausend Kilo Berufsbekleidung von STARK haben bereits ein neues Leben als Bauprodukte erhalten.

"Es ist besonders interessant zu sehen, wie Textilfasern in Zukunft in bauspezifischen Produkten wie Dämmstoffen verwendet werden können", sagt Anne Koskinen, Nachhaltigkeitsmanagerin bei STARK Suomi.

Das Experiment setzt die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft um, spart natürliche Ressourcen, fördert die Produktentwicklung bei der Verwendung von Textilfasern und trägt dazu bei, dass wir bis spätestens 2050 Netto-Null erreichen.



STRATEGISCHE PARTNERSCHAFT ZUR WIEDERVERWENDUNG VON WERKSTOFFEN

Beijer Byggmaterial initiierte eine strategische Partnerschaft mit Nacka Vatten och Avfall zur Wiederverwendung von Baumaterialien. Gemeinsam haben sie ein zirkuläres Konzept entwickelt, bei dem die Kunden Holzabfälle in einem Recyclingzentrum abgeben und Beijer Byggmaterial dafür sorgt, dass das wiederverwendbare Material an die Kunden verkauft wird, anstatt in den Abfall zu gelangen. Materialien, die nicht verkauft werden können, werden dem Bauprogramm des Nacka Gymnasiums angeboten.

Alexandra Rosenqvist, Nachhaltigkeitsmanagerin bei Beijer Byggmaterial, sagt: "Für Beijer ist es offensichtlich, dass wiederverwendete und recycelte Baumaterialien Teil der Zukunft des Bauens sind. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, Kreislaufkonzepte zu finden, die in den bestehenden Umweltzertifizierungen von Gebäuden dringend benötigt werden. Wir zählen darauf, dass unsere Kunden uns auf diesem Weg begleiten, und wir sehen bereits ein großes Interesse an Kreislauflösungen".

"Indem wir Holzabfälle als Ressource betrachten und das Material wiederverwenden, anstatt neues Material zu verwenden, wird der Druck auf die Wälder verringert", sagt Peter Bergengren, Professional Sales bei Beijer Byggmaterial.

Aufgrund dieser Partnerschaft wurde die Niederlassung in Nacka als "Builders' Merchant of the year" ausgezeichnet, weil sie andere in der Branche durch ihre Arbeit im Bereich Nachhaltigkeit motiviert und inspiriert.

Konferenz "Building Green"

STARK Dänemark ist Partner von Building Green. Unsere jährliche Nachhaltigkeitsumfrage unter den Kunden von STARK Dänemark hat wieder einmal gezeigt, dass das größte Hindernis für nachhaltiges Bauen das mangelnde Wissen unserer Kunden über nachhaltige Baustandards, verfügbare Produkte und nachhaltige Alternativen ist. Um dieses Problem anzugehen, waren unsere Nachhaltigkeitsbotschafter auf der Konferenz anwesend, um ihr Wissen über die Erfüllung der steigenden Anforderungen und die effiziente Einbeziehung von Zertifizierungen wie DGNB in Projekte weiterzugeben. Gleichzeitig konnten sich die Handwerker über neue innovative Produkte und Lösungen für den Einsatz in einem nachhaltigen Bauprozess informieren und Fragen stellen.

Partnerschaften mit Lieferanten

Das Holzrecyclingkonzept GENTRÆ der STARK Gruppe stößt auf großes Kundeninteresse und hat zahlreiche Partner in der Bauindustrie dazu inspiriert, über die Lebensdauer und die mögliche Wiederverwendung von Baumaterialien nachzudenken. GENTRÆ hat daher seine Aktivitäten und sein Produktsortiment erweitert. GENTRÆ hat sich mit fünf Studenten der Universität Alborg und Superwood A/S einem dänischen Unternehmen zusammengeschlossen, das eine Technologie zur vollständigen Imprägnierung von Holz ohne Verwendung von Schwermetallen und Lösungsmitteln entwickelt und patentiert hat. Gemeinsam haben sie GENWOOD ins Leben gerufen, ein Produkt, das aus den Nebenprodukten von Superwood besteht, die nicht dem hohen Superwood-Standard entsprechen. Früher wurden diese Produkte verbrannt, jetzt wird das Holz von dem sozialökonomischen Unternehmen Comeback kontrolliert und als Recyclingholz verkauft. Keflico ist ein weiterer Lieferant, der das

GENTRÆ-Konzept übernommen hat. Gemeinsam mit STARK, der Carlsberg-Gruppe und dem Architekturbüro Lendager wurde auf dem Roskilde Festival 2022 eine der größten Terrassen Dänemarks aus Holzresten gebaut, die normalerweise im Abfall landen.

Verbesserte Abfallwirtschaft

Wir haben unsere eigenen Abfallmengen um 2% reduziert, was in erster Linie auf Initiativen zum Verkauf von Überschussprodukten und Bruch zurückzuführen ist.

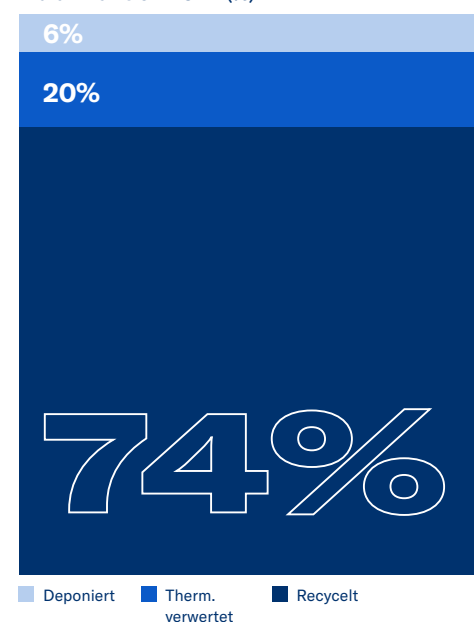
Um die Verschwendung überschüssiger Produkte zu reduzieren, haben sich Beijer Byggmaterial und Neumann Bygg mit Tørn zusammengetan, Skandinaviens erstem und

größtem Marktplatz für den Verkauf überschüssiger Baumaterialien. Neumann Bygg war der erste Partner, der die innovative Ressourcenplattform nutzte, als sie 2020 in Norwegen eingeführt wurde und Beijer Byggmaterial ist der erste in Schweden, der eine Partnerschaft mit Tørn eingeht. "Durch den Verkauf der überschüssigen Produkte werden sowohl Betriebskapital als auch Lagerraum freigesetzt, so dass die nachhaltigste Entscheidung auch die wirtschaftlich rentabelste ist", sagt Alexandra Rosenqvist, Nachhaltigkeitsmanagerin bei Beijer Byggmaterial. Im Februar wurde eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit mit drei Pilotfilialen unterzeichnet: Karlskoga, Örebro und Karlstad. In vier Monaten haben diese Pilotfilialen 561 überschüssige Produkte verkauft. Dies ist erst der Anfang, denn das Ziel für 2023 ist die Ausweitung der Zusammenarbeit auf das gesamte Unternehmen Beijer Byggmaterial.

STARK Suomi hat auch eine strukturierte Sammlung von beschädigten Gipsplatten und Abschnitten initiiert und führt diese wertvollen Ressourcen als Rohmaterial an die Produktionsstätten zurück. Dies hat zu einer Verringerung der Abfallmengen geführt und ist ein Beispiel für eine Lieferantenpartnerschaft für Kreislaufwirtschaft.

Der Prozentsatz der für das Recycling getrennten Abfälle hat sich im vergangenen Jahr um 3 Prozentpunkte erhöht, liegt aber immer noch 1 Prozentpunkt hinter dem für 2020 gesetzten Ziel zurück. Allerdings haben alle Geschäftsbereiche mit Ausnahme von STARK Deutschland, das mit 88% die höchste Recyclingquote aufweist, ihre Recyclingquoten erhöht. In Neumann Bygg zum Beispiel konnten durch die Einführung neuer Sortiersysteme und die Schulung von Lagerkollegen in Sachen Ressourceneffizienz die Recyclingquote von 16 auf über 50% gesteigert werden.

Abfallfraktion 2022 (%)



SCHUTZ DES ÖKOSYSTEMS

Natürliche Ökosysteme liefern Rohstoffe und eine Reihe von Ökosystemleistungen, die das Risiko von Naturkatastrophen und den Verlust der biologischen Vielfalt verringern, das Klima regulieren und die Produktivität landwirtschaftlicher Systeme erhalten. Der Schutz dieser Ökosysteme unterstützt die Bemühungen zur Eindämmung des Klimawandels.

Umweltmanagement und Audits

Unser Umweltmanagementsystem ist nach der Norm ISO 14001:2015 aufgebaut. Alle Niederlassungen von STARK Deutschland und Beijer Byggmaterial sind nach ISO 14001 zertifiziert. Neumann Bygg ist nach dem Eco-Lighthouse Zertifizierungssystem zertifiziert. 60% der Niederlassungen der STARK Gruppe sind derzeit

umweltzertifiziert. Alle zertifizierten Geschäftseinheiten werden jährlich extern auditiert. Ein Selbstinspektionsprogramm umfasst Umweltfragen wie Abfallsortierung und -handhabung, Umgang mit und Lagerung von gefährlichen Stoffen, Ressourceneffizienz und Wartung von Treibstofftanks zur Vermeidung von Lecks und Leckagen.

STARK Deutschland, STARK Dänemark, Beijer Byggmaterial und STARK Suomi führen mindestens alle vier Jahre Energieaudits gemäß der Energieeffizienzrichtlinie (2012/27/EU) durch. Diese Audits bilden die Grundlage für die Priorisierung von Energieeffizienz-Initiativen und -Projekten in den Aktionsplänen der Geschäftsbereiche zur Erreichung ihrer Ziele.

Schutz der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme

Unser Ökosystem und die biologische Vielfalt stehen unter Druck, und wir sind dafür verantwortlich, bei der Beschaffung unserer Produkte

die negativen Auswirkungen auf Ökosysteme und die biologische Vielfalt zu berücksichtigen. Etwa ein Viertel der von der STARK Gruppe bezogenen Produkte ist, gemessen am Geldwert, Holz oder holzbasiert, weshalb die verantwortungsvolle Beschaffung von Holz und Holzprodukten für die Gruppe von größter Bedeutung ist. Wir wollen sicherstellen, dass unsere Holzprodukte aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern stammen, die zur Erhaltung der Bodengesundheit, der Wasserressourcen und der Artenvielfalt beitragen.

Verantwortungsvolle Holzbeschaffung (FSC- und PEFC-Zertifizierungen)

Alle Geschäftsbereiche der STARK Gruppe führen eine Due-Diligence-Prüfung gemäß der STARK Gruppen-Richtlinie zur verantwortungsvollen Holzbeschaffung durch. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit unserem externen Partner Preferred by Nature, um die Legalität der Produkte in Übereinstimmung mit der EU-Holzverordnung zu gewährleisten und



UNSERE ZIELE 2024

Steigender Prozentsatz des Sortiment und Verkauf von FSC- und/oder PEFC-zertifizierten Produkten

UNSERE GRUNDSÄTZE

STARK Gruppe ist bestrebt, verantwortungsvoll und effizient zu wirtschaften, um Abfälle und negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Darüber hinaus arbeitet die STARK Gruppe mit ihren Lieferanten und Kunden zusammen, um die indirekten Umweltauswirkungen in ihrer Lieferkette zu minimieren.

UNSERE AMBITIONEN

Wir wollen sicherstellen, dass unsere Holzprodukte aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern stammen, die zur Erhaltung der Bodengesundheit, der Wasserressourcen und der Artenvielfalt beitragen.

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- Politik der Nachhaltigkeit
- Umweltpolitik
- Verantwortungsvolle Holzbeschaffungspolitik
- Verhaltenskodex für Lieferanten

VERPFLICHTUNGEN / ZERTIFIZIERUNGEN

- ISO 14001 (206 STARK Deutschland Niederlassungen und 95 Beijer Byggmaterial Niederlassungen)
- Zertifizierung von Miljöfyrtårn (17 Neumann-Filialen)
- PEFC-Zertifizierung (48% aller Filialen)
- FSC-Zertifizierung (39% der gesamten Filialen)

ZIEL FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- 15 Leben an Land

Erhebung von Risikodaten
(STARK Beschaffung)

Identifizierung von Risiken
(Von Natur aus bevorzugt™)

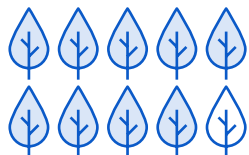
Ergebnis der Risikobewertung
(Von Natur aus bevorzugt™)

Risikominderung
(STARK Beschaffung)

Risiko Schlussfolgerung
(STARK Beschaffung)



Mehr als **9 von 10** Holzprodukten werden aus zertifiziertem Holz hergestellt*.



die Nachhaltige Forstwirtschaft stellt sicher, dass wir die Nachfrage unserer Kunden nach Holz befriedigen können, ohne das ökologische Gleichgewicht, einschließlich der biologischen Vielfalt, des Klimawandels und der Wasserregenerierung, zu gefährden, und sichert so eine kontinuierliche zukünftige Lieferkette.

Gemeinsam mit Preferred by Nature haben wir eine Analyse unserer Lieferanten durchgeführt, um potenzielle Risiken in der nachgelagerten Lieferkette zu ermitteln. Es waren keine Vor-Ort-Audits bei den Lieferanten erforderlich, da es möglich war, alle erforderlichen Unterlagen im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses zu erhalten. Daher wurden keine Änderungen an unserem Mess- und Risikominderungsprozess vorgenommen, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten oder ein vernachlässigbares Risiko sicherzustellen.

100% der nordischen Niederlassungen der STARK Gruppe sind PEFC-zertifiziert, und STARK Dänemark und Beijer Byggmaterial sind auch FSC®-zertifiziert. In STARK Deutschland sind 12% der Filialen FSC- und PEFC-zertifiziert. Im Jahr 2022 stieg der Anteil von FSC®- und PEFC-zertifiziertem Holz und Holzwerkstoffen bei STARK Dänemark und Neumann Bygg, wobei die zertifizierten Lagereinheiten (SKUs) im Lagersortiment zwischen 89-94% und der Anteil der Holzverkäufe zwischen 94-95% lagen.

Fallstudie

PLANT-MY-TREE – MELLE GALLHÖFER

Der deutsche Dach- und Fassadenspezialist der STARK Gruppe, Melle Gallhöfer, hat sich mit der Organisation PLANT-MY-TREE zusammengeschlossen, um einen Beitrag zur nachhaltigen Waldbewirtschaftung, zur Aufforstung und zur Erhöhung der Artenvielfalt zu leisten.

Gemeinsam mit ihren Kunden und PLANT-MY-TREE werden sie 10.000 neue Bäume in einem Schutzgebiet im Westen Deutschlands pflanzen. Gemeinsam mit PLANT-MY-TREE leistet Melle Gallhöfer damit einen Beitrag zur nachhaltigen Forstwirtschaft und zum Erhalt der Artenvielfalt. Ab dem 1. August 2022 pflanzt Melle Gallhöfer für jeden Kauf von Holz oder holzbasierten Produkten einen neuen Baum, um die Aufforstung und den Umbau heimischer Wälder in artenreiche und an den Klimawandel angepasste Laubwälder zu unterstützen. Gepflanzt werden Jungpflanzen im Alter von drei bis fünf Jahren mit einer Höhe von etwa 80 bis 110 cm auf Flächen, die für mindestens 99 Jahre gesichert und intensiv gepflegt werden.



* STARK Dänemark and Neumann Bygg



SOZIALES

Wir arbeiten engagiert daran, ein sicheres und integratives Unternehmen mit einer hoch engagierten und kompetenten Belegschaft zu sein. Wir sind davon überzeugt, dass soziale Nachhaltigkeit das Engagement fördert, das für die STARK Gruppe entscheidend ist, um die strategischen Ziele zu erreichen und die Kundentreue zu erhalten.

In diesem Abschnitt beschreiben wir unsere Grundsätze und Ambitionen im Scope der sozialen Nachhaltigkeit sowie unsere Auswirkungen und Fortschritte in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration und unsere Bemühungen zur Bewertung der Menschenrechte in unserer gesamten Wertschöpfungskette.



GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat für STARK Gruppe stets höchste Priorität, ob es sich nun um unsere Mitarbeitenden, Kunden oder die Gemeinden handelt, in denen wir tätig sind.

Wir streben einen unfallfreien Arbeitsplatz an, und alle unsere Mitarbeitenden müssen sich für kontinuierliche Verbesserungen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden in unserem gesamten Betrieb einsetzen. Wir berichten transparent über die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden und haben ehrgeizige Ziele, um Fortschritt zu gewährleisten.

Vision Zero

Wir bei STARK glauben, dass Zwischenfälle weder vorherbestimmt noch unvermeidbar sind - sie haben immer Ursachen. Durch den Aufbau einer starken Sicherheitskultur können diese Ursachen beseitigt und Vorfälle verhindert

werden. Um dies zu unterstützen, hat sich STARK Gruppe über den dänischen Vision Zero Council der Vision Zero-Kampagne angeschlossen. Im Jahr 2022 haben wir unsere Gesundheits- und Sicherheitsstrategie auf der Grundlage der Vision Zero aktualisiert. Darüber hinaus haben wir mehrere neue Leistungsindikatoren eingeführt, die es ermöglichen, eine starke Gesundheits- und Sicherheitskultur zu messen und zu unterstützen.

Unser H&S-Management System und Auditprogramm

Wir unterhalten ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, das auf der Norm ISO 45001:2018 basiert, um konzernweit ein gleichmäßig hohes Niveau an Gesundheits- und Sicherheitsleistungen zu erreichen und die vollständige Einhaltung von Gesetzen und anderen Anforderungen sicherzustellen. Im Jahr 2022 waren 40% unserer Niederlassungen in der gesamten Gruppe nach ISO 45001 zertifiziert, darunter 206 deutsche und drei dänische Niederlassungen. Dies ist ein Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren, der auf Akquisitionen zurückzuführen ist.

Alle Geschäftseinheiten der STARK Gruppe berichten monatlich über die Anzahl der Verletzungen und der verlorenen Arbeitstage und haben jährliche Ziele für die Reduzierung dieser Parameter.

Im Jahr 2022 sank die Gesamtzahl der meldepflichtigen Verletzungen von 8,8 auf 7,9 pro Million Arbeitsstunden. Dieser Rückgang wurde durch verstärkte Bemühungen um die Verhinderung von Zwischenfällen erreicht, indem man sich auf Erkenntnisse aus der Ursachenanalyse konzen-

Verletzungsrate

(pro Million Arbeitsstunden)

Ziel: Senkung der Verletzungsrate auf 7 pro Million Arbeitsstunden

Fortschritt: Auf dem Weg zum Ziel

2022	7,9
2021	8,8
2020	8

Rate der verlorenen Arbeitstage

(pro Million Arbeitsstunden)

Ziel: Verringerung der Zahl der verlorenen Arbeitstage auf 40 pro Million Arbeitsstunden

Fortschritt: Hinter dem Ziel

2022	81,2
2021	64,3
2020	64,3

trierte. Auf der Grundlage von Unfallanalysen und Risikobewertungen werden Anweisungen und Richtlinien an unsere Mitarbeitenden weitergegeben. Darüber hinaus bewerten die lokalen Lenkungsausschüsse für Gesundheit und Sicherheit alle Vorfälle, um zukünftige Vorfälle zu verhindern. Schließlich sind die Unfallstatistiken und die Ergebnisse interner Gesundheits- und Sicherheitsaudits ein wiederkehrendes Thema bei alle Verwaltungsratssitzungen.



UNSERE ZIELE 2024

Verringerung der Verletzungsrate auf 7 pro Million Arbeitsstunden

Verringerung der Zahl der verlorenen Arbeitstage auf 40 pro Million Arbeitsstunden

Leistungsdaten finden Sie [hier](#)

UNSERE GRUNDSÄTZE

Wir glauben, dass alle Zwischenfälle und Unfälle durch eine starke Sicherheitskultur verhindert werden können.

UNSERE AMBITIONEN

Schaffung eines sicheren Arbeitsplatzes in Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden und Unterstützung kontinuierlicher Verbesserungen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden in allen unseren Betrieben

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- Gesundheits- und Sicherheitspolitik
- Personalpolitik
- Verhaltenskodex

VERPFLICHTUNGEN / ZERTIFIZIERUNGEN

- Vision Zero - Mitglied des dänischen
- Vision Zero Rat
- ISO - 45001

ZIEL FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- 3 Gründe für Gesundheit und Wohlbefinden



SICHERHEIT GEHT VOR

40%

unserer Niederlassungen in der gesamten Gruppe sind nach ISO45001 zertifiziert, darunter 210 deutsche und drei dänische Niederlassungen.



AUSBILDUNG DES MANagements ZUM SICHERHEITSVERHALTEN

Bei STARK Suomi haben alle Führungskräfte eine zweitägige Schulung zum Thema Sicherheitsverhalten absolviert. Die Schulung basierte auf den Methoden der Vision Zero. Darüber hinaus führten die Manager eine Umfrage durch, in der sie aufzeigten, woran sie arbeiten müssen, um eine gute Sicherheitskultur zu fördern. Die Schulung war Teil einer größeren Anstrengung zur Verringerung der Zahl der Zwischenfälle in Finnland. Zusammen mit verschiedenen anderen Initiativen hat diese Schulung dazu beigetragen, die Zahl der Zwischenfälle im vergangenen Jahr um 30% zu senken.

SICHERHEIT VON GABELSTAPLERN ARBEITSGRUPPE

Bei der STARK Gruppe sind täglich mehr als 2.250 Gabelstapler im Einsatz, die damit die wichtigsten Maschinen für den Transport unserer Waren sind. Wir haben eine spezielle Arbeitsgruppe eingerichtet, um einen hohen Sicherheitsstandard beim Einsatz von Gabelstaplern zu gewährleisten. Die Gruppe evaluiert neue Technologien und Möglichkeiten zur Schulung der Mitarbeitenden im sicheren Umgang mit Flurförderzeugen. Bei der Bygghjælp und STARK Danmark testen und erproben neue Sicherheitsausrüstungen für Gabelstapler und Schulungsmethoden.

Wir konzentrieren uns auf die Sicherheit im Umgang mit Gabelstaplern, weil wir uns des potenziellen Risikos, das sie bei unserer täglichen Arbeit darstellen, sehr bewusst sind, insbesondere weil sie in Bereichen eingesetzt werden, die sowohl von Mitarbeitenden als auch von Kunden durchlaufen werden.

Um das Betriebsmodell der STARK Gruppe zu unterstützen, haben wir die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit von der Konzernzentrale in die Zuständigkeit der einzelnen Geschäftseinheiten verlagert. Wir haben dies getan, weil wir glauben, dass die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden eng mit dem täglichen Betrieb und dem Management unseres Unternehmens verbunden ist. Die Rolle der Gruppe besteht darin, Ziele und Richtungen vorzugeben und die lokalen Partner für Gesundheit und Sicherheit sowie die lokalen Managementteams bei ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen, um die STARK Gruppe zu einem sicheren Arbeitsplatz zu machen. Darüber hinaus wurden nach zahlreichen Neuaquisitionen zusätzliche Ressourcen für die Organisation von Gesundheit und Sicherheit bereitgestellt.

Wir setzen weiterhin hohe Standards für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden und freuen uns, dass unsere Verletzungsrate deutlich unter dem europäischen Branchenstandard liegt. Nichtsdestotrotz wollen wir uns in den kommenden Jahren weiter verbessern.

Unterstützung und Audits in der Branche

Die internen Audits der STARK Gruppe bewerten jährlich die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der internen Gesundheits- und Sicherheitsprozesse in allen Niederlassungen. Die Ergebnisse der Niederlassungsaudits werden monatlich von der Geschäftsleitung überprüft, um die Behebung von Nichtkonformitäten und die kontinuierliche Verbesserung in den Niederlassungen sicherzustellen. Alle Mängel, die nicht innerhalb der gesetzten Frist behoben wurden, werden an den lokalen Lenkungsausschuss für Gesundheit und Sicherheit weitergeleitet. Bei der Durchführung interner Audits in den Niederlassungen ist es für uns sehr wichtig, die für den Erfolg des Audits erforderliche Unterstützung zu gewähren. In der Zeit nach den



internen Audits verfolgen und unterstützen wir die Niederlassungen, bei denen es zu Abweichungen gekommen ist. Wir tun dies, um die Sicherheitskultur zu fördern, die ein Schlüsselement unseres Ansatzes für die kontinuierliche Entwicklung eines sicheren Arbeitsplatzes ist. Das Zweigstellen-Auditprogramm hat sich als wichtiges Managementinstrument erwiesen, um die betriebliche Gesundheits- und Sicherheitsleistung zu bewerten und die Sicherheitskultur ständig im Auge zu behalten, um Vorfälle und Beinaheunfälle zu vermeiden. Darüber hinaus werden zwischen den jährlichen internen Audits in den Filialen wöchentliche Selbstinspektionen zum Thema Gesundheit und Sicherheit durchgeführt, um einheitliche, hohe Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu gewährleisten.

Schulungsprogramme für Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für die Mitarbeitenden der STARK Gruppe umfassen Schulungen vor Ort, Standardbetriebsverfahren und E-Learning-Module, die unsere Hauptrisiken und Schwerpunktbereiche abdecken.

Gesundheit und Sicherheit von Auftragnehmern

Um die Sicherheit von Auftragnehmern zu gewährleisten, die auf dem Gelände der STARK Gruppe arbeiten, sind auch sie verpflichtet, unsere Verfahren zu befolgen.

Die Auftragnehmer erhalten eine Einführung in die Bereiche Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

gemäß unserer Checkliste für Auftragnehmer und Subunternehmer sowie einen Link zu unserem STARK Gruppe Sicherheitsfilm.

Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit

In STARK Deutschland, STARK Suomi und STARK Danmark wurden Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse eingerichtet, die sich aus Managern oder vom Manager ernannten Untermanagern und freiwillig gewählten Mitarbeitenden zusammensetzen. Die Ausschüsse fungieren als lokale Gesundheits- und Sicherheitsressourcen für die Niederlassungen und als kooperatives Bindeglied zwischen dem lokalen Gesundheits- und Sicherheitsmanagementteam und den Niederlassungen in Bezug auf relevante Gesundheits- und Sicherheitsbeiträge, Risikobewertungen und Chancen. In Geschäftseinheiten ohne formelle Arbeitsschutzausschüsse fungieren die Arbeitsschutzpartner als Bindeglied zum lokalen Management und zur STARK Gruppe, um lokale Risikobewertungen vorzunehmen und bewährte Verfahren auszutauschen.

Die Partner für Gesundheit und Sicherheit treffen sich regelmäßig mit dem Management der STARK Gruppe, um eine einheitliche fachliche Qualität und Vorgehensweise in der gesamten Gruppe zu gewährleisten.

VIelfalt, Gleichberechtigung & Inklusion

STARK Gruppe strebt danach, ein vielfältiges und integratives Unternehmen zu sein. Wir sind davon überzeugt, dass sich Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration positiv auf unsere Geschäftsergebnisse und die Arbeitswelt um uns herum auswirken.

Geschlechtsspezifische Ausrichtung als Hauptantrieb für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DE&I)

Wir bei STARK sind davon überzeugt, dass unser anhaltender Erfolg von den vielfältigen Fähigkeiten, Erfahrungen und Hintergründen abhängt, die unsere Mitarbeitenden in ihre Aufgaben einbringen. Wir sind davon überzeugt, dass sich Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration positiv auf unsere Geschäftsergebnisse, unsere Leistung,

unsere Produkte, unsere Beziehungen zu Kunden und Lieferanten und die Gemeinden, in denen unsere Mitarbeitenden leben, auswirken.

In unserem Handbuch für Vielfalt und Integration sind unsere Erwartungen an alle Mitarbeitenden dargelegt. Zusammen mit unserem Verhaltenskodex und unserer Personalpolitik bildet das Handbuch die Grundlage für alle Richtlinien und Verfahren in Bezug auf die Rechte und Pflichten eines Mitarbeitenden der STARK Gruppe in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration. Es ist für uns geschäftskritisch, wenn wir auch in Zukunft für unsere Kunden, Mitarbeitenden, Investoren und die Gesellschaft relevant bleiben wollen, und es ist Teil unserer Werte, die mit Anstand zu tun haben.

Unsere Belegschaft spiegelt die zunehmende Vielfalt der Gesellschaft wider. Daher werden unsere Bemühungen, Unterschiede zu verstehen,

zu würdigen und einzubeziehen, immer wichtiger. Der Wert der Chancengleichheit ist in die Art und Weise eingebettet, wie wir unsere Geschäfte führen und Talente in der gesamten Gruppe binden, und wir glauben, dass diese integrative Kultur auch das Engagement fördert.

Eine vielfältige Talentbasis

Bei einer Kultur der Vielfalt geht es darum, verschiedene Kompetenzen, Standpunkte und Perspektiven in unser Unternehmen einzuladen, willkommen zu heißen und zu berücksichtigen. Sie wird uns helfen, offener und informierter zu werden, bessere Entscheidungen zu treffen und die Vielfalt der Gesellschaft, der wir angehören, widerzuspiegeln.



UNSERE ZIELE 2024

25% Frauen insgesamt

20% Frauen im Management

30% Frauen in der Geschäftsleitung

30% Frauen in Verwaltungsräten

UNSERE PRINZIPIEN

Der Wert der Chancengleichheit ist in die Art und Weise eingebettet, wie wir konzernweit Geschäfte machen und Talente binden. Daher diskriminieren wir nicht aufgrund des Geschlechts, der Transgender-Identität oder anderer Ausdrucksformen, des Alters, der Kultur, der Nationalität, der ethnischen Zugehörigkeit, körperlicher Fähigkeiten, Behinderungen, versteckter Behinderungen, politischer und religiöser Überzeugungen, der sexuellen Orientierung oder anderer Faktoren.

UNSERE AMBITIONEN

Im Jahr 2030 wollen wir in der Gesellschaft als Vorreiter unserer Branche in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration anerkannt sein.

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- Verhaltenskodex
- Personalpolitik
- Handbuch zu Vielfalt und Integration

VERPFLICHTUNGEN ZERTIFIZIERUNGEN

- Gelöbnis zur Geschlechtervielfalt (DK)
- Deutsche Charta der Vielfalt "Die Charta der Vielfalt" (DE)
- Charta der Vielfalt (SE)

ZIELE DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG

- 5 Gleichstellung der Geschlechter
- 10 Verminderte Ungleichheit

Ziele und Leistungen im Scope Vielfalt 2022

Geschlecht (% Frauen)

Ziel: 25% Frauenanteil insgesamt

2022	25
2021	22
2020	22

Management-Positionen (% Frauen)

Ziel: 20% in Führungspositionen

2022	16
2021	16
2020	15

Exekutives Managementteam (% Frauen)

Ziel: 30% Frauen in der Geschäftsleitung

2022	50
2021	50
2020	50

Vielfalt im Vorstand (% Frauen)

Ziel: 30% im Verwaltungsrat

2022	20
2021	20
2020	33



Im Verwaltungsrat, ist das Verhältnis der Geschlechtervielfalt gesunken. **1 von 5 Vorstandsmitgliedern Mitglieder ist weiblich.**

■ Frauen
■ Männer

"Wir bemühen uns, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern und allen Mitarbeitenden der STARK Gruppe die Möglichkeit zu geben, sich offen, frei und mit ihrer eigenen Stimme auszudrücken."

Geschlechtsspezifische Ausrichtung als wichtiger Faktor für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DE&I)

Wir bei der STARK Gruppe sind davon überzeugt, dass unser anhaltender Erfolg von den vielfältigen Fähigkeiten, Erfahrungen und Hintergründen abhängt, die unsere Mitarbeitenden in ihre Aufgaben einbringen. Wir sind davon überzeugt, dass sich Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion positiv auf unsere Geschäftsergebnisse, unsere Leistung, unsere Produkte, unsere Beziehungen zu Kunden und Lieferanten sowie auf die Gemeinden auswirken, in denen sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen.

Unsere Belegschaft spiegelt die zunehmende Vielfalt der Gesellschaft wider. Daher werden unsere Bemühungen, Unterschiede zu verstehen, zu schätzen und zu integrieren, immer wichtiger. Der Wert der Chancengleichheit ist in die Art und Weise eingebettet, wie wir Geschäfte machen und Talente in der gesamten Gruppe binden und wir glauben, dass diese integrative Kultur auch das Engagement fördert.

Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung des Gleichgewichts der Geschlechter, wie in unserer Personalpolitik und unserem Handbuch für Vielfalt und Eingliederungshandbuch beschrieben. Wir haben uns Ziele gesetzt, dass mindestens



25%

der Gesamtbelegschaft Frauen sind.

Eine vielfältige Talentbasis

Bei einer Kultur der Vielfalt geht es darum, verschiedene Kompetenzen, Standpunkte und Perspektiven in unser Unternehmen einzuladen, willkommen zu heißen und zu berücksichtigen. Sie wird uns helfen, offener und informierter zu werden, bessere Entscheidungen zu treffen und die Vielfalt der Gesellschaften, zu denen wir gehören, widerzuspiegeln.

Wir sind bestrebt, Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründen zu gewinnen, zu fördern und zu halten, um uns auf unserem strategischen Weg zu unterstützen. Unser Fokus auf DE&I ist in diesem Sinne eine notwendige Maßnahme für den Zugang zu zukünftigen, breiteren und vielfältigeren Talentpools.

Wir haben noch viel zu tun, um einen gleichberechtigten Arbeitsplatz und eine gleichberechtigte Welt für alle zu schaffen. Unser Ziel ist es, dass Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion ein natürlicher Bestandteil jeder Rekrutierungs-, Einstellungs- oder Auswahlmaßnahme innerhalb der STARK Gruppe sind. Wir bemühen uns, unseren Ansatz für DE&I in allen Stellenausschreibungen, in unseren Auswahlkriterien, in der Vorauswahl von Positionen, in unseren Employer-Branding-Aktivitäten und bei der Vorbereitung von Talenten und Nachfolgern für Schlüsselpositionen sichtbar zu machen.

Inklusive Führung und Verhalten

Wir sind bestrebt, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern und allen Mitarbeitenden der STARK Gruppe die Möglichkeit zu geben, sich offen, frei und mit ihrer eigenen Stimme zu äußern. Wir haben keine Toleranz gegenüber Mobbing,

Belästigung und Diskriminierung und verpflichten uns, eine integrative Kultur zu schaffen, die frei von solchen Verhaltensweisen ist.

Daher wird von Führungskräften und Mitarbeitenden erwartet, dass sie eine integrative Haltung an den Tag legen und durch ihr tägliches Handeln eine integrative Kultur aufbauen und fördern. Darüber hinaus gibt es in allen unseren Geschäftsbereichen klare Verfahren für den Fall, dass sich ein Mitarbeitenden nicht einbezogen fühlt oder Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung erlebt.

Die STARK Gruppe verfolgt einen von Führungskräften geleiteten Ansatz, um auf allen Ebenen unserer Unternehmen eine größere Vielfalt an Bewerbern zu gewinnen. Wir sind bestrebt, potenzielle Hindernisse zu erkennen und zu beseitigen, um gleiche Aufstiegschancen zu gewährleisten und ein integratives Arbeitsumfeld zu fördern, in dem die Vielfalt zur Unterstützung der strategischen Ziele und Prioritäten gedeiht.

Unsere DE&I-Prioritäten spiegeln sich daher in unseren wichtigsten Personalprozessen und -ansätzen wider, einschließlich Rekrutierung, Einstellung und Auswahl, Schulung und Entwicklung, Nachfolge, Führung und Kompensation. Wir überwachen die Ergebnisse und Fortschritte dieser Initiativen jährlich anhand festgelegter KPIs.

DE&I Steuerung

Der CHRO der STARK Gruppe ist letztendlich für die Verbesserung der Diversity & Inclusion-Agenda in der STARK Gruppe verantwortlich und stellt sicher, dass das D&I-Handbuch und die dazugehörigen Dokumente konform und auf dem neuesten Stand sind. Die Personalleiter der

Geschäftsbereiche sind dafür verantwortlich, dass alle Unternehmen innerhalb der STARK Gruppe unsere DE&I-Grundsätze einhalten, kennen und verstehen. Darüber hinaus sind die Personalleiter der Geschäftseinheiten dafür verantwortlich, dass die betreffenden Mitarbeitenden unsere D&I-Handbücher und -Richtlinien/Handbücher kennen und verstehen und dass sie vollständig umgesetzt und befolgt werden.

DE&I-Ziele werden auf Konzernebene definiert und an die Geschäftseinheiten weitergegeben, um eine lokale Anpassung und Umsetzung zu gewährleisten.

Weiterverfolgung, Berichterstattung und interne Kontrollen

Wir verfolgen kontinuierlich unsere Initiativen für Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration. Um sicherzustellen, dass wir unsere DE&I-Grundsätze leben, wurden auf verschiedenen Ebenen Kontrollprozesse implementiert, die die Wahrscheinlichkeit eines problematischen Verhaltens verringern sollen. Die Personalabteilung der Gruppe kommuniziert die Risikozeuweisung und die entsprechenden Kontrollen, die durchzuführen sind.

Fortschritte bei der Verwirklichung unserer Ziele zur Geschlechtervielfalt

Unser Sektor ist zwar nach wie vor männerdominiert, aber wir beobachten in unserem gesamten Unternehmen eine zunehmende Beteiligung von Frauen.

Wir messen und berichten jährlich über unser Geschlechtergleichgewicht und haben uns Ziele gesetzt, um den Frauenanteil in der STARK Gruppe bis 2024 zu erhöhen. Auf Konzernebene streben wir einen Frauenanteil von insgesamt mindestens 25% an, und mindestens 20% der Führungspositionen sollten von Frauen besetzt sein. Auf allen obersten Führungsebenen streben wir bis 2024 einen Frauenanteil von 30% an.

Wir haben unser für 2024 gesetztes Ziel für die Gesamtzahl der Beschäftigten erreicht, da der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten nun 25% beträgt, was einem Anstieg von 3 Prozentpunkten gegenüber dem

Vorjahr entspricht. Der Gesamtanteil von Frauen im Management liegt weiterhin bei 16% und damit 4 Prozentpunkte unter unserem Ziel für 2024. Auf den weiteren Führungsebenen, d.h. bei den Managern, die sich auf unseren Vorstand beziehen, liegt der Frauenanteil bei 22%. In der STARK Gruppe sind 25% der Mitglieder des Exekutivausschusses Frauen (3 Frauen: 12 Männer); auf der Ebene der Geschäftsleitung ist das Geschlechterverhältnis 50/50 (1 Frau: 1 Mann), und im Verwaltungsrat der STARK Gruppe sind 20% Frauen.

Unser Ziel für den Verwaltungsrat im Jahr 2024 wurde noch nicht erreicht, da dem Verwaltungsrat der STARK Gruppe derzeit fünf Mitglieder angehören, aber nur eine Frau. Nach dem Eigentümerwechsel im Jahr 2021 wurde ein neuer Verwaltungsrat für die STARK Gruppe eingerichtet, der zwei Sitze für die STARK Gruppe und drei Sitze für CVC Capital Partners umfasst. Die STARK Gruppe hat derzeit zwei Vertreter im Verwaltungsrat, die von einer Frau und einem Mann gehalten werden. Wir werden weiterhin das Bewusstsein für die Vielfalt im Vorstand schärfen, um unser Ziel von 30% bis 2024 zu erreichen, da wir sicherstellen wollen, dass die Diskussionen auf allen Managementebenen, einschließlich unseres Vorstands, verschiedene Perspektiven auf das Geschäft, die Branche, unsere Mitarbeitenden, die Führung und die Gesellschaft als Ganzes umfassen.

Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts im Unternehmen, wie in unserer Personalpolitik und unserem D&I-Handbuch beschrieben. Um unsere Ziele für 2024 auf Managementebene zu erreichen und unsere hohe Frauenquote von 25% aufrechtzuerhalten, überwachen wir weiterhin unseren Einstellungsprozess, um sicherzustellen, dass wir weibliche Kandidaten in der Pipeline haben. Wir fordern unsere externen Rekrutierungspartner nachdrücklich auf, vielfältige Kandidaten zu präsentieren. Darüber hinaus haben wir uns zum

Ziel gesetzt, einen Frauenanteil von 30% bei den Auszubildenden anzustreben.

Im Jahr 2022 trat die STARK Gruppe dem UN Global Compact Target Gender Equality Accelerator Programm bei, um unsere Bemühungen in diesem Bereich weiter auszubauen, unsere Umsetzung der Women's Empowerment Principles zu vertiefen und unseren Beitrag zum SDG 5.5 zu stärken.

Engagement für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration

Der Wert der Chancengleichheit ist in die Art und Weise eingebettet, wie wir unsere Geschäfte führen und Talente in der gesamten Gruppe binden. STARK Dänemark und STARK Deutschland haben sich dem Gender Diversity Pledge des dänischen Industrieverbands (DI) bzw. der deutschen Charta der Vielfalt verpflichtet. Gleichzeitig hat sich Beijer Byggmaterial der schwedischen Charta der Vielfalt verpflichtet.

Im Jahr 2022 wurde das Bekenntnis von STARK Deutschland zur Charta der Vielfalt durch eine erneute Unterzeichnung durch das Top-Management-Team bekräftigt, um allen Mitarbeitenden zu verdeutlichen, dass STARK Deutschland bestrebt ist, sich als respektvoller und integrativer Arbeitsplatz weiterzuentwickeln, unabhängig von Alter, ethnischen Hintergrund und Nationalität, Geschlecht und Geschlechtsidentität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Dies wurde durch kontinuierliche Aktualisierungen der Daten zur Vielfalt in der Personalabteilung, im Management und in den Vorstandssitzungen weiterverfolgt.

Darüber hinaus wurde ein Workshop zu den Themen Vielfalt, Integration und Unternehmenskultur im Rahmen des nationalen HR-Meetings abgehalten um Maßnahmen und Initiativen zu diskutieren. Künftig werden Schulungen für Führungskräfte auch die Themen Vielfalt,

Gleichberechtigung und Inklusion umfassen, um sicherzustellen, dass die Agenda von den Führungskräften des Unternehmens vorangetrieben wird und in der Kultur von STARK Deutschland verankert ist. Mit 39 verschiedenen Nationalitäten in der Belegschaft von STARK Deutschland war eine der im Jahr 2022 umgesetzten Initiativen zur Inklusion die Bereitstellung von Unternehmenshandbüchern in acht Sprachen, um das Engagement für Inklusion und die Vielfalt der Kulturen und Nationalitäten zu zeigen.

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit

Wir haben eine Projektgruppe für Lohngleichheit eingerichtet, die eine Untersuchung auf der Grundlage einer von Beijer Byggmaterial im Jahr 2022 durchgeführten Lohngleichheitsanalyse durchführen soll. Die Gruppe wird für jeden unserer Geschäftsbereiche eine individuelle Analyse durchführen, um die Lohngleichheit zu gewährleisten und Maßnahmen und Bewusstsein zu schaffen, wenn es Bereiche gibt, in denen wir handeln müssen.

Alter und Nationalität als Schwerpunktbereiche für 2023-2024

Wir haben unseren Fokus auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration erweitert. Wir planen, uns im Jahr 2023 stärker auf die Vielfalt in Bezug auf Alter und Nationalität zu konzentrieren und Mechanismen und Schulungen zu schaffen, um einen integrativen Arbeitsplatz zu fördern. STARK Deutschland hat verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Vielfalt und Integration in Bezug auf Alter und Nationalität eingeleitet, und unsere Erfahrungen aus diesen Initiativen werden dazu beitragen, einen strukturierten Ansatz auf Konzernebene weiterzuentwickeln.



HOHES NIVEAU DER LOHNGLEICHHEIT LOHN IN BEIJER BYGGMATERIAL

In Schweden gibt es seit vielen Jahren Rechtsvorschriften zur Lohngleichheit. Alle Arbeitgeber verfolgen und vergleichen die Gehälter von Männern und Frauen in gleichen und gleichwertigen Positionen, um unerklärliche Lohnunterschiede zu ermitteln. Anhand eines strukturierten Ansatzes in Zusammenarbeit mit unserem externen Partner für Personalanalysen konnte Beijer Byggmaterial feststellen, dass unser Equal-Pay-Index weit über dem schwedischen Richtwert von 95,8 und nahe an 100 lag, was auf ein hohes Maß an Lohngleichheit hindeutet.

MITARBEITENDENENGAGEMENT & KOMPETENZENTWICKLUNG

Das Niveau des Engagements und der Kompetenz unserer Mitarbeitenden sind für die STARK Gruppe entscheidend, um die strategischen Ziele zu erreichen, die Kundentreue zu erhalten und die Nachhaltigkeit des Unternehmens insgesamt zu sichern.



GROW@STARK FÜHRUNG PROGRAMM

Im Jahr 2022 startete STARK Suomi GROW@STARK, ein einjähriges Führungsprogramm, das auf den Grundlagen und Prinzipien des STARK Gruppe Leadership Development Programme (LDP) aufbaut. Mitarbeitenden, die eine Führungsposition anstreben, wurden ermutigt, sich für das Programm zu bewerben. Es gingen 25 Bewerbungen ein, von denen 13 in das Programm aufgenommen wurden, wobei die Geschlechter ausgewogen vertreten waren. Mehrere Programmteilnehmer sind bereits in Positionen als Filial- oder Vertriebsleiter aufgestiegen.

Das GROW@STARK-Konzept wird derzeit in STARK Dänemark umgesetzt und ist in Beijing Byggmaterial geplant.

Engagement

Schulung und Kompetenzentwicklung sind für die STARK Gruppe eine ständige Aufgabe, um ein hohes Maß an Engagement und Kompetenz der Mitarbeitenden sicherzustellen. Wir messen und berichten über die wichtigsten sozialen Leistungsindikatoren in den Bereichen Gleichstellung und Engagement, um Fortschritte in diesen Bereichen sicherzustellen.

Im November 2022 führten wir TeilUs! durch, unsere jährliche Umfrage zum Engagement in allen Geschäftsbereichen. Für STARK Deutschland war dies das zweite Mal, dass sie an der Umfrage teilgenommen haben. Herausforderungen, Ursachen und Verbesserungen wurden identifiziert und Aktionspläne zur Umsetzung von Verbesserungen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene initiiert.

Der Wert für das Mitarbeitendenengagement (Zufriedenheit und Motivation) wurde mit 74 Punkten gemessen und liegt damit auf dem gleichen Niveau wie im letzten Jahr, aber einen Punkt niedriger als 2020. Zum Vergleich: Der Branchendurchschnitt liegt bei 71. Obwohl unser Wert seit 2020 aufgrund der Übernahme von STARK Deutschland gesunken ist, liegen wir damit über dem Branchendurchschnitt.

Die STARK Gruppe hat in unserer Umfrage zum Engagement im Scope Loyalität 80 Punkte erreicht. Wir wollen diesen Wert erhöhen, um unser Ziel von 82 zu erreichen, indem wir eine breite Palette von Verbesserungsmaßnahmen umsetzen, die durch die Umfrage, unseren DE&I-Rat und andere Initiativen ermittelt wurden.

Wir wissen, dass wir die Zufriedenheit und

STARK Gruppe Engagement der Mitarbeitenden Umfrageergebnis

Zufriedenheit und Motivation

Ziel: Ergebnis von 76

2022	74	
2021	74	
2020 ¹	75	

Loyalität

Ziel: Ergebnis von 82

2022	80	
2021	83	

Beteiligungsquote (%)

Ziel: Teilnahmequote an der Umfrage von 85%

2022	83	
2021	81	
2020 ¹	91	

1. Nur nordische Länder

Motivation unserer Mitarbeitenden am besten verbessern können, wenn wir auf die Ergebnisse der Umfrage reagieren. Daher überwachen wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden mit dem Follow-up-Prozess der Vorjahresumfrage und haben uns ein Ziel von 75 gesetzt. In der Umfrage von 2022 erhielt STARK Gruppe eine Punktzahl von 70, was eine Steigerung von 2 Punkten



UNSERE ZIELE 2024

Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Motivation Ergebnis von 76

Loyalität der Mitarbeitenden Ergebnis von 82

Teilnahme an der Umfrage Satz von 85%

UNSERE PRINZIPIEN

Wir sind bestrebt, auf das Feedback unserer Mitarbeitenden aus unserer Umfrage zum Engagement zu hören und in den Bereichen zu handeln, in denen Verbesserungen erforderlich sind.

UNSERE AMBITIONEN

Wir wollen der beliebteste Arbeitsplatz in der Branche sein und investieren in unsere Mitarbeitenden, um unsere Zukunft zu gestalten, indem wir ihnen Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Wir leben unsere Werte und behandeln unsere Mitarbeitenden mit Anstand, Verständnis, Respekt und schätzen Vielfalt.

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- Personalpolitik
- Handbuch für Vielfalt und Integration
- Verhaltenskodex

ZIEL FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- 4. Qualität der Bildung

"Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden, die innerhalb der STARK Gruppe die Position, die Rolle oder die Organisation wechseln wollen, indem wir Aufstiegsmöglichkeiten für alle verfügbaren Positionen anbieten."

gegenüber dem Vorjahr bedeutet und einen guten Fortschritt und einen Schritt in die richtige Richtung auf unser Ziel hin darstellt.

Wir sehen einen stetigen Fortschritt bei den Aktionspunkten. In der Umfrage von 2019 meldeten beispielsweise 39% Verbesserungspotentiale, die sie mit ihrem Team bearbeiten wollten. Im Jahr 2020 war diese Zahl auf 48% gestiegen. In der jüngsten Umfrage für 2022 haben wir 62%, die sich aktiv registrieren und mit ihren Teams an der Verbesserung der verbesserungsbedürftigen Bereiche arbeiten, so die Umfrage. Die Teilnahmequote an der Umfrage lag bei 83%, was einen Anstieg um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Wir werden uns weiterhin auf verschiedene Kommunikationsmaßnahmen konzentrieren, um eine hohe Teilnahmequote zu gewährleisten.

Entwicklung von Kompetenzen

Manager und Führungskräfte spielen eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung von Mitarbeitendenkompetenzen. Daher investieren wir Zeit und Ressourcen, um unseren Managern die Fähigkeiten und das Verständnis zu vermitteln, die für den Aufbau und die Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfelds erforderlich sind, das Wachstum begünstigt. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens ein Leistungsgespräch pro Jahr, wobei wir empfehlen, diese Gespräche regelmäßiger zu führen.

Entwicklung kann in vielen Formen stattfinden, z. B. in Form von Schulungen durch interne und externe Ausbilder, in Form von On-the-Job-Schulungen, die von einem Kollegen oder einem Vorgesetzten begleitet werden oder einfach durch die Erweiterung der täglichen Aufgaben über die Grenzen der Kompetenzen des Mitarbeitenden hinaus. Eine Tätigkeit außerhalb der eigenen Komfortzone oder ein funktionsübergreifendes Projekt kann eine Person viel mehr fördern als eine Ausbildung im Klassenzimmer.

Wir bieten auch eine Vielzahl von Online-Kursen an, die von unserem Online-Lernmanagementsystem unterstützt werden. Im Jahr 2022 waren 450 E-Learning-Module auf der E-Learning-Plattform der STARK Gruppe aktiv, was einen deutlichen Anstieg von 59% gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Insgesamt wurden 60.885 E-Learning-Module abgeschlossen, was vor allem auf die verstärkten Online-Schulungsaktivitäten in unseren deutschen, norwegischen und schwedischen Geschäftseinheiten zurückzuführen ist.

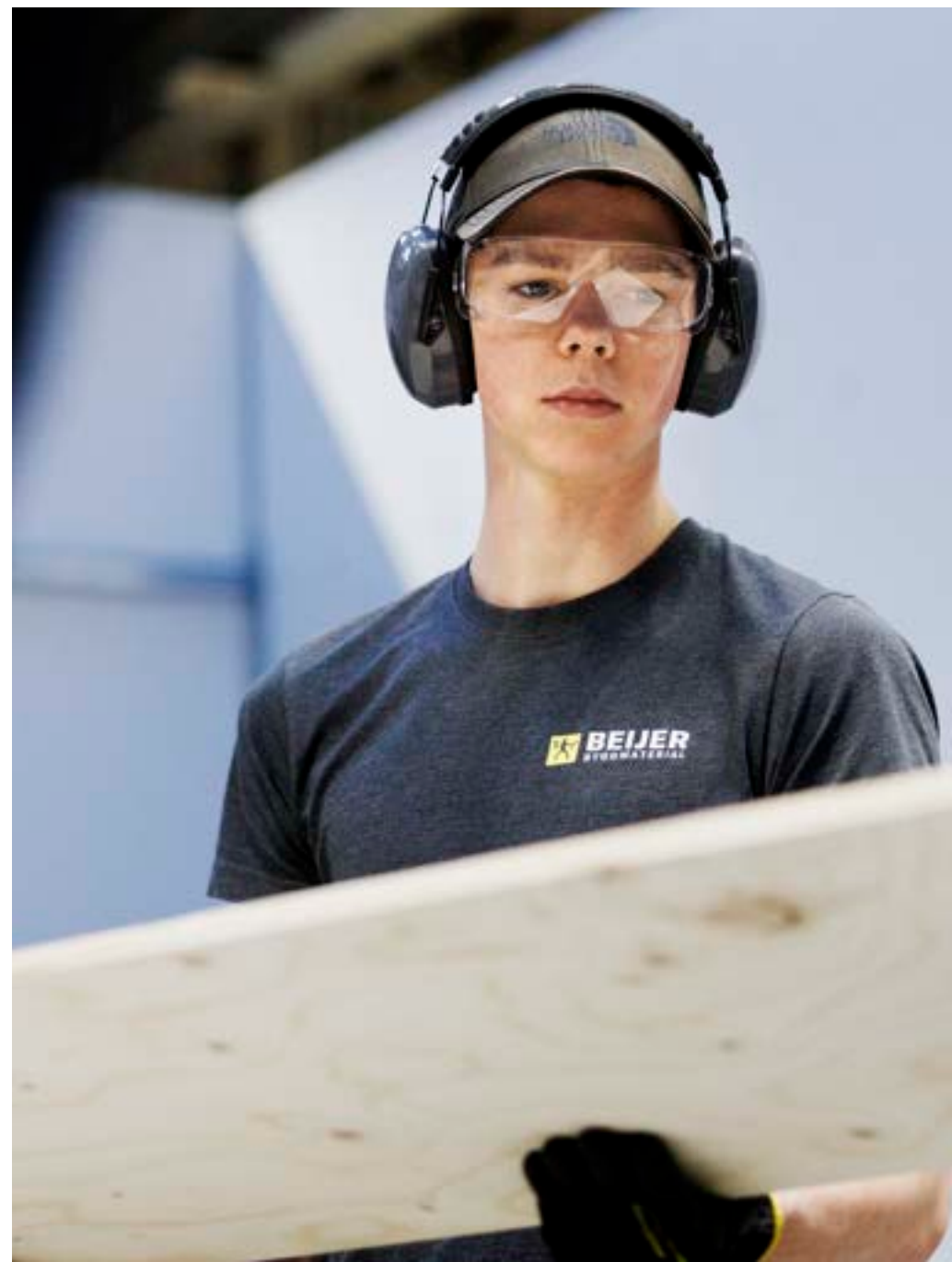
Im Jahr 2022 haben wir 22.347 Stunden an Schulungen vor Ort durchgeführt, was einen Anstieg von 39% gegenüber 2021 bedeutet. Insgesamt wurden 44.487 Schulungsstunden absolviert, was 3,4 Schulungsstunden pro Mitarbeitenden entspricht. Die Daten umfassen Online- und Vor-Ort-Schulungen (Kompetenz-, Produkt-, Management- und Führungsschulungen).

Interne Beförderungen

Interne Beförderungen sind wichtig, um wertvolle Mitarbeitenden zu motivieren und zu halten. Daher unterstützen wir Mitarbeitenden, die innerhalb der STARK Gruppe die Position, die Rolle oder die Organisation wechseln möchten, indem wir für alle verfügbaren Positionen Beförderungsmöglichkeiten anbieten. Darüber hinaus wird ein neues Führungsprogramm, GROW@STARK, eingeführt, um interne Beförderungen ins Management zu fördern.

Einarbeitungsprozess

Alle Geschäftsbereiche verfügen über ein umfassendes Einarbeitungsprogramm, das neuen Mitarbeitenden hilft, ihre Aufgaben und Unternehmensprozesse zu verstehen und ein integrierter Teil der Unternehmenskultur zu werden. Unser Verhaltenskodex sowie Gesundheits-, Sicherheits- und Nachhaltigkeitsthemen machen einen großen Teil des Onboarding-Programms aus. Diese Themen unterstützen unsere Unternehmenswerte und sind der Schlüssel zu unserem langfristigen Erfolg.



ARBEITNEHMERRECHTE

Wir sind entschlossen, konstruktive Beziehungen zu unseren Mitarbeitenden zu pflegen und die grundlegenden Arbeitsrechte zu achten und zu unterstützen.

Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen

Die STARK Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung der Menschenrechte, die von der ILO wurden. Dazu gehören die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Recht, nicht Opfer von Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder

Diskriminierung zu werden. Darüber hinaus wird in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten ausdrücklich darauf hingewiesen, dass wir von unseren Lieferanten erwarten, dass sie sich zur Einhaltung der gleichen Standards in unserer Lieferkette verpflichten.

Die STARK Gruppe hält sich an alle gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen. In den Geschäftsbereichen, in denen die meisten unserer Mitarbeitenden unter Kollektivvereinbarungen fallen, arbeiten wir mit den Vertretern zusammen und erkennen an, dass unsere Mitarbeitenden sich gewerkschaftlich organisieren und vertreten können, und ermutigen sie zu konstruktiven Streitbeilegungsverfahren. Darüber hinaus informieren und konsultieren wir Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertreter, wenn sich wesentliche Änderungen ergeben, je nach Thema und lokaler Kultur über lokale Betriebsräte oder andere Kanäle.

Die STARK Gruppe richtet derzeit über ein spezielles Verhandlungsgremium einen Europäischen Betriebsrat ein, der sich aus Vertretern der STARK Gruppe-Zentrale (Personal- und Rechtsabteilung), Mitarbeitenden der einzelnen Geschäftsbereiche und ausgewählten Beratern zusammensetzt. Der Europäische Betriebsrat ist ein Resonanzboden für alle Beschäftigten in ganz Europa. Bis Januar 2023 muss eine Vereinbarung über die Arbeit und den Betrieb des Europäischen Betriebsrats vorliegen.

Weitere Informationen zu Fragen der Arbeitnehmerrechte finden Sie in den Abschnitten Gesundheit und Sicherheit, Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration sowie Ethisches Verhalten und Menschenrechte in der Lieferkette.



UNSERE ZIELE 2024

Bitte beachten Sie die Abschnitte Gesundheit und Sicherheit, Diversity, Gleichberechtigung und Eingliederung sowie Ethisches Verhalten und Menschenrechte in der Lieferkette in Bezug auf relevante Arbeitsrechtsfragen.

UNSERE PRINZIPIEN

Bitte beachten Sie die Abschnitte Gesundheit und Sicherheit, Diversity, Gleichberechtigung und Eingliederung sowie Ethisches Verhalten und Menschenrechte in der Lieferkette in Bezug auf relevante Arbeitsrechtsfragen.

UNSERE AMBITIONEN

Achtung der Arbeitnehmerrechte und Ergreifung von Maßnahmen zur Arbeitsbedingungen für alle Menschen zu verbessern die in unseren Betrieben arbeiten.

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- Personalpolitik
- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Gesundheits- und Sicherheitspolitik

ZIELE DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG

- 8 menschenwürdige Arbeits- und Wirtschaftswachstum
- 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



ETHISCHES VERHALTEN & MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

Wir pflegen eine starke Partnerschaft mit unseren Lieferanten, und eine nachhaltige Lieferkette ist für unseren gemeinsamen Erfolg entscheidend. Wir ermutigen unsere Lieferanten, den Global Compact der Vereinten Nationen zu unterzeichnen oder zumindest die zehn Prinzipien in den vier Schwerpunktbereichen Menschenrechte, Arbeit, Korruptionsbekämpfung und Umwelt einzuhalten.



PILOTIERUNG EINES EXTERNEN ESG-LIEFERANTEN BEWERTUNGSSYSTEM

Im Jahr 2022 haben wir ein ESG-KI-Screening-Tool getestet, mit dem wir die ESG-Leistung unserer Geschäftspartner bewerten und verfolgen können. Das Pilotprojekt hat uns geholfen, einen Überblick über das ESG-Ranking unserer Lieferanten zu gewinnen und Erkenntnisse über die Auswirkungen unserer ESG-Ausgaben zu gewinnen. Derzeit testen wir, wie diese Lösung in unseren Sorgfaltsprüfungsprozess für Menschenrechte integriert werden kann, um Menschenrechtsverletzungen bei unseren mehr als 10.000 Lieferanten zu erkennen.

Unterstützung von Menschenrechten in der Lieferkette

Wir sind uns bewusst, dass die von uns bezogenen Produkte durch die Bemühungen von Menschen, die in den verschiedenen Branchen rund um den Globus arbeiten, verfügbar sind. Daher sind wir bestrebt, unsere Produkte unter Berücksichtigung ethischer Belange und der Menschenrechte zu beschaffen, um sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der gesamten Lieferkette zu unterstützen. Die STARK Gruppe verpflichtet sich, die grundlegenden Rechte der Arbeitnehmer in der Lieferkette im Einklang mit den international vereinbarten Menschen- und Arbeitsrechtskonventionen zu wahren, wie im Verhaltenskodex für Lieferanten der STARK Gruppe festgelegt. Dementsprechend erwartet die STARK Gruppe von ihren Lieferanten, dass sie die internationalen Arbeitsnormen, wie sie in den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen festgelegt sind, respektieren und einhalten sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beachten.

Produktintegrität

Die STARK Gruppe Trade Compliance and Sanctions Policy soll sicherstellen, dass die STARK Gruppe alle geltenden Sanktionen und Gesetze zur Export- und Importkontrolle einhält. Bei internationalen Verstößen und der Nichteinhaltung von Sanktionsverpflichtungen verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz. Im Jahr 2022 haben wir einen neuen Verhaltenskodex für Lieferanten der STARK Gruppe eingeführt, der die Mindestanforderungen und unsere längerfristigen Ziele für unsere Lieferanten festlegt und die Grundlage für unseren Prozess der Produktintegrität und der Sorgfaltsprüfung in der Lieferkette bildet. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist eines der Grundprinzipien des Verhaltenskodex für Lieferanten der STARK Gruppe.

Der Produktintegritätsprozess von STARK Sourcing bietet allen Kollegen in der Beschaffung einen einfachen und effizienten Ansatz zur Einhaltung der Produktintegritätspolitik der STARK Gruppe. Darüber hinaus bietet das Verfahren zur Bewertung der Produktintegrität Einblicke in die finanzielle Gesundheit, ethische Bedenken und die Einhaltung von Verträgen. Im Jahr 2022 haben 100 % aller neu abgeschlossenen Verträge die Bewertung der Produktintegrität durchlaufen und bestanden und 100 % der anvisierten Lieferanten haben rechtliche Bedingungen unterzeichnet, einschließlich der Erfüllung des Verhaltenskodex der STARK Gruppe.

Sorgfaltspflicht in der Lieferkette

Mit der Umsetzung des norwegischen Transparenzgesetzes und des deutschen Gesetzes über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen in Lieferketten, die am 1. Juli 2022 bzw. am 1. Januar 2023 in Kraft treten, erleben wir einen schnell wachsenden regulatorischen Druck auf die Transparenz in der Lieferkette und die Sorgfaltspflicht und wir bereiten uns derzeit auf die Umsetzung der neuen EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflicht für Umwelt- und Menschenrechtsfragen vor. Im Laufe des Jahres 2022 haben wir mit einem externen Partner ein erweitertes ESG-Screening unserer Lieferanten durchgeführt, das als Grundlage für unsere weitere Due-Diligence-Arbeit dient.

Wir haben eine Menschenrechtsprüfung eingeleitet. Dieser Prozess deckt alle unsere Aktivitäten und unsere gesamte Wertschöpfungskette ab. Als Ergebnis dieses Prozesses haben wir einen eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt, in dem wir unsere Haltung zu den Menschenrechten und die damit verbundenen Erwartungen an unsere Lieferanten klar darlegen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist integraler Bestandteil der rechtlichen Standardbedingungen für die Zukunft.



UNSERE ZIELE 2024

100% der Verträge bestandenes Produktintegritätsverfahren

UNSERE PRINZIPIEN

Wir verpflichten uns, unsere Produkte von finanziell gesunden, zuverlässigen Partnern zu beziehen, die ethisch und verantwortungsbewusst handeln, ohne die Arbeits- und Menschenrechte oder die Umwelt zu gefährden.

UNSERE AMBITIONEN

Unsere Größe und enge Beziehung zu vertrauenswürdigen Lieferanten gibt uns die Möglichkeit, die nachhaltige Entwicklung in der Lieferkette voranzutreiben, indem wir die ESG-Leistung der Lieferanten durch Wissensaustausch und klare Erwartungen verbessern.

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Verhaltenskodex
- Personalpolitik
- Politik zur Einhaltung von Handelsbestimmungen und Sanktionen

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- 10 Geringere Ungleichheiten
- 12 Verantwortungsvoller Konsum und Produktion
- 15 Leben an Land
- 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



GESCHÄFTS- FÜHRUNG

Wir glauben, dass eine gute Geschäftsführung eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Nachhaltigkeits- und Geschäftsstrategie ist.

Dieser Abschnitt beschreibt unsere Grundsätze und unsere Ambitionen in den Bereichen Geschäftsführung, Datenethik, Steuerverantwortung und unsere Rolle als Bildungspartner und Unternehmensbürger.



GESCHÄFTSFÜHRUNG

Bodenständigkeit ist ein Schlüssel unserer Art und Weise Geschäfte zu machen. Wir haben null Toleranz gegenüber Betrug, Bestechung, Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten. Klare Kontrollprozesse und ein vertrauliches Whistleblower-System werden eingerichtet, um negative Auswirkungen zu überwachen und abzumildern.

Null Toleranz gegenüber Betrug, Bestechung und Korruption

Betrug, Bestechung und Korruption untergraben die Grundwerte der STARK Gruppe und unsere Fähigkeit, mit Anstand, Ehrlichkeit und Integrität zu handeln und die geltenden gesetzlichen Bestimmungen und den Verhaltenskodex der STARK Gruppe einzuhalten.

Unser Compliance-Programm zur Bekämpfung von Betrug, Bestechung und Korruption gibt den Rahmen vor, wie wir mit Betrugs-, Bestechungs- und Korruptionsrisiken innerhalb unserer Wertschöpfungskette im Zusammenhang mit der Interaktion mit Lieferanten und Kunden umgehen. Unsere Richtlinien, zugrundeliegenden Handbücher und Leitlinien sind aktive Managementinstrumente zur Minimierung dieser Risiken und sind in unserem Compliance-Programm der Gruppe strukturiert.

Das Compliance-Programm umfasst vier Schlüsselemente:

- 1) Richtlinien, Verfahren und Verhaltensstandards
- 2) Kommunikation und Whistleblowing
- 3) Schulung und Ausbildung
- 4) Interne Überwachung und Auditierung

Klare schriftliche Richtlinien, Handbücher und Leitlinien fördern die Einheitlichkeit der

Compliance innerhalb der Gruppe und stellen sicher, dass die Mitarbeitenden wissen, wie sie die geltenden Regeln und Vorschriften einhalten müssen. Von Führungskräften und Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie proaktiv und zeitnah kommunizieren, sei es, dass sie Fragen zur Compliance stellen, Probleme melden oder ethische Bedenken ansprechen. Im Jahr 2022 wurde das Schulungsmodul "Betrug, Bekämpfung von Bestechung und Korruption" 42% der gesamten Belegschaft zugeteilt und wurde bisher von 93% abgeschlossen.

Förderung eines wettbewerbsfähigen Umfelds

Bei STARK Gruppe begrüßen wir den freien und offenen Wettbewerb und tolerieren keine wettbewerbswidrigen Praktiken. Wir ermutigen und fördern ein wettbewerbsorientiertes Umfeld, in dem die Marktteilnehmer frei sind, Produkte und Dienstleistungen zum Nutzen der Verbraucher zu kaufen und zu verkaufen. Zugleich konkurrieren wir mit Integrität und Fairness.

Die STARK Gruppe hält sich an alle geltenden Wettbewerbsgesetze. Wir glauben, dass die Wirtschaft und die Verbraucher von gleichen Wettbewerbsbedingungen profitieren, die verschiedene Produkte und Dienstleistungen zu Marktpreisen umfassen. Die Wettbewerbsgesetze schützen diesen effektiven Wettbewerb, um offene und dynamische Märkte zu schaffen und Produktivität, Innovation und Wertschöpfung zu steigern. Das STARK Gruppe Competition Law Compliance Programme gibt den Rahmen für die Einhaltung des Wettbewerbsrechts in allen relevanten Geschäftsbereichen vor. Wir haben Richtlinien, Handbücher und Leitlinien eingeführt, um Führungskräften und Mitarbeitenden ein Verständnis für die Einhaltung des Wettbewerbsrechts zu vermitteln und sensible Situationen, Problembereiche und Verhaltensweisen, die als wettbewerbswidrig angesehen werden könnten, zu identifizieren. Die Handbücher behandeln die Bereiche Handelsverträge, Fusionen und Übernahmen, Veranstaltungen und

Networking sowie Razzien. Das Programm zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts ist auf die gleiche Weise aufgebaut wie das Programm zur Einhaltung von Betrugs-, Bestechungs- und Korruptionsvorschriften der Gruppe. Im Jahr 2022 wurde das E-Learning-Modul "Wettbewerbsrecht" 38% der Gesamtbelegschaft zugeteilt und ist derzeit von 93% absolviert worden.

Interne Kontrollverfahren

Der Gruppenleiter für interne Kontrollen und Enterprise Risk Management arbeitet mit den Prüfern der lokalen Geschäftseinheiten zusammen, um Finanzkontrollen, Risiken und IT-spezifische Fragen innerhalb des Risiko- und Kontrollrahmens der Gruppe zu überwachen, einschließlich Whistleblowing. Der Prüfungsausschuss wird über Fortschritte und Ergebnisse sowie über Risikobewertungen, Maßnahmen zur Risikominderung und Folgemaßnahmen zu den Feststellungen der Prüfer informiert.

Whistleblower-Prozess

Die Politik der offenen Tür ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Anliegen vorzubringen. Sollten sich unsere Mitarbeitenden aus irgendeinem Grund nicht wohl dabei fühlen, ihre Bedenken mit dem lokalen Management zu besprechen, sind die Personal- und Rechtsabteilungen der einzelnen Geschäftsbereiche entsprechend geschult. Speak Up! ist ein vertraulicher und anonymer Whistleblower-Prozess, der es allen Beteiligten ermöglicht, ihre Bedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen zu äußern. Das Speak Up!-System wird in unserem Verhaltenskodex erwähnt und ist unter <https://starkGruppe.whistleblownetwork.net> verfügbar oder kann als "Speak Up!"-App auf ein Smartphone heruntergeladen werden. Das Speak Up!-System wird das ganze Jahr über überwacht, und alle Meldungen von Whistleblowern werden untersucht. Die Einzelheiten der Fälle werden streng vertraulich behandelt, und die gesamte Dokumentation wird in dem von Dritten bereitgestellten Hinweisgebersystem aufbewahrt.



UNSERE ZIELE 2024

100% der zugewiesenen Mitarbeitenden haben den Produktintegritäts-Prozess "Wettbewerbsrecht" und "Betrug, Bestechung und Korruption" per e-Learning Schulung absolviert

UNSERE GRUNDSÄTZE

Wir haben null Toleranz gegenüber Betrug, Bestechung und Korruption und fördern ein Wettbewerbsumfeld.

UNSERE ANSPRÜCHE

Wir handeln mit Ehrlichkeit und Integrität und die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und dem Verhaltenskodex der STARK Gruppe.

UNTERSTÜTZENDE MASSNAHMEN

- Richtlinie zum Wettbewerbsrecht
- Betrugs-, Anti-Korruptions- und Korruptionspolitik
- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten

ZIEL FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

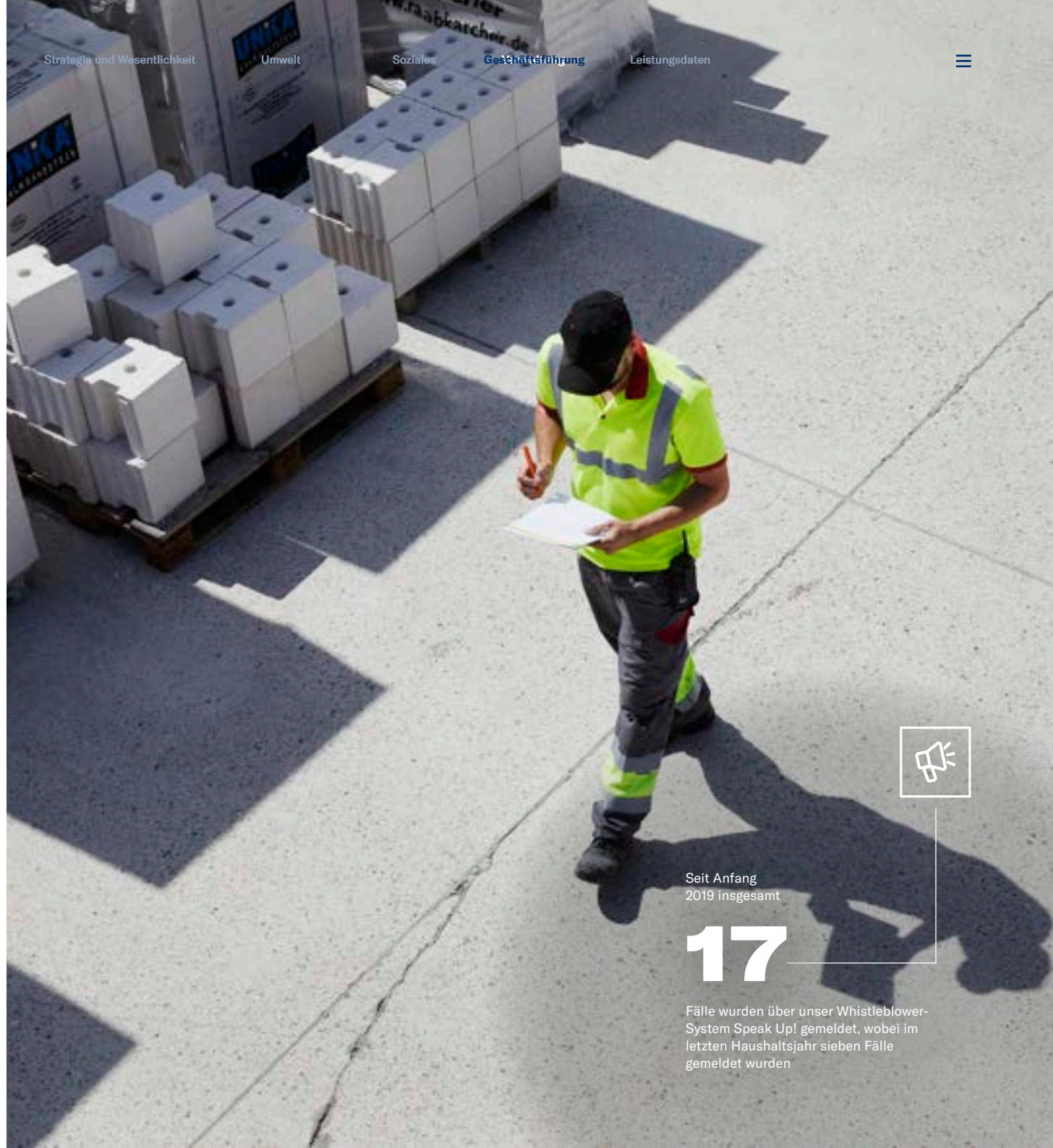
Die Vorfälle werden an den Prüfungsausschuss gemeldet, wo das Whistleblower-Verfahren ein wiederkehrendes Thema bei allen Sitzungen des Prüfungsausschusses ist. Seit Anfang 2019 wurden insgesamt 17 Fälle über Speak Up! gemeldet, davon sieben im vergangenen Geschäftsjahr. Vier dieser Fälle waren allgemeiner Natur und wurden der örtlichen Personalabteilung gemeldet. Drei Fälle waren nicht begründet.

Vergütung & Entlohnung von Führungskräften

Die STARK Gruppe zahlt faire Löhne und belohnt gute Leistungen. Die Vergütung der Mitarbeitenden orientiert sich am Marktniveau, an der Leistung und gegebenenfalls an Tarifverträgen. Die allgemeine Ausrichtung der Vergütung und Leistungen wird durch den Vergütungsausschuss der STARK Gruppe festgelegt. Alle Vergütungsentscheidungen stehen im Einklang mit den Konzernrichtlinien und der Gesetzgebung. Die Vergütung der Führungskräfte der STARK Gruppe ist seit 2021 an die Nachhaltigkeitsleistung der STARK Gruppe gekoppelt, um den Fokus und den kontinuierlichen Fortschritt bei ESG-Themen sicherzustellen.

ESG-verknüpftes Darlehen

Im Januar 2021 wurde die Übernahme der STARK Gruppe durch den CVC Capital Partners Fund VII durch ein nachhaltigkeitsbezogenes Darlehen und eine revolvingende Kreditfazilität finanziert, einschließlich einer ESG-Marge (Environmental Social Governance), die die Darlehensmarge an unsere Fähigkeit bindet, unsere Kohlenstoffemissionsziele zu erreichen. Nach der Verringerung der Emissionen im Jahr 2022 konnten wir die Zinskosten für unser ESG-gebundenes Darlehen um 0,6 Mio. EUR senken. Die durch den ESG-Rabatt erzielten Zinseinsparungen wurden einem Pilotprojekt in Dänemark und Deutschland zugewiesen, bei dem die Gas- und Ölheizungen in vier Filialen auf elektrische Wärmepumpen und Solarzellen umgestellt werden, um weitere Fortschritte bei der Erreichung unserer Kohlenstoffziele zu erzielen.



Seit Anfang
2019 insgesamt

17

Fälle wurden über unser Whistleblower-System Speak Up! gemeldet, wobei im letzten Haushaltsjahr sieben Fälle gemeldet wurden

DATENETHIK

Wir begrüßen die Digitalisierung und die Möglichkeiten, die sie mit sich bringt. Wir verpflichten uns zu hohen ethischen Standards bei der Handhabung, Nutzung und Verarbeitung von Daten und zur Unterstützung angemessener Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz vorhandener Daten und zur ständigen Verbesserung unserer Informationssicherheit.

Ethische Nutzung von Daten

Wir erkennen an, dass die Privatsphäre und der Schutz von Daten ein grundlegendes Menschenrecht ist. Daten sind ein wichtiger Geschäftswert für die STARK Gruppe, und wir streben nach hohen ethischen Standards bei der Handhabung, Nutzung und Verarbeitung von Daten. Wir sammeln ständig Daten über Kunden, Mitarbeitenden und Lieferanten, haben aber nicht die Absicht, mit Daten zu handeln.

Wir verfügen über Verfahren zum Schutz von Daten, um eine unerwünschte Offenlegung zu vermeiden, die dem Geschäftsbetrieb der STARK Gruppe, unseren Partnern oder anderen Interessengruppen schaden könnte. Die STARK Gruppe verfügt derzeit nicht über eine Datenethik-Richtlinie, plant aber, eine solche im Laufe des Jahres 2023 einzuführen. Derzeit enthält unsere Richtlinie für Datenverarbeitungsvereinbarungen klare Anforderungen an Drittanbieter und Stakeholder zur Einhaltung von Datenschutz und -ethik.

Schutz personenbezogener Daten

Die Privatsphäre des Einzelnen ist uns wichtig, und wir sind ständig bemüht, unsere Prozesse an die Datenschutzbestimmungen anzupassen, um die Vertraulichkeit und Integrität der Daten zu

gewährleisten.

Die STARK Gruppe verarbeitet personenbezogene Daten ihrer Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten. Diese Verwendung personenbezogener Daten wird durch unsere "Records Management and Personal Data Protection Policy" geregelt. Diese Richtlinie wird wiederum durch eine Reihe von Richtlinien, Prozessen und Standard-Kommunikationsmaterialien unterstützt, die von der STARK Gruppe zur Unterstützung aller Geschäftsbereiche entwickelt wurden und ständig angepasst werden. Alle Daten, ob personenbezogene oder geschäftliche Daten, werden durch robuste Sicherheitsmerkmale geschützt.

STARK Gruppe hat darüber hinaus einen jährlichen DSGVO-Aktivitätsplan, der sich mit Themen befasst, um die Sensibilisierungsschulung und das Compliance-Niveau in der gesamten Gruppe stetig zu verbessern. Im Jahr 2022 umfasste dies die Einführung von Tools zur Erleichterung der Risikobewertung, z. B. in Bezug auf Datenverarbeitungsvereinbarungen, Sensibilisierungskampagnen durch Plakate und Town Hall Meetings, die Implementierung eines Zugriffsmanagementverfahrens, Fachschulungen, z. B. in Privacy by Design und Default, sowie regelmäßige DSGVO-Community-Treffen. Die STARK DSGVO-Gemeinschaft besteht aus Fachleuten aus Funktionsbereichen wie der Rechtsabteilung und der IT-Abteilung, die für die Förderung und den Schutz unserer Richtlinie verantwortlich sind.

Informationssicherheit

STARK Gruppe hat sich verpflichtet, angemessene Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen zu ergreifen, um das Unternehmen vor verschiedenen Informationssicherheitsrisiken zu schützen. STARK Gruppe ist sich bewusst, dass Cyberangriffe das Potenzial haben, alle un-

sere Geschäftsaktivitäten zu stören. Aus diesem Grund hat die STARK Gruppe ein mehrjähriges Informationssicherheitsprogramm eingeführt. Die STARK Gruppe hat die erste Phase des Informationssicherheitsprogramms erfolgreich durchgeführt, einschließlich erheblicher Investitionen in modernste Informationssicherheitstechnologien, wodurch die Kosten gesenkt, die Effizienz verbessert und die Effektivität erhöht wurden. Die Umsetzung war in der gesamten STARK Gruppe dank der engen Zusammenarbeit mit Partnern erfolgreich.

Die übergreifende Informationssicherheitsstrategie gewährleistet einen kontinuierlichen Fortschritt und eine Anleitung für interne und externe Aktivitäten zum Schutz unserer Informationswerte, wodurch die Informationssicherheit insgesamt erheblich verbessert wird.

E-Learning und Sensibilisierungskampagnen

Zu den E-Learning- und Sensibilisierungskampagnen im Jahr 2022 gehörten die Identifizierung personenbezogener Daten, Datenschutzverletzungen, Anträge von Betroffenen sowie der Umgang mit und das Löschen von unstrukturierten Daten. Das E-Learning-Modul "Schutz personenbezogener Daten" wurde im Jahr 2022 an 56% der gesamten Belegschaft verteilt, und die Abschlussquote liegt derzeit bei über 93%.

Kontrollen

Alle eingegangenen Anfragen von Betroffenen wurden innerhalb der gesetzlichen Frist von dreißig Tagen beantwortet. Unsere jährliche Prüfung der allgemeinen IT-Kontrollen wurde von Deloitte durchgeführt. Im Jahr 2022 haben wir einen umfassenden Rahmen für die Informationssicherheit eingeführt, der eine neue Informationssicherheitspolitik, Kampagnen zur Sensibilisierung für Cybersicherheit und einen optimierten Prozess für die kontinuierliche Sicherheitsüberwachung umfasst.



UNSERE ZIELE 2024

100% der zugewiesenen Mitarbeitenden eine E-Learning-Schulung zum Thema "Schutz personenbezogener Daten" absolviert haben

UNSERE PRINZIPIEN

STARK Gruppe verpflichtet sich, angemessene Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz der Daten zu unterstützen. Daten zu unterstützen und unsere Informationssicherheit Informationssicherheitsniveau.

UNSERE AMBITIONEN

Gewährleistung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten.

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- IT-Politik
- Aktenverwaltung und Personal
- Datenschutzpolitik

ZIEL FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

VERANTWORTUNGSBEWUSSTE STEUER

Steuern leisten einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft und zu den Zielen der nachhaltigen Entwicklung.

Wir verpflichten uns, die Steuergesetze einzuhalten und in unseren Steuerangelegenheiten nachhaltig zu handeln. Das bedeutet, dass die STARK Gruppe überall dort, wo wir tätig sind, ihren fairen Anteil an den Steuerbeiträgen zahlt, dass wir unsere Steuerangelegenheiten nach strengen Maßstäben verwalten und dass wir in Bezug auf unsere Steuerpolitik transparent sind.

Unser Umgang mit Steuern basiert auf einem soliden Fundament aus Integrität und den Grundwerten Bodenständigkeit, Leidenschaft und Stolz. Integrität ist für die STARK Gruppe von entscheidender Bedeutung, da wir danach streben, von allen unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Partnern und der Gesellschaft insgesamt als ehrlich und vertrauenswürdig anerkannt zu werden.

Unsere Steuerpolitik legt die wichtigsten Grundsätze für die Verwaltung unserer Steuerangelegenheiten fest und basiert auf bewährten Unternehmenspraktiken im Bereich des Steuermanagements und der Steuertransparenz, wobei die Interessen unserer verschiedenen Interessengruppen ausgeglichen werden. Das übergeordnete Ziel unseres Steuermanagements ist es, sicherzustellen, dass wir den

richtigen Betrag an Steuern zur richtigen Zeit und am richtigen Ort zahlen. Das ist es, was wir unter guter Steuerpolitik verstehen. Wir wollen in allen Märkten, in denen wir tätig sind, unseren fairen Anteil an den Steuern zahlen, da wir der festen Überzeugung sind, dass unser Steuerkonzept und die damit verbundenen Steuerbeiträge ein wesentlicher Bestandteil unserer Bestrebungen sind, die Ziele für nachhaltige Entwicklung zu unterstützen, und dass Steuern einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft in den Ländern leisten, in denen wir tätig sind.

Wir unterstützen die Entwicklung eines klar definierten Standards für die öffentliche Steuerberichterstattung, um das Vertrauen zu fördern und den Interessengruppen die Möglichkeit zu geben, fundierte Entscheidungen zu treffen. Wir entwickeln derzeit einen Bericht über die Auswirkungen von Steuern, der sich an dem Standard GRI 207 der Global Reporting Initiatives orientiert. Wir beabsichtigen, diesen Bericht spätestens für das Geschäftsjahr 2023 zu veröffentlichen. Wir hoffen, dass unser Ansatz zur Steuertransparenz unser eigenes Niveau und das der Branche für eine transparentere Steuerberichterstattung weiter vorantreiben wird.

Der Vorstand der STARK Gruppe ist letztendlich für die Steuerangelegenheiten der Gruppe verantwortlich. Der Vorstand überprüft und genehmigt jährlich die Steuerpolitik des Konzerns und legt die Risikobereitschaft des Konzerns im Steuerbereich fest. Der Prüfungsausschuss des Vorstands überwacht die Umsetzung der

Steuerpolitik und lässt sich jährlich in einer Sitzung des Prüfungsausschusses vom Leiter der Konzernsteuerabteilung über die Steuerangelegenheiten und -risiken der STARK Gruppe berichten. Der Gruppe Chief Financial Officer (CFO) trägt die Gesamtverantwortung für die Steuerangelegenheiten der STARK Gruppe und wird dabei vom Head of Gruppe Tax unterstützt, der für das tägliche Steuermanagement der Gruppe verantwortlich ist. In jeder Geschäftseinheit übernimmt der lokale CFO die operativen Steuerangelegenheiten der Geschäftseinheit und ist dafür verantwortlich, dass die betreffenden Mitarbeitenden die Konzernsteuerpolitik sowie die Handbücher und die dazugehörigen Richtlinien kennen und verstehen und dass diese vollständig umgesetzt und eingehalten werden.

Die gesamten Steuerabgaben der STARK-Gruppe werden in unserem kommenden Bericht über die steuerlichen Auswirkungen dargestellt, einschließlich einer Aufschlüsselung unserer Steuerabgaben nach Art und Gerichtsbarkeit.



UNSERE ZIELE 2024

Veröffentlichter Bericht über die steuerlichen Auswirkungen

UNSERE PRINZIPIEN

Unser Steuerkonzept basiert auf einem soliden Fundament aus Integrität und den Grundwerten Bodenständigkeit, Leidenschaft und Stolz. Dies spiegelt unsere Absicht wider, überall dort, wo wir tätig sind, unseren fairen Anteil an den Steuerbeiträgen zu zahlen, sowie unser Bestreben, unseren Umgang mit Steuern transparent zu gestalten.

UNSERE AMBITIONEN

Wir wollen in allen Märkten, in denen wir geschäftlich tätig sind, unseren gerechten Anteil an Steuern zahlen, da wir der festen Überzeugung sind, dass unser Umgang mit Steuern und die damit verbundenen Steuerbeiträge ein wesentlicher Bestandteil unserer Bestrebungen sind, die Ziele für nachhaltige Entwicklung zu unterstützen und als guter Unternehmensbürger zu handeln.

UNTERSTÜTZENDE POLITIKEN

- Gruppensteuerpolitik
- Handbuch Betriebssteuern

VERPFLICHTUNGEN / ZERTIFIZIERUNGEN

- Wir verpflichten uns zur Veröffentlichung eines Tax Impact Bericht in Anlehnung an GRI 207 zu veröffentlichen: Steuern 2019 Berichtsstandards.

ZIELE DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG

- 10 Geringere Ungleichheiten
- 17 Partnerschaften für die Ziele

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Wir streben danach, ein aktiver Unternehmensbürger zu sein, der die soziale Nachhaltigkeit in unseren lokalen Gemeinschaften unterstützt.

Bei STARK Gruppe sind wir bestrebt, in Nachhaltigkeitsnetzwerken aktiv zu sein und in Partnerschaften mitzuarbeiten, die Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft fördern. Wir nehmen an Bildungsveranstaltungen für Kinder, junge Handwerker und gemeinnützige Organisationen in unserer Branche teil und beteiligen uns an einer Vielzahl von Debatten und Workshops zur Förderung der Nachhaltigkeit, wie in den vorherigen Abschnitten beschrieben. Wir bemühen uns, einen Beitrag zu den lokalen Gemeinschaften zu leisten, in denen wir tätig sind, und haben im Jahr 2022 unsere Größe und Reichweite genutzt, um verschiedene Beiträge zu leisten, um ein guter Unternehmensbürger zu sein.

Humanitäre Hilfe für die Ukraine

In Zusammenarbeit mit der Organisation We.HELP hat STARK Dänemark ein Lagerhaus, Verpackungsmaterial und Freiwillige zur Verfügung gestellt, um die Soforthilfe von Køge aus zu koordinieren, zu sammeln, zu verpacken und in die Ukraine zu transportieren. Bis April wurden mehr als 200 Tonnen Hilfsgüter, darunter Kleidung, Lebensmittel, Decken und Medikamente, in die Ukraine geliefert. Dies war der größte humanitäre Beitrag aus Seeland. We.HELP ist ein Netzwerk von 150 Freiwilligen in Køge, die humanitäre Hilfstransporte sortieren, verpacken und vorbereiten. Das Netzwerk arbeitet eng mit Wohltätigkeitsorganisationen und staatlichen Einrichtungen in der Ukraine zusammen,

nimmt die Hilfsgüter entgegen und sorgt für die Auslieferung auf der letzten Meile". Viele dänische Unternehmen haben diese Initiative mit Produkten und Logistik unterstützt, darunter COOP, Netto, Arla, Matas, Falck und DSV.

Die STARK Stiftung unterstützt den Bau eines Rehabilitationshauses

Zusammen mit anderen großzügigen Spenden hat die STARK Stiftung an SMILfonden gespendet, um ein SMIL-Haus zu errichten, das Familien mit schwer und chronisch kranken Kindern Erholung an der Nordsee bietet. Ziel des Hauses ist es, dass Familien, die lange Krankenhausaufenthalte und Krankheiten hinter sich haben, neue Kraft schöpfen können und die dringend benötigte zusätzliche Energie für die Bewältigung des schwierigen Alltags erhalten. Viele der Familien sind noch nie gemeinsam in den Urlaub gefahren. Vielleicht sind sie nicht reiseversichert, vielleicht benötigt das kranke Kind besondere Einrichtungen zu Hause oder Pflegepersonal. Das SMIL-Haus trägt all dem Rechnung.

Mustaschkampen will Fokus auf Prostatakrebs legen

Mustaschkampen ist eine Kampagne der Prostatakrebsvereinigung, die Humor mit einer ernsten Botschaft verbindet, um zu Forschung, Entwicklung und einer besseren Gesundheitsversorgung beizutragen und gleichzeitig das Wissen über die häufigste Krebsart in Schweden zu verbreiten: Prostatakrebs. Im Jahr 2022 war Beijer Byggmaterial das sechste Jahr in Folge der Hauptpartner von Mustaschkampen. Durch Spenden oder den Kauf von Werbeartikeln im November und Dezember können die Kunden einen Beitrag zu dieser Aktion leisten. Beijer Byggmaterial spendet nicht nur Geld für die



Foto von SMILhuset

Kampagne, sondern setzt sich auch für die Verbreitung der Botschaft über die Gesundheit des Mannes und die Bedeutung eines PSA-Tests ab dem 50. Lebensjahr ein.

Spende von 83.418 EUR für die Ukraine

Im Juni initiierten die STARK Gruppe und unser Eigentümer CVC eine Spendenaktion für Save the Children, das Rote Kreuz und die Flüchtlingsorganisation der Vereinten Nationen UNHCR. Für jeden gespendeten Euro verdoppelte CVC den Betrag. Auf diese Weise wurden insgesamt 83 418 EUR für die humanitäre Hilfe in der Ukraine gespendet.

Unterstützung von Veteranen

STARK Dänemark ist einer der Gründer von VELKOMMEN HJEM, einer Organisation zur Unterstützung von Veteranen beim Übergang vom Militär in den zivilen Arbeitsmarkt, bei der

der Schwerpunkt darauf liegt, die Fähigkeiten der Veteranen herauszufinden und sie mit einem Mentor aus einem Privatunternehmen zusammenzubringen.

Britta Korre Stenholt, CEO von STARK Dänemark, ist Mentorin bei VELKOMMEN HJEM, und eine intensive Mentorenschaft mit dem Veteranen Toke Bjørnshave führte dazu, dass er nach 18 Jahren bei den Streitkräften und zwei Einsätzen einen zivilen Arbeitsplatz fand. Britta wies darauf hin, dass die Mentorenschaft einmal mehr bestätigt hat, dass man alles andere lernen kann, wenn man die richtige Einstellung hat. "Toke ist ein sehr gutes Beispiel dafür! Und in einer Branche, in der man normalerweise nach Kandidaten mit Branchenkenntnissen sucht, ist es gut, daran erinnert zu werden". Mehr dazu unter Velkommenhjem.net

LEISTUNGS- DATEN



ESG-LEISTUNG IN ZAHLEN

Diese ESG-Daten-Tabelle enthält ESG-Daten für die STARK Gruppe gemäß dem ESG Reporting Guide 2.0 der NASDAQ.

1.1 Umweltindikatoren

ESG Indikator	Indikator	Einheit	2022	2021	2020	weitere Informationen
E1	Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen (GHG-Protokoll) ²	tCO ₂ e	32.203	28.750	31.496	Seite 20-24
E1	Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen - energiebezogen (GHG-Protokoll, marktbasierendes Inventar) ²	tCO ₂ e	13.765	14.002	27.469	Seite 20-24
E1	Scope 3: Indirekte THG-Emissionen (Quantis-Inventar, ausgabenbasierte Methode)	MtCO ₂ e	N/A ¹	N/A ¹	11	Seite 20-24, 64
E2.1	Treibhausgasemissionen von Gebäuden und Anlagen ^{2,3}	tCO ₂ e/mEUR Umsatz	3,5	3,9	8,9	Seite 20-24
	Treibhausgasemissionen aus dem Verkehr ^{2,3,4}	tCO ₂ e/mEUR Umsatz	10,1	11,0	16,1	Seite 20-24
E2.2	Skalierungsfaktor für Abfall pro Ausgabe ^{2,3}	t/mEUR Umsatz	5,2	5,6	8,1	Seite 25-27
	Entsorgte Abfälle ²	Tonnen	33	32	33	Seite 25-27
	% der für das Recycling getrennten Abfälle ²	%	74	71	75	Seite 25-27
E3	Gesamtenergieverbrauch (einschl. ausgelagerter Transporte) ²	1,000 Mwh	485	473	482	Seite 20-24
E3	Elektrizität ²	1,000 Mwh	76	75	75	Seite 20-24
E3	Fernwärme ²	1,000 Mwh	35	31	32	Seite 20-24
E3	Erdgas ²	1,000 m ³	2,095	1,450	1,528	Seite 20-24
E3	Öl ²	1,000 l	736	826	909	Seite 20-24
E3	LSeite ²	1,000 l	424	442	109	Seite 20-24
E3	Diesel (Vertrieb und Betrieb) ²	1,000 l	9,763	8,897	9,718	Seite 20-24
E3	Biokraftstoff (Vertrieb und Betrieb) ²	1,000 l	950	885	489	Seite 20-24
E3	Benzin ²	1,000 l	275	177	162	Seite 20-24
E3	Kältemittel ²	kg	5,4	15,5	20,6	Seite 20-24
E7	Formelle Umweltpolitik	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 52
E8	Aufsicht des Verwaltungsrats über klimabezogene Risiken	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 13, 16-17, 62
E9	Beaufsichtigung der klimabezogenen Risiken durch das Executive Management Team	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 13, 16-17, 62

1. Wir erstellen derzeit lieferantenspezifische Daten (EPDs) für alle Produkte, um von der ausgabenbasierten Bestandsmethode von Quantis wegzukommen und die Genauigkeit zu verbessern.

2. Die Jahre 2020 und 2021 wurden nach den M&A-Aktivitäten gemäß den Rechnungslegungsgrundsätzen auf Seite 63 angepasst.

3. Feste Wechselkurse ab dem Basisjahr 2020

4. Einschließlich ausgelagerter Transporte (Scope 3)

1.2 Soziale Indikatoren

ESG Indikator	Indikator	Einheit	2022	2021	2020	weitere Informationen
S4	Geschlechtervielfalt: Alle Mitarbeitenden	% Frauen	25	22	22	Seite 33-35
S4	Geschlechtervielfalt: Geschäftsleitung	% Frauen	50	50	50	Seite 33-35
S4	Geschlechtervielfalt: Exekutivausschuss	% Frauen	25	25	30	Seite 33-35
S4	Geschlechtervielfalt: Führungspositionen	% Frauen	16	16	15	Seite 33-35
S6	Nicht-Diskriminierung in Politik und Verfahren	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 33-35, 38
S7	Verletzungsrate	pro Million Arbeitsstunden	7,9	8,8	8,0	Seite 31-32
S7	Rate der verlorenen Arbeitstage	pro Million Arbeitsstunden	81	64	64	Seite 31-32
S8	Gesundheit am Arbeitsplatz und/oder globale Gesundheits- und Sicherheitspolitik	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 31-32, 52
S9	Kinder- und Zwangsarbeit in Politik und Verfahren	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 39
S10	Menschenrechte in Politik und Verfahren	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 39

1.3 Führungs-Indikatoren

ESG Indikator	Indikator	Einheit	2022	2021	2020	weitere Informationen
G1.1	Gesamtzahl der von Frauen besetzten Sitze im Verwaltungsrat	%	20	20	33	Seite 34
G2	Unabhängigkeit des Verwaltungsrats	Ja/Nein	Nein	Nein	Nein	Seite 34
G3	Leistungsabhängige Bezahlung	Ja/Nein	Ja	Ja	Nein	Seite 42
G4	Kollektivvertragsverhandlungen	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 38
G5	Lieferanten müssen einen Verhaltenskodex befolgen	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 39
G6	Ethik- und/oder Anti-Korruptionspolitik	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 39, 41, 52
G7	Politik zum Schutz der Daten	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 43, 52
G8	Veröffentlichter Nachhaltigkeitsbericht	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	All
G9	Bereitstellung von Nachhaltigkeitsdaten für Nachhaltigkeitsberichterstattungssysteme	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	SBTi
G9	Unternehmensfokus auf spezifische UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 18, 54-59
G9	Unternehmen setzt Ziele und berichtet über Fortschritte bei den UN-SDGs	Ja/Nein	Ja	Ja	Ja	Seite 18, 53, 54-59
G10	Die Nachhaltigkeitsangaben des Unternehmens werden von einer dritten Partei bestätigt oder validiert.	Ja/Nein	Ja ¹	Ja ¹	Ja ¹	Seite 67

1. Scope 1 and 2 CO₂e emissions

UNSERE FORTSCHRITTE BEI DEN ZIELEN

Ausgangsbasis: 2020 (Zielzeitraum 2020-2024)

Allgemeine Angaben	2022	2021	2020
Anzahl der Standorte	550	485	422
Anzahl der Mitarbeitenden	12.500	11.700	10.038
Nettoumsatz (mEUR)	5.995	4.949	4.458
Anzahl der Länder	7	6	6

2.1 UMWELT	2022	2021	2020	2024 Target	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020
Klimamaßnahmen						
TreibhausgasScope 1&2 (absolut tCO ₂ e) ^{1,4}	45.968	42.753	58.965		16,8% Verringerung der Treibhausgasemissionen Scope 1 & 2 ab 2020	-22% Ziel erreicht
TreibhausgasScope 1 (absolut tCO ₂ e) ^{1,4}	32,203	28,750	31.496			-2% N/A
TreibhausgasScope 2 (absolut tCO ₂ e) ¹	13.765	14.002	27.469			-50% N/A
TreibhausgasScope 1&2 pro Umsatz ^{1,2}	7,4	7,6	14,5		16,8% Verringerung der Treibhausgasemissionen Scope 1 & 2 ab 2020	-49% Ziel erreicht
Gebäude und Ausrüstung ^{1,2}	3,5	3,9	8,9			-60% Ziel erreicht
Transport (tCO ₂ e/mEUR) ^{1,2,3}	10,1	11,0	16,1			-37% Ziel erreicht
TreibhausgasScope 3 (absolut MtCO ₂ e)	N/A ⁵	N/A ⁵	11		Reduzierung der THG-Emissionen um 5% im Scope 3 ab 2020	N/A Fortschritte auf dem Weg zum Ziel
Erneuerbarer Strom ¹	45	32	4		50% erneuerbar bis 2024	+ 41pp Fortschritte auf dem Weg zum Ziel
Ausgebildete Nachhaltigkeitsspezialisten	250	36	0		3% aller Mitarbeitenden der STARK Gruppe ausgebildet als Nachhaltigkeitsspezialisten	+250 Fortschritte auf dem Weg zum Ziel
Ausgebildete Nachhaltigkeitsspezialisten (% aller Mitarbeitenden)	2.0	0.3	0		3% aller Mitarbeitenden der STARK Gruppe ausgebildet als Nachhaltigkeitsspezialisten	+2pp Fortschritte auf dem Weg zum Ziel
Nachhaltigkeitsveranstaltungen (% aller Filialen)	17 (3%)	0 (0%)	0 (0%)		10% aller Filialen	+3pp Fortschritte auf dem Weg zum Ziel

1. 2020 und 2021 wurden nach M&A-Aktivitäten gemäß den Rechnungslegungsgrundsätzen auf Seite 63 angepasst.

2. Feste Wechselkurse ab dem Basisjahr 2020

3. Einschließlich ausgelagerter Transporte (Scope 3)

4. Biogene Emissionen im Jahr 2022: 1.907 tCO₂

5. Wir erstellen derzeit lieferantenspezifische Daten (EPDs) für alle Produkte, um von der Quantis-Inventarmethode auf Basis der Ausgaben abzurücken und die Genauigkeit zu verbessern.

1.2 Umwelt Fortführung

	2022	2021	2020		2024 Ziel	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020
Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz							
Abfall insgesamt (t/mEUR Umsatz) ^{1, 2}	5,2	5,6	8,1	20% Abfallreduzierung pro Million Umsatz ab 2020		-36%	Ziel erreicht
Abfall insgesamt (1.000 Tonnen) ¹	32,6	31,6	33,2		N/A	-2%	
% der für die Wiederverwertung getrennten Abfälle ¹	74	71	75	80% der Abfälle werden für das Recycling sortiert		-3pp	Hinter dem Ziel
Prozentualer Anteil der mit dem Umweltzeichen versehenen SKUs am Lagersortiment (STARK Dänemark)	28	21	N/A	Steigender Anteil von Produkten mit dem Umweltzeichen		N/A	Fortschritte in Richtung Ziel
Prozentualer Anteil der mit dem Umweltzeichen versehenen SKUs (STARK Suomi)	37	9	9	Steigender Anteil von Produkten mit dem Umweltzeichen		+28pp	Fortschritte in Richtung Ziel
Prozentualer Anteil der mit dem Umweltzeichen versehenen SKU am Lagersortiment (Neumann Bygg)	7,0	N/A	N/A	Steigender Anteil von Produkten mit dem Umweltzeichen		N/A	Fortschritte in Richtung Ziel
% Umsatzanteil von Produkten mit Umweltzeichen am Lagersortiment (STARK Dänemark)	45	40	N/A	Steigender Verkaufsanteil		N/A	Fortschritte in Richtung Ziel
Prozentualer Anteil des Umsatzes von Produkten mit Umweltzeichen (STARK Suomi)	54	49	46	Steigender Verkaufsanteil		+8pp	Fortschritte in Richtung Ziel
% Umsatzanteil von Produkten mit Umweltzeichen am Lagersortiment (Neumann Bygg)	7,0	N/A	N/A	Steigender Verkaufsanteil		N/A	N/A
Schutz des Ökosystems							
Anteil von FSC- oder PEFC-zertifiziertem Holz und Holzwerkstoffen in Produkte SKUs im Lagersortiment (STARK Dänemark)	89	88	80	Erhöhung des Anteils von zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkten		+9pp	Fortschritte in Richtung Ziel
Prozentualer Anteil von PEFC-zertifiziertem Holz und Holzwerkstoffen Produkte SKUs in PEFC-Produktgruppen (STARK Suomi)	98	89	89	Erhöhung des Anteils von zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkten		+9pp	Fortschritte in Richtung Ziel
Prozentualer Anteil von PEFC-zertifiziertem Holz und Holzwerkstoffen SKUs im Lagersortiment (Neumann Bygg)	94	94	93	Erhöhung des Anteils von zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkten		+1pp	Fortschritte in Richtung Ziel
% Anteil des Verkaufs von FSC- oder PEFC-zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkte im Lagersortiment (STARK Dänemark)	95	95	93	Erhöhung des Anteils von zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkten		+2pp	Fortschritte in Richtung Ziel
Prozentualer Anteil des Verkaufs von PEFC-zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkte in PEFC-Produktgruppen (STARK Suomi)	99	94	95	Erhöhung des Anteils von zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkten		+4pp	Fortschritte in Richtung Ziel
Prozentualer Anteil des Verkaufs von PEFC-zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkte im Lagersortiment (Neumann Bygg)	94	N/A	N/A	Erhöhung des Anteils von zertifiziertem Holz und holzbasierten Produkten		N/A	N/A

1. 2020 und 2021 wurden nach M&A-Aktivitäten gemäß den Rechnungslegungsgrundsätzen auf Seite 63 angepasst.

2. Feste Wechselkurse ab dem Basisjahr 2020

2.2 Soziales

	2022	2021	2020	2024 Ziel	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020
Gesundheit und Sicherheit						
Verletzungsrate (pro Million Arbeitsstunden)	7,9	8,8	8,0	Senkung der Verletzungsrate auf 7 pro Million Arbeitsstunden	-1%	Fortschritte auf dem Weg zum Ziel
Zahl der verlorenen Arbeitstage (pro Million Arbeitsstunden)	81,2	64,3	64,3	Senkung der Zahl der verlorenen Arbeitstage auf 40 pro Million Arbeitsstunden	+26%	Hinter dem Ziel
Die Zahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle	175	N/A ²	N/A ²			
Die Zahl der Todesopfer	0	0	0			
Engagement der Mitarbeitenden						
STARK Gruppe Umfrage zum Mitarbeitendenengagement (Zufriedenheit und Motivation)	74	74	75 ¹	Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit und Motivation von 76 Punkten	-1%	Hinter dem Ziel
Ergebnisse der Umfrage zum Mitarbeitendenengagement (Loyalität)	80	83 ¹	N/A	Hohe Mitarbeitendenbindung von 82	N/A	Hinter dem Ziel
Teilnahmequote an der Umfrage zum Mitarbeitendenengagement (%)	83	81	91 ¹	Eine hohe Beteiligung an der Umfrage Quote von 85%	-8pp	Hinter dem Ziel
Vielfalt, Gleichberechtigung und Eingliederung						
% Frauen (insgesamt)	25	22	22	25% Frauen insgesamt	+3pp	Ziel erreicht
Prozentualer Anteil von Frauen in Führungspositionen	16	16	15	20% Frauen in Führungspositionen	+1pp	Fortschritte auf dem Weg zum Ziel
% Frauen in weiteren Führungsebenen (Führungskräfte, die sich auf den Vorstand mit Führungsaufgaben beziehen)	22	N/A ²	N/A ²	30% Frauen in zusätzlichen Führungsebenen	N/A	N/A: ue KPI
Exekutivausschuss (% Frauen)	25	25	30	30% Frauen in der Exekutivausschuss	-5pp	Hinter dem Ziel
Exekutives Managementteam (% Frauen)	50	50	50	30% Frauen in der Executive Management Team	0pp	Ziel erreicht
Verwaltungsrat (% Frauen)	20	20	33	30% Frauen in der Verwaltungsratsmitglieder	-7pp	Hinter dem Ziel

1. Nur nordische Länder

2. Neuer Parameter

**2.3 Führung**

	2022	2021	2020	2024 Ziel	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020	Leistung im Vergleich zum Basisjahr 2020
Geschäftsverhalten						
% Lieferanten, die die Produktintegritätsbewertung bestanden haben (%)	100	100	100		100% bestanden Bewertung der Produktintegrität	Ziel erreicht
% der neuen Lieferanten, die rechtliche Bedingungen unterzeichnet haben, einschließlich der Erfüllung des Verhaltenskodex der STARK Gruppe	100	100	100			
Anzahl der bestandenen Vor-Ort-Audits bei Lieferanten (Anzahl der bestandenen Vor-Ort-Audits / Anzahl der durchgeführten Vor-Ort-Audits)	0/0	0/0	0/0		100% der Audits bestanden	Ziel erreicht
Anzahl der bestandenen EUTR-Bewertungen (Anzahl der bestandenen EUTR-Bewertungen / Anzahl der durchgeführten EUTR-Bewertungen)	17/17	0/0	0/0		100% der Audits bestanden	Ziel erreicht
Verhaltenskodex	E-learning Modul eingeführt für 100% der Mitarbeitenden	Schulung durchgeführt in STARK DE	Verteilt in STARK DE			

NACHHALTIGKEITSRAHMEN & UNTERSTÜTZENDE RICHTLINIEN

	Programme zur Nachhaltigkeit Supporting policies	Zielvorgaben (Zielzeitraum 2020-2024)	Supported SDGs
3.1 Unsere Produkte Bessere Produkte von vertrauenswürdigen Lieferanten, um die Erwartungen der Kunden und der Gesellschaft jetzt und in Zukunft zu erfüllen.	Produktqualität und -integrität <ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur Produktintegrität Verhaltenskodex Risikomanagement-Richtlinie Nachhaltigkeitspolitik Wettbewerbsrechtspolitik 	<ul style="list-style-type: none"> 100% bestandene Bewertung der Produktintegrität Alle Lieferantenaudits vor Ort bestanden 	
	Verantwortungsvolle Beschaffung <ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung von Holz Handelskonformitäts- und Sanktionspolitik Verhaltenskodex Nachhaltigkeitsrichtlinie Risikomanagement-Richtlinie 	<ul style="list-style-type: none"> 100% bestandene Bewertung der Produktintegrität EUTR-Bewertung zu 100% bestanden Erhöhung des Anteils von FSC- und PEFC-zertifiziertem Holz bei SKUs Erhöhung des Anteils von Produkten mit dem Umweltzeichen, die von Dritten überprüft wurden 	
	Ethisches Verhalten und Menschenrechte <ul style="list-style-type: none"> Richtlinie zur Verwaltung von Unterlagen und zum Schutz personenbezogener Daten Betrugs-, Anti-Korruptions- und Korruptionspolitik Nachhaltigkeitsrichtlinie Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> 100% bestandene Bewertung der Produktintegrität 	
3.2 Unsere Aktivitäten Wir wollen ein effizienter und vertrauenswürdiger Partner und Arbeitgeber erster Wahl in der Branche sein, um langfristige Nachhaltigkeit zu gewährleisten.	Klimamaßnahmen und Umwelteffizienz <ul style="list-style-type: none"> Umweltpolitik Nachhaltigkeitspolitik 	<ul style="list-style-type: none"> 16,8% Reduzierung der absoluten Treibhausgasemissionen im Scope 1 und 2 16,8% weniger CO₂e-Emissionen aus Gebäuden und Anlagen 16,8%ige Reduzierung der CO₂e-Emissionen aus dem Verkehr 20% Abfallreduzierung 80% getrennte Abfälle für das Recycling 	
	Gesundheit und Sicherheit <ul style="list-style-type: none"> Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> Verringerung der Verletzungsrate (7 pro eine Million Arbeitsstunden) Verringerung der Zahl der verlorenen Arbeitstage (40 pro Million Arbeitsstunden) 	
	Engagement der Mitarbeitenden <ul style="list-style-type: none"> Personalpolitik Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> Ergebnis der Umfrage zum Engagement - Zufriedenheit und Motivation: 76 Loyalität: 82 Teilnahmequote an der Engagement-Umfrage: 85% 	
	Vielfalt und Integration <ul style="list-style-type: none"> Personalpolitik Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> 25% Frauenanteil insgesamt 20% der Frauen in Führungspositionen 30% Frauen in der Geschäftsleitung 30% Frauen im Verwaltungsrat 	
	Entwicklung von Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> Personalpolitik Nachhaltigkeitspolitik 	<ul style="list-style-type: none"> 3% der Mitarbeitenden werden zu Nachhaltigkeitsspezialisten ausgebildet 	
3.3 Unser Markt Wir wollen der bevorzugte Partner für nachhaltiges Bauen sein und die Entwicklung hin zu einer nachhaltigeren Zukunft unterstützen.	Förderung von nachhaltigen Produkten <ul style="list-style-type: none"> Umweltpolitik Nachhaltigkeitspolitik Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung von Holz 	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung des Anteils von FSC- & PEFC-zertifiziertem Holz am Umsatz Steigerung des prozentualen Anteils von Produkten mit dem Umweltzeichen, die von Dritten geprüft wurden 10% der Filialen bieten ihren Kunden jährlich Veranstaltungen zur Nachhaltigkeit an 	
	Pädagogischer Partner und Unternehmensbürger <ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeitspolitik Verhaltenskodex 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement und Partnerschaften mit NGOs, Bildungseinrichtungen etc. Bildungsveranstaltungen 	

UNSER BEITRAG ZU DEN SDG-ZIELEN DER UN



4.1 Hoher Beitrag

UN-SDG-Ziele

12.2 Bis 2030: Nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen.

Unser direkter Beitrag

- Unterstützung des Kundenzugangs zu verfügbaren Umweltproduktdeklarationen (EPD) und Produktauswirkungen während des gesamten Lebenszyklus.
- STARK Deutschland ist dem Kennedy-Programm der globalen Online-Plattform Madaster beigetreten. Madaster ist ein digitales Register, in dem Gebäude, einschließlich der verwendeten Materialien, Produkte und Elemente, erfasst und dokumentiert werden, um die Kreislaufwirtschaft zu unterstützen.
- Aktives Engagement in relevanten Partnerschaften zur Unterstützung der Kreislaufwirtschaft in der Bauindustrie.
- Fokus auf die Erhöhung der Recyclingfähigkeit und des Anteils von Sekundärmaterialien in Produkten und Verpackungen.
- Partner der dänischen Konferenz BUILDING GREEN sein, um Kreislaufpartnerschaften und kohlenstoffarme Lösungen für nachhaltiges Bauen zu fördern.
- Erweiterung unseres Teams von Nachhaltigkeitsspezialisten auf 250 Mitarbeitenden, um unsere lokalen Niederlassungen in die Lage zu versetzen, ausreichend Beratung im Scope des nachhaltigen Bauens anzubieten.
- Einführung des STARK Group Sustainability Market Insight Report (2022), um Erkenntnisse zu teilen und für die Notwendigkeit nachhaltiger Lösungen in der Bauindustrie zu werben, um die nationalen Netto-Null-Ziele zu erreichen. Siehe dazu Seite 23.
- Kontinuierliche Verbesserungen unseres systematischen Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystems (gemäß ISO 45001 und ISO 14001), um sichere, gesunde und ressourceneffiziente Abläufe in der gesamten Lieferkette zu gewährleisten.
- 2. Runder Tisch zur Nachhaltigkeit im Rahmen des europäischen Lieferantenprogramms, um Lösungen und Herausforderungen zu diskutieren, die wir gemeinsam bewältigen können.

Unsere Ziele

- Erhöhung des Anteils des Umsatzes von Produkten mit von Dritten geprüften Umweltzeichen
- 3% der Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeitsspezialisten ausbilden (inkl. Schlüsselpositionen im Einkauf)

12.4 Bis 2020 einen umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit den vereinbarten internationalen Rahmenregelungen erreichen und ihre Freisetzung in Luft, Wasser und Boden erheblich verringern, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmaß zu beschränken.

- Förderung nachhaltiger Bauprodukte, Reduzierung gefährlicher Stoffe, Verbesserung des Raumklimas und der Recyclingfähigkeit.
- Einführung eines Produktbewertungssystems nach DGNB ENV 1.2 Kriterien im Webshop von STARK Dänemark.
- Aktive Aufforderung an Lieferanten, Umweltproduktdeklarationen (EPD) und Produktauswirkungen während des gesamten Lebenszyklus bereitzustellen.

- Erhöhung des Anteils des Umsatzes von Produkten mit von Dritten geprüften Umweltzeichen
- 3% der Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeitsspezialisten ausbilden (inkl. Schlüsselpositionen im Einkauf)



UN-SDG-Ziele

Unser direkter Beitrag

Unsere Ziele

<p>12.5 Bis 2030 deutliche Verringerung des Abfallaufkommens durch Vermeidung, Verringerung, Recycling und Wiederverwendung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aktives Engagement in relevanten Partnerschaften zur Unterstützung der Kreislaufwirtschaft in der Bauindustrie. ■ Fokus auf die Erhöhung der Recyclingfähigkeit und des Anteils von Sekundärmaterialien in Produkten und Verpackungen. ■ Das GENTRÆ-Konzept wurde in Schweden erweitert und eingeführt ■ Ergreifen von dringende Maßnahmen, mit einer Partnerschaft mit Nacka vatten och avfall AB und Törn, um überschüssige Baumaterialien aus dem Einzelhandel und der Industrie zu verkaufen. ■ Zusammenarbeit von GENTRÆ und Superwood A/S zur Wiederverwendung von Nebenprodukten aus der Produktion 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 20% Abfallreduzierung ■ 70% Wiederverwertete Abfälle
<p>12.8 Bis 2030 sicherstellen, dass die Menschen überall über die relevanten Informationen und das Bewusstsein für eine nachhaltige Entwicklung und eine Lebensweise im Einklang mit der Natur verfügen. Anreize für die Entwicklungsländer, um die nachhaltige Waldbewirtschaftung, einschließlich der Erhaltung und Wiederaufforstung, voranzutreiben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung bei der Bekanntmachung nachhaltiger Alternativen durch Produktdokumentation und Informationen in den Geschäften. ■ Zusammenarbeit mit Handelsorganisationen, Politikern und Nichtregierungsorganisationen bei der Entwicklung von Informationsmaterial über nachhaltige Baumaterialien und -entscheidungen. ■ Sicherstellung der Produktdokumentation zur Erfüllung von Beschaffungs- und Zertifizierungsanforderungen hinsichtlich der Produktauswirkungen während des gesamten Lebenszyklus. ■ Nachhaltigkeitsveranstaltungen und Dialogtreffen in den STARK-Filialen, um die neuen Anforderungen der neuen Bauvorschriften zu diskutieren und zu zeigen, wie wir KMU-Kunden helfen können, diese Anforderungen zu erfüllen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3% der Mitarbeitenden werden zu Nachhaltigkeitsspezialisten ausgebildet ■ 10% der Filialen bieten jährlich Kundenveranstaltungen zur Nachhaltigkeit an ■ Erhöhung des Anteils an FSC/PEC-zertifiziertem Holzeinkauf
<p>13.2 Integration von Maßnahmen zum Klimawandel in nationale Politiken, Strategien und Planungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genehmigung unserer wissenschaftsbasierten Ziele durch den SBTi ■ Klarer Fahrplan zur Erreichung von Netto-Null und kontinuierliche Verfolgung des Fortschritts bei jeder Initiative ■ Netto-Null-Verpflichtung 2050 ■ Aufforderung an Kunden, Lieferanten und Wettbewerber, sich unseren wissenschaftsbasierten Zielen anzuschließen ■ Gespräche im Rahmen des UN Global Compact Climate Change Accelerator Programme, um weitere Unternehmen zu inspirieren, sich den wissenschaftsbasierten Zielen anzuschließen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 16,8%ige Reduzierung der absoluten THG-Emissionen der Scope 1 und 2 ■ 5%ige Reduzierung der absoluten THG-Emissionen nach Scope 3 ■ 50% aktiv bezogener Strom aus erneuerbaren Quellen
<p>15.1 Bis 2020 Gewährleistung der Erhaltung, Wiederherstellung und nachhaltigen Nutzung von Land- und Binnensüßwasserökosystemen und ihrer Leistungen, insbesondere von Wäldern, Feuchtgebieten, Gebirgen und Trockengebieten, im Einklang mit den Verpflichtungen aus internationalen Übereinkommen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alle Geschäftsbereiche der STARK Gruppe sind FSC®- und/oder PEFC™-zertifiziert und befolgen die Konzernrichtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung von Holz, einschließlich der Zielvorgaben für die Erhöhung des Anteils an zertifiziertem Holz und Holzprodukten. ■ Alle Hölzer und Holzprodukte, die von Lieferanten außerhalb der EU bezogen werden, werden einer Due-Diligence-Prüfung durch Dritte unterzogen, um sicherzustellen, dass das Holz legal geerntet und gehandelt wird. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhöhung des Anteils der FSC/PEC-zertifizierten Holzeinkäufe ■ 100% aller neuen Verträge bestehen die Produktintegritätsprüfung ■ 100%ige Bestehensrate der EUTR-Bewertungen
<p>15.2 Bis 2020 die nachhaltige Bewirtschaftung aller Arten von Wäldern fördern, die Entwaldung stoppen, geschädigte Wälder wiederherstellen und die Aufforstung und Wiederaufforstung weltweit erheblich steigern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100% aller von der STARK Gruppe beschafften Produkte aus tropischem Hartholz sind FSC-zertifiziert. Die Beschaffung von Laubholzarten aus Hochrisikoländern ist innerhalb der STARK Gruppe verboten. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhöhung des Anteils der FSC/PEC-zertifizierten Holzeinkäufe ■ Erhöhung des Anteils der von Dritten geprüften und mit einem Umweltzeichen versehenen Produkte

**UN-SDG-Ziele**

15.5 Ergreifung dringender und signifikanter Maßnahmen, um die Zerstörung natürlicher Lebensräume zu verringern, den Verlust der biologischen Vielfalt aufzuhalten und bis 2030 das Aussterben bedrohter Arten zu schützen und zu verhindern.

Unser direkter Beitrag

- Politik der verantwortungsvollen Holzbeschaffung mit dem Ziel, den Anteil an zertifiziertem Holz und Holzprodukten zu erhöhen.
- Gehärtete Laubholzprodukte, die in der STARK Gruppe gehandelt werden, müssen FSC- oder PEFC-zertifiziert sein, es sei denn, sie stammen aus Ländern mit geringem Risiko.
- Teilnahme an der finnischen PEFC-Arbeitsgruppe zur Überarbeitung des Waldbewirtschaftungsstandards.
- Entsendung eines Vorstandsmitglieds in den FSC-Vorstand.
- Partnerschaft mit der Organisation PLANT-MY-TREE, um einen Beitrag zur nachhaltigen Waldbewirtschaftung, Aufforstung und Erhöhung der Biodiversität in Deutschland zu leisten.

Unsere Ziele

- Erhöhung des Anteils der FSC/PEC-zertifizierten Holzkäufe

15.B Mobilisierung erheblicher Mittel aus allen Quellen und auf allen Ebenen zur Finanzierung der nachhaltigen Waldbewirtschaftung und Schaffung angemessener Anreize für die Entwicklungsländer, um diese Bewirtschaftung, einschließlich der Erhaltung und Wiederaufforstung, voranzutreiben.

- Die Geschäftsbereiche sind Mitglieder der FSC- und PEFC-Organisationen.
- Die STARK Gruppe ist sowohl in den FSC- als auch in den PEFC-Organisationen aktiv und hat ein Vorstandsmitglied im FSC-Vorstand und einen Vertreter in der finnischen PEFC-Arbeitsgruppe.

- Erhöhung des Anteils der FSC/PEC-zertifizierten Holzkäufe

4.2 Mittlerer Beitrag



UN-SDG-Ziele

Unser direkter Beitrag

Unsere Ziele

<p>4.4 Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen, die über die für Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum erforderlichen Fähigkeiten, einschließlich technischer und beruflicher Fähigkeiten, verfügen, deutlich erhöhen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alle Geschäftsbereiche der STARK Gruppe bieten ein breites Spektrum an Praktika und Ausbildungsplätzen an. ■ Alle Mitarbeitenden der STARK Gruppe werden kontinuierlich geschult, um unsere Kunden bei der Auswahl nachhaltiger Produkte bestmöglich zu beraten und ihnen fundierte Entscheidungen zu ermöglichen. ■ Ein neues Leadership-Programm, GROW@ STARK wird eingeführt, um die interne Weiterbildung auf Managementebene zu fördern. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3% der Mitarbeitenden werden zu Nachhaltigkeitsspezialisten ausgebildet ■ 10% der Filialen bieten jährlich Kundenveranstaltungen zur Nachhaltigkeit an
<p>11.6 Bis 2030 Verringerung der negativen Pro-Kopf-Umweltauswirkungen der Städte, unter anderem durch besondere Berücksichtigung der Luftqualität und der Bewirtschaftung von Siedlungsabfällen und anderen Abfällen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verwendung sauberer Kraftstoffe wie HVO zur Verringerung der Partikelemissionen in Städten. ■ Steigerung des Umsatzes mit Produkten, die den Kunden helfen, ein besseres, nachhaltigeres Zuhause zu schaffen. ■ Verpflichtung zur Vermeidung von Abfall auf Deponien. ■ Start eines Pilotprojekts in Deutschland in Zusammenarbeit mit der Hochschule Fulda und dem Land Hessen zur Erprobung des ersten Elektro-Lkw für die Baustoffverteilung in deutschen Städten. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 16,8% Verringerung der absoluten THG-Emissionen nach Scope 1 und 2 ■ 5% Verringerung der absoluten THG-Emissionen in Scope 3 ■ 50% aktiv bezogener Strom aus erneuerbaren Energiequellen ■ 20% Abfallreduzierung ■ 80% getrennte Abfälle für Recycling
<p>17.17 Ermutigung und Förderung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften, aufbauend auf den Erfahrungen und Finanzierungsstrategien von bestehenden Partnerschaften.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ STARK Dänemark hat sich mit der humanitären Organisation WeHelp zusammengetan und ihr Logistiksystem genutzt, um die humanitäre Hilfe für die Ukraine einschließlich des Transports auf der letzten Meile zu katalysieren. ■ Aktives Engagement in relevanten Partnerschaften zur Unterstützung der Kreislaufwirtschaft in der Bauindustrie (wie GENTRÆ, Tørn, Nacka vatten och avfall AB, Encore Ympäristöpalvelut und im Madaster Kennedy Programm). 	

4.3 Geringer Beitrag



UN-SDG-Ziele

Unser direkter Beitrag

Unsere Ziele

<p>5.5 Gewährleistung der uneingeschränkten und effektiven Beteiligung von Frauen und ihrer Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungspositionen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wir arbeiten an der Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts. Obwohl unsere Branche nach wie vor von Männern dominiert wird, steigt die Beteiligung von Frauen in unserem Unternehmen, und wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts im Unternehmen. ■ Im Jahr 2022 trat die STARK Gruppe dem UN Global Compact Target Gender Equality Accelerator Programm bei, um unsere Bemühungen in diesem Scope weiter auszubauen und unsere Umsetzung der Women's Empowerment Principles zu vertiefen. ■ Diversität, Gleichheit und Inklusion sind in unseren Personalprozessen und -ansätzen fest integriert, einschließlich Rekrutierung, Einstellung und Auswahl, Schulung und Entwicklung, Nachfolge, Führung und Belohnung ■ Neue Zielvorgabe, dass bei Ausbildungsprogrammen ein Frauenanteil von 30% angestrebt werden soll. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 25% Frauen insgesamt ■ 20% Frauen in Führungspositionen ■ 30% Frauen in der Geschäftsleitung ■ 30% Frauen im Verwaltungsrat
<p>7.3 Bis 2030 Verdoppelung der weltweiten Steigerungsrate bei der Energieeffizienz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genehmigte wissenschaftlich fundierte Kohlenstoffreduktionsziele und Netto-Null-Fahrplan ■ Förderung energieeffizienter Produkte ■ Erweiterung unseres Angebots an energiesparenden und kohlenstoffarmen Energieerzeugungsprodukten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 16,8% Verringerung der absoluten THG-Emissionen in den Bereichen 1 und 2 ■ 5% Verringerung der absoluten Treibhausgasemissionen nach Scope 3 ■ 50% aktiver Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen, 3% der Mitarbeitenden wurden zu Nachhaltigkeitsspezialisten ausgebildet ■ 10% der Filialen bieten jährlich Kundenveranstaltungen zur Nachhaltigkeit an
<p>8.4 Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verantwortungsbewusste Beschaffung aller Hölzer und Holzwerkstoffe. ■ Breites Sortiment an FSC/PEFC-zertifiziertem Holz und Holzwerkstoffen. ■ Breites Sortiment an Produkten, die die Anforderungen an die Energieeffizienz erfüllen. ■ Beschaffung einer breiten Palette von Produkten mit dem Umweltzeichen. ■ Fokus auf Erhöhung der Recyclingfähigkeit und des Anteils von sekundären Materialien in Produkten. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 16,8% Verringerung der absoluten THG-Emissionen nach Scope 1 und 2 ■ 5% Verringerung der absoluten THG-Emissionen nach Scope 3 ■ 50% aktiver Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen 3%, der Mitarbeitenden wurden zu Nachhaltigkeitsspezialisten ausgebildet ■ 1% der Filialen bieten jährlich Kundenveranstaltungen zur Nachhaltigkeit an
<p>10.4 Politische Maßnahmen ergreifen, insbesondere in den Bereichen Steuern, Löhne und Sozialschutz, und schrittweise mehr Gleichheit erreichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der Wert der Chancengleichheit ist konzernweit in der Art und Weise verankert, wie wir Geschäfte machen und Talente binden. ■ Wir haben eine Projektgruppe für Entgeltgleichheit eingerichtet, die eine Untersuchung durchführen soll, um gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu gewährleisten ■ Im Jahr 2022 haben wir einen Rat für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration ins Leben gerufen, der vierteljährlich tagt. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 25% Frauen insgesamt ■ 20% Frauen in Führungspositionen ■ 30% Frauen in der Geschäftsleitung ■ 30% Frauen im Verwaltungsrat



UN-SDG-Ziele

16.2 Beendigung von Missbrauch, Ausbeutung, Menschenhandel und allen Formen von Gewalt gegen und Folter von Kindern.

Unser direkter Beitrag

- Umsetzung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten, in dem wir ausdrücklich festhalten, dass wir von unseren Zulieferern erwarten, dass sie sich zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichten, die von der ILO zu den Grundrechten am Arbeitsplatz erklärt wurden
- Wir fordern unsere Lieferanten auf, ethische und ökologische Standards einzuhalten, und zwar durch unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und Schulungen für Kollegen.
- Im Jahr 2022 haben wir ein ESG-Screening-Tool eingeführt, mit dem wir die ESG-Leistung unserer Lieferanten bewerten und verfolgen können.
- Im Laufe des Jahres 2022 haben wir eine Sorgfaltsprüfung der Menschenrechte eingeführt.
- "Speak Up!" ist ein vertraulicher und anonymer Whistleblower-Prozess für alle Stakeholder, um ihre Bedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

Unsere Ziele

- 100% aller neuen Verträge durchlaufen den Prozess der Produktintegritätsbewertung

16.5 Erhebliche Verringerung von Korruption und Bestechung in all ihren Formen.

- Im Jahr 2022 wurde das Schulungsmodul "Betrug, Bekämpfung von Bestechung und Korruption" 42% der gesamten Belegschaft zugeteilt und wurde bisher von 93% abgeschlossen.
- "Speak Up!" ist ein vertraulicher und anonymer Whistleblower-Prozess für alle Stakeholder, um ihre Bedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

- Lieferanten müssen sich an unseren Verhaltenskodex für Lieferanten halten

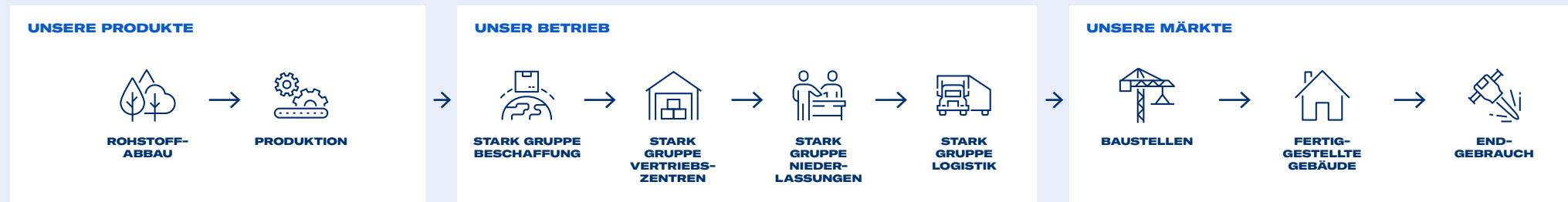
16.6 Aufbau effizienter, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen

- "Speak Up!" ist ein vertrauliches und anonymes Whistleblower-Verfahren für alle Beteiligten, um ihre Bedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

- Lieferanten müssen sich an unseren Verhaltenskodex für Lieferanten halten

WESENTLICHE RISIKEN & MASSNAHMEN ZUR MINIMIERUNG

Wir bewerten kontinuierlich unsere wichtigsten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsrisiken in unserer gesamten Wertschöpfungskette und ergreifen Maßnahmen, um nachteilige Auswirkungen zu verhindern. Unsere Risikobewertungen zielen darauf ab, Maßnahmen zu identifizieren und zu priorisieren, um sie anzugehen. Unsere wesentlichen Risiken entlang unserer Wertschöpfungskette und ausgewählte Maßnahmen, die im Jahr 2022 ergriffen wurden, um diese Risiken zu minimieren, sind nachstehend aufgeführt.



Wesentliche Risiken

Ausgewählte Maßnahmen 2022 zur Minimierung der Auswirkungen/Risiken

UNSERE PRODUKTE

Umweltverschmutzung bei der Herstellung, Verwendung und Endnutzung von Produkten

- Zunehmende Auswahl an Produkten mit Umweltzeichen und minimalem Anteil gefährlicher Chemikalien. Der Prozentsatz der Produkte mit Umweltzeichen hat sich im Vergleich zu 2020 erhöht.

Erschöpfung der natürlichen Ressourcen und Verlust der biologischen Vielfalt in der Lieferkette

- Der Fokus auf die Ausweitung von FSC- und PEFC-zertifiziertem Holz im Sortiment hat zu einem breiteren Angebot an zertifizierten Produkten geführt.
- Fokus auf die Suche nach Möglichkeiten, den Recyclinganteil im Sortiment zu erhöhen und zu dokumentieren.
- Verbesserung der Nachhaltigkeitsattribute von Produkten und der digitalen Datenqualität, um nachhaltige Entscheidungen hervorzuheben.
- Einführung des "BygGrønt"-Labels bei STARK Dänemark, um nachhaltige Alternativen zu fördern.
- Zusammenarbeit mit Lieferanten, um defekte Materialien in Produkte umzuwandeln.

Hoher integrierter Kohlenstoffgehalt der Produkte (Kohlenstoffemissionen Scope 3)

- Verstärkte Aufmerksamkeit auf dokumentierte kohlenstoffarme Alternativen.
- Anforderung von Umweltproduktdeklarationen (EPD) von Lieferanten als Werbeinstrument.

Unzureichende Produktdokumentation

- Partnerschaften mit Lieferanten und Zusammenarbeit zur Verbesserung der Produktdokumentation mit Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit.

Mangelnde Transparenz in der Lieferkette

- Pilottest des Bewertungssystems für Drittanbieter bei >10.000 Lieferanten der STARK Gruppe.

Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette

- Neuer Verhaltenskodex für Lieferanten und überarbeiteter Lieferantenvertrag zur Hervorhebung von Umwelt- und Menschenrechtsanforderungen in der gesamten Lieferkette im Jahr 2022 umgesetzt.
- Mehr FSC- und PEFC-zertifiziertes Holz im Sortiment. In Dänemark, Finnland und Norwegen hat sich der Anteil der zertifizierten Hölzer erhöht.
- Test eines gruppenweiten Bewertungssystems für Drittlieferanten initiiert, um wesentliche Bereiche wie Menschenrechte und ökologische Sorgfaltspflicht zu verbessern.

UNSER BETRIEB

Gefährdung der eigenen Arbeitskräfte durch Gesundheits- und Sicherheitsrisiken

- Fortgesetzte Kommunikation der E-Learning-Module und der Checkliste für Selbstinspektionen.
- Einführung eines neuen Betriebsmodells für Gesundheit und Sicherheit. Siehe Beschreibung auf den [Seiten 31-32](#).
- Kommunikation des einfachen Zugangs zu Sicherheitsdatenblättern für Mitarbeitenden.

Wesentliche Risiken

Ausgewählte Maßnahmen 2022 zur Minimierung der Auswirkungen/Risiken

Überschüssiger betrieblicher Energie- und Kraftstoffverbrauch (Scope 1 & 2)

- 45% des Stroms wird aktiv aus erneuerbaren Quellen bezogen
- Projekt zur Erfassung von Energieverbrauchsdaten auf Filialebene in allen Geschäftsbereichen.
- Fortsetzung des Übergangs zu fossilfreien Lieferungen in Dänemark, Schweden und Finnland. Im Jahr 2022 wurden 1.212 Tonnen Kohlenstoff durch die Substitution von Diesel durch HVO eingespart.
- Pilotversuche mit elektrischen Lieferwagen und Transportern in Dänemark und Deutschland. [Siehe Seite 21.](#)
- Fortgesetzter Fokus auf die Umstellung von Diesel- auf Elektro Stapler. 78% aller Gabelstapler der STARK Gruppe sind jetzt elektrisch.

Übermäßige Abfallproduktion und Beschädigungen in den Geschäften

- Schulung von Gabelstaplerfahrern und Wissen über die Kosten der Abfallbehandlung, um den Fokus auf Abfall und Reduzierung von Bruchschäden

Mangel an Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration

- Einführung eines Rates für Diversität, Gleichheit & Inklusion mit vierteljährlichen Sitzungen. Aktualisiertes Handbuch für Diversität, Gleichheit & Inklusion.

Betrug, Bestechungsbekämpfung und Korruption

- Aktualisiertes Betrugs-, Bestechungs- und Korruptionsbekämpfungsprogramm, Politik, Handbuch, Schulung und Kommunikation.
- E-Learning-Module zu Betrug, Bestechung und Korruption wurden 42% der gesamten Belegschaft zugewiesen und von 93% abgeschlossen.
- Ein aktualisiertes Handbuch für Geschenke, Bewirtung und Gastfreundschaft wurde eingeführt.

Wettbewerbswidrige Praktiken

- Das E-Learning-Modul "Wettbewerbsrecht" wurde 38% der gesamten Belegschaft zugewiesen und von 93% abgeschlossen.

UNSER MARKT

Unzureichender Datenschutz

- Schutz personenbezogener Daten: 56% aller Mitarbeitenden sind damit betraut und 93% haben sie abgeschlossen.

Kundenfokus auf kurzfristige Kosten zu Lasten der Nachhaltigkeit

- Kompetentes und informiertes Verkaufspersonal, das die niedrigeren Gesamtbetriebskosten (TCO) und den Mehrwert nachhaltiger Alternativen vermitteln können.

Schlechte Gesundheit von Handwerkern am Arbeitsplatz

- Leichter Zugang zu Sicherheitsdatenblättern für Handwerker im Webshop und im Geschäft.
- Einfacher Zugang zu Wissen über Nachhaltigkeit im Webshop und klare Beschilderung im Laden und auf Produkten mit geprüften Umweltzeichen.
- Beratung und Förderung nachhaltiger Alternativen mit minimalem Gehalt an giftigen Chemikalien für Handwerker.

Schlechtes Raumklima beim Kunden (Emissionen von Produktchemikalien)

- Förderung und Kommunikation emissionsarmer Produktalternativen mit Umweltzeichen

Hoher Energieverbrauch der Produkte

- Förderung von energieeffizienten Produktalternativen

Hohe Schadstoffemissionen am Ende des Lebenszyklus (Produktentsorgung)

- Verstärkter Fokus auf Haltbarkeit, Reparierbarkeit, Recycling und Wiederverwendung.
- Fokus auf Produkte mit Umweltzeichen - Produkte mit minimalem Gehalt an giftigen Chemikalien haben einen höheren Recyclingwert und ein geringeres Deponierisiko
- Siehe Fallbeispiel auf [Seite 25.](#)
- Zusammenarbeit mit sozioökonomischen Projekten zur Herstellung von Produkten (z. B. Gehwege) aus gebrauchten "Abfall"-Materialien wie GenBro.

Unzureichende Abfalltrennung und Recycling

- Lieferantenpartnerschaften zur Entwicklung von Rücknahmelösungen für ausgewählte Produkte wie Baustoffe: Xella, Gyproc und Rockwool sowie Kleidung: Mascot und Encore (Fallbeispiel Seite 26)

BERICHTERSTATTUNG NACH TCFD

Empfehlung	Unsere Offenlegung in Kürze	Erfahren Sie mehr
<p>GESCHÄFTSFÜHRUNG</p> <p>Offenlegung der Führung der Organisation in Bezug auf klimabezogene Risiken und Chancen.</p>	<p>Unser Gruppe Executive Committee (Excom) fungiert als unser Nachhaltigkeitsbeirat, der die oberste Verantwortung für das Risikomanagement, einschließlich klimabezogener Risiken, trägt. Zusammen mit dem Gruppe Head of Sustainability ist Excom für den Nachhaltigkeitsrahmen, die Ziele und den Fortschritt im gesamten Unternehmen verantwortlich. Das Excom überprüft halbjährlich die Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -ziele und erstattet dem Vorstand Bericht.</p>	<p>Nachhaltigkeitsmanagement Seiten 16-17</p>
<p>STRATEGIE</p> <p>Offenlegung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäfte, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation, sofern diese Informationen wesentlich sind.</p>	<p>Unser Nachhaltigkeitsrahmen und unsere Ziele sind ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Unser Netto-Null-Ziel basiert auf einer Nachhaltigkeitsbewertung, um die steigenden Anforderungen unserer Kunden an nachhaltiges Bauen, die Marktchancen des grünen Wandels in der Baubranche, unseren Zugang zu Kapital (ESG-gebundene Darlehen) sowie die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden sicherzustellen.</p> <p>Unsere Ziele für 2030, die auf das 1,5°C-Szenario des Pariser Abkommens abgestimmt sind, um die Risiken des Klimawandels in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu verringern, wurden von der Science Based Targets Initiative genehmigt.</p> <p>Unsere Netto-Null-Verpflichtung im Rahmen der "Business Ambition for 1.5°C" untermauert unsere Dekarbonisierungsstrategie.</p>	<p>Unsere Nachhaltigkeitsstrategie Seiten 11-12</p> <p>Nachhaltigkeitsrahmen Seiten 13-15</p> <p>Klimamaßnahmen Seiten 20-24</p>
<p>RISIKOMANAGEMENT</p> <p>Legt dar, wie die Organisation klimabezogene Risiken identifiziert, bewertet und steuert.</p>	<p>Es wurden Wesentlichkeitsbewertungen vorgenommen, um die negativen Auswirkungen der Bauindustrie und die wesentlichen Risiken in unserer Wertschöpfungskette zu bewerten.</p> <p>Im Jahr 2022 haben wir damit begonnen, unser Produktinformationsmanagementsystem mit Kohlenstoffdaten für eine breite Palette von Produkten zu ergänzen, und werden dies fortsetzen, um unser erstes Scope-3-Screening zu verbessern. Wir haben engagiert mit unseren Lieferanten zusammengearbeitet, um Zugang zu Kohlenstoffdaten zu erhalten und die Datenqualität zu verbessern. Die zunehmende Datenerfassung unserer Scope-3-Emissionen wird uns in die Lage versetzen, fundierte Entscheidungen zu treffen und die Kohlenstoffauswirkungen der Materialproduktion, der Nutzung und des End-of-Life unserer Produkte, die etwa 99% unserer gesamten Kohlenstoffemissionen ausmachen, weiter zu reduzieren.</p> <p>Im Jahr 2022 wurden ausgewählte klimabezogene Risiken und Chancen im Excom diskutiert und dem Vorstand berichtet.</p>	<p>Wesentliche Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minimierung Seiten 60-61</p> <p>Klimamaßnahmen Seiten 20-23</p> <p>Unser Fahrplan zu Netto-Null Seite 24</p>
<p>KENNZAHLEN UND ZIELE</p> <p>Legen Sie die Messgrößen und Ziele offen, die zur Bewertung und zum Management relevanter klimabezogener Risiken und Chancen verwendet werden, sofern diese Informationen wesentlich sind.</p>	<p>Unsere wissenschaftlich begründeten Kohlenstoffziele und die Leistung in Bezug auf diese Ziele für den Zeitraum der Geschäftsstrategie (2020-2024), mittelfristig 2030 und langfristig 2050 werden jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht offengelegt.</p> <p>Darüber hinaus wird unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen und den zehn Prinzipien des UN Global Compact offengelegt. Wir berichten über unsere ESG-Bemühungen gemäß den Nasdaq 2.0-Richtlinien.</p>	<p>Klimamaßnahmen Seiten 20-23</p> <p>Unser Fahrplan zu Netto-Null Seite 24</p> <p>Tabelle zur ESG-Berichterstattung Seiten 47-48</p> <p>Unsere Fortschritte bei den Zielen Seiten 49-52</p> <p>Beiträge zu den SDGs Seiten 54-59</p>

RECHNUNGSLEGUNGSGRUNDSÄTZE

Rahmen für die Berichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht der STARK Gruppe orientiert sich an den Anforderungen der EU-Richtlinie 2014/95/EU und den Abschnitten 99a und 99b des dänischen Jahresabschlussgesetzes und folgt dem Nasdaq ESG Guide 2.0 einschließlich einer Auswahl von Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Die Leistungsdaten umfassen konsolidierte Daten der STARK Gruppe und aller Geschäftsbereiche. Die Daten werden pro Geschäftseinheit und Aktivität erhoben und die Zahlen werden intern kontrolliert, bevor sie in den ausgewiesenen Konzernzahlen konsolidiert werden.

Akquisitionen (sofern nicht anders angegeben) werden berücksichtigt, sobald die Daten verfügbar sind, spätestens jedoch 12 Monate nach der genehmigten Übernahme. Bei Bolt-on-Akquisitionen können die Daten für einige Kennzahlen früher als für andere innerhalb dieses Zeitraums verfügbar sein (und einbezogen werden). Veräußerungen werden ab dem Datum der Veräußerung aus den Daten entfernt. Neue oder geschlossene Standorte werden auf die gleiche Weise behandelt.

Berichtszeitraum

Die Daten werden in Übereinstimmung mit dem Finanzberichtszeitraum der STARK Gruppe (1. August - 31. Juli) für das Halbjahr (einschließlich der Daten vom 1. August bis zum 31. Januar) und das gesamte Jahr (einschließlich der Daten vom 1. August bis zum 31. Juli) berichtet. Alle Leistungsdaten in diesem Bericht beziehen sich auf vollständige Finanzberichtsjahre.

Änderungen an den ESG-Leistungsdaten 2022

Akquisitionen und Neuberechnung des Kohlenstoffbasisjahres

Im Jahr 2021 wurden drei Akquisitionen mit insgesamt sechs Filialen getätigt. Alle Daten aus diesen Übernahmen wurden in die Daten für 2022 aufgenommen. Im Jahr 2022 tätigte die STARK Gruppe 16 Neuakquisitionen mit insgesamt 109 Filialen. Neun dieser Akquisitionen, die 80 Filialen umfassen, wurden in die Daten für 2022 aufgenommen, da die Datenverfügbarkeit gut war und mindestens sechs Monate tatsächlicher Daten umfasste (mit Ausnahme einer Filiale, für die Daten für vier Monate verfügbar waren).

Die Daten zu den Kohlendioxidemissionen der neu erworbenen Filialen wurden für einen vollen 12-Monats-Zeitraum berücksichtigt, auch wenn der Eigentumszeitraum kürzer war. Wo Daten zu Kohlenstoffemissionen enthalten sind, werden diese Daten auch in absoluten Zahlen in die Neuberechnung des Basisjahres einbezogen, die durch eine kumulative Veränderung von 13% der gesamten Emissionen der Scope 1 und 2 gemäß unseren Grundsätzen zur Neuberechnung des Basisjahres für Kohlenstoffemissionen ausgelöst wurde.

Die verbleibenden sieben Akquisitionen, die zwischen Februar 2022 und Juli 2022 getätigt wurden und 29 Filialen umfassen, werden in die Datenberichterstattung 2023 einbezogen. Für alle erworbenen Filialen wird festgehalten, ab welchem Datum die Daten verfügbar sind und in die Berichterstattung einfließen.

Einbeziehung von 100% der Kohlenstoffdaten von Vivaldi

Emissionen von Vivaldi, einer Tochtergesellschaft von Beijer Byggmaterial, werden ab 2022 zu 100

% in das Emissionsdateninventar aufgenommen, da der Betrieb vollständig kontrolliert wird. Alle früheren Daten wurden entsprechend angepasst.

Einbeziehung des Strahlungsantriebs bei Geschäftsflügen:

Ab 2022 werden die indirekten Auswirkungen von Nicht-CO₂-Emissionen aus dem Luftverkehr, auch bekannt als Strahlungsantrieb (RF), in die Emissionen von Geschäftsreisen einbezogen, um die vollen Klimaauswirkungen von Reisen zu erfassen, wie es das Greenhouse Gas Protocol Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions verlangt. Um eine vergleichbare Berichterstattung zu ermöglichen, wurden frühere Daten angepasst, um den Strahlungsantrieb (RF) einzubeziehen. Für Geschäftsreisen, die in Litern Flugturbinenkraftstoff gemessen werden, wird die CO₂-Komponente mit 1,9 multipliziert und mit den direkten CH₄- und N₂O-Emissionen summiert. Der für Flugturbinenkraftstoff verwendete Emissionsfaktor beträgt 4,81 kgCO₂e/l.

Umwelt

Umweltberichterstattung und Kontrollverfahren:

Die Daten zum Energie-, Kältemittel-, Abfall- und Wasserverbrauch werden gemäß dem jährlich aktualisierten Handbuch der STARK Gruppe zur Umweltdatenberichterstattung gemeldet. Das Handbuch soll sicherstellen, dass die Unternehmen die eingereichten Daten selbst überprüfen, bevor sie von den jeweiligen verantwortlichen Managern abgezeichnet werden. Für alle Daten, die sich gegenüber dem Vorjahr um 10% oder mehr verändert haben, ist eine klare Erklärung erforderlich. Die von den Geschäftseinheiten übermittelten Daten werden durch dokumentierte interne

Kontrollprozesse validiert und auf ihren Sinn hin überprüft, bevor sie in das Umweltberichts-Tool für die Kohlenstoffbilanzierung aufgenommen werden.

Es liegt in der Verantwortung der einzelnen Geschäftseinheiten der STARK Gruppe sicherzustellen, dass geeignete Verfahren vorhanden sind, um Daten in Übereinstimmung mit den Anforderungen der STARK Gruppe bereitzustellen.

Kohlenstoffbilanzierung:

Die Bilanzierung von Treibhausgasen erfolgt in Übereinstimmung mit dem THG-Protokoll:

- Direkte Emissionen aus eigenen Anlagen (Scope 1)
- Indirekte Emissionen aus eingekauftem Strom und Fernwärme (Scope 2)
- Emissionen aus der Wertschöpfungskette (Scope 3)

Der Ansatz der Betriebskontrolle wird für die Festlegung der organisatorischen Grenzen des Inventars verwendet. Diese Grenzen umfassen Einrichtungen, an denen die STARK Gruppe aus betrieblicher Sicht zumindest eine Kontrollbeteiligung hat oder die bestenfalls vollständig im Besitz der STARK Gruppe sind.

Umrechnung und Berechnung von Emissionen

Das Tool zur Umweltberichterstattung der STARK Gruppe ist so eingerichtet, dass die Geschäftsdaten für jede Tätigkeit in Standardmaßeinheiten umgerechnet werden. Für die Bestandsaufnahme im Scope 1 der STARK Gruppe werden, sofern verfügbar, Emissionsfaktoren von Lieferanten verwendet, andernfalls werden relevante Emissionsdatenbanken wie die DEFRA herangezogen. Für die Scope-2-Emissionen der Fernwärme

	2022% geschätzt Scope 1	2022% geschätzt Scope 2	2022% geschätzt Scope 1 & 2
STARK Gruppe (durchschnittlich)	13%	4%	11%
STARK Deutschland	18%	63%	18%
Nordics (durchschnittlich)	5%	3%	4%

werden, sofern verfügbar, nationale Emissionsfaktoren verwendet. Wenn keine Daten verfügbar sind, werden die Emissionsfaktoren der DEFRA verwendet. Das System wendet die entsprechenden Emissionsfaktoren an, um die Tonnen CO₂-Äquivalente (tCO₂e) der STARK Gruppe zu berechnen. Biogene CO₂-Emissionen¹ werden separat ausgewiesen.

Die Berichte dienen der Berechnung von Scope 1, Scope 2 und Intensitätsmaßen (pro Million EUR Umsatz). Die Umsatzdaten werden von STARK Gruppe Finance in lokaler Währung und in EUR für den entsprechenden Berichtszeitraum und den organisatorischen Geltungsbereich bereitgestellt. Es werden feste Wechselkurse für das Basisjahr 2020 verwendet (DKK 7,46, SEK 10,56, NOK 9,69).

Grundsätze für die Neuberechnung des Kohlenstoff-Basisjahres

Die Inventare der STARK Gruppe für das Basisjahr und die Folgejahre werden gemäß den Richtlinien des WRI/WBCSD GHG Protocol um Fusionen,

Übernahmen und Veräußerungen bereinigt. Bei allen erworbenen Niederlassungen wird ein Verzeichnis geführt, in dem das Abschlussdatum und das Datum, ab dem die Daten verfügbar sind und in die Berichterstattung einfließen, angegeben sind.

Die Daten müssen innerhalb von 12 Monaten nach Abschluss einer Akquisition oder Veräußerung in die Kohlenstoffbilanz aufgenommen/ausgenommen werden. Wenn in der Mitte des Jahres wesentliche strukturelle Veränderungen auftreten, werden die Emissionen des Basisjahres für das gesamte Jahr neu berechnet und nicht nur für den Rest des Berichtszeitraums nach der strukturellen Veränderung, wie es das Treibhausgasprotokoll vorsieht. Ebenso werden die Emissionen des laufenden Jahres für das gesamte Jahr neu berechnet, um die Konsistenz mit der Neuberechnung des Basisjahres zu wahren. In der STARK Gruppe werden die Daten berücksichtigt, sobald Qualitätsdaten verfügbar sind, was im Allgemeinen mindestens sechs Monate tatsächlicher Daten erfordert.

Wenn sechs Monate tatsächlicher Daten nicht verfügbar sind, kann die Neuberechnung im folgenden Jahr durchgeführt werden, wenn sie nicht mehr als 12 Monate nach dem genehmigten Erwerb erfolgt. Das Basisjahresinventar der STARK Gruppe und die Emissionsberichte für die Folgejahre werden aktualisiert, wenn eine signifikante kumulative Änderung der Emissionen der STARK Gruppe im Basisjahr eintritt. Als

signifikant gilt eine kumulative Änderung (+/-) von fünf Prozent (5%) oder mehr bei den Gesamtemissionen der STARK Gruppe im Basisjahr (Summe aus Scope 1 und 2) auf CO₂e-Basis. Die Bewertung der kumulativen Veränderung wird jährlich durchgeführt.

In Fällen, in denen die STARK Gruppe ein Unternehmen erworben hat und für das neu erworbene Unternehmen keine Daten für das Basisjahr zur Verfügung stehen, wird der absolute 12-Monats-Verbrauch an Energie, Brennstoffen, Abfällen und Wasser im Jahr des Erwerbs zur Berechnung der Kohlenstoffemissionen im Basisjahr herangezogen, wobei davon ausgegangen wird, dass der Verbrauch an Energie, Brennstoffen und Wasser sowie die Abfallproduktion konstant geblieben sind. Dies geschieht durch Addition des absoluten Verbrauchs zum Basisverbrauch, der anschließend mit den Emissionsfaktoren des Basisjahres multipliziert wird, um die neu berechneten Kohlenstoffemissionen zu erhalten. Diese Berechnungsmethode wird als konservative Schätzung für einen Basiszeitpunkt angesehen, da die durch die EU-Energieeffizienzrichtlinie vorangetriebenen Energieeffizienzinitiativen und Kosteneinsparungen seit dem Basisjahr 2020 wahrscheinlich bereits stattgefunden haben. Alle damit verbundenen Verfahren und Berechnungen werden dokumentiert, und es wird eine Zusicherung für die Scope 1 und 2 für die angepasste Basislinie gegeben.

Genauigkeit und Vergleichbarkeit von Kohlenstoffdaten

Die Messung und Berichterstattung einiger Umweltleistungsdaten beinhaltet ein gewisses Maß an Schätzungen und die Verwendung von Annahmen. Wir bemühen uns, die Schätzungen auf ein Minimum zu beschränken und die Datenqualität bei der Eingabe neuer Verträge zu verbessern. Geschätzte Prozentsätze werden

jährlich für Kohlenstoffdaten gemeldet. Historische Daten werden neu berechnet und angepasst, wenn Datenverbesserungen vorgenommen werden, um die Vergleichbarkeit zwischen den Berichtszeiträumen zu verbessern. Alle Anpassungen werden vom STARK Gruppe Head of Sustainability genehmigt. Wesentliche Anpassungen der Vorjahreszahlen werden im Berichtssystem der STARK Gruppe mit entsprechenden Erläuterungen versehen.

Die Schätzwerte für unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Jahr 2022 reichen von 4% in den nordischen Ländern bis zu 18% bei STARK Deutschland. Die hohe Schätzzrate bei STARK Deutschland ist in erster Linie auf den Mangel an tatsächlichen Daten für den Brennstoff-, Strom- und Erdgasverbrauch zurückzuführen, der daher anhand des monatlichen Durchschnittspreises oder Ähnlichem berechnet wird. Alle Schätzmethoden wurden genehmigt. Die durchschnittliche Schätzung für die STARK Gruppe 2022 für die Scope 1 und 2 beträgt 11%, was eine Verbesserung um 22 Prozentpunkte gegenüber 2021 bedeutet.

Umweltindikatoren

Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen

Direkte Treibhausgasemissionen werden berichtet in metrischen Tonnen CO₂-Äquivalenten angegeben, was der die Summe der 7 Gase gemäß dem Kyoto Protokoll. Die Emissionen werden berechnet auf der Grundlage des direkten Energieverbrauchs für den Betrieb (Erdgas, Öl, Flüssiggas, Diesel, Biokraftstoff, Benzin, Holz Holzpellets, Kältemittelleckagen) und dem Kraftstoffverbrauch der Fahrzeuge für den Personentransport (firmeneigene/geleaste Fahrzeuge) und Gütertransport (eigene/geleaste Fahrzeuge).

1. Biogene Emissionen - Emissionsdaten für direkte CO₂-Emissionen aus biologisch gebundenem Kohlenstoff (z. B. CO₂ aus der Verbrennung von Biomasse/Biokraftstoffen). Das Treibhausgasprotokoll verlangt, dass biogene Emissionen (CO₂-Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse) gemeldet werden, jedoch getrennt von den Bereichen. Die Anforderung, biogene Emissionen getrennt zu melden, bezieht sich nur auf CO₂-Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse und nicht auf die Emissionen anderer Treibhausgase, die bei der Verbrennung ebenfalls freigesetzt werden (CH₄ und N₂O - diese werden unter Scope 1 gemeldet).

Scope 2: Indirekte THG-Emissionen aus gekauftem Strom und Fernwärme

Scope-2-THG-Emissionen werden in metrischen Tonnen CO₂-Äquivalent angegeben. Scope-2-Emissionen werden ab 2020 nach dem marktbasieren Bilanzierungsansatz berichtet. Das marktbasierete Elektrizitätsinventar basiert auf lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren, die für eingekauften Strom auf der Grundlage der letzten verfügbaren, von einem Lieferanten veröffentlichten oder bereitgestellten Emissionsfaktoren erhoben wurden. Wenn kein lieferantenspezifischer Faktor verfügbar ist, wird der letzte Datensatz mit dem Restmix verwendet. Die Scope-2-Emissionsfaktoren werden gemäß den im Leitfaden des THG-Protokolls definierten Scope-2-Qualitätskriterien in der Hierarchie der marktbasieren Berichterstattungsmethoden angegeben:

- Energieattribut-Zertifikate (GOs, PPAs und ähnliche)
- Verträge (PPAs)
- Emissionsraten von Lieferanten/ Versorgungsunternehmen
- Reststoffmix (RE-DISS)

Für firmeneigene und geleaste Fahrzeuge, die Strom verbrauchen, wird der Restmix-Emissionsfaktor für jedes Land verwendet, um die in Scope 2 angegebenen Kohlenstoffemissionen zu berechnen. Falls verfügbar, werden Emissionsfaktoren von lokalen Fernwärmeversorgern oder verifizierte nationale Durchschnittswerte verwendet. Wo keine Daten verfügbar sind, werden DEFRA-Emissionsfaktoren verwendet

Scope 3: THG-Emissionen der Wertschöpfungskette

Indirekte Scope-3-THG-Emissionen werden in metrischen Tonnen CO₂-Äquivalent angegeben. Die Kategorien innerhalb von Scope 3 mit tatsächlichen Daten sind Kategorie 3. Brennstoff-

und energiebezogene Aktivitäten; Kategorie 5. Abfälle aus dem Betrieb und Kategorie 6. Geschäftsreisen. Kategorie 3. umfasst den Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen für den Gütertransport (ausgelagerte Transporte) und den Personentransport (private/gemietete Fahrzeuge). Diese Aktivitäten werden auf der Grundlage des tatsächlich verbrauchten Kraftstoffs angegeben. Kategorie 5. wird als die Menge des erzeugten Abfalls angegeben. Kategorie 6. wird auf der Grundlage der Reisetätigkeit mit Flugzeug und Bahn angegeben.

Alle anderen Scope-3-Kategorien basieren auf der Zuteilung wirtschaftlicher Ausgaben und gewichtsbasierenden Berechnungen nach der Quantis-Inventarisierungsmethode (<https://ghgprotocol.org/scope-3-evaluator>), wenn keine tatsächlichen Daten verfügbar sind. Diese Berechnungen gelten als sehr grobe Annäherung an die Gesamtemissionen, während genaue produktspezifische Daten gesammelt werden.

Treibhausgasemissionen von Gebäuden und Anlagen pro Umsatz

THG-Emissionen pro Nettoumsatz in Mio. EUR Umsatz (mEUR) aus Gebäuden und Anlagen einschließlich des gesamten Heiz- und Betriebsenergieverbrauchs (Strom, Heizung, Kältemittel-leckagen und Kraftstoffverbrauch für Anlagen).

THG-Emissionen aus dem Verkehr (Güter und Personen) pro Umsatz

THG-Emissionen aus dem Verkehr pro Nettoumsatz in Mio. EUR Umsatz (mEUR), einschließlich des gesamten Personen- und Güterverkehrs (Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen: Personentransport (firmeneigene/geleaste Fahrzeuge), Gütertransport (eigene/geleaste Fahrzeuge), Gütertransport (ausgelagerte Transporte), Personentransport (private/gemietete Fahrzeuge) und Geschäftsreisen (Bahn und Flugzeug)).

Abfall

Abfälle werden nach Nettoumsatz in Millionen

EUR Umsatz (mEUR) und als absolute Abfalltonnage angegeben, unterteilt in gefährliche Abfälle (gemäß der EU-Richtlinie Europäischer Abfallkatalog) und nicht gefährliche Abfälle und weiter unterteilt in verbrannt, deponiert und getrennt für das Recycling. Die für das Recycling getrennten Abfälle werden als Prozentsatz des Gesamtabfalls angegeben.

Kältemittel

Die Menge der Kältemittelleckagen aus dem Betrieb wird aus der Menge in kg jeder Art von Kältemittel, die während des Berichtsjahres hinzugefügt wurde, berechnet und als CO₂e-Äquivalent angegeben.

Prozentsatz aktiv bezogenen Stroms aus erneuerbaren Energiequellen (%)

Die Gesamtmenge des vor Ort erzeugten oder über Herkunftsnachweise erworbenen Stroms als Prozentsatz des gesamten Stromverbrauchs in kwh.

Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch wird als Summe des gesamten Wasserverbrauchs in m³ angegeben.

Nachhaltigkeitsbotschafter

Die Anzahl der Mitarbeitenden der STARK Gruppe, die das Nachhaltigkeitsbotschafterprogramm absolviert haben, in Prozent der Gesamtbelegschaft zum letzten Tag des Berichtsjahres

Nachhaltigkeitsveranstaltungen

Die Anzahl der jährlich durchgeführten Nachhaltigkeitsveranstaltungen, angegeben als die Anzahl der Filialen, die während des Berichtsjahres eine Nachhaltigkeitsveranstaltung durchgeführt haben, in Prozent der Gesamtzahl der Filialen. Nachhaltigkeitsveranstaltungen sind definiert als Kundenveranstaltungen, bei denen Nachhaltigkeit ein zentrales Thema war. Beispiele hierfür sind Veranstaltungen mit Anbietern nachhaltiger und energieeffizienter Produkte und Lösungen,

Informationsabende zum Thema Nachhaltigkeit in Bauvorschriften (z. B. Ökobilanzen) und Umweltzeichen.

Zertifiziertes Holz und Holzzeugnisse

Daten zu zertifiziertem Holz und Holzprodukten aus verantwortungsvollen Quellen werden wie folgt gemeldet:

- %-Anteil der zertifizierten FSC- oder PEFC-zertifizierten Holz- und Holzwerkstoff-SKUs im Lagersortiment, definiert als die Anzahl der zertifizierten FSC- und PEFC-zertifizierten Holz- und Holzwerkstoff-Lagereinheiten (SKUs) im Lagersortiment in Prozent (%) der gesamten Holz- und Holzwerkstoff-Lagereinheiten (SKUs) im Lagersortiment während des Berichtsjahres.
- %-Anteil des Verkaufs von FSC- oder PEFC-zertifizierten Holz- und Holzwerkstoffprodukten am Lagersortiment, definiert als prozentualer Anteil der FSC- und PEFC-zertifizierten Produkte am Gesamtverkauf von Holz- und Holzwerkstoffprodukten im Lagersortiment während des Berichtsjahres.

Von Dritten geprüfte Umweltzeichen

Die Daten zu den von Dritten geprüften Umweltzeichen werden als prozentualer Anteil der von Dritten geprüften Produkt-KKUs im Lagersortiment und als prozentualer Anteil der Verkäufe von von Dritten geprüften Produkten mit Umweltzeichen im Lagersortiment während des Berichtsjahres angegeben. Zu den von Dritten geprüften Umweltzeichen, die bei der Berechnung berücksichtigt werden, gehören: FSC, PEFC, Nordic Ecolabel, EU Ecolabel, Blauer Engel, M1, EC1, C2C, Dansk Indeklimamærket, OEKO-TEX, Eco Institut Tested Product, GUT.

Soziales

Soziales Berichts- und Kontrollverfahren:

Daten über Mitarbeitenden, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit und Fluktuation werden von unserem HR-System generiert. Die Ergebnisse von Umfragen zum Mitarbeitendenengagement und die Teilnahmequoten werden über Ennova erfasst.

Daten zu Unfällen, Vorfällen und verlorenen Arbeitstagen werden über unser Gesundheits- und Sicherheitsberichtstool auf der Grundlage der von allen berichtenden Stellen übermittelten Daten gemeldet. Die Daten werden monatlich von der Abteilung für Gesundheit und Sicherheit der Gruppe überprüft, bevor sie der Geschäftsleitung vorgelegt werden.

Es liegt in der Verantwortung der einzelnen Geschäftseinheiten der STARK Gruppe, sicherzustellen, dass geeignete Verfahren vorhanden sind, um die Daten gemäß den Anforderungen der STARK Gruppe zu liefern.

Soziale Indikatoren

Anzahl der Mitarbeitenden

Die Anzahl der Mitarbeitenden wird als die Anzahl der von der STARK Gruppe am letzten Tag des Berichtszeitraums beschäftigten Mitarbeitenden angegeben und umfasst Festangestellte, Zeitarbeitenden und Saisonarbeitenden. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist definiert als alle Mitarbeitenden mit einem aktiven Arbeitsvertrag. Die Anzahl der Mitarbeitenden wird aus dem HR-System der STARK Gruppe entnommen.

Verletzungsrate

Die Verletzungsrate ist die Anzahl der Verletzungen pro 1.000.000 geleistete Arbeitsstunden innerhalb des Berichtszeitraums gemäß der Definition der GRI.

Rate der verlorenen Arbeitstage:

Die Formel für die Zahl der verlorenen Arbeitstage ist laut GRI definiert als die Gesamtzahl der verlorenen Arbeitstage pro 1.000.000 Arbeitsstunden aller Beschäftigten im Berichtszeitraum.

Verlorene Arbeitstage umfassen auch Tage, die aufgrund von Verletzungen verloren gehen, die keine medizinische Behandlung erfordern.

Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit hohen Folgen:

Arbeitsbedingte Verletzungen, die zum Tod führen, oder Verletzungen, von denen sich der Arbeitnehmer nicht innerhalb von sechs Monaten vollständig erholen kann, nicht erholt oder von denen nicht erwartet wird, dass er den Gesundheitszustand vor der Verletzung wieder erreicht, wie von GRI definiert.

Ergebnisse der Umfrage zum Mitarbeitendenengagement:

Über Enova wird jährlich eine Umfrage zum Mitarbeitendenengagement durchgeführt, die zu einer Bewertung der Zufriedenheit und Motivation sowie einer Bewertung der Loyalität führt. Die Ergebnisse werden mit dem jüngsten Branchendurchschnitt aus dem Global Employee & Leadership Index™ verglichen. Die STARK Gruppe Engagement Survey wird jährlich im November durchgeführt.

Betriebszugehörigkeit

Durchschnittliche Anzahl der Jahre, die ein Mitarbeitender im Unternehmen beschäftigt ist (ohne neu erworbene Unternehmen, die noch nicht in unser HR-System integriert sind).

Geschlechtergleichgewicht - % Frauen

Die Anzahl der Frauen geteilt durch die Gesamtbelegschaft, angegeben in Prozent (%) zum letzten Tag des Berichtsjahrs.

Prozentsatz der von Frauen besetzten Führungspositionen

Führungspositionen sind definiert als alle Mitarbeitenden mit direkter Unterstellung. Der Prozentsatz wird zum letzten Tag des Berichtsjahrs berechnet.

Führung

Führungs-Indikatoren

Exekutives Management-Team:

Das STARK Executive Management Team besteht aus dem Gruppe CEO und dem Gruppe CFO.

Exekutivausschuss (Excom):

Die Geschäftsleitung der STARK-Gruppe besteht aus CEO der Gruppe, CFO, CSO, CHRO, CCO, General Rat und die CEOs der Geschäftsbereiche von STARK Deutschland, STARK Dänemark, Beijer Byggmaterial, STARK Suomi, Neumann Bygg und STARK Beschaffung.

Vielfalt im Vorstand

Anzahl der weiblichen Verwaltungsratsmitglieder dividiert durch die Gesamtzahl der Verwaltungsratsmitglieder, ausgedrückt in Prozent (%)

Prozentsatz der Verträge, die den Produktintegritätsprozess durchlaufen haben

Der Prozentsatz aller während des Haushaltsjahres abgeschlossenen Verträge, die das externe Bewertungsverfahren für die Produktintegrität bestanden haben, das die finanzielle Solidität, ethische Bedenken und die Einhaltung der Vertragsbedingungen umfasst.



BERICHT DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Geschäftsleitung und alle anderen Beteiligten der STARK Gruppe A/S

Wir haben die Scope 1 und 2 CO₂e Emissionen für das Jahr 2022 ausgewertet, die die weltweiten Aktivitäten der STARK Gruppe vom 1. August 2021 bis zum 31. Juli 2022 abdecken.

Die STARK Gruppe hat die Scope 1 und 2 CO₂e-Emissionen für 2020, die die weltweiten Aktivitäten der STARK Gruppe für den Zeitraum vom 1. August 2019 bis zum 31. Juli 2020 abdecken, betrachtet, um die Emissionen in den Niederlassungen anzupassen, die in den Jahren 2021 und 2022 hinzugekommen sind. Als Teil der Anpassung für das Jahr 2022 haben wir auch die Anpassung für 2020 überprüft.

Die überprüften KPIs werden in der STARK Gruppe A/S ("STARK Gruppe") Nachhaltigkeitsbericht 2022 ("der Bericht") auf Seite 47 dargestellt.

Wir geben eine Beurteilung ab, die eine begrenzte Sicherheit bietet.

Verantwortung der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung der STARK Gruppe ist für die Erfassung, Analyse, Zusammenfassung und Darstellung der Informationen im Bericht verantwortlich und stellt sicher, dass der Bericht keine wesentlichen Falschaussagen enthält, unabhängig davon, ob diese auf Betrug oder Fehler zurückzuführen sind. Die Rechnungslegungsgrundsätze der STARK Gruppe enthalten den vom Management festgelegten Berichtsumfang für jede Datenart. Die Rechnungslegungsgrundsätze für CO₂e-Emissionen finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2022 auf den Seiten 63-65.

Verantwortung des Abschlussprüfers

Unsere Verantwortung besteht darin, auf der Grundlage unseres Auftrags mit der STARK Gruppe in Übereinstimmung mit dem vereinbarten Arbeitsumfang eine begrenzte Sicherheit zu geben. Wir haben unsere Arbeit in Übereinstimmung mit ISAE 3000, Assurance Engagements mit Ausnahme von Prüfungen oder Reviews historischer Finanzinformationen, und ISAE 3410 Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements (in der jeweils gültigen Fassung) sowie den zusätzlichen Anforderungen der dänischen Prüfungsvorschriften durchgeführt, um eine begrenzte Sicherheit für unsere Schlussfolgerung zu erhalten.

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab unterliegt dem International Standard on Quality Control (ISQC) 1 und wendet dementsprechend ein umfassendes Qualitätskontrollsystem an, das dokumentierte Richtlinien und Verfahren hinsichtlich der Einhaltung ethischer Anforderungen, beruflicher Standards und anwendbarer rechtlicher und regulatorischer Anforderungen umfasst.

Wir haben die Unabhängigkeit und andere ethische Anforderungen des vom FSR - Dänische Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Ethikkodex für Wirtschaftsprüfer (Code of Ethics for Professional Accountants) eingehalten, die auf den Grundprinzipien Integrität, Objektivität, fachliche Kompetenz und Sorgfalt, Vertraulichkeit und berufliches Verhalten beruhen.

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit ist von wesentlich geringerem Umfang als eine Prüfung zur Erlangung einer hinre-

ichenden Sicherheit. Folglich ist der Grad der Sicherheit, der bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit erlangt wird, wesentlich geringer als der Grad der Sicherheit, der erlangt worden wäre, wenn wir eine Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit durchgeführt hätten. In Anbetracht des Risikos wesentlicher Fehlaussagen haben wir unsere Arbeit so geplant und durchgeführt, dass wir alle Informationen und Erklärungen erhalten, die erforderlich sind, um unsere Schlussfolgerung zu stützen, und wir haben - unter anderem - die folgenden Verfahren durchgeführt:

- Erlangung eines Verständnisses dessen, was für die STARK Gruppe für die Berichterstattung wesentlich ist, und Festlegung einer Schwelle für die Wesentlichkeit falscher Angaben für die verschiedenen Arten von Informationen;
- Durchführung von Gesprächen mit Vertretern des Managements, wichtigen Funktionen und Dateneigentümern;
- Überprüfung der Daten, Nachfragen zu einer Auswahl von Berechnungen und aggregierten Zahlen und Einholung von Belegunterlagen; Prüfung der Verfahren und Methoden, die eingesetzt werden, um sicherzustellen, dass die gemeldeten Daten in Übereinstimmung mit den Rechnungslegungsgrundsätzen angegeben werden;
- Durchführung analytischer Prüfverfahren auf Stichprobenbasis und Prüfung der Daten anhand der zugrundeliegenden Dokumentation;
- Bewertung der Zuverlässigkeit und Gültigkeit der zugrundeliegenden Quellen.

Wir haben keine externen Stakeholder befragt.

Die angepassten THG-Emissionen nach Scope 1 und 2 (tCO₂e) für 2020 werden auf der Grundlage von Schätzungen angegeben und berichtet. Da keine genauen Daten zum Energie- und Materialverbrauch der im Jahr 2022 übernommenen Niederlassungen für das Jahr 2020 vorlagen, war STARK nicht in der Lage, die tatsächlichen THG-Emissionen nach Scope 1 und 2 für diese übernommenen Niederlassungen zu ermitteln. Stattdessen hat STARK, wie auf Seite 64 des Berichts beschrieben, Annahmen und Schätzungen für diese Daten vorgenommen.

Schlussfolgerung

Auf der Grundlage unserer Arbeit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die konsolidierten Scope 1- und 2-THG-Emissionen (tCO₂e) für 2022 und die angepassten konsolidierten Scope 1- und 2-THG-Emissionen (tCO₂e) für 2020, wie sie im Nachhaltigkeitsbericht 2022 der STARK Gruppe dargestellt sind, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den beschriebenen Rechnungslegungsgrundsätzen berichtet wurden.

Copenhagen, 10 November 2022

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Gewerbeanmeldung Nr. 33 96 35 56

Kim Takata Mücke

Staatlich zugelassener
Wirtschaftsprüfer
Wirtschaftsprüfer
Identifikationsnummer (MNE)
mne10944

Helena Barton

Hauptgutachter



Feedback

Wir begrüßen Meinungen zu unseren Nachhaltigkeitsbemühungen und Feedback zu diesem zu diesem Bericht von allen unseren Interessengruppen.

Bitte senden Sie Ihr Feedback an sustainability@starkGruppe.dk

STARK Gruppe A/S

C. F. Richs Vej 115
2000 Frederiksberg
Denmark
CVR 41952725

starkGruppe.dk
+45 8252 2600