

WIR UNTERNEHMEN VERANTWORTUNG

CARGLASS®-NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

Berichtszeitraum 2022/2023

**WIR UNTERNEHMEN VERANTWORTUNG
FÜR UNSER HANDELN
IN UMWELT
UND UNSERER GESELLSCHAFT**





INHALTS- VERZEICHNIS

EDITORIAL 4

UNTERNEHMENS PORTRAIT 6

1. EINBLICKE 10

1.1 IN DIE ZUKUNFT DES SCHEIBENRECYCLINGS 12

1.2 IN DAS PROJEKT PÄNZILVANIA 18

1.3 IN DEN ARBEITSALLTAG VON MORGEN 26

2. DIE CARGLASS®-ROADMAP 2030 34

3. CSR-FUNDAMENT 40

3.1 MANAGEMENTANSATZ 44

3.2 GOVERNANCE UND FÜHRUNG 46

3.3 BERICHTERSTATTUNG UND EVALUATION 59

4. NACHHALTIGE PRODUKTE & DIENSTLEISTUNGEN 62

4.1 MANAGEMENTANSATZ 66

4.2 EMISSIONEN SENKEN 68

4.3 ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT 75

4.4 NACHHALTIGE BESCHAFFUNG 78

5. MENSCH & GESELLSCHAFT 82

5.1 MANAGEMENTANSATZ 86

5.2 VIELFALT, CHANCENGERECHTIGKEIT UND INKLUSION 92

5.3 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT 108

5.4 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT 116

ÜBER DIESEN BERICHT 124

GRI-INHALTSINDEX 126

IMPRESSUM 132

EDITORIAL



„Unsere Ziele bis 2030 sind realistisch
und zugleich ambitioniert.
Denn Fortschritt entsteht nur dann, wenn
man den Mut hat, neue Wege zu gehen und
Veränderungen zuzulassen.“

Jean-Pierre Filippini,
Geschäftsführer

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

2023 war das weltweit heißeste Jahr seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. Neben dem fortschreitenden Klimawandel stellen uns Kriege, Inflation und hohe Energiekosten menschlich, wirtschaftlich und gesellschaftlich vor große Herausforderungen.

Aber: Zukunft ist, was wir daraus machen. Deshalb gibt es für uns bei Carglass® nur eins: Wir übernehmen Verantwortung und unternehmen etwas, um mit echter Hingabe den Unterschied zu machen und Positives in der Welt zu bewirken.

Die vergangenen Jahre haben einmal mehr gezeigt, was wir erreichen können, wenn wir gemeinsam konsequent unsere Ziele verfolgen. Wir danken unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern, die uns von der Beschaffung bis zur Entwicklung wegweisender Innovationen dabei unterstützen, nachhaltig voranzugehen. Ebenso danken wir unseren Kundinnen und Kunden, die auch in volatilen Zeiten auf unser Know-how und unsere Qualität vertrauen. Auch deshalb konnten wir 2023 unser Team mit vielen neuen Monteurinnen und Monteuren deutlich vergrößern und an mehr Standorten unseren Service anbieten.

Unser besonderer Dank gilt der gesamten Carglass®-Belegschaft. Es ist uns gelungen, die meisten Vorhaben unserer Nachhaltigkeits-Roadmap 2025 bereits 2023 erfolgreich umzusetzen. Deshalb ist jetzt Zeit für den nächsten Schritt. Hand in Hand mit der Nachhaltigkeitsstrategie unseres Mutterkonzerns Belron® haben wir uns neue Ziele gesteckt und diese in unserer Responsible-Business-Roadmap 2030 festgeschrieben.

Im vierten freiwilligen Carglass®-Nachhaltigkeitsbericht für den Zeitraum 2022 und 2023 laden wir Sie ein, das bisher Erreichte und unsere Ziele zu prüfen. Auf den folgenden Seiten dokumentieren wir unser nachhaltiges Engagement gemäß den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Wir schaffen ein starkes Corporate-Social-Responsibility-Fundament (CSR) und verbessern unsere Governance-Strukturen. Wir festigen unsere Position als sehr guter Arbeitgeber und investieren in moderne, gesunde Arbeitsplätze. Wir tun mehr für weniger CO₂-Emissionen und entwickeln nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Wir steigern unser soziales Engagement, um im Rahmen unserer Stiftung GIVING BACK der Gesellschaft mehr zurückzugeben. Wir unternehmen Verantwortung, um weiter gesund zu wachsen und nachhaltig den Unterschied zu machen. Überzeugen Sie sich selbst.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre dieses Berichts und freue mich über Ihre Rückmeldung dazu unter der E-Mail-Adresse gf@carglass.de.



Ihr Jean-Pierre Filippini, Geschäftsführer



Über Carglass®

Carglass®, Deutschlands Fahrzeugglas-Spezialist Nummer 1, beschäftigt sich mit der Reparatur und dem Neueinbau von Fahrzeugglas. Unser Unternehmen mit Sitz in Köln gehört seit 1990 zur internationalen Belron®-Gruppe, ist im Handelsregister mit der Rechtsform Gesellschaft mit beschränkter Haftung eingetragen und firmiert seit 1993 als Carglass GmbH. In der Carglass GmbH sind keine weiteren Unternehmen konsolidiert.

Unsere Mitarbeitenden machen unsere Qualität erlebbar. Zum Jahresende 2023 beschäftigten wir 2 406 Mitarbeitende, 1 716 von ihnen sind speziell geschulte Carglass®-Monteurinnen und -Monteure. Rund 480 Personen arbeiten in zentralen Funktionen in unserer Hauptverwaltung in Köln und im Homeoffice. Etwa 200 Beschäftigte gehören dem Customer Contact Center in Bonn an.

Wir sind für unsere Kundinnen und Kunden nah. An 370 Standorten und unterwegs mit 200 mobilen Carglass®-Einheiten helfen wir Autofahrerinnen und -fahrer in ganz Deutschland und bearbeiten 1,3 Millionen Kundenkontakte pro Jahr. Wir bedienen Privatkunden und arbeiten mit Geschäftskunden im Mietfahrzeug-, Leasing- und Flottengeschäft zusammen. Unser umfangreiches Partnernetzwerk im Versicherungsbereich ermöglicht dabei eine schnelle und unkomplizierte Auftragsabwicklung.

Über Belron®

Die Belron®-Gruppe ist das international größte auf die Behebung von Fahrzeugglas-Schäden spezialisierte Unternehmen. Die Gruppe beschäftigte Ende 2023 weltweit rund 30 000 Mitarbeitende und ist in über 40 Ländern auf sechs Kontinenten aktiv. Belron® wurde 1897 als Familienunternehmen in Südafrika gegründet und hat heute seinen Hauptsitz in England.

CARGLASS® 2023 AUF EINEN BLICK:

2 406 MITARBEITENDE
AUS ÜBER **40**
NATIONEN



370 STANDORTE
UND

1,3 
MIO. KUNDENKONTAKTE
PRO JAHR

200 
MOBILE EINHEITEN
IN DEUTSCHLAND

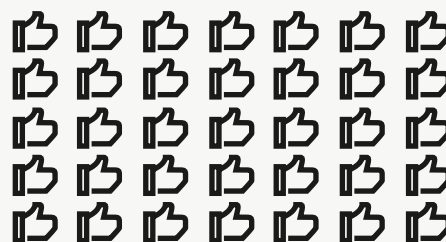
3 200
TONNEN WENIGER
GLAS DURCH



ÜBER **77 000**
BEFRAGTE KUNDINNEN
UND KUNDEN

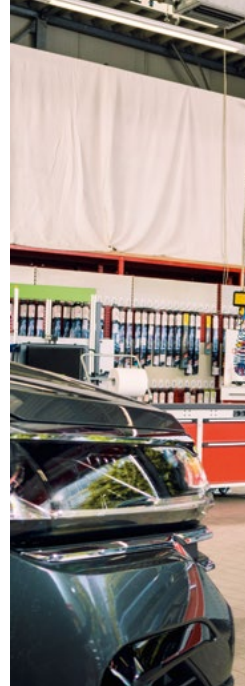


FAST 250 000
REPARIERTE AUTOSCHEIBEN
PRO JAHR



83 %
WEITEREMPFEHLUNGSRATE

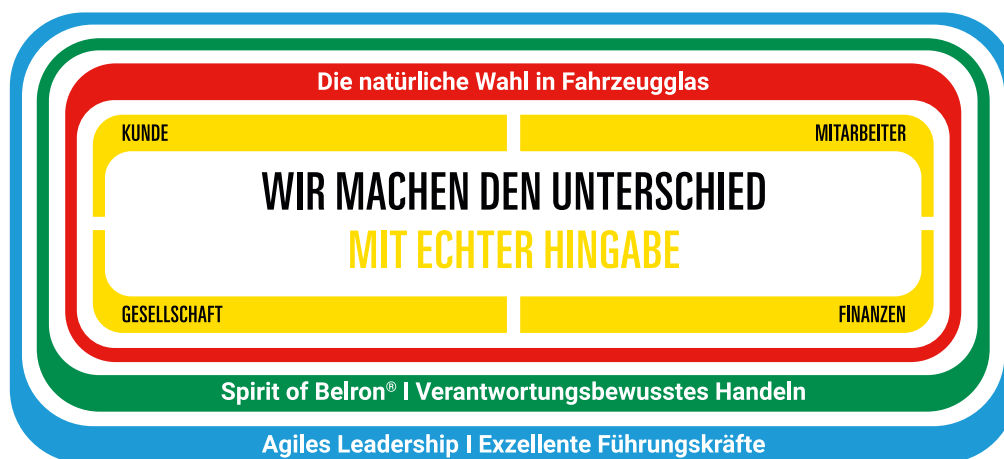
WIR MACHEN DEN UNTERSCHIED MIT ECHTER HINGABE



Die Qualität eines Unternehmens misst man an seiner Haltung und den Leistungen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, in allem was wir tun, mit echter Hingabe den Unterschied zu machen. Wir gehen gerne die Extrameile, damit unsere Kundinnen und Kunden sicher gut fahren.

Nachhaltigkeit ist Teil unserer Geschäftstätigkeit und fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Unser Serviceversprechen „Carglass® repariert, Carglass® tauscht aus“ bringt unsere Repair-First-Strategie auf den Punkt.

Indem wir die Scheibenreparatur dem Austausch vorziehen, sparen wir 80 Prozent an CO₂-Emissionen. Das ist gut, aber nicht genug. Deshalb bauen wir unser CSR-Fundament konsequent aus. Um die Umwelt weiter zu entlasten, entwickeln wir uns, unsere Produkte und Leistungen immer weiter. Als sozial nachhaltiges Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, für unsere Mitarbeitenden ein guter Arbeitgeber zu sein und engagieren uns auf vielfältige Weise, um der Gesellschaft etwas zurückzugeben. Wir machen auch im Bereich Nachhaltigkeit den Unterschied.



Unser Purpose leitet unser Handeln und ist Maßgabe für unsere Strategie. Wir fragen uns, wie wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für unsere Kundinnen und Kunden, für die Gesellschaft und für unseren wirtschaftlichen Erfolg den Unterschied machen können.

Wir handeln verantwortungsbewusst, ganz im Sinne des Spirit of Belron® und des Belron® Responsible Business Framework. So nähern wir uns unserem großen Ziel, die natürliche Wahl in unserem Marktsegment Fahrzeugglas zu werden.



UNSERE VERANTWORTUNG:

Ethisch korrektes Verhalten

Verhaltenskodex für Einkauf, Lieferantinnen und Lieferanten und alle Mitarbeitenden

Repair-First-Strategie

Reparatur wird immer dem Austausch vorgezogen

Datenschutz

Schnittstellen und interne Prozesse auf DSGVO ausgerichtet

Technische Compliance

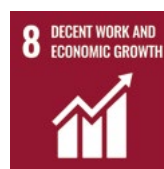
Ausführung aller Arbeiten exakt nach Herstellerangaben

Lieferkette

Hohe Transparenz durch Umsetzung LkSG

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

In der Agenda 2030 haben die Vereinten Nationen 17 Sustainable Development Goals (SDG) zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum Schutz unseres Planeten definiert. Um unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten, haben wir auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse für uns relevante Themen ermittelt und fokussieren unser Engagement auf vier der SDGs.





**WIR GEBEN
EINBLICKE**



UND ERÖFFNEN NEUE PERSPEKTIVEN

Drei Einblicke in ganz verschiedene Bereiche unseres Engagements zeigen, wie wir uns für mehr Nachhaltigkeit einsetzen. Ob in der Arbeitssicherheit, beim Recycling oder unserem sozialen Engagement: Wir wollen in allem, was wir tun, mit echter Hingabe den Unterschied machen.

EINBLICKE IN DIE ZUKUNFT DES SCHEIBENRECYCLINGS

ZUKUNFT ENTSTEHT, WENN MAN GEMEINSAM NEUE WEGE GEHT

In einer Forschungsinitiative gelingt Belron® in Kooperation mit dem führenden Glashersteller AGC ein bedeutender Fortschritt im Recycling von Windschutzscheiben.

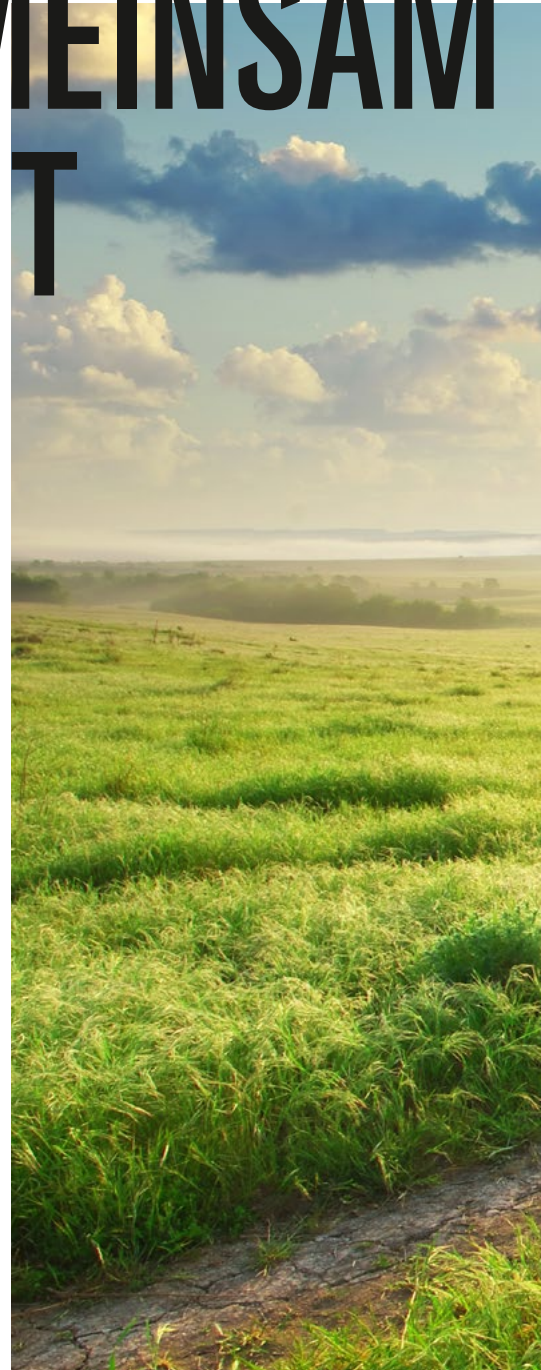
Wir bei Carglass® haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Treibhausgasemissionen bis 2030 entsprechend der Science Based Targets initiative (SBTi) in bestimmten Kategorien auf Netto-Null zu reduzieren. Um dieses ambitionierte Ziel zu erreichen, haben wir eine Vielzahl von unterschiedlichen Maßnahmen entwickelt. Aber der entscheidende Hebel, um erfolgreich unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, ist für uns das Thema Glas. Denn rund 81 Prozent unseres Abfalls sind Glasscherben.

Bereits heute leisten wir durch unsere Repair-First-Strategie einen wichtigen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit. Durch eine Steinschlagreparatur werden 80 Prozent weniger CO₂-Emissionen* verursacht als durch den Austausch der Windschutzscheibe. Allerdings können wir in der Regel nur vier von

zehn Windschutzscheiben reparieren. Zwar recyceln wir alle ausgebauten Scheiben zu 100 Prozent, jedoch ist dabei nur ein Downcycling möglich – das heißt, die Autoglasscherben werden aufgrund eines Qualitätsverlustes im Recyclingprozess zu weniger hochwertigen Produkten wie Behälterglas, Glaswolle zur Gebäudedämmung oder Material für den Straßenbau verarbeitet.

Für einen möglichst geringen CO₂-Fußabdruck eines Produktes müssen auch die End-of-Life-Emissionen berücksichtigt werden. Somit müsste aus den recycelten Windschutzscheiben eigentlich ein möglichst langlebiges Produkt hergestellt werden: zum Beispiel eine neue Scheibe, die wir dann wiederverwenden.

*Der berechnete CO₂-Fußabdruck stellt einen globalen Durchschnittswert dar, dem repräsentative Daten der Belron®-Gesellschaften aus Frankreich, Belgien, den USA, Australien und Neuseeland zugrunde liegen. Er wurde nach ISO 14067 von „Bureau Veritas“ verifiziert.





DER FAKTENCHECK: GLASVERBRAUCH, EMISSIONEN UND RECYCLING

3 200 t

Carglass® repariert, Carglass® tauscht aus:
Durch unsere **Repair-First-Strategie** sparen wir jährlich ca. 3 200 Tonnen Glas ein.

4 / 10

Jedoch ist die Windschutzscheibenreparatur nur in **4 von 10 Fällen** möglich.

80 %

Beim Scheibenaustausch entstehen über den gesamten Produktlebenszyklus 66 Kilogramm mehr CO₂-Emissionen als bei einer Steinschlagreparatur – ein **Unterschied von 80 Prozent***.

90 %

90 Prozent der Emissionen innerhalb der Belron®-Gruppe stammen aus dem Scheibenaustausch (Produktion, Logistik, Dienstleistung, Recycling). Vor allem dafür verantwortlich ist die energieintensive Glasherstellung.

100 %

Bereits heute werden **100 Prozent** der bei Carglass® verwendeten Scheiben recycelt und größtenteils zu Behälterglas, Glaswolle oder Straßenbaumaterial verarbeitet. Nur ein kleiner Anteil kann derzeit wieder zu Scheiben recycelt werden. Deshalb erforscht unser Mutterkonzern Belron® zusammen mit dem führenden Glashersteller AGC das Recycling von Scheibe zu Scheibe.

*Der berechnete CO₂-Fußabdruck stellt einen globalen Durchschnittswert dar, dem repräsentative Daten der Belron®-Gesellschaften aus Frankreich, Belgien, den USA, Australien und Neuseeland zugrunde liegen. Er wurde nach ISO 14067 von „Bureau Veritas“ verifiziert.

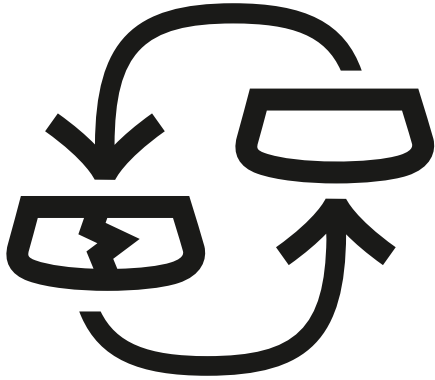
Von Scheibe zu Scheibe: die Herausforderungen der Kreislauf- wirtschaft beim Scheibenrecycling

Unser erklärtes Ziel ist es, aus kaputten und aussortierten Scheiben wieder neue Scheiben herzustellen, und das ohne Qualitätseinbußen. Das ist unser Bekenntnis zur Kreislaufwirtschaft. Windschutzscheiben zu recyceln ist jedoch eine Wissenschaft für sich: Einerseits müssen sie von perfekter Qualität sein und dürfen weder Einschlüsse noch Verfärbungen enthalten, andererseits sind die Anforderungen an Sicherheit und Stabilität enorm hoch. Um die Haltbarkeit zu verbessern, ist in Windschutzscheiben eine PVB-Folie (Polyvinylbutyral-Folie) zwischen zwei Glasschichten laminiert. Zusätzlich sind häufig Fremdstoffe wie Heizdrähte, Antennen oder spezielle Beschichtungen in den Scheiben verarbeitet. Die Herausforderung für den Recyclingprozess: das Herauslösen und Trennen der verschiedenen Komponenten in der Scheibe. Da der Recyclingprozess so aufwendig und kompliziert ist, kann bisher lediglich ein kleiner Anteil unserer recycelten Scheiben für langlebige Flachglasprodukte wie Autoscheiben genutzt werden.



„81 Prozent unseres gesamten Abfalls ist Autoglas. Je besser es uns gelingt, daraus wieder neue Scheiben herzustellen, desto kleiner wird unser CO₂-Fußabdruck.“

Bart Dufour, Mitarbeiter im Belron® European Distribution Center, wirkte am Recyclingprojekt zwischen Belron®, Carglass® und AGC mit.



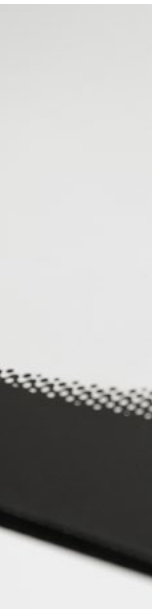
Aus Alt mach Neu: die Forschung von Belron® und AGC

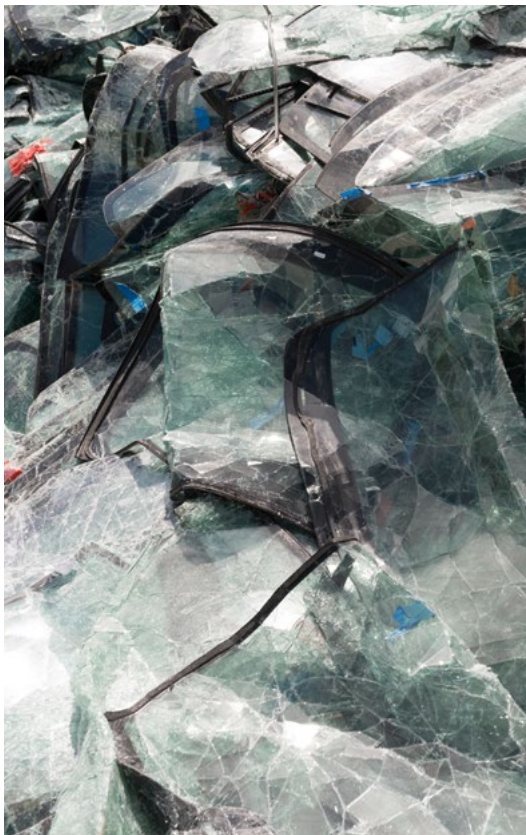
Fortschritt entsteht, wenn man gemeinsam neue Wege geht. Immer die aktuellen Herausforderungen im Blick, erforscht Belron® in Zusammenarbeit mit AGC, einem der größten Glashersteller weltweit, seit 2023 die Verwendung recycelter Scheiben in der Produktion neuer Scheiben.

Für das Pilotprojekt wurde innerhalb der Belron®-Gruppe Altglas für AGC gesammelt, um dieses in Testläufen zu recyceln. Das recycelte Glas wurde mit weiteren Rohmaterialien eingeschmolzen und zu neuen Windschutzscheiben geformt. Durch die Zusammenarbeit mit AGC ist es uns bereits gelungen, Windschutzscheiben herzustellen und zu montieren, die anteilig sekundäre Rohstoffe aus unseren eigenen recycelten Scheiben enthalten. Ziel der Forschung ist es, diesen Anteil an recyceltem Autoglas in der Windschutzscheibenproduktion kontinuierlich zu steigern und so die Energiebilanz unserer Scheiben zu verbessern.



Im nächsten Schritt werden in Belgien und Deutschland Tests mit Windschutzscheiben der Mercedes A-Klasse durchgeführt, die anteilig Glas aus recycelten Scheiben als Sekundärrohstoff enthalten. Ziel der Tests ist zu prüfen, ob die Qualität des recycelten Glases die gleichen Sicherheitsstandards wie eine nicht recycelte Scheibe erfüllt. Das Vorhaben ist, die mit Recycling-Logo gebrandeten Windschutzscheiben auch in Kundenfahrzeugen zu verbauen.



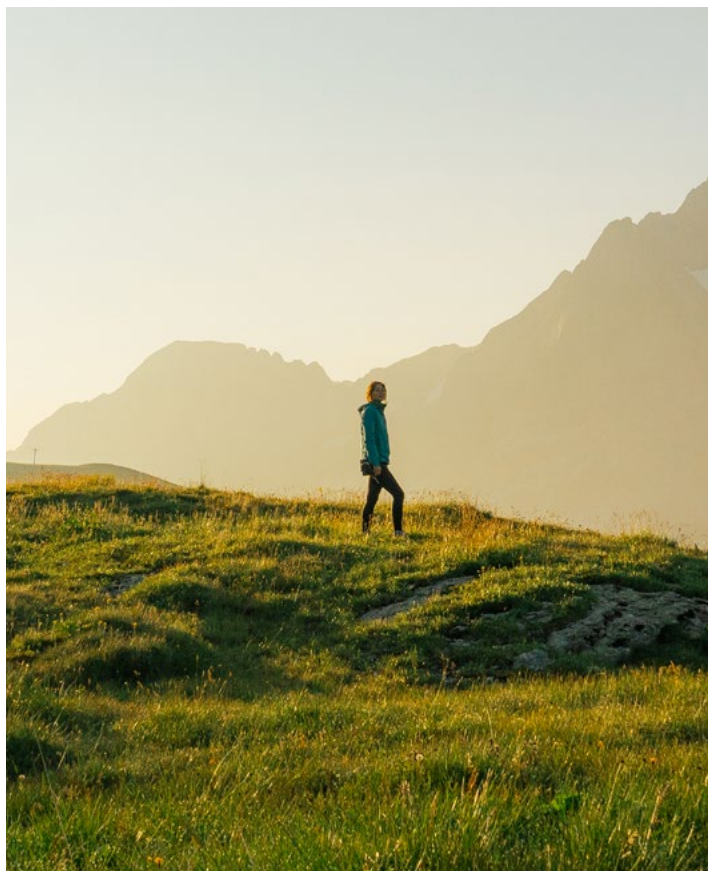


Blick in die Zukunft

Belron® und AGC setzen auch in Zukunft ihr gemeinsames Projekt fort, um Schritt für Schritt den Anteil an Sekundärrohstoffen aus recycelten Scheiben zu erhöhen.

Ein wichtiger Beitrag: Denn Glas wird auch in Zukunft eine entscheidende Rolle in der Automobilindustrie spielen, da es zur strukturellen Sicherheit der Fahrzeuge beiträgt. Besonders bei Unfällen sorgt das Glas dafür, dass das Autodach stabil bleibt. Deshalb ist es unwahrscheinlich, dass Glas beispielsweise durch Plastik ersetzt wird.

Insgesamt ist das Recycling von Windschutzscheiben ein wichtiger Schritt hin zu einer nachhaltigeren Zukunft. Kontinuierliche Innovation und Investition in Recyclingtechnologien wird dazu beitragen, die Umweltbelastung weiter zu reduzieren und wertvolle Ressourcen zu schonen. Durch weitere Initiativen und Kooperationen streben Carglass®, Belron® und ihre Partner an, die nachhaltige Kreislaufwirtschaft im Bereich Autoglas weiter voranzutreiben und so einen Beitrag zum Schutz unseres Planeten für kommende Generationen zu leisten.



EINBLICKE IN DAS PROJEKT PÄNZILVANIA
DES KÖLNER KINDERKRANKENHAUSES

WEIL CHRONISCH KRANKE KINDER VOR ALLEM KINDER SIND

Pänz ist das rheinländische Wort für Kinder. Und Pänzilvania ist die pädiatrische Station im Kölner Kinderkrankenhaus Amsterdamer Straße, in der sich alles um das Wohl chronisch erkrankter Kinder und Jugendlicher dreht. Carglass® unterstützt das einzigartige Projekt bereits seit seiner Gründung mit Herz und Hand. Ein Grund, warum wir an dieser Stelle Station in Pänzilvania machen.

Wenn man Pänzilvania betritt, spürt man gleich: Diese Krankenhausstation ist anders. Hier wird gespielt, getobt, gelacht ... gelebt! Und genau darauf kommt es an. 2006 von den Oberärztinnen Dr. Joaquina Mirza und Dr. Kirsten Mönkemöller gegründet, ist hier eine Anlaufstelle für chronisch erkrankte Kinder und ihre Eltern entstanden, die einzigartig in Deutschland ist. Denn in Pänzilvania geht es nicht allein darum, medizinisch gut versorgt zu werden, sondern auch darum, das Leben mit der Krankheit zu gestalten.



Das ganzheitliche Pänzilvania-Konzept

Ob Diabetes, Rheuma, Asthma oder Adipositas: Wenn ein Kind chronisch krank wird, bedeutet das meist eine große Veränderung, sowohl für die jungen Patientinnen und Patienten als auch für die gesamte Familie. Die Kinder müssen von heute auf morgen mit Einschränkungen im Alltag leben und die Familien sind oft bei der Bewältigung dieser Situation auf sich gestellt. Anders in Pänzilvania. Das ganzheitliche Behandlungskonzept betrachtet nicht nur die Erkrankung selbst, sondern auch die persönliche Lebenssituation der Familien und zielt darauf ab, das Kind und seine Familie ressourcenorientiert bei der Bewältigung der besonderen Herausforderungen durch die Erkrankung zu unterstützen.

Zu Beginn der Behandlung werden die Kinder für einige Tage oder Wochen stationär aufgenommen. Bei ihrer Ankunft sind sie oft angespannt und mit der Situation überfordert. Aber Pänzilvania fängt sie auf. Die Station ist alltagsnah gestaltet, da viele der Kinder mobil und aktiv unterwegs sind. Und es gibt immer Ansprechpersonen, sodass sich die Kinder rundum gut betreut fühlen.

Umgeben von Gleichgesinnten machen sich die Kinder mit ihrer chronischen Erkrankung vertraut und lernen mit ihr zu leben. Ein multiprofessionelles Team aus den Bereichen Medizin, Pflege, Diabetesberatung, Ernährungsberatung, Case-Management, Psychologie, Sozialarbeit, Physiotherapie, Kunsttherapie und Pädagogik unterstützt sie dabei auf vielfältige Weise.



Etwa zehn Prozent der Kinder und Jugendlichen in Deutschland leiden unter chronischen Erkrankungen. Die Station Pänzilvania im Kinderkrankenhaus Amsterdamer Straße in Köln bietet betroffenen Kindern und ihren Familien ganzheitliche Betreuung und Hilfe im Umgang mit der Krankheit.

Spielerisch den Umgang mit der Krankheit lernen

Die Förderung und Vermittlung von Informationen erfolgt altersgerecht und spielerisch, um den Kindern die Angst vor ihrer neuen Lebenssituation zu nehmen. Gruppengespräche und -aktivitäten stärken das Gemeinschaftsgefühl. Die gegenseitige Unterstützung erleichtert den Umgang mit der eigenen Krankheit. In alltagsnahen Schulungsinhalten wie dem Einkaufstraining im Supermarkt lernen die Kinder, worauf sie beim Einkaufen achten müssen. Gemeinsame Restaurantbesuche vermitteln Ernährungswissen und den richtigen Umgang mit speziellen Diäten. Besuche im nahe gelegenen Kölner Zoo sind Teil der sozialen Integration und geben ein Gefühl von Normalität.

Erfassen, verarbeiten und das Leben in die Hand nehmen

In Pänzilvania haben die Kinder den Raum und die Möglichkeiten, ihre Diagnose zu erfassen, zu verarbeiten und zu erfahren, dass sie ihr Leben mit der Krankheit aktiv gestalten können. Die Eltern werden in den Lernprozess eingebunden. Sie erhalten ebenfalls Beratung und lernen, wie sie ihre Kinder im Alltag unterstützen können.

Besonders bei jüngeren Kindern ist die Zusammenarbeit mit den Eltern entscheidend für den Erfolg der Therapie. Nach dem stationären Aufenthalt bleibt Pänzilvania eine feste Anlaufstelle für die Kinder und Jugendlichen. Gemeinsam mit ihren Angehörigen werden sie ambulant bis ins Erwachsenenalter begleitet.

Selbstbewusst mit der Krankheit umgehen

Die Erfahrung zeigt, dass der ganzheitliche Pänzilvania-Ansatz zu einer höheren Akzeptanz der Krankheit führt. Durch die Vermittlung von Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung im Umgang mit der Krankheit gelingt es den Kindern, Jugendlichen und Familien besser, die Herausforderungen der Erkrankung in ihrem Lebensalltag zu meistern. Deshalb wünschen wir uns, dass andere Kliniken dem einzigartigen Beispiel folgen, damit immer mehr chronisch erkrankte Kinder optimal unterstützt werden.

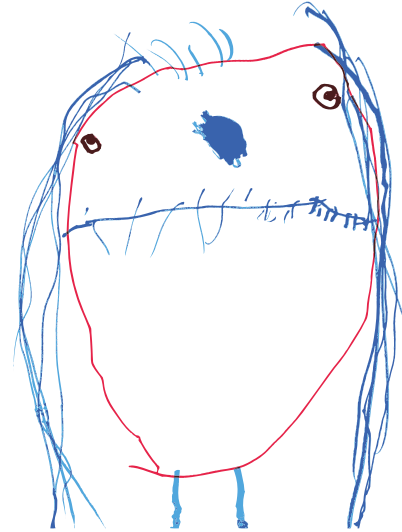


In Pänzilvania dreht sich alles um das Wohl der Kinder und Jugendlichen.

DAS MITEINANDER IN PÄNZILVANIA: EINBLICKE IN DIE STATION



In der Diabeteszeitung findet die spielerische und kindgerechte Auseinandersetzung mit der Erkrankung statt. Gemeinsam wird über die Inhalte entschieden, dann geht's an die Umsetzung.

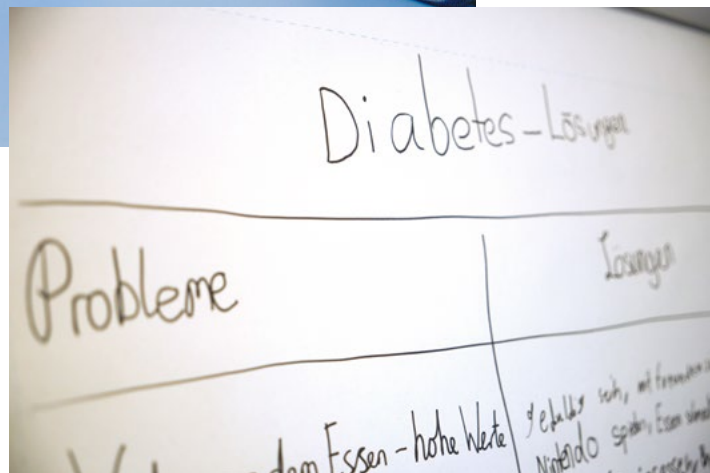


Die Kinder zeichnen ihre persönliche Vorstellung vom Diabetes und visualisieren so ihr Erleben der Krankheit.



Mit besonderen Methoden gilt es, die Ängste und Sorgen der Kinder zu verstehen. Die Kinder beantworten offen und ehrlich Fragen wie „Was will ich beim Thema Diabetes nicht mehr hören?“ oder schreiben auf, „Was ich trotz Diabetes alles machen kann.“

In Kinderkonferenzen reflektieren die Kinder und Jugendlichen ihren Tag, besprechen alltägliche Probleme und entwickeln gemeinsam Lösungsansätze.



„PÄNZILVANIA IN EINEM WORT: LEBEN!“

**DOROTHEA EBNER,
DIPLOM-PÄDAGOGIN**

Dorothea Ebner ist schon seit mehr als zehn Jahren Teil des Pänzilvania-Teams. In ihrem Erfahrungsbericht beschreibt die Diplom-Pädagogin, was ihre Arbeit auf der Station besonders und besonders erfüllend macht.

Meine Kernaufgabe auf der Station ist die pädagogische Arbeit mit den Kindern und ihren Familien in unterschiedlichen Settings sowie Einzel- und Gruppenangeboten. Jeder Tag ist anders – gerade das ist besonders schön. Da ich mit Kindern und Jugendlichen unterschiedlichen Alters und ihren Familien ganz individuell arbeite, ist auch mein Arbeitsalltag höchst facettenreich. Er umfasst ebenso Spielangebote für Kinder wie auch Gespräche mit Eltern



zu pädagogisch relevanten Themen. Darüber hinaus biete ich Kreativangebote zum vertiefenden Krankheitsverständnis an, organisiere erlebnispädagogische Gruppenausflüge und führe Gespräche mit Jugendlichen über Probleme, ihre Ressourcen und Perspektiven für die Zukunft – natürlich immer mit Fokus auf der Erkrankung.

Ebenso vielfältig sind die Settings, Methodik und Didaktik von Einzelangeboten, Eltern-Kind-Gesprächen und der Arbeit mit größeren Schulungsgruppen. In dem durchweg wertschätzenden Miteinander sind, insbesondere bei der Arbeit mit den Kindern, neben der gebührenden Ernsthaftigkeit auch Lachen und Humor wichtig, um gerade schwierige Situationen aufzulockern und den Umgang mit der Erkrankung etwas leichter zu machen.

Miteinander mehr möglich machen

Pänzylvania ist besonders: Wir agieren ganzheitlich. Einen hohen Stellenwert hat bei uns das Arbeiten im multi-professionellen Team, das einen vielfältigen Blick auf Probleme gewährleistet und dazu beiträgt, dass viele Ressourcen herausgearbeitet werden. Hand in Hand entwickeln wir ein gezieltes, maßgeschneidertes und weitreichendes Hilfsangebot für die Familie. Ebenso wichtig ist, dass die Kinder meistens nicht ans Bett gebunden, sondern auf der Station unterwegs sind. Sie haben Zeit und die Möglichkeiten, sich mit unseren Freizeitangeboten zu beschäftigen. So entsteht Normalität. Zudem schätze ich die wertschätzende Atmosphäre auf der Station, in der traurige Momente ebenso wie Freude und Zuversicht Platz haben.



Den Kindern einen geschützten Raum geben

Es macht mir sehr viel Spaß, mit unterschiedlichen Kindern und Familien zusammenzuarbeiten und mich immer wieder mit Respekt und Einfühlungsvermögen neu auf die Menschen einzulassen, die zu uns in die Klinik kommen. So erstaunt es mich immer wieder, wie verschieden Kinder und ihre Familien mit einer Krankheitsdiagnose umgehen. Beeindruckend finde ich auch, welche intelligente und kreative Lösungen Kinder und Angehörige im Umgang mit der Erkrankung finden, wenn sie die Möglichkeiten dazu erhalten. Deshalb ist es mir wichtig, den Kindern und Familien einen vertrauensvollen, geschützten Raum zu eröffnen, in dem die Auseinandersetzung mit der Erkrankung und die Entwicklung neuer Perspektiven darauf möglich werden. Kinder spüren oft intuitiv, was im Moment gerade wichtig ist. Und hier können sie es zeigen.

Natürlich gibt es auch Herausforderungen. Im Alltag fehlen den Familien häufig Zeit und Mittel, um das bei uns Erlernte dann auch tatsächlich umsetzen zu können. Ein Beispiel dafür sind fehlende Sport- beziehungsweise Therapieangebote am Wohnort.

Erleben, was unsere Arbeit bewirkt

Es ist wunderbar zu sehen, wie Kinder und Eltern in diese Situation hineinwachsen und nach dem stationären Aufenthalt besser mit der Krankheit umgehen können. Es kommt öfter vor, dass Kinder und Eltern dies explizit äußern. Berührend ist, dass sich die Kinder noch nach Jahren an ihr erstes hier gemaltes Bild erinnern. Oder an ein Gruppenevent, bei dem sie sich mit einem anderen Kind angefreundet haben. Oder an ein Gespräch, das sie ermutigt hat, offen über ihre chronische Erkrankung zu sprechen. Da wir die Kinder und Familien oft über Jahre hinweg begleiten, können wir erleben, dass es Kindern immer besser gelingt, mit der Erkrankung zurechtzukommen und sie in ihr Leben zu integrieren. Dazu beitragen zu können, ist sehr erfüllend.



„Die Arbeit für GIVING BACK ist sehr erfüllend. Es ist schön, die Dankbarkeit unserer Kolleginnen und Kollegen und unserer Partner zu erleben.“

Yvonne Offermann, Referentin Corporate
Social Responsibility



CARGLASS® SPONSERT, CARGLASS® HILFT MIT

UNTERSTÜTZUNG IM RAHMEN DER STIFTUNG GIVING BACK

Carglass® ist schon seit Gründung der Station und heute mit der Stiftung GIVING BACK Teil des Projekts. Wir sammeln Spenden, organisieren Events und schauen, was auf der Station gebraucht wird. So haben wir die Stelle von Diplom-Pädagogin Dorothea Ebner und die Arbeit einer Nachsorgeschwester finanziert, die die Kinder und ihre Familien nach dem Klinikaufenthalt zuhause weiter betreut. Ebenfalls wurde dank der Spenden von GIVING BACK ein Auto für die Hausbesuche im Rahmen der Nachsorge bereitgestellt.



Genauso wichtig wie die finanzielle Unterstützung ist das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Dorothea Ebner pflichtet dem bei: „Ich erinnere mich mit großer Freude an verschiedene Aktionen im Krankenhaus, insbesondere an die tollen Carglass® & Friends-Konzerte, die Carglass® auf die Beine gestellt hat und bei denen viele Mitarbeitende unter Einsatz von Zeit und Mühe große Freude zu uns ins Haus gebracht haben. Die vielfältigen Talente und der besondere Einsatz haben mich immer sehr berührt.“

EINBLICKE IN DEN ARBEITSALLTAG VON MORGEN

SCHWER WAR

GESTERN

LEICHTER SCHEIBEN EINSETZEN
MIT DER NEUEN HEBEHILFE

Wie gut jemand arbeitet, sollte keine Frage der körperlichen Stärke sein. Deshalb haben wir bei Carglass® eine eigene Hebehilfe entwickelt, die das Einlegen von Autoscheiben ohne großen Kraftaufwand ermöglicht. Umgesetzt wurde die Neuentwicklung gemeinsam mit dem Grevenbroicher Kranbauer Ralf Brinkmann GmbH. Zurzeit sind mehrere Prototypen der Scheiben-Einlegehilfe im Testeinsatz. Im Interview mit unserem Manager für Arbeitssicherheit Martin Gedenk erfahren Sie, wie die Carglass®-Hebehilfe funktioniert und warum ihr Einsatz für mehr Chancengerechtigkeit sorgt.





Hallo Martin, zuerst eine grundlegende Frage: Warum braucht Carglass® eine Hebehilfe?

Martin Gedenk: Fahrzeugglaser und -glaserinnen sind häufig körperlichen Belastungen ausgesetzt, insbesondere beim Handling der Windschutzscheiben. Das Heben, Tragen und Einlegen braucht Kraft, weshalb starke und groß gewachsene Service-Monteurinnen und -Monteure bisher im Vorteil sind. Da uns bei Carglass® Arbeitssicherheit, Gesundheit und Chancengerechtigkeit gleichermaßen wichtig sind, haben wir nach einer Lösung gesucht, die unsere Mitarbeitenden entlastet und dazu beiträgt, den Beruf des Service-Monteurs auf lange Sicht sicherer und gesundheitschonender zu gestalten.

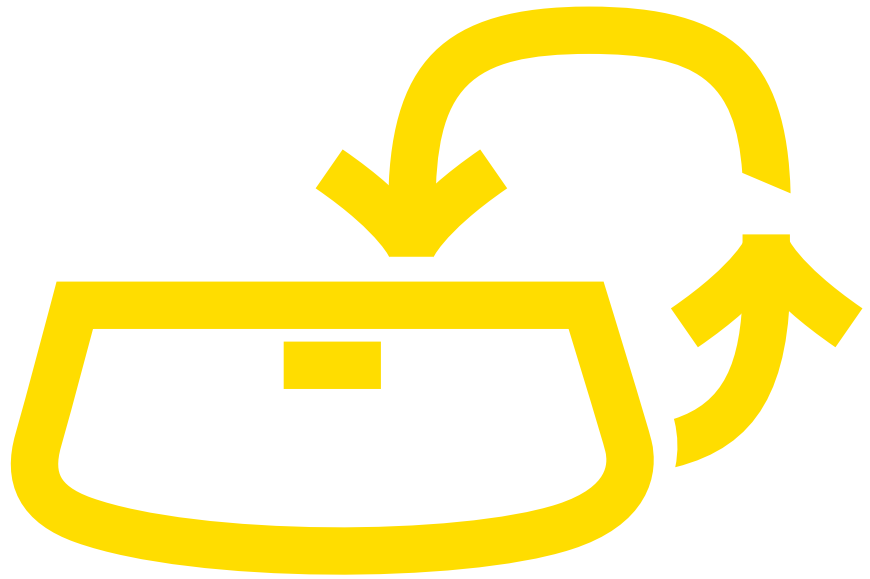
Die eigene Technologie-Entwicklung ist kostspielig. Lohnt sich die Investition?

Martin Gedenk: Bei dem Thema geht es nicht allein um Kosten, sondern um die Qualität der Arbeit. Sicher, zuerst haben wir uns angeschaut, was es bereits auf dem Markt gibt. Schließlich werden Hebehilfen, Krananlagen und ähnliche Geräte häufig in der Industrie gebraucht, um Lasten vertikal und horizontal zu transportieren. Aber speziell für Autoscheiben gab es bisher nichts Geeignetes. Deshalb haben wir uns

entschieden, neue Wege zu gehen und eine Hebe-Anlage eigens für Carglass® zu entwickeln, die genau unseren individuellen Bedürfnissen entspricht.

„Für die gelungene Umsetzung und Integration unserer Hebehilfen ist es wichtig zu verstehen, dass es dabei nicht um eine effizientere oder schnellere Arbeit geht. Es geht darum, den Arbeitsplatz 2.0 so zu gestalten, dass der Job in der Werkstatt unabhängig von körperlichen Attributen ist. Wir wollen, dass möglichst jeder Arbeitsplatz von jeder Kollegin und jedem Kollegen gleichermaßen genutzt werden kann.“

Martin Gedenk, Manager Arbeitssicherheit



Was waren und sind die Herausforderungen bei der Entwicklung?

Martin Gedenk: Eine Hebe-Anlage zu installieren ruft Vermieter, Statiker und Architekten auf den Plan, die erstmal auf die Bremse treten. Deshalb brauchten wir eine besonders leichte Konstruktion. Zusätzlich war uns wichtig, dass die Anlage keinen deutlichen Mehraufwand für unsere Monteurinnen und Monteure bedeutet, sprich einfach im Handling ist und nicht bei anderen Arbeitsschritten im Weg ist. Unsere Lösung ist nun eine komplett freistehende Anlage, die allzeit unmittelbar einsetzbar ist. Die Anlage ist statisch sicher und man kann sie theoretisch jederzeit ab- und woanders wieder aufbauen. Außerdem war es entscheidend, eine möglichst feinfühliges Bedienung zu installieren, da jede Scheibe millimetergenau eingesetzt werden muss.

Worauf achtet ihr beim Test der Hebehilfe?

Martin Gedenk: Wir schauen, ob die Anlage unsere Anforderungen erfüllt und eine echte Arbeitserleichterung ist. Der „Arbeitsplatz 2.0“ muss so gestaltet sein, dass die körperlichen Belastungen für unsere Mitarbeitenden so gering wie möglich sind. Der Job in der Werkstatt sollte abgekoppelt von den individuellen körperlichen Leistungsmerkmalen erfolgen können. Die Hebehilfe trägt das Gewicht, die Person, die sie bedient, koordiniert nur noch die Positionierung.

So wird der Job für alle möglich. Hier in der Mobile-Branche in Grevenbroich testen die männlichen Kollegen die Nützlichkeit und Bedienbarkeit und bewerten die Hebehilfe. An einem anderen Standort wurde parallel eine baugleiche Hebehilfe von weiblichen Monteurinnen geprüft. Der Praxistest ist entscheidend für die weitere Entwicklung. Schließlich können unsere Monteurinnen und Monteure am besten beurteilen, wie gut sie mit der Hebehilfe arbeiten und wo noch justiert werden muss.

Und wie kommt die Anlage bei den Carglass®-Kolleginnen und -Kollegen an?

Martin Gedenk: Zunächst ist es eine Umstellung. Aber die grundsätzliche Bedienung ist intuitiv und die Kolleginnen und Kollegen kommen sehr schnell damit klar. Es ist eben wie bei allen Innovationen: Man muss sich daran gewöhnen und den Mehrwert erkennen. Das klappt bislang super.

ARBEITSPLATZ 2.0



„Die Hebehilfe trägt das Gewicht, die Person, die sie bedient, koordiniert nur noch die Positionierung. So wird der Job für alle möglich.“







»Mit der Hebehilfe zu arbeiten ist für den Rücken eine echte Wohltat und für jeden unserer Standorte eine enorme Hilfe. Man kann ohne Mühe die Windschutzscheibe sowohl einlegen als auch aus der Karosserie herausheben. Leider ist der Arbeitsprozess etwas zeitaufwendiger, aber die Gesundheit wird es einem danken.«

Martin Boehnke, Senior Service-Monteur Fahrzeugglas



DIE CARGLASS®- HEBEHILFE IST AUSGEZEICHNET

Die Innovation wurde mit dem renommierten VBG-Präventionspreis ausgezeichnet. Was bedeutet das für Carglass®?

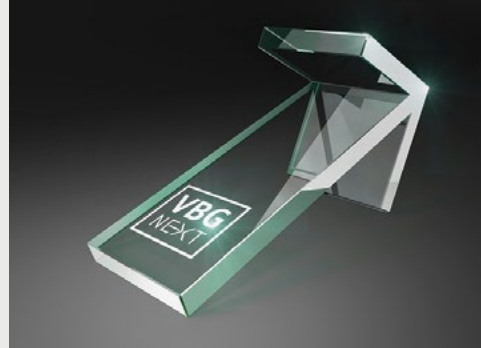
Martin Gedenk: Wir sind stolz darauf, dass unsere Entwicklung gesehen und anerkannt wird. Der Award unterstreicht die Bedeutung der neuen Technologie. Denn diese Hebehilfe ändert das Spiel für all unsere Service-Monteurinnen und -Monteure. Sie macht nicht nur unsere tägliche Arbeit sicherer und gesünder, sondern lässt uns auch die Qualität unserer Arbeit verbessern. Entsprechend freuen wir uns sehr, dass wir in diesem Jahr den VBG-Präventionspreis für unsere neue Helferin erhalten haben.



Wie geht es weiter? Ist ein deutschlandweiter Rollout geplant?

Martin Gedenk: Die Hebehilfe ist ein weiterer Schritt zur Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Der Testlauf in Grevenbroich zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. In Herne gehen bereits weitere Varianten der Hebehilfe an den Start, um unter anderem auch für größere Fahrzeuge gewappnet zu sein. Nach der Testphase werden wir zusammen mit unserer Geschäftsleitung entscheiden, welches Modell hier das Rennen macht. Unser Ziel ist, dass Monteurinnen und Monteure in allen Service-Centern von der Innovation profitieren, damit Leistung keine Frage körperlicher Voraussetzungen ist.

Danke fürs Interview.



DIE CARGLASS®-HEBEHILFE IST AUSGEZEICHNET – UND ZWAR MIT DEM VBG-PRÄVENTIONSPREIS

Der Präventionspreis der Unfallversicherung VBG würdigt herausragende Projekte zur Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit. Die Kriterien der Jury sind: technische Innovation, gesundheitliche Entlastung, Prävention, Chancengleichheit und Reproduzierbarkeit für andere Firmen. 2024 ging der begehrte Award in der Kategorie „Technische Produkte und Dienstleistungen für sichere und gesunde Arbeit“ an die Carglass®-Hebehilfe. Unsere Innovation hat besonders durch die Kombination aus intuitiver Bedienung und einer schlanken, zugleich stabilen Konstruktion überzeugt. Mit der Kapazität, die Lasten effizient und sicher zu bewegen, adressiert die neue Hebehilfe die physischen Herausforderungen, mit denen Monteurinnen und Monteure täglich konfrontiert sind. Eine Revolution in Ergonomie und Sicherheit.

VBG
NEXT
2024 Sieger
Prävention



WIR STECKEN UNS NEUE ZIELE

DIE CARGLASS®-ROADMAP 2030

Wir übernehmen Verantwortung und machen den Unterschied. Mit echter Hingabe treiben wir mit unserer Responsible-Business-Strategie die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und der Gesellschaft voran.

Auf Basis der SDGs der Vereinten Nationen haben wir 2016 unsere Nachhaltigkeitsstrategie definiert und unsere Maßnahmen in den vergangenen Nachhaltigkeitsberichten dokumentiert. Wir sind stolz darauf, viele Maßnahmen unserer 2019 verabschiedeten Roadmap 2025 bereits erfolgreich umgesetzt zu haben.

Deshalb gehen wir jetzt den nächsten Schritt. Im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie unseres Mutterkonzerns Belron® haben wir uns auf Basis unserer Wesentlichkeitsanalyse neue Ziele gesteckt und diese in unserer Responsible-Business-Roadmap 2030 festgeschrieben.

Schlagen Sie gemeinsam mit uns ein neues Kapitel auf und begleiten Sie uns auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit.



ROADMAP 2030

Starke Governance und Führung

Bis 2030 Stärkung
unserer Governance-
und Compliance-Organe
und -Strukturen

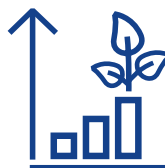
1



2

Berichterstattung und Evaluation

Bis 2030 Verbesserung
unserer Nachhaltigkeits-
strategie und des Nachhaltig-
keitsmanagements



CSR- FUNDAMENT



NACHHALTIGE PRODUKTE & DIENST- LEISTUNGEN

3

Emissionen senken

Bis 2030 Netto-Null-Treibhausgasemissionen nach dem Standard der Science Based Targets initiative (SBTi)



Abfall- und Kreislaufwirtschaft

Bis 2030 Wiederverwendung von Ressourcen und Recyclingquote bis zu 100 %

4

Nachhaltige Beschaffung

Bis 2030 Ökologisch und sozial optimiertes Bestell- und Liefersystem

5





8

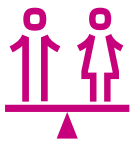
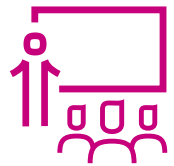
Gesellschaftliches Engagement

Bis 2030 Anheben des GIVING-BACK-Spendenvolumens auf 1 Mio. Euro

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Bis 2030 Unsere Arbeitssicherheit steigern und die Gesundheit der Beschäftigten verbessern

7



6

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion

Bis 2030 Das Bewusstsein und die Repräsentanz von Diversität in der Organisation steigern, den Umgang mit Leistungswandel verbessern

MENSCH & GESELLSCHAFT

Im Rahmen der drei Handlungsfelder CSR-Fundament, Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen und Mensch & Gesellschaft haben wir in acht übergeordneten Zielen und 27 untergeordneten Zielen formuliert, was wir bis 2030 erreichen wollen. Daran wollen und werden wir uns in den kommenden Jahren messen lassen.

1

Bis Ende 2024 Verstärkte Einbeziehung des Ethikrats bei menschenrechtlichen und ethischen Fragestellungen

Bis Ende 2025 Integration von KPIs zu den Themen Good Governance und Compliance in das Corporate Governance Dashboard

Bis Ende 2026 Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Schulungskonzepts für Compliance-Trainings

2

Bis Ende 2023 Prüfung der Berichtspflichten gemäß CSRD mit Belron®, Entscheidung über nachhaltigkeitsbezogene Publikationen von Carglass®

Fortlaufend Externe Evaluation der Nachhaltigkeitsleistung von Carglass® entsprechend der Anforderungen von Belron® (Ambition: EcoVadis Platin)

3

Bis Ende 2024 Einführung eines Konzepts für die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeitenden

Bis Ende 2025 Einrichtung von E-Ladestationen (Wallbox) in allen Service-Centern

Bis Ende 2025 Verabschiedung einer Klimastrategie gemäß der Belron®-SBTi-Ziele

Bis Ende 2028 Umstellung der gesamten Fahrzeugflotte auf E-Fahrzeuge

Bis Ende 2030 Eigenstromerzeugung aus regenerativen Energien

Bis Ende 2030 100 Prozent erneuerbare Energien an allen Standorten und Reduktion des eigenen Energiebedarfs

4

Bis Ende 2025 Nachweislich verbesserter Umgang mit der Arbeitskleidung

Bis Ende 2025 Einführung der papierlosen Customer Journey

Bis Ende 2030 Erhöhung des EDC Share auf 100 Prozent

Bis Ende 2030 Beitrag zur Herstellung neuer Scheiben aus Recyclingglas

5

Bis Ende 2024 Erhebung und Berichterstattung zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken (LkSG)

Bis Ende 2027 Reduktion der Retourenquote auf < 10 Prozent

Bis Ende 2027 Etablierung eines Anreizsystems für nachhaltige Einkaufsentscheidungen im indirekten Einkauf

6

Bis 2025 Verbesserung des Geschlechterverhältnisses und Erhöhung des Mitarbeiterinnen-Anteils

Bis 2025 Erarbeitung von Lösungen zum Umgang mit Leistungswandel der Beschäftigten

Bis Ende 2025 Stärkung des Bewusstseins für Diversität auf allen Ebenen

7

Bis 2025 Einführung und Umsetzung der Sicherheitsstrategie „Belron® Way of Safety“

Bis Ende 2025 Förderung der Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bis 2030 Senkung der jährlichen Unfallquote (LTIFR)

8

Bis Ende 2025 Evaluation der Wirksamkeit der durch unsere Stiftung geförderten Herzensprojekte

Bis Ende 2026 Gewinnung neuer Fundraising-Partner zur Steigerung unseres Engagements

Bis Ende 2030 Steigerung der Teilnahmequote unserer Mitarbeitenden am gesellschaftlichen Engagement auf 50 Prozent

A young woman with brown hair, wearing safety glasses and blue gloves, is working in a factory. She is holding a tool and appears to be working on a car part. The background is a blurred industrial setting with overhead lights and machinery.

**WIR STELLEN
HOHE ANSPRÜCHE
AN UNS SELBST**



UND SETZEN NACHHALTIG MAßSTÄBE

CSR- FUNDAMENT

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und der Gesellschaft voranzutreiben. Gleichzeitig verfolgen wir wirtschaftliche Ziele und streben kontinuierliches Wachstum an. Um beides miteinander zu verbinden, richten wir unser Handeln konsequent an unseren Unternehmenswerten und unseren hohen sozialen und gesellschaftlichen Standards aus. Corporate Social Responsibility (CSR) ist Teil unserer Unternehmensstrategie und bildet das Fundament unserer nachhaltigen Entwicklung. Durch unsere Werte Integrität, Respekt und Vertrauen manifestieren sich unsere Grundsätze in der täglichen Zusammenarbeit und allem, was wir tun.

Auf den folgenden Seiten unseres vierten, freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts geben wir Auskunft über die Maßnahmen, mit denen wir unsere Governance- und Compliance-Aktivitäten sowie unser Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich verbessern und weiter ausbauen. Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren wir uns an den weltweit anerkannten Standards der führenden Global Reporting Initiative (GRI)*. Überzeugt davon, dass jede Beziehung durch Offenheit und Transparenz geprägt sein muss, verstärken wir den offenen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen und lassen uns zusätzlich extern evaluieren. Denn wir wollen täglich mit Kompetenz und echter Hingabe den Unterschied machen und auch im Bereich CSR Maßstäbe setzen.

* Eine Übersicht der GRI-Richtlinien, zu denen wir berichten, finden Sie ab S. 126 im GRI-Inhaltsindex.

RESPONSIBLE-BUSINESS-ROADMAP 2030

Starke Governance und Führung

Bis 2030 Stärkung unserer Governance- und Compliance-Organe und -Strukturen

1



Berichterstattung und Evaluation

Bis 2030 Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und des Nachhaltigkeitsmanagements

2



1

Bis Ende 2024 Verstärkte Einbeziehung des Ethikrats bei menschenrechtlichen und ethischen Fragestellungen

Bis Ende 2025 Integration von KPIs zu den Themen Good Governance und Compliance in das Corporate Governance Dashboard

Bis Ende 2026 Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Schulungskonzepts für Compliance-Trainings

2

Bis Ende 2023 Prüfung der Berichtspflichten gemäß CSRD mit Belron®, Entscheidung über nachhaltigkeitsbezogene Publikationen von Carglass®

Fortlaufend Externe Evaluation der Nachhaltigkeitsleistung von Carglass® entsprechend der Anforderungen von Belron® (Ambition: EcoVadis Platin)



CSR-FUNDAMENT

MANAGEMENT- ANSATZ

Starke Governance und Führung

Carglass® legt seit vielen Jahren einen wesentlichen Fokus darauf, alle Governance- und Compliance-Aktivitäten kontinuierlich zu verbessern und auszubauen. Denn gute Governance und Compliance bedeuten für uns nicht nur, uns rechtskonform zu verhalten, sondern auch, unser tägliches Handeln nach unseren Unternehmenswerten und unseren selbst gesetzten sozialen und gesellschaftlichen Standards auszurichten. Daher war es für uns ein logischer Schritt, diese Bemühungen auch in unsere Responsible-Business-Roadmap 2030 unter dem Ziel „Starke Governance und Führung“ einfließen zu lassen.

Compliance-Management-System implementiert

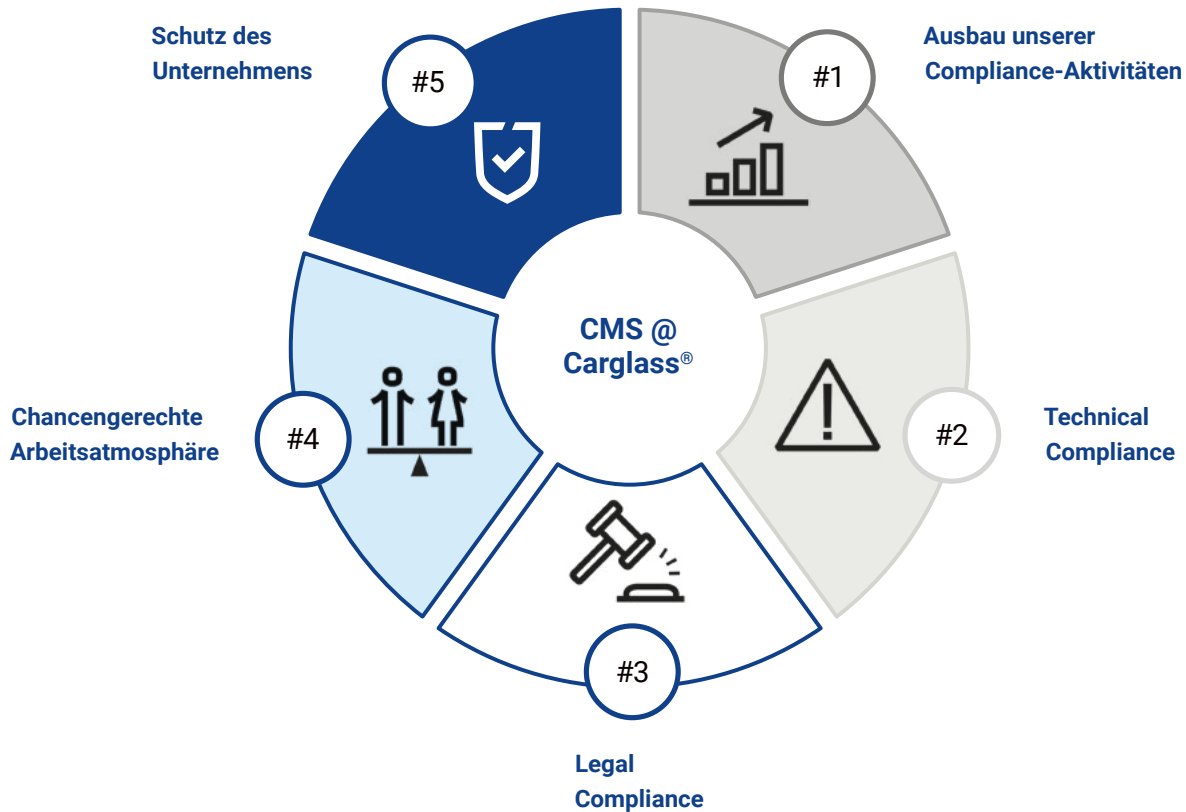
Um unsere Compliance-Aktivitäten systematisch weiterzuentwickeln, haben wir ein Compliance-Management-System (CMS) implementiert. Das CMS basiert auf den Anforderungen des IDW PS 980 sowie der ISO 37301 und wird kontinuierlich ausgebaut und optimiert.

Compliance-Ziele neu definiert

Für den Zeitraum 2022 und 2023 haben wir den Fokus dieser Weiterentwicklung auf die Felder Compliance-Ziele sowie Compliance-Überwachung und -Verbesserung gelegt. In einem Workshop hat das Management-Team, bestehend aus unserer Geschäftsleitung, die Ziele des CMS neu festgelegt. Diese Compliance-Ziele wurden in Übereinstimmung mit unserem Purpose, unseren Werten, unseren allgemeinen Unternehmenszielen und unserer Responsible-Business-Roadmap 2030 definiert.

Die definierten Ziele spiegeln wider, dass Compliance kein gesonderter Bereich ist, sondern eine Aufgabe, die von allen Mitarbeitenden aus sämtlichen Fachbereichen jeden Tag erfüllt wird. Da sowohl die Schwerpunkte als auch die Risiken in jedem Fachbereich anders gelagert sind, gibt es mehrere Ziele. Für jedes Ziel haben wir konkrete Unterziele und KPIs definiert sowie jeweils mindestens zwei Management-Team-Coaches ausgewählt. Die Coaches haben den inhaltlich größten Bezug zu dem jeweiligen Compliance-Ziel und sind dafür verantwortlich, dass sich ihre zugeordneten Fachbereiche mit dem Ziel wie auch den relevanten Unterzielen befassen und zur Zielerreichung beitragen.

UNSERE COMPLIANCE-ZIELE AUF EINEN BLICK:



In einer Zielanalyse mit dem Management-Team zu Beginn des Jahres 2025 wird die Zielerreichung überprüft und die Ziele werden gegebenenfalls neu kalibriert.

Schutz von Daten unserer Kundinnen und Kunden

Wir schützen die von uns erhobenen oder verarbeiteten Daten unserer Kundinnen und Kunden. Intern gewährleistet unsere auf Datenschutz spezialisierte Anwältin die korrekte Datenverarbeitung. Sie stellt gemeinsam mit externen Datenschutzbeauftragten, unserer IT-Abteilung sowie unserem externen IT-Security-Beauftragten sicher, dass unsere Mitarbeitenden die relevanten gesetzlichen Bestimmungen kennen und einhalten. Durch Trainings- und Awareness-Maßnahmen sowie kontinuierliche Updates unserer Datenschutzrichtlinie und des Verhaltenskodex

ist unseren Mitarbeitenden die hohe Bedeutung von Datenschutz bewusst.

Berichterstattung und Evaluation

Transparentes Handeln und der Austausch mit unseren Stakeholdern sind für uns selbstverständlich und entscheidend für unseren Erfolg. Deshalb veröffentlichen wir bereits seit mehreren Jahren freiwillige Nachhaltigkeitsberichte nach den GRI-Standards. Gleichzeitig pflegen wir den offenen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen und haben sie auch in die Entwicklung unserer neuen Responsible-Business-Roadmap 2030 einbezogen. Unsere Wesentlichkeitsanalyse und regelmäßige Kundenbefragungen sind wichtige Werkzeuge, um unsere nachhaltige Entwicklung zu überprüfen. Darüber hinaus lassen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten extern evaluieren und uns daher regelmäßig über das EcoVadis-Assessment zertifizieren.



GOVERNANCE UND FÜHRUNG

WIR FÜHREN MIT VERANTWORTUNG UND DEFINIEREN WEG- WEISENDE LEITLINIEN

Neuer Verhaltenskodex implementiert

Im Berichtszeitraum wurde unser bestehender Verhaltenskodex durch einen neuen gruppenweiten Verhaltenskodex der Belron®-Gruppe abgelöst, der in Zusammenarbeit mit den Tochtergesellschaften erstellt wurde. So werden alle relevanten Anforderungen von Carglass® Deutschland abgedeckt.

Um den neuen Code of Conduct ins Unternehmen zu tragen, haben wir eine unternehmensweite Kommunikationskampagne ausgerollt und im Jahr 2023 ein neues E-Learning erstellt, welches seitdem das vorherige Compliance-E-Learning ersetzt. Das neue Lernprogramm deckt inhaltlich alle Compliance-Schwerpunktthemen ab und umfasst weitere relevante Aspekte unseres Code of Conducts wie Arbeitssicherheit oder die Nutzung der Speak-Up-Line.

Im Jahr 2023 haben 96 Prozent unserer Mitarbeitenden das neue E-Learning erfolgreich absolviert. Darüber hinaus wurden die verbindlichen Richtlinien für alle Mitarbeitenden im Intranet veröffentlicht und per E-Mail kommuniziert.

96 %

**UNSERER MITARBEITENDEN HABEN 2023 DAS NEUE
E-LEARNING ZUM VERHALTENSKODEX ERFOLGREICH
ABSOLVIERT. HERZLICHEN DANK DAFÜR.**



*Scannen Sie einfach
den QR-Code und lesen
Sie den Belron® Code
of Conduct.*

ERFOLG AUF GANZER RICHTLINE: UNSER COMPLIANCE-REGELWERK

Der übergeordnete Belron® Code of Conduct wird durch weitere Compliance-Richtlinien ergänzt.

CSR Policy | Verhaltenskodex | Supplier Code of Conduct | Anti-Korruptionsrichtlinie |
Umweltpolitik & Umweltleitlinie | Verfahrensanweisung nachhaltiger Einkauf | People
Policy | Compliance-Richtlinie | Car Policy | Datenschutz | Informationspflichten für
Mitarbeitende | Verfahrensanweisung Speak-Up-Line



Compliance in unserer Kultur verankern

Die von uns eingeführten Maßnahmen und Prozesse können nur dann effektiv und nachhaltig sein, wenn Compliance tatsächlich im Unternehmen gelebt wird. Entscheidend dafür ist eine Unternehmenskultur, in der Compliance für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte selbstverständlich ist. Wir arbeiten jeden Tag daran, unsere Compliance-Kultur weiter auszubauen. In regelmäßigen Führungskräftemeetings thematisieren wir die Bedeutung von Compliance sowie mögliche Herausforderungen und Lösungen. Das Management-Team erwartet von Führungskräften, dass ihnen die Bedeutung des Themas bewusst ist und sie jederzeit ein regel- und wertekonformes Verhalten vorleben. Gleichzeitig hat das Management-Team die Aufgabe, die qualitativ hochwertige Weiterbildung der für Compliance zuständigen Mitarbeitenden zu gewährleisten. Darüber hinaus veröffentlichen wir regelmäßige Compliance-Beiträge in unserem Intranet und der unternehmenseigenen Zeitschrift KRACK. So wird unsere Compliance-Kultur kontinuierlich gestärkt.

Unsere Compliance-Schwerpunkthemen: Anti-Korruption, Kartellrecht und Interessenkonflikte

Um Risiken zu minimieren, müssen diese angemessen gehandhabt werden. Deshalb hat Carglass® innerhalb des CMS die drei Compliance-Schwerpunkthemen 1) Anti-Korruption, 2) Kartellrecht und 3) Interessenkonflikte definiert. Im Rahmen unserer jährlichen Compliance-Risikoanalyse werden die Risiken durch alle Fachbereiche neu bewertet und entsprechende Maßnahmen zur (weiteren) Verringerung dieser Risiken festgelegt.



„Durch die gemeinsame Erstellung unserer neuen Roadmap und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den anderen Fachbereichen konnten wir im Berichtszeitraum die Compliance-Strukturen in allen Unternehmensbereichen ausbauen und unser CSR-Fundament weiter stärken.“

Jacqueline Mlinarsik, Compliance-Managerin



Neue Kartellrechtrichtlinie erlassen

In den Jahren 2022/2023 lag ein wesentlicher Fokus auf dem Thema Kartellrecht. Wir haben eine neue Kartellrechts-Guideline erlassen, die das korrekte Verhalten gegenüber dem Wettbewerb, im Umgang mit Kundinnen und Kunden sowie in der täglichen Arbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten festlegt. Mit einem darauf abgestimmten Onepager haben wir sichergestellt, dass die wichtigsten Inhalte der neuen Guideline auf einen Blick erfasst werden können. Weitere Regelungen zu kartellrechtlich richtigem Verhalten finden sich zudem in unserem neuen Code of Conduct. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2023 neue Chinese-Wall-Vereinbarungen erstellt und die relevanten Personen und Fachbereiche dazu geschult. Damit wollen wir sicherstellen, dass es zu keinem rechtswidrigen Informationsaustausch mit anderen Personen oder Organisationen kommt. Die neuen Regelungen ergänzen

bestehende Freigabe-Prozesse im Zusammenhang mit dem Austausch von Informationen gegenüber dem Wettbewerb. Parallel dazu haben wir zielgruppenspezifische Kartellrechtsschulungen durchgeführt. Neben dem Management-Team wurden einzelne Fachbereiche speziell geschult, die ein erhöhtes Risiko im Bereich Kartellrecht haben (beispielsweise Sales oder Finance).

Zur Überprüfung der aktuellen Kartellrechts-Compliance haben wir im Jahr 2023 unter anderem ein Antitrust-Audit durchgeführt. Im Jahr 2024 arbeiten wir verstärkt am Thema Compliance Defense im Kartellrecht, um durch neue Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen das korrekte Verhalten am Markt und gegenüber Kundinnen und Kunden sowie Lieferantinnen und Lieferanten weiterhin sicherzustellen.



Interessenkonflikte vermeiden und Korruption ausschließen

Neben dem Kartellrecht haben wir die Themenbereiche Interessenkonflikte und Anti-Korruption als die weiteren Schwerpunkte unseres CMS definiert. Interessenkonflikte können – sofern diese nicht transparent gehandhabt werden – ein Einfallstor für Korruption und korrupte Verhaltensweisen darstellen. Deshalb haben wir klare Vorgaben und Leitlinien geschaffen, wie Interessenkonflikte offenzulegen sind und objektive Entscheidungen in diesen Situationen getroffen werden können.

Im Berichtszeitraum 2022/2023 haben wir 100 Prozent unserer Geschäftspartner über unsere Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung in Kenntnis gesetzt. Im Jahr 2024 werden wir unsere internen Prozesse zur Vermeidung von Korruption weiter vereinfachen und mithilfe von begleitenden Awareness-Maßnahmen noch mehr Verständnis für die Problematik schaffen.

Unsere Vorgehensweise war erfolgreich: Im Berichtszeitraum 2022/2023 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle, keine wesentlichen Verstöße

gegen Gesetze und Verordnungen und keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht, in die Carglass® involviert war.

Präventions- und Monitoring-Maßnahmen

Zusätzlich zum transparenten Umgang mit Interessenkonflikten haben wir weitere Präventions- und Monitoring-Maßnahmen eingeführt, um korrupte Verhaltensweisen zu unterbinden. Ergänzend zu unserem neuen Verhaltenskodex und der Anti-Korruptionsrichtlinie, welche unter anderem den korrekten Umgang mit Geschenken und Einladungen behandelt, haben wir weitergehende Informationen in unserem Intranet veröffentlicht und klare Wertgrenzen für Geschenke und Einladungen für alle Mitarbeitenden definiert. Alle Geschenke und Einladungen, die diese Wertgrenze überschreiten, müssen im Vorfeld durch die Compliance-Abteilung freigegeben werden. Zusätzlich behandelt ein wesentlicher Teil unserer neuen Code-of-Conduct-E-Learnings das Thema Anti-Korruption.





Wir schützen die Daten unserer Kundinnen und Kunden

Im Rahmen unserer Dienstleistungen ist es notwendig, bestimmte Daten unserer Kundinnen und Kunden zu erfassen und zu verarbeiten. Nur so können wir den besten Service bieten. Gemäß unserem Verhaltenskodex erheben, speichern und verarbeiten wir die Daten unserer Kundinnen und Kunden selbstverständlich in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Regeln.

Eine Anwältin unserer Abteilung Legal & Compliance gewährleistet, dass unsere Daten korrekt verwaltet werden. Gemeinsam mit externen Datenschutzbeauftragten, unserer IT-Abteilung sowie unserem externen IT-Security-Beauftragten stellt sie sicher, dass unsere Informationen zum Datenschutz auf dem neuesten Stand sind und alle Mitarbeitenden die relevanten gesetzlichen Bestimmungen kennen und einhalten. Verschiedene Trainings- und Awareness-Maßnahmen sensibilisieren alle Teams für die hohe Bedeutung von Datenschutz. Ein für alle verpflichtendes E-Learning zum Thema Datenschutz mit hoher Praxisrelevanz erreichte im Jahr 2023 eine Schulungsquote von 98 Prozent. Im Jahr 2024 wird das E-Learning weiter optimiert, um die Schulungsquote erhöhen.

Für eine leichte Verständlichkeit und einfache Handhabung haben wir in den Jahren 2022/2023 unsere bestehende Datenschutzerklärung sowie unsere Antragsformulare zur Auskunft, Korrektur und Löschung von personenbezogenen Daten überarbeitet. Darüber

hinaus tragen unsere unternehmensweite Datenschutzrichtlinie, unser Verhaltenskodex sowie unterschiedliche Richtlinien zur Nutzung mobiler Endgeräte dazu bei, dass sich unsere Mitarbeitenden rechtskonform verhalten. Die Richtlinien können sie neben ergänzenden Informationen direkt über die eigene Datenschutzseite im Intranet abrufen.

Zudem haben wir ein Löschkonzept samt entsprechender Löschroutinen für sämtliche personenbezogene Datenverarbeitungsprozesse im Unternehmen aufgesetzt, das wir kontinuierlich aktualisieren und ergänzen.

Alle oben genannten Maßnahmen greifen. Im Berichtszeitraum 2022/2023 gab es keine begründeten Beschwerden bezüglich der Verletzung des Datenschutzes unserer Kundinnen und Kunden. Ebenso wurde kein Datendiebstahl (durch Phishing, Skimming, Snarfing oder ähnliches) oder Datenverlust (durch Malware, Fehler im Dateisystem, Angriffe, Cracker etc.) festgestellt.



Wir lassen uns überprüfen und zertifizieren

Neben präventiven Maßnahmen haben wir interne Kontrollen in Form von Audits durchgeführt, um zu überprüfen, ob unsere Vorgaben eingehalten werden. Gemäß unserer internen Struktur hat unsere interne Revision diese Audits durchgeführt. In den Jahren 2022/2023 fanden insgesamt 481 Audits in unseren Service-Centern sowie unserer Hauptverwaltung statt. Ergänzend haben wir gemeinsam mit einer Compliance-Kanzlei ein Antitrust-Audit zur Überprüfung der Kartellrechts-Compliance umgesetzt.

Im Jahr 2024 werden darüber hinaus die beiden Managementsysteme ISO 9001 und ISO 14001 rezertifiziert.

Unsere Speak-Up-Line

Uns ist bewusst, dass Compliance eine gemeinsame Aufgabe ist und alle Mitarbeitenden täglich dazu beitragen können, unser Unternehmen noch besser und integrierter zu machen. Und zwar nicht nur durch das Einhalten unserer Vorgaben, sondern auch, indem wir Missstände aufzeigen. Dies können absichtliche Verstöße sein, aber auch Verstöße, die aufgrund fehlender Regelungen oder unzureichender Information vorgefallen sind. Deshalb können alle Mitarbeitenden jederzeit auf unterschiedliche Meldekanäle zugreifen. Neben der Möglichkeit, sich an ihre Vorgesetzten sowie schriftlich oder persönlich an die Compliance- oder People-Abteilung zu wenden, haben wir seit mehreren Jahren ein anonymes Hinweisgebersystem etabliert: unsere Speak-Up-Line.

Im Berichtszeitraum erhielten wir fünf Meldungen, die den Bereich „Diskriminierung“ oder „Unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz“ betrafen. Diese wurden durch den Bereich Compliance und People gemeinsam mit den Hinweisgebern aufgearbeitet und. Wo notwendig, wurden Maßnahmen ergriffen.

Um die Funktionsweise der Speak-Up-Line und die damit verbundenen Abläufe noch besser zu verstehen, haben wir im Jahr 2023 eine neue Awareness-Kampagne in Form von Postern und Online-Informationsmaterialien durchgeführt. Bereits nach Kampagnenstart konnten wir eine Steigerung der Hinweise verzeichnen, die auf diesem Weg eingegangen sind. Im Berichtszeitraum



wurden über die Speak-Up-Line sowie die Compliance-Abteilung insgesamt 14 Meldungen abgegeben. Sechs davon waren compliance-relevante Fälle.

Risiken minimieren, Qualität maximieren: unser Lieferanten-Risikomanagement

Eine verantwortungsvolle Beschaffung ist die Grundlage für ethische Geschäftspraktiken. Die ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns im Blick haben wir uns vorgenommen, Materialien aus verantwortungsbewussten Quellen zu beziehen. Wir pflegen langfristige und partnerschaftliche Beziehungen mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten und sorgen damit über unseren Geschäftsbereich hinaus für mehr Nachhaltigkeit in den Lieferketten.



Mehr über unser Lieferanten-Risikomanagement und konkrete Maßnahmen wie die Umsetzung des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) erläutern wir auf S. 79 im Handlungsfeld Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen.

GOVERNANCE UND FÜHRUNG

UNSERE GREMIEN

Die Geschäftsleitung fördert unternehmerische Nachhaltigkeit

Um unternehmerische Nachhaltigkeit ins Unternehmen zu tragen und dort zu verankern, braucht es klare Strukturen, definierte Verantwortungsbereiche und ein zielführendes Miteinander. Unsere Geschäftsleitung trägt die Verantwortung für unser CSR-Management und fördert die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Da die Carglass GmbH aufgrund ihrer Rechtsform keinen Aufsichtsrat benötigt, ist die Geschäftsleitung das höchste Leitungsorgan unseres Unternehmens. Sie besteht aus dem Geschäftsführer Jean-Pierre Filippini sowie je drei Direktorinnen und Direktoren der Fachbereiche. Mitglieder der Geschäftsleitung engagieren sich gleichzeitig in den gewählten Organen unserer unternehmenseigenen Stiftung GIVING BACK, in der wir das soziale Engagement bei Carglass® bündeln.

Die Geschäftsleitung definiert die Werte, Richtlinien und Strategien des Unternehmens und gibt mit der 2023 verabschiedeten Responsible-Business-Roadmap 2030 die generellen Ziele unserer nachhaltigen Entwicklung vor. Das Management-Team ist mit anderen Entscheidungsträgern aus einzelnen Fachbereichen Teil des CSR-Boards und damit in alle richtungsweisenden Entscheidungen involviert. Die Führungskräfte verantworten die Umsetzung der Roadmap 2030 und berichten einmal im Monat im Direct-Report-Meeting über den Fortschritt der Projekte an das Management-Team. Der Nachhaltigkeitsbericht wird abschließend von der Geschäftsleitung geprüft und freigegeben.

Leistungsbewertung des Top-Managements

Um die Bedeutung verantwortungsbewussten Handelns bei Carglass® zu unterstreichen, sind folgende Nachhaltigkeitskennzahlen für die Geschäftsleitung und viele Mitarbeitende in Führungs- und Fachfunktionen bonusrelevant: CO₂-Footprint pro Job, EcoVadis-Ergebnis, Spendeneinnahmen für GIVING BACK, Teilnahme am Fundraising-Event Spirit of Belron® Challenge und die Anzahl der Arbeitsunfälle.



WIR DENKEN AN MORGEN



Das CSR-Board gibt die strategische Ausrichtung vor

Richtungsweisende Entscheidungen in unserem Nachhaltigkeitsmanagement trifft das 2017 etablierte CSR-Board. Es besteht aus den Mitgliedern der Geschäftsleitung, aus Führungskräften der in die CSR-Aktivitäten involvierten Fachbereiche sowie den CSR-Referentinnen und dem Umwelt-Referenten und tagt zwei- bis dreimal pro Jahr. In diesem Gremium werden die sowohl kurz- bis mittelfristigen als auch die langfristigen Nachhaltigkeitsvisionen und -ziele diskutiert und verabschiedet.

Unsere CSR-Abteilung trägt die fachliche Verantwortung

Die fachliche Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit bei Carglass® liegt in der Abteilung „Unternehmenskommunikation & CSR“ mit zwei zentralen CSR-Referentinnen. Der Head of Communications & CSR berichtet seinerseits direkt an die Geschäftsleitung.



Der CSR-Steuerkreis verankert Nachhaltigkeit im Unternehmen

Jede Strategie ist nur so gut wie die Menschen, die sie auf die Straße bringen. Unser CSR-Steuerkreis hat die Aufgabe, unsere Verantwortung gegenüber den Menschen, der Umwelt und der Gesellschaft in alle Geschäftsbereiche zu tragen und im Unternehmen zu verankern. So stellen wir sicher, dass unsere Maßnahmen umgesetzt werden.

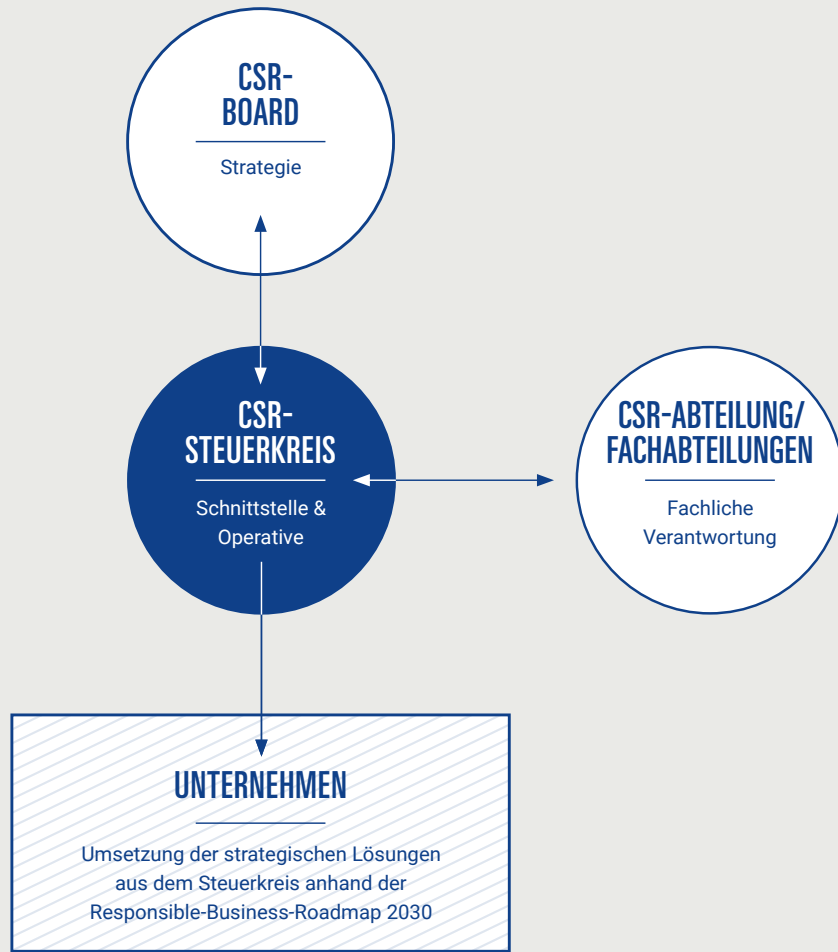
Das operative Nachhaltigkeitsgremium wird von beiden CSR-Referentinnen geleitet und fungiert als Schnittstelle zwischen CSR-Board und den Fachabteilungen. Auf Basis der strategischen Vorgaben erarbeiten die Mitglieder des Steuerkreises gemeinsam konkrete Lösungen und damit Entscheidungsgrundlagen für das CSR-Board zur Umsetzung der Responsible-Business-Roadmap 2030. Die Maßnahmen werden von den im Steuerkreis vertretenen Fachabteilungen umgesetzt.

Die CSR-Referentinnen haben dabei insbesondere die Aufgabe, den CSR-Steuerkreis in den Nachhaltigkeitsprojekten zu unterstützen und das Gremium zu leiten. Dafür stehen sie ihnen beratend zur Seite, binden sie in fachbezogene Nachhaltigkeitsthemen ein und leiten sie dazu an, im Unternehmen als Multiplikatoren zu fungieren.

Um unser nachhaltiges Engagement zu verstärken, haben wir den CSR-Steuerkreis im Jahr 2023 erweitert. So arbeiten mittlerweile 18 Personen aus verschiedenen Fachbereichen bereichsübergreifend an den Themen.

CSR-Board und CSR-Steuerkreis bilden zusammen mit der Abteilung CSR das strategische und operative CSR-Management der Carglass GmbH.





„Im CSR-Steuerkreis arbeiten Kolleginnen und Kollegen aus unseren verschiedenen Fachbereichen zusammen. So stellen wir sicher, dass Maßnahmen in das ganze Unternehmen getragen und effizient umgesetzt werden.“

Sarina Röttger, Referentin Corporate Social Responsibility



„Wir bringen wichtige Nachhaltigkeitsprojekte auf die Straße. Zum Beispiel die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte.“

Oliver Benz, Senior-Experte Mobility Management & Sustainable Supply Chain Management

Der Ethikrat hat Antworten auf menschen- und umweltrechtliche Fragen

2020 haben wir ein weiteres, strategisch wichtiges Gremium für unsere nachhaltige Entwicklung ins Leben gerufen: den Carglass®-Ethikrat. Dieser fungiert neben der Speak-Up-Line als weitere Anlaufstelle, um Abweichungen von unserem Verhaltenskodex zu melden. Durch unseren Beschluss, die Speak-Up-Line als einheitlichen Meldekanal unseres Unternehmens zu implementieren, ändert sich der Aufgabenbereich des Ethikrats im Jahr 2024. Künftig wird der Ethikrat unseren Mitarbeitenden bei menschen- und umweltrechtlichen Fragen beratend zur Seite stehen und sich als zusätzliches Kontrollinstrument regelmäßig von unserer Menschenrechtsbeauftragten Bericht erstatten lassen.

Der GIVING-BACK-Stiftungsrat und -vorstand steuern unser soziales Engagement

Soziale Nachhaltigkeit ist bei Carglass® ebenfalls auf höchster Entscheidungsebene angesiedelt. Geschäftsführer Jean-Pierre Filippini ist Vorsitzender des GIVING-BACK-Stiftungsrats, Director Sales & Marketing Galina Herzig ist in dem Berichtszeitraum als Stiftungsvorsitzende tätig. Stiftungsrat und -vorstand übernehmen zusammen die Vergabe der Stiftungsmittel und die Koordination der Projekte und stehen in engem Austausch mit NGOs, Vereinen und Spendenden.



Mitgliedschaft in Verbänden

Um nachhaltig Zeichen zu setzen, ist Carglass® Mitglied des deutschen Global-Compact-Netzwerks der Vereinten Nationen und Mitunterzeichner der Charta der Vielfalt.

Im Berichtszeitraum nahm Carglass® an den „Deutschen Aktionstagen Nachhaltigkeit“ im Zuge der Europäischen Nachhaltigkeitswoche teil und forcierte als Mitglied der User Group „Nachhaltigkeitsmanagement in Versicherungen“ den Austausch in der Praxis.

Außerdem sind wir Mitglied in der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft zur Zertifizierung unseres Arbeitsschutzmanagementsystems.



BERICHTERSTATTUNG UND EVALUATION

WIR STEHEN ZU DEM, WAS WIR TUN, UND BERICHTEN GLASKLAR



Obwohl Carglass® gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) zu nichtfinanziellen Informationen nicht unter die Berichtspflicht fällt, veröffentlichen wir in einem zweijährlichen Turnus einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an die Standards der GRI. So beziehen wir klar Stellung und kommunizieren transparent an unsere Stakeholder.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht 2024 deckt die Jahre 2022 und 2023 ab, das heißt den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2023. Redaktionsschluss war der 10. März 2025.

Im Jahr 2024 werden wir die Berichtspflichten gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) mit unserem Mutterkonzern Belron® prüfen und gemeinsam eine Entscheidung über künftige nachhaltigkeitsbezogene Publikationen von Carglass® treffen.

Erfolgsfaktor Austausch: der Stakeholderdialog

Unternehmensverantwortung bedeutet für Carglass®, Anspruchsgruppen aktiv in Entscheidungen einzubeziehen und ihre Erwartungen zu respektieren. Zu unseren wichtigsten internen und externen Anspruchsgruppen zählen unsere Mitarbeitenden, der Betriebsrat, Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten, Geschäftspartnerinnen und -partner, Belron®, Versicherungen, Medien und Verbände sowie Institutionen auf kommunaler, regionaler und nationaler Ebene.

Der offene Dialog mit unseren Anspruchsgruppen und Transparenz hinsichtlich unserer Aktivitäten sind entscheidend für unsere weitere Entwicklung und unseren Erfolg. Dies gilt in besonderer Weise für unsere Mitarbeitenden, die wir mit umfangreichen Maßnahmen für das Thema CSR sensibilisieren und einbinden. Wir bieten ihnen eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich für mehr Nachhaltigkeit zu engagieren, beispielsweise im Rahmen unserer Stiftung GIVING BACK.



Mehr über unsere Mitarbeitenden-Befragungen auf S.106 im Handlungsfeld Mensch & Gesellschaft.

Umfassende Wesentlichkeitsanalyse

Durch eine Wesentlichkeitsanalyse, die regelmäßig evaluiert wird, zuletzt bei der Entwicklung der Responsible-Business-Roadmap 2030, stellen wir sicher, dass wir für uns wichtige und richtige Maßnahmen in die Wege leiten. Grundlage für die Befragung, bei der sowohl interne wie externe Stakeholder eingebunden wurden, war bisher eine Liste mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen, die sich aus den drei Handlungsfeldern CSR-Fundament, Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen und Mensch & Gesellschaft ableiten.

Regelmäßige Kundenbefragungen

Um die Wünsche und Ansprüche unserer Kundinnen und Kunden bestmöglich zu erfüllen, führen wir Befragungen durch. Diese geben uns Aufschluss darüber, wo wir ihren Bedürfnissen gerecht werden und wo wir uns weiter verbessern können. Unsere standardisierte Kundenumfrage liefert uns regelmäßig aufschlussreiche Daten über unsere versicherten und unversicherten Privatkundinnen und -kunden sowie über Großkundinnen und -kunden aus den Bereichen Leasing, Flotte und Autovermietung (LFR). Unsere wesentliche Steuerungsgröße zur Weiterempfehlungsrate ist der Net-Promoter-Score (NPS).

Der NPS beschreibt die Wahrscheinlichkeit, dass Kundinnen und Kunden unseren Service weiterempfehlen würden. Die Weiterempfehlungsrate der Befragten (76 067 Personen im Jahr 2022 und 77 429 Personen im Jahr 2023) liegt bei 83 Prozent: ein hoher Wert, der Ansporn und Bestätigung für unsere Arbeit ist.

Gemeinsame Entwicklung der Responsible-Business-Roadmap 2030

Grundlage für unser künftiges nachhaltiges Engagement ist unsere neue Responsible-Business-Roadmap 2030. Die neue Roadmap wurde im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie unseres Mutterkonzerns Belron® entwickelt und unter Einbindung interner und externer Stakeholder auf unsere Anforderungen zugeschnitten.

83%

WEITEREMPFEHLUNGSRATE



Die Entwicklung der Responsible-Business-Roadmap 2030 erfolgte in drei Phasen:

1. Bestandsaufnahme durch Recherchen und Reevaluation der Wesentlichkeitsanalyse
2. Workshop-Sprints mit Fachabteilungen zur Definition konkreter Ziele
3. Finalisierung der Roadmap in Abstimmung mit externen Stakeholdern

Im Ergebnis entstand unsere Responsible-Business-Roadmap mit acht Oberzielen und 27 Unterzielen, für deren Umsetzung Meilensteine, KPIs, Verantwortlichkeiten und Erfolgsfaktoren hinterlegt sind.

Gold für nachhaltiges Engagement. Erneute Auszeichnung durch EcoVadis

Über 90 000 Unternehmen in 160 Ländern und mehr als 200 Branchen lassen ihre praktizierte Nachhaltigkeit von EcoVadis prüfen und bewerten. So entsteht das jährliche EcoVadis-Sustainability-Rating in den Bereichen Umwelt, Arbeits- & Menschenrechte, Ethik und Nachhaltige Beschaffung.

2023 wurde Carglass® zum fünften Mal mit dem Gold-Status ausgezeichnet. Mit 74 von 100 möglichen Punkten konnten wir unser Vorjahresergebnis von 73 Punkten verbessern und nähern uns unserem Ziel, Platin zu erreichen, immer weiter an.

Durch unser stetiges Engagement gehören wir zu den besten drei Prozent aller bewerteter Unternehmen. Das spornt uns an, noch besser zu werden und im nächsten Jahr den begehrten Platin-Status zu erreichen.



CARGLASS® GEHÖRT ZU DEN

3 %

**DER NACHHALTIGSTEN
UNTERNEHMEN BEI
ECOVADIS**

Podiumsplatz beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis

Carglass® konnte nicht nur beim EcoVadis-Sustainability-Rating punkten, sondern zählte auch beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2024 zum Kreis der Finalisten. In der Kategorie Fahrzeughandel und -Werkstätten positionierten wir uns als Branchenvorreiter im Bereich Nachhaltigkeit. (Die abgefragten Leistungen wurden 2023 erbracht.)

WIR GEHEN ENTSCHLOSSEN VORAN

WIR DENKEN
AN MORGEN

UNTERWEGS
MIT STROM!



100% ELEKTRISCH
0% EMISSION



UND MINIMIEREN UNSEREN FUßABDRUCK

NACHHALTIGE PRODUKTE & DIENSTLEISTUNGEN

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sind wir bestrebt, Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz zu verbinden und unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu minimieren. Um unseren Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz zu leisten, werden wir unsere Treibhausgasemissionen deutlich senken, weniger Abfall erzeugen und mehr Abfälle in den Kreislauf zurückführen.

Es ist wichtig, dass sowohl wir als auch unsere Kundinnen und Kunden auf die verantwortungsbewusste Herstellung und einwandfreie Qualität unserer Produkte sowie auf unsere einwandfreien Leistungen vertrauen können. Deshalb prüfen wir unsere Lieferanten und treiben den Ausbau eines ökologisch und sozial optimierten Bestell- und Liefersystems voran.

Wir tun mehr für weniger CO₂, weniger Abfall und eine nachhaltige Lieferkette.

RESPONSIBLE-BUSINESS-ROADMAP 2030



3

Emissionen senken

Bis 2030 Netto-Null-Treibhausgasemissionen nach dem Standard der Science Based Targets initiative (SBTi)

3

Bis Ende 2024 Einführung eines Konzepts für die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeitenden

Bis Ende 2025 Einrichtung von E-Ladestationen (Wallbox) in allen Service-Centern

Bis Ende 2025 Verabschiedung einer Klimastrategie gemäß der Belron®-SBTi-Ziele

Bis Ende 2028 Umstellung der gesamten Fahrzeugflotte auf E-Fahrzeuge

Bis Ende 2030 Eigenstromerzeugung aus regenerativen Energien

Bis Ende 2030 100 Prozent erneuerbare Energien an allen Standorten und Reduktion des eigenen Energiebedarfs

4

Bis Ende 2025 Nachweislich verbesserter Umgang mit der Arbeitskleidung

Bis Ende 2025 Einführung der papierlosen Customer Journey

Bis Ende 2030 Erhöhung des EDC Share auf 100 Prozent

Bis Ende 2030 Beitrag zur Herstellung neuer Scheiben aus Recyclingglas

5

Bis Ende 2024 Erhebung und Berichterstattung zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken (LkSG)

Bis Ende 2027 Reduktion der Retourenquote auf < 10 Prozent

Bis Ende 2027 Etablierung eines Anreizsystems für nachhaltige Einkaufsentscheidungen im indirekten Einkauf



Abfall- und Kreislaufwirtschaft

Bis 2030 Wiederverwendung von Ressourcen und Recyclingquote bis zu 100 %

4

Nachhaltige Beschaffung

Bis 2030 Ökologisch und sozial optimiertes Bestell- und Liefersystem

5



NACHHALTIGE PRODUKTE & DIENSTLEISTUNGEN

MANAGEMENT- ANSATZ



Emissionen senken

Treibhausgas-Emissionen verändern unser Klima. Für eine lebenswerte Zukunft ist es notwendig, dass sich auch Unternehmen verändern. Wir bei Carglass® handeln entschieden, um unseren Beitrag zum globalen Klimaschutz zu leisten und unsere Emissionen kontinuierlich zu reduzieren.

Unser übergeordnetes Ziel lautet, unsere Treibhausgas-Emissionen in verschiedenen Bereichen entsprechend der Standards der Science Based Targets initiative (SBTi) bis 2030 auf Netto Null zu reduzieren. Dafür werden wir die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeitenden gewährleisten, in allen Service-Centern E-Ladestationen einrichten und eine Klimastrategie auf Basis der SBTi-Ziele von Belron® verabschieden. Wir werden unseren Energiebedarf weiter senken, unsere gesamte Flotte auf E-Fahrzeuge umstellen und an allen Standorten erneuerbare Energien nutzen sowie Eigenstrom aus regenerativen Energien erzeugen.

Wir stellen uns gemeinsam mit den anderen Gesellschaften der Belron®-Gruppe hinter das Pariser Klimaabkommen, um unsere Emissionen und Energieverbräuche zu senken. Bei Carglass® wird diese Ambition von der Geschäftsleitung vorge-

lebt. In der Umsetzung liegt die Verantwortung für unsere Klimapolitik beim Umweltmanagement, das diese Ziele gemeinsam mit dem Fuhrparkmanagement, der Netzwerkplanung und anderen Abteilungen verfolgt. Zusammen engagieren wir uns dafür, internationale Klimaschutzziele zu erreichen.

Abfall- und Kreislaufwirtschaft

Wir sehen uns in der Verantwortung, unsere Abfälle zu reduzieren und wieder in den Kreislauf zurückzuführen. Deshalb pflegen wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Materialien und streben bis 2030 die Wiederverwendung von Ressourcen sowie eine Recyclingquote bis zu 100 Prozent an. Um diese Ziele zu erreichen, halten wir rechtliche Vorgaben wie die Gewerbeabfallverordnung ein und unternehmen darüber hinaus weitere Anstrengungen.

Um Abfälle zu vermeiden und zu reduzieren, werden wir unsere Customer Journey papierlos gestalten und den nachhaltigen Umgang mit unserer Arbeitskleidung verbessern. Darüber hinaus erhöhen wir bis 2030 den Anteil an Produkten, die wir aus unserem eigenen European Distribution Center



(EDC) beziehen, auf 100 Prozent. So können wir Einfluss auf die Wahl der Verpackungen nehmen und immer häufiger Mehrwegverpackungen einsetzen. Um langfristig die Verwendung von Rohstoffen in der Produktion unseres wichtigsten Produkts Fahrzeugglas zu reduzieren, unterstützen wir das Pilotprojekt von Belron® mit dem Scheibenhersteller AGC für die Verwendung von mehr Recyclingglas in der Produktion. Mehr über das wegweisende Forschungsprojekt auf Seite 12.

Bei Carglass® ist das Zukunftsthema Abfall und Kreislaufwirtschaft im Bereich Umweltmanagement angesiedelt. Für die Durchführung und damit für das Gelingen unserer Maßnahmen sind alle Mitarbeitenden mitverantwortlich. Sie kümmern sich in ihrer täglichen Arbeit beispielsweise um die korrekte Vorsortierung und Behandlung aller Abfälle vor der Abholung. Und die Zusammenarbeit mit dem Entsorgungsunternehmen Remondis sichert anschließend einen sauberen und effizienten Recyclingprozess.

Nachhaltige Beschaffung

Nachhaltigkeit macht nicht an der eigenen Türschwelle halt. Wir prüfen unsere Lieferanten und treiben bis 2030 den Ausbau eines ökologisch und sozial optimierten Bestell- und Liefersystems voran. Dafür halten wir uns an die Vorgaben zur Minimierung und Vermeidung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken gemäß des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), streben eine Reduktion unserer Retourenquote auf unter zehn Prozent an und geben Nachhaltigkeit als Kriterium für unsere Einkaufsentscheidungen mehr Gewicht.

Die Verantwortung für die nachhaltige Beschaffung liegt bei den Bereichen Einkauf und Supply Chain in Zusammenarbeit mit dem Bereich Legal & Compliance.



EMISSIONEN SENKEN

WIR HABEN EINE MISSION: NULL EMISSION

Carglass® macht den Unterschied. Wir arbeiten intensiv daran, unsere CO₂-Emissionen und unseren Energieverbrauch Schritt für Schritt zu senken. Unser Mutterkonzern Belron® gibt mit seiner Klimastrategie entlang des Standards der SBTi die Linie unserer nachhaltigen Entwicklung vor. Es ist erklärtes Ziel von Belron®, sämtliche Emissionen bis 2050 um mindestens 90 Prozent zu senken und damit konzernweit das Net-Zero-Ziel zu erreichen.

SBTi nutzt als Grundlage für die Festlegung und Bewertung von Klimazielen eine Kategorisierung von Emissionen entlang der Wertschöpfungskette von Unternehmen. Diese Einteilung stammt ursprünglich von dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol:

SCOPE 1

... umfasst Emissionen aus Quellen, die im direkten Besitz oder Geltungsbereich des Unternehmens sind, z.B. Autos mit Verbrennungsmotor oder Gasheizungen.

SCOPE 2

... beinhaltet indirekte Emissionen, die durch die Energienutzung entstehen, z.B. Emissionen aus dem Einkauf von Kohlestrom.

SCOPE 3

... bündelt Emissionen aus Aktivitäten, die nicht direkt im Unternehmen entstehen und entsprechend in der Wertschöpfungskette vor- oder nachgelagert sind.

Um unsere Ziele zu erreichen, werden wir bei Carglass® Deutschland bis 2030 unsere Treibhausgas-Emissionen in den Scopes 1 und 2 sowie in definierten Scope-3-Kategorien auf Netto Null reduzieren. Die definierten Scope-3-Kategorien sind: Herstellung und Transport von Treibstoffen und Heizenergieträgern sowie Geschäftsreisen.

UNSERE EMISSIONEN IN DEN DREI KATEGORIEN

| | 2021 | 2022* | 2023* |
|---------------------|----------------|----------------|-----------------|
| Scope-1- Emissionen | 4 527 t | 4 400 t | 4 576 t |
| Scope-2-Emissionen | 2 226 t | 2 106 t | 2 294 t |
| Scope-3-Emissionen | 2 073 t | 2 754 t | 3 194 t |
| Gesamt | 8 826 t | 9 260 t | 10 064 t |

* Der Anstieg der Emissionen im Jahr 2022 und 2023 entstand durch die Aufhebung der Beschränkungen der Coronapandemie (z.B. eingeschränkte Mobilität).



„Wir werden einen Großteil unserer Treibhausgasemissionen bis 2030 auf Netto Null reduzieren. Eine Aufgabe, die alle Unternehmensbereiche und uns alle fordert.“

Jurek Lünenborg, Umweltmanagementbeauftragter

80 %

WENIGER CO₂-EMISSIONEN

Wann immer es technisch möglich und vom Gesetzgeber erlaubt ist, werden wir einen Steinschlagschaden reparieren, anstatt die Windschutzscheibe auszutauschen. So ist unser Geschäftsmodell schon im Kern nachhaltig angelegt: Denn die Reparatur verursacht im Vergleich zum Austausch der Scheibe 80 Prozent weniger CO₂-Emissionen*.

MAßNAHMEN, UM UNSERE EMISSIONEN BIS 2030 ENTSCHEIDEND ZU REDUZIEREN

Bis Ende 2024: Einführung eines Konzepts für die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeitenden

Im Berichtszeitraum haben wir grundlegende Analysen erstellt und mit der Erarbeitung des Mobilitätskonzepts begonnen. Parallel dazu fördern wir bereits die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeitenden sowohl durch einen Zuschuss zum Deutschlandticket als auch durch das Leasing von Fahrrädern. Außerdem haben wir entschieden, ab 2024 bei personenbezogenen Firmenwagen nur noch Elektroautos zuzulassen.

Bis Ende 2025: Einrichtung von E-Ladestationen (Wallbox) in allen Service-Centern

Bis Jahresende 2023 wurden bereits über 60 Wallboxen installiert, an denen Firmenautos und Werkstattdienstwagen aufgeladen werden.

Bis Ende 2025: Verabschiedung einer Klimastrategie gemäß der Belron®-SBTi-Ziele

Im Berichtszeitraum wurden Maßnahmen für E-Mobilität, Grünstrom in den Service-Centern, Reduzierung von Retouren, Energieaudits zwecks Heizenergie sowie Pilotierung von energetischen Umbaumaßnahmen beschlossen und in die Wege geleitet.

Bis Ende 2028: Umstellung der gesamten Fahrzeugflotte auf E-Fahrzeuge

Bis Jahresende 2023 lag die Quote der E-Fahrzeuge bei 33 Prozent. Von insgesamt 851 Fahrzeugen hatten 279 einen elektrischen Antrieb.

Bis Ende 2030: Eigenstromerzeugung aus regenerativen Energien

Im stetigen Austausch mit unseren Vermietern finden wir gemeinsame Lösungen, wie beispielsweise Balkonkraftwerke, und setzen auch bei Neubauprojekten auf Eigenstromerzeugung. So haben wir 2023 ein besonderes Service-Center in Bremerhaven eröffnet. Das Gebäude verfügt über die Effizienzstufe 40, ist mit einer Photovoltaikanlage und Wärmepumpe ausgestattet und hält Lademöglichkeiten für Elektroautos bereit.

Bis Ende 2030: 100 Prozent erneuerbare Energien an allen Standorten und Reduktion des Energiebedarfs

Im Berichtszeitraum 2022/2023 wurden weitere Carglass®-Standorte im Rahmen einer kontinuierlichen Energieeffizienzmaßnahme mit LED-Leuchten ausgestattet: 2022 rund 30 Standorte, 2023 circa 40 weitere Standorte.

Regelmäßige Energieaudits zeigen, wie wir darüber hinaus unsere Emissionen senken können. So haben wir als Output unseres dritten Audits nach Energiedienstleistungsgesetz begonnen, Ventilatoren in unseren Werkstätten zu installieren, die im Winter warme Luft zirkulieren lassen und im Sommer den Einsatz von Klimaanlage verringern.

* Der berechnete CO₂-Fußabdruck stellt einen globalen Durchschnittswert dar, dem repräsentative Daten der Belron®-Gesellschaften aus Frankreich, Belgien, den USA, Australien und Neuseeland zugrunde liegen. Er wurde nach ISO 14067 von „Bureau Veritas“ verifiziert.



Carglass®-Umweltpolitik und Leitlinien

Der Unternehmensbereich Umweltmanagement hat unsere Bestrebungen zur Senkung unseres Energieverbrauchs und der Treibhausgas-Emissionen in der Carglass®-Umweltpolitik festgeschrieben. Diese Publikation verdeutlicht die zentrale Bedeutung des Klimaschutzes für unser Unternehmen.

Unsere Fuhrparkentwicklungsleitlinie unterstützt unsere mobile Nachhaltigkeit. Sie gibt unter anderem eine stufenweise Reduktion des Anteils an Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren und die kontinuierliche Steigerung des Anteils an E-Autos vor.

Darüber hinaus tragen unsere Umweltleitlinien dazu bei, dass unsere Belegschaft für uns relevante Umweltaspekte verinnerlicht. Die Leitlinien hängen an jedem Standort aus und unterstützen unsere Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit bei der Einhaltung unserer Vorgaben.

Kennzahlen, die uns weiterbringen

Dank der Erhebung und Analyse relevanter Kennzahlen, beispielsweise über unseren Strom-, Gas- oder Kraftstoffverbrauch, haben wir die aktuelle Entwicklung im Blick und können datenbasierte Entscheidungen treffen.

UNSER ENERGIEVERBRAUCH 2021 – 2023

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Fuhrpark Kraftstoff | 7,7 Mio. kWh | 3,8 Mio. kWh | 4,3 Mio. kWh |
| Elektrischer Strom | 6,4 Mio. kWh | 6,5 Mio. kWh | 7,9 Mio. kWh |
| Erdgas | 13,5 Mio. kWh | 14,1 Mio. kWh | 14,1 Mio. kWh |
| Erdöl | 0,7 Mio. kWh | 0,9 Mio. kWh | 0,9 Mio. kWh |
| Diesel | - | - | - |
| Gesamt | 28,3 Mio. kWh | 25,3 Mio. kWh | 27,2 Mio. kWh |

2022 konnten wir unseren Gesamtenergieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 3 000 000 Kilowattstunden (kWh) senken. Da die Reduktion zum Teil auf coronabedingte Beschränkungen zurückzuführen war, stieg unser Energieverbrauch im Jahr 2023 um 1 900 000 Kilowattstunden gegenüber 2022 an. Im Vergleich zu 2021 war nur ein leichter Anstieg des Kraftstoffverbrauches zu verzeichnen, während der generelle Stromverbrauch zunahm. Ursachen dafür sind die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte sowie der Ausbau von Ladepunkten in unseren Service-Centern, durch die mehr Strom und gleichzeitig weniger Kraftstoffe verbraucht werden.



WIR STEIGERN DEN ANTEIL ERNEUERBARER ENERGIE



2022



2023

Externe Validierung unserer Managementsysteme

Zur Evaluierung unseres Managementansatzes lassen wir regelmäßig externe Umwelt- und Qualitätsaudits durchführen. Zusätzlich wird die Konformität mit den Managementsystemen der ISO 9001 sowie der ISO 14001 durch den TÜV geprüft. Außerdem haben wir 2023 zum wiederholten Mal die Europäische Zertifizierung für nachhaltige Mobilität erhalten. Mit einer Zielerreichung von insgesamt 81 Prozent konnten wir uns um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr verbessern. Im Bereich Klima haben wir unseren Product Carbon Footprint für die Produkte Scheiben-austausch und -reparatur bereits 2019 und erneut 2023 durch das renommierte Bureau Veritas verifizieren lassen.





81 098
GEPFLANZTE
BÄUME = **RUND**
49 HEKTAR WALD
IN NICARAGUA

„Reparatur für die Natur“ ist der Name unseres Aufforstungsprojekts in Nicaragua, das wir gemeinsam mit der Klimaschutzorganisation PRIMA-KLIMA und den DEVK-Versicherungen ins Leben gerufen haben. Im Zeitraum von 2017 bis 2023 wurden dort 81 098 Bäume gepflanzt – ein Baum für jede Fahrzeugscheibe von DEVK-Versicherten, die repariert statt ausgetauscht wurde.



DEVK

ABFALL- UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

WIR ERZEUGEN WENIGER ABFALL UND FÖRDERN DEN KREISLAUF DER DINGE

Unser Geschäft ist die Reparatur und der Austausch von Autoscheiben. Demzufolge entstehen bei der Durchführung unserer Services hauptsächlich Glasabfälle. In den Jahren 2022 und 2023 betrug der Glasanteil an unserem Gesamtabfall jeweils 81 Prozent. Darüber hinaus fielen vergleichsweise kleine Mengen von Kunststoff- und Papierabfällen an. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Abfällen arbeiten wir mit einem deutschlandweiten Entsorgungsunternehmen zusammen. Die Recyclingquote unserer Glasabfälle lag im Berichtszeitraum bei 97 Prozent.

Kreislaufwirtschaft mit Reverse-Logistics-System unterstützen

Kontrolle ist gut, selbst verwerten ist besser. Unser Reverse-Logistics-System stellt sicher, dass Scheiben, Scheibenverpackungen und dazugehörige Schutzbauteile direkt an unser EDC im belgischen

Bilzen zurückgeliefert und fachgerecht recycelt werden. 36 Prozent unserer Service-Center sind bereits an das Reverse-Logistics-System angeschlossen – und wir prüfen stetig, ob wir weitere Service-Center an das System anschließen und so die Kreislaufwirtschaft weiter stärken können.

Umstellung auf nachhaltigere Produkte

Die Qualität eines Produktes ist für uns auch eine Frage seiner Verträglichkeit für Gesundheit und Umwelt. Wir prüfen unsere Lieferanten und haben uns 2022 für einen neuen Partner im Bereich der Scheibenverklebung entschieden. Durch den Wechsel können wir nun auf den zuvor verwendeten Primer (Haftvermittler) verzichten, wodurch sowohl unsere Mitarbeitenden als auch die Umwelt entlastet werden.

RECYCELTE GLASABFÄLLE 2021 – 2023*

| 2021 | 2022 | 2023 |
|---------|---------|---------|
| 5 670 t | 5 465 t | 5 825 t |

*Im Bereich von Seiten- und Heckscheiben lässt es sich oft nicht vermeiden, dass diese als Bruchglas in unserem Service-Center landen. Hier kann eine direkte Entsorgung über den dafür vorgesehenen Glasabfall nicht immer gewährleistet sein. Aus diesem Grund müssen wir hier davon ausgehen, dass Teile der Seiten- und Heckscheiben nicht dem Recycling zugeführt, sondern über andere Entsorgungswege (thermische Verwertung, z.B. Restmüll) bearbeitet werden.

Sauber entsorgen und recyceln

Um die Recyclingquote generell zu erhöhen, schreibt die Gewerbeabfallverordnung eine strikte Trennung verwertbarer Abfälle vor. Deshalb haben wir die Carglass®-Befüllrichtlinie für Abfallbehälter entwickelt, welche die korrekte Vorsortierung und Behandlung unserer Abfälle vor ihrer Abholung sicherstellt. Für den anschließenden gesetzekonformen und effizienten Recyclingprozess arbeiten wir eng mit unserem Entsorgungspartner zusammen. Zudem wird die Konformität mit den Managementsystemen der ISO 9001 sowie der ISO 14001 durch den TÜV geprüft.

Paper Policy

Eine wichtige Maßnahme, um große Mengen an Papier einzusparen, ist unsere 2017 ins Leben gerufene Paper Policy. Diese Leitlinie für den nachhaltigen Umgang mit Papier zeigt auf, dass wir möglichst auf Papier verzichten, bei Bedarf grundsätzlich Recyclingpapier verwenden und dieses fachgerecht recyclefähig entsorgen. All das trägt

dazu bei, unseren Papierverbrauch von circa 40 000 Kilogramm im Jahr 2023 immer weiter zu senken. So wurde auch dieser Nachhaltigkeitsbericht auf FSC-Recycled-Papier gedruckt.

Aktionen unserer Belegschaft

Regelmäßige Aktionen stärken das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden und helfen, Abfälle zu reduzieren. So wurde im Juni 2022 auf Initiative unserer Hauptverwaltung eine Müllsammelaktion durchgeführt. Über 40 Kolleginnen und Kollegen sammelten in verschiedenen Teams große Mengen an Abfällen. Die Teams mit den vollsten Müllsäcken, dem höchsten Abfallgewicht, dem skurrilsten Gegenstand und dem ältesten Müllfund wurden zu den Siegern des Wettbewerbs gekürt. Außerdem wurde im selben Monat auch durch die Teilnahme einiger Kolleginnen und Kollegen an der Stadtradel-Challenge bewusst das Fahrrad auf dem Weg zur Arbeit genutzt.



MATERIALVERBRAUCH DIREKTES MATERIAL 2021 – 2023

| MATERIAL | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Verbundglasscheiben | 8 698,9 t | 9 115,2 t | 9 645,5 t |
| Putzpapier | 114,3 t | 155,8 t | 113,6 t |
| Klebstoff | 190 627 l | 210 520 l | 228 697 l |
| Scheibenreiniger | 70 400 l | 87 000 l | 81 175 l |
| Gummirahmen | 935 St. | 728 St. | 758 St. |
| Wischer | 182 759 St. | 152 445 St. | 150 029 St. |
| Leisten | 393 007 St. | 407 486 St. | 430 618 St. |





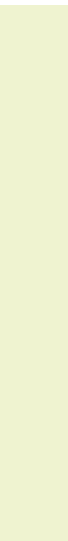
NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

WIR SCHAUEN WEIT ÜBER DEN TELLERRAND BIS ZU UNSEREN QUELLEN

Ein Unternehmen agiert verantwortungsvoll, wenn jedes Glied der Lieferkette den Anforderungen an eine nachhaltige Beschaffung entspricht. Wir unterstützen die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und sprechen uns klar für die Einhaltung der Menschenrechte aus. Wir dulden keine Form der Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit, keine Form der Diskriminierung oder Belästigung und fördern das Recht auf Teilnahme im Betriebsrat. Diese Haltung verdeutlichen wir auch durch unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact und die Grundsatzerklärung unserer Menschenrechtsstrategie.

Da wir einen Großteil unserer Produkte von inländischen Dienstleistern oder von unserer Schwestergesellschaft im belgischen Bilzen beziehen, ist das Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit bei unseren Lieferanten sehr gering. Dennoch prüfen wir unsere Lieferanten sorgfältig und beschaffen konsequent Materialien aus verantwortungsbewussten Quellen.

Wir handeln proaktiv. Aus Überzeugung. Deshalb haben wir bereits 2022 – deutlich vor unserer gesetzlichen Pflicht – mit der Umsetzung des deutschen LkSG begonnen und konnten schon 2023 die wesentlichen Anforderungen des Gesetzes erfüllen.





Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hat das Ziel, den Schutz der Menschenrechte und unserer Umwelt in globalen Lieferketten zu verbessern. Das Gesetz definiert klare und umsetzbare Maßgaben für die unternehmerischen Sorgfaltspflichten und schafft Rechtssicherheit – sowohl für Unternehmen als auch für Betroffene.

Maßnahmen zur Einhaltung unserer Sorgfaltspflicht

Durch unser proaktives Engagement zur frühzeitigen Umsetzung des LkSG wollten wir einerseits Partner unterstützen, die bereits 2023 unter das LkSG gefallen sind, und andererseits sicherstellen, dass wir möglichst frühzeitig unterstützende Prozesse implementiert haben, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sorgfältig adressieren zu können.

Um diesen Bereich verantwortungsvoll zu handhaben, haben wir nach Vorgaben des LkSG eine Menschenrechtsbeauftragte ernannt, die gemeinsam mit unserer Geschäftsführung Risiken ermittelt sowie unsere internen Prozesse kontinuierlich überprüft und gegebenenfalls verbessert.

Im Berichtszeitraum wurde ein neuer, für unsere Lieferanten bindender Supplier Code of Conduct eingeführt. Dieser beinhaltet unter anderem klare Regelungen zum Verbot von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit und verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung der Koalitionsfreiheit und Wahrung gewerkschaftlicher Rechte.

Ebenfalls haben wir im Berichtszeitraum unsere Lieferanten-Selbstauskunft um relevante Fragen zur Lieferkette ergänzt. Zudem gibt unsere Verfahrensanweisung zur nachhaltigen Beschaffung Kriterien für die Auswahl unserer Hauptlieferanten vor. Alle Hauptlieferanten werden einmal jährlich einer umfassenden Risikoanalyse unterzogen. Mehr zum Ablauf der Risikoanalyse im folgenden Abschnitt.

Erfolg braucht ein vertrauensvolles Miteinander. Über alle Maßnahmen hinaus führt unsere meist langjährige und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten zu mehr Nachhaltigkeit in den Lieferketten.

Risiken identifizieren, analysieren und beheben

Wir haben 2022 eine abstrakte und eine konkrete Risikoanalyse durchgeführt, um grundsätzliches Gefahrenpotenzial in Bezug auf Menschenrechte und Umweltaspekte bei unseren Lieferanten zu erkennen und daraufhin zu

minimieren. In der abstrakten Analyse nach Waren- und Ländergruppen wurden 293 unserer 2 200 Lieferanten als riskante Lieferanten erkannt. Darauf folgte bei diesen Lieferanten eine konkrete Risikoanalyse, die vom Analysetool Prewave unterstützt wird. Das Tool durchsucht öffentlich verfügbare Quellen zu negativen Medienberichterstattungen und möglichen behördlichen oder gerichtlichen Verfahren und Untersuchungen.

Da es in unserem Lieferantenpool keine signifikanten Veränderungen gab, wurde die abstrakte Analyse 2023 nicht erneut durchgeführt, wohl aber die konkrete Risikoanalyse.

Zusätzlich hilft uns ein tägliches internes Screening unserer Lieferanten, Auffälligkeiten schnell zu erkennen und zeitnah reagieren zu können.

Das Ergebnis: Im Berichtszeitraum wurden keine relevanten Lieferanten mit erheblichen Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Umweltaspekte ermittelt.

Selbstverständlich prüfen wir uns auch selbst – um für unsere Partner ein zuverlässiger Lieferant zu sein. Für mehr Transparenz haben wir 2023 erstmals einen Bericht an ausgewählte Geschäftspartner geschickt, in dem wir die für unseren Geschäftsbereich erkannten Risiken sowie die von uns ergriffenen Maßnahmen zur Abhilfe dargestellt haben.



Unsere Materialien: Einkauf und Verbrauch

Wir beziehen unsere Materialien weltweit von 2 200 Lieferanten. Dabei unterscheiden wir zwischen indirekten Produktgruppen wie Dienstleistungen oder Werkzeugen und direkten Materialien, also Komponenten, die unmittelbar für die Arbeit am Fahrzeug benötigt werden.

EINKAUFSVOLUMEN DIREKTES MATERIAL 2021 – 2023

| MATERIAL | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Glasscheiben | 82,39 % | 83,45 % | 84,85 % |
| Zubehör (Leisten, Klammern etc.) | 11,29 % | 10,89 % | 9,62 % |
| Carglass®-Shop-Artikel | 4,34 % | 3,52 % | 3,24 % |
| Reparaturharz | 1,01 % | 0,92 % | 0,83 % |
| Verbrauchsartikel für die Werkstatt | 0,88 % | 0,77 % | 0,60 % |
| Sonstiges direktes Material | 0,09 % | 0,45 % | 0,86 % |
| Gesamt in Mio. € | 50,3 % | 55,8 % | 64,0 % |

Anteil der Bestellung von direktem Material bei zentralem Einkauf von Belron®:

2021: 96,5 %

2022: 95,4 %

2023: 92,8 %

Interne und externe Evaluierung

Zur Evaluierung des Managementansatzes dienen vor allem externe Audits entsprechend ISO 9001 sowie ISO 14001 durch den TÜV. Im Berichtszeitraum waren alle unsere Betriebsstätten nach ISO 14001 zertifiziert. Für eine kompetente Beurteilung der Risiken wurden alle involvierten Fachbereiche mit Unterstützung einer externen Agentur zu dem Thema und möglichen Warnzeichen geschult. Unsere Menschenrechtsbeauftragte hat zudem eine externe Zertifizierung beim TÜV absolviert.

A photograph of three people smiling in a workshop or office environment. On the left is a woman with curly brown hair, wearing a green button-down shirt and blue jeans. In the center is a man with short grey hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt. On the right is a man with curly brown hair and a beard, wearing a dark blue zip-up jacket over a dark blue polo shirt. The background shows a workshop with various tools and equipment.

**WIR
FÖRDERN UNSERE
MITARBEITENDEN**



UND GEBEN DER GESELLSCHAFT ETWAS ZURÜCK

MENSCH & GESELLSCHAFT

Wir sind überzeugt davon, dass Menschen, die Spaß an ihrer Arbeit haben, ihren Job mit Hingabe machen und andere begeistern. Deshalb fördern wir die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden und bieten ihnen ein sicheres, gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld. Wir schätzen unsere Vielfalt und sorgen für Chancengerechtigkeit. Bei Carglass® haben alle die Möglichkeit, ihre eigene Erfolgsstory zu schreiben.

Gleichzeitig sehen wir uns als Unternehmen in der Verantwortung, andere an unserem Erfolg teilhaben zu lassen und der Gesellschaft etwas zurückzugeben. Im Rahmen der Stiftung GIVING BACK unterstützen wir insbesondere Projekte für benachteiligte Kinder und Jugendliche sowie Initiativen in den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und Soziales. Wir helfen dort, wo Hilfe am meisten gebraucht wird.

RESPONSIBLE-BUSINESS-ROADMAP 2030



8

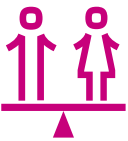
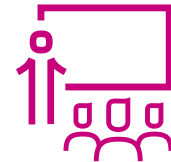
Gesellschaftliches Engagement

Bis 2030 Anheben des GIVING-BACK-Spendenvolumens auf 1 Mio. Euro

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Bis 2030 Unsere Arbeitssicherheit steigern und die Gesundheit der Beschäftigten verbessern

7



6

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion

Bis 2030 Das Bewusstsein und die Repräsentanz von Diversität in der Organisation steigern, den Umgang mit Leistungswandel verbessern

6

Bis 2025 Verbesserung des Geschlechterverhältnisses und Erhöhung des Mitarbeiterinnen-Anteils

Bis 2025 Erarbeitung von Lösungen zum Umgang mit Leistungswandel der Beschäftigten

Bis Ende 2025 Stärkung des Bewusstseins für Diversität auf allen Ebenen

7

Bis 2025 Einführung und Umsetzung der Sicherheitsstrategie „Belron® Way of Safety“

Bis Ende 2025 Förderung der Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bis 2030 Senkung der jährlichen Unfallquote (LTIFR)

8

Bis Ende 2025 Evaluation der Wirksamkeit der durch unsere Stiftung geförderten Herzensprojekte

Bis Ende 2026 Gewinnung neuer Fundraising-Partner zur Steigerung unseres Engagements

Bis Ende 2030 Steigerung der Teilnahmequote unserer Mitarbeitenden am gesellschaftlichen Engagement auf 50 Prozent

MENSCH & GESELLSCHAFT

MANAGEMENT- ANSATZ

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion

Jedes Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden. Um für unsere Kundinnen und Kunden den Unterschied zu machen, brauchen wir engagierte, leistungsfähige Mitarbeitende, die unsere Werte teilen und mit echter Hingabe bei Carglass® arbeiten. Wir engagieren uns für das Wohlbefinden und für die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden und schaffen beispielsweise mit unserem Talent-Management- und Performance-Management-Prozess Rahmenbedingungen, in denen sie sich entfalten können. Im Dialog mit ihnen sorgen wir dafür, dass sie an ihren Tätigkeiten wachsen und sich frühzeitig erweiterte oder neue Fähigkeiten aneignen können.

Der gruppenweite Belron®-Verhaltenskodex umfasst die grundlegenden Prinzipien unseres Miteinanders. Basierend auf unseren Werten Integrität, Respekt und Vertrauen und unserem Purpose

bestimmen diese Leitlinien unsere Geschäftsabläufe und helfen uns, gute Entscheidungen zu treffen und jeden Tag das Richtige zu tun.



Mehr über den Belron® Code of Conduct auf S. 46 im Handlungsfeld CSR-Fundament.

Die Richtlinien unseres Personalmanagements sind in unserer People Policy definiert. Sie beschreibt, wie wir in den Bereichen „Arbeitsbedingungen“, „Vergütung“, „Mitarbeitendengesundheit und -sicherheit“, „Sozialer Dialog“, „Karrieremanagement und Training“ und „Diversität und Diskriminierung“ agieren und mit welchen Managementstrukturen und -prozessen wir diese Grundsätze umsetzen.

Um als Arbeitgeber über den gesamten Employee Lifecycle hinweg zu überzeugen, setzt unsere Geschäftsleitung strategisch auf folgende Schwerpunkte, die vom People-Bereich vorangetrieben werden:

WIR STEIGERN UNSERE MARKTPRÄSENZ

Wir positionieren uns stärker als attraktiver Arbeitgeber, tragen den besonderen Carglass®-Spirit nach außen und gestalten unsere Candidate Journey attraktiv, effizient und wertschätzend.

WIR VERSTÄRKEN UNSER RECRUITING

Um kompetente Arbeitskräfte zu gewinnen, die unsere Wertevorstellungen teilen, entwickeln wir unsere Employer-Brand- und Recruitingaktivitäten stetig weiter. Dabei beziehen wir unsere Mitarbeitenden mit ein und rekrutieren auch im Ausland.

WIR SCHAFFEN ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN

Unsere Vision ist, für unsere Mitarbeitenden den besten Arbeitsplatz zu schaffen, den es gibt. Mit einem Regelwerk von mehr als 80 Betriebsvereinbarungen rund um Arbeitsbedingungen, Schulung und Karrieremanagement, Vergütungssysteme, Gesundheit und Sicherheit sowie für eine Vielzahl von Benefits und Zusatzleistungen schaffen wir attraktive Rahmenbedingungen für den Arbeitsalltag und darüber hinaus.

FAIRE VERGÜTUNG MIT PERSPEKTIVE

Wir bezahlen fair und unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter und bieten unseren Beschäftigten eine kontinuierliche Gehaltsentwicklung und diverse Sonder- und Bonuszahlungen.

AUS- UND WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Wir kümmern uns um die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und haben uns zum Ziel gesetzt, dass mindestens 75 Prozent von ihnen jährlich an einer Weiterbildung teilnehmen.

DER DIALOG IM UNTERNEHMEN

Wir führen den Dialog mit unseren Mitarbeitenden und dem Betriebsrat, um die Zukunft von Carglass® gemeinsam zu gestalten, und haben dafür verschiedene Kanäle etabliert.

Erfolgsfaktor Vielfalt

Vielfalt macht uns stark und trägt zu modernem Denken bei. Wir bieten unseren Mitarbeitenden einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz mit gleichen Chancen und stellen uns gegen jede Form der Diskriminierung. Bereits 2016 haben wir uns durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt bekannt. Im Belron® Code of Conduct konkretisieren wir unsere Grundsätze für eine vielfältige Belegschaft und den fairen Umgang mit Mitarbeitenden: „Wir engagieren uns für Vielfalt, Integration, Respekt & Chancengleichheit und dulden keinerlei demütigendes, einschüchterndes oder feindseliges Verhalten. Stattdessen setzen wir auf Achtung und Respekt sowie eine Kommunikation in angemessener und respektvoller Weise, dabei berücksichtigen wir die kulturelle Herkunft unseres Gegenübers.“

Um Vielfalt zu leben und das Bewusstsein für Themen rund um Diversity, Equity und Inclusion (DE&I) im Unternehmen zu stärken, haben wir eine Vielzahl von Trainings und Maßnahmen eingeführt.

Planung und Steuerung

Wir messen, planen und steuern unsere Aktivitäten unter anderem auf Basis von Kennzahlen, wie beispielsweise der Anzahl unserer Beschäftigten, der Betriebszugehörigkeit oder der Fluktuationsrate. Sehr wichtig sind uns auch Krankheits- und Unfalldaten unserer Beschäftigten. Diese Daten werten wir monatlich aus.

Unsere Ziele

In unserer Roadmap 2030 haben wir die grundlegenden Ziele für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion definiert. Generell gilt es, das Bewusstsein und die Repräsentanz von Diversität in unserer Organisation zu steigern und den Umgang mit dem Leistungswandel (zum Beispiel in Folge von Krankheit) zu verbessern. Konkret werden wir unter anderem bis 2025 das Geschlechterverhältnis in unserem Unternehmen verbessern, indem wir den Mitarbeiterinnen-Anteil um fünf Prozent erhöhen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben bei Carglass® höchste Priorität. Jeder Unfall ist einer zu viel. Deshalb entwickeln wir Maßnahmen, um unserem Ziel keiner Unfälle immer näher zu kommen. Darüber hinaus legen wir einen starken Fokus auf Gesundheit und Lebensqualität. Unsere Maßnahmen fördern den selbstbestimmten Umgang mit der eigenen Gesundheit und unterstützen die gesundheitsförderliche Gestaltung von Berufs- und Privatleben.

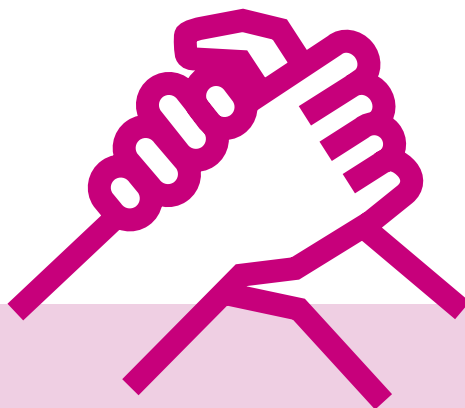
Die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind neben dem Qualitätsmanagement und Umweltmanagement Bestandteile unseres integrierten Managementsystems. Das Arbeitssicherheitsmanagement hilft uns, Arbeits- und Wegeunfälle

systematisch zu erfassen und zu analysieren, um so Erkenntnisse zu Unfallschwerpunkten zu gewinnen und daraus Ziele und Maßnahmen abzuleiten.

Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Carglass® Balance fokussiert sich vor allem auf die Prävention von Krankheiten. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden erarbeiten wir passende Angebote für die gesunde Balance über den Arbeitsalltag hinaus und entwickeln unser Programm kontinuierlich weiter.

CARGLASS® BALANCE

DEIN GESUNDHEITSMANAGEMENT



Unser Leitsatz im Gesundheitsmanagement:

Wir unterstützen dich auf deinem Weg zur gesunden Balance –
im Arbeitsalltag und darüber hinaus.

Organisierte Sicherheit und Gesundheit

In unserer Organisation ist das BGM im Bereich People verortet. Für die Arbeitssicherheit haben wir eine eigene Safety-Abteilung. Beide Bereiche arbeiten sehr eng zusammen, um unsere gemeinsamen Ziele zu erreichen und jedem unserer Mitarbeitenden ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld mit passendem Arbeitssicherheitsequipment zu ermöglichen.

Wir wissen: Arbeits- und Gesundheitsschutz gelingt nicht allein durch die Tätigkeit der verantwortlichen Fachbereiche. Deshalb haben wir ein Netzwerk von Personen und zahlreiche Maßnahmen etabliert, die innerhalb unserer dezentralen Struktur für sichere Arbeitsbedingungen sorgen. So verfügt jedes Service-Center über einen Sicherheitsordner mit Prüfunterlagen und Unterweisungsnachweisen, der von den Standortverantwortlichen und den Area-Manager*innen geführt wird. Sicherheitsbegehungen der

Service-Center, die dokumentiert und an den Fachbereich Safety kommuniziert werden, erhöhen ebenfalls die Sicherheit. Darüber hinaus ist Eigenverantwortung entscheidend. Egal ob in Verantwortung oder lediglich mit der Pflicht zur Mitwirkung: Alle Mitarbeitenden sind in die Sicherheitsstruktur unseres Unternehmens eingebunden und müssen die eigene Rolle kennen.

Unsere Ziele

In unserer Roadmap 2030 haben wir definiert, wie wir unsere Arbeitssicherheit weiter steigern und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden verbessern. Dafür werden wir bis 2025 das internationale Programm Belron® Way of Safety einführen, bis Ende 2025 die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) fördern und unsere Unfallquote weiterhin kontinuierlich senken.





GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

In unserem Selbstverständnis ist gesellschaftliches Engagement tief verankert. Wir sind als Unternehmen Teil der Gesellschaft und wollen andere an unserem Erfolg teilhaben lassen. Das geschieht vor allem durch unsere 2011 gegründete Stiftung GIVING BACK. Die Stiftung agiert selbstständig und kann die Infrastruktur unseres Unternehmens nutzen. Dabei trägt Carglass® die Verwaltungskosten, sodass die gespendeten Gelder ausschließlich einem guten Zweck zugutekommen. Die Stiftungsaktivitäten werden von unseren engagierten Mitarbeitenden getragen.

Unsere Geschäftsleitung setzt den Rahmen für unser gesellschaftliches Engagement. So ist Carglass®-Geschäftsführer Jean-Pierre Filippini Vorsitzender des GIVING-BACK-Stiftungsrats und auch der Stiftungsvorstand wird regulär mit Mitgliedern der Geschäftsleitung besetzt. Stiftungsrat und -vorstand übernehmen zusammen die Vergabe der Stiftungsmittel und die Koordination der Projekte. Die Grundsätze und Prozesse der Stiftungsarbeit sind in unserer Stiftungssatzung geregelt.

Bei allen Aktivitäten gilt: Carglass® und GIVING BACK unterstützen grundsätzlich keine politischen Akteure oder Parteien.

Unser Ziel bis 2030: das Spendenvolumen auf 1 Million Euro erhöhen

Im Berichtszeitraum haben wir unser gesellschaftliches Engagement weiter professionalisiert und wirkungsvoller gestaltet. Wir konnten das in der Roadmap 2025 angestrebte Spendenziel von jährlich 500 000 Euro bereits 2023 erreichen. Mit unserer neuen Roadmap 2030 treiben wir unsere Entwicklung voran und werden unser gesellschaftliches Engagement weiter ausbauen. Dafür werden wir die Wirksamkeit geförderter Herzensprojekte evaluieren, die Beziehungen mit Fundraising-Partnern und anderen Organisationen ausbauen und die Teilnahmequote unserer Mitarbeitenden an gesellschaftlich und sozial relevanten Projekten weiter steigern. Übergreifendes Ziel ist, unser Spendenvolumen für Förderprojekte bis 2030 auf jährlich 1 Million Euro zu erhöhen.



VIELFALT, CHANCENGERECHTIGKEIT UND INKLUSION

WIR LERNEN VONEINANDER UND LEBEN VIELFALT

Wir sind stolz auf die Vielfalt unserer Mitarbeitenden, schaffen Chancengerechtigkeit und unterstützen die Inklusion. Es ist unser Auftrag, dass unsere Mitarbeitenden ihre Aufgaben erfolgreich ausfüllen, lösungsorientiert handeln und auch unter wechselnden Rahmenbedingungen effizient bleiben können. Wir fördern ihr Wohlbefinden und ihre persönliche Entwicklung, damit sie sich entsprechend ihrer individuellen Stärken und Fähigkeiten entwickeln können.

Marktpräsenz

Wir wollen qualifizierte Talente und kompetente Profis für uns gewinnen, die zu uns passen und unsere Werte teilen. Damit sie sich für uns

begeistern, werden wir uns mit einem zeitgemäßen Markenauftritt, der einen klaren Bezug zu unserem Geschäftsmodell und unseren Dienstleistungen aufweist, stärker als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

Um unser Employer Branding und Recruiting weiter voranzutreiben, haben wir 2023 im Rahmen unseres Recruiting-&-Retention-Programms das neue Team Talent Acquisition ins Leben gerufen. Darüber hinaus engagieren wir uns, um unsere Mitarbeitenden stärker an unser Unternehmen zu binden.

Recruiting mit Fokus auf Persönlichkeit, Kompetenz und Wertevorstellungen

Unser Rekrutierungsprozess ist konform mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Für uns zählen Persönlichkeit, fachliches Können, gleiche Wertevorstellungen und Engagement. Neben analogen und digitalen Bewerbungsgesprächen unterstützen diagnostische Auswahltools und Kennenlertage die passgenaue Personalsuche.

Recruiting von Fachkräften aus dem Ausland

2023 haben wir erstmals aktiv im Ausland nach engagierten Fachkräften gesucht. Direkt vor Ort in Bosnien haben wir erste Gespräche mit einer Arbeitsprobe am Fahrzeug durchgeführt und 100 Kandidatinnen und Kandidaten Arbeitsverträge angeboten. Darauf folgend haben 27 Mitarbeiter zwischen Juni und Dezember 2023 ihre Laufbahn bei Carglass® in Deutschland gestartet. Um den neuen Kollegen den Start im neuen Land zu erleichtern, haben wir sie bei der Wohnungssuche und beim Umzug unterstützt.

Mitarbeitende werben Mitarbeitende

Mitarbeitende, die für uns und unser Unternehmen sprechen, sind besonders glaubwürdig. Deshalb sind Empfehlungsprogramme für die Akquise neuer Kolleginnen und Kollegen hoch effizient. Entsprechend haben wir unser Programm TeamScout 2023 durch eine neue Vereinbarung ergänzt und damit die Zahlung einer Prämie von bis zu 5 000 Euro für das Werben neuer Mitarbeitender verabschiedet. Eine Maßnahme, die greift: Denn bereits 2023 konnten wir 134 Einstellungen über TeamScout verzeichnen.

Notfallfonds

Unsere Beschäftigten stehen füreinander ein. Auf freiwilliger Basis können dafür monatlich Spenden in einen Notfallfonds eingezahlt werden, um Kolleginnen und Kollegen in Not zu helfen.



„Entscheidend ist, dass alle gemeinsam auf das gleiche Ziel hinarbeiten, sich dabei gegenseitig unterstützen und so am Sonntagabend ein gutes Gefühl beim Gedanken an den Montagmorgen haben.“

Nadine Henseler,
Director People & Responsible Business

Faire Vergütung und kontinuierliche Gehaltsentwicklung

Wertschätzung ist auch eine Frage der Vergütung. Wir haben im Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen etabliert, um auch in puncto Entlohnung für neue und bereits beschäftigte Mitarbeitende ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Wir bezahlen fair und unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter und orientieren uns an marktüblichen Gehältern. Diese werden regelmäßig mittels externer Benchmarks überprüft. Dabei hilft uns die systematische Eingruppierung aller Funktionen in das Carglass®-Grading-System, um so das Ist-Gehalt mit regelmäßig aktualisierten Marktdaten zu vergleichen.

2023 haben wir ein grundlegendes Maßnahmenpaket zusammengestellt, um unsere Vergütung an den Markt anzupassen. So haben wir alle Gehälter dauerhaft spürbar erhöht, ein Urlaubsgeld eingeführt und das bestehende Weihnachtsgeld angehoben. Außerdem wurden 2023 für alle Mitarbeitenden in

Vollzeitbeschäftigung die monatlichen Bezüge auf mindestens 2 900 Euro (exklusive Funktionszulage) erhöht.

Darüber hinaus ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden trotz steigender Preise ihre Kaufkraft sichern und Kosten gut decken können. Deswegen unterstützen wir 2023 Mitarbeitende durch freiwillige monatliche Inflationsausgleichszahlungen.

Jährliches Total Reward Statement

Einmal jährlich senden wir allen Mitarbeitenden ein Total Reward Statement per Brief nach Hause, um sie über ihre Gesamtvergütung zu informieren. Diese setzt sich aus Grundgehalt, variablen Bestandteilen sowie Benefits wie der betrieblichen Altersvorsorge, Internet-/Telefonkostenzuschuss, Mobilitätzuschuss zum Deutschlandticket, Fitnessstudiozuschuss und weiteren Versicherungsleistungen zusammen.

Betriebsvereinbarungen für den besten Arbeitsplatz

Unsere Vision ist, für unsere Mitarbeitenden den denkbar besten Arbeitsplatz zu bieten. Dafür schaffen wir attraktive Rahmenbedingungen für den Arbeitsalltag und darüber hinaus.

Carglass® ist nicht tarifgebunden. Jedoch haben wir mit unserem Betriebsrat ein umfassendes Regelwerk von Betriebsvereinbarungen für alle Arbeitsbereiche geschaffen. Insgesamt bestehen derzeit 80 gültige Betriebsvereinbarungen rund um Arbeitsbedingungen, Schulung und Karrieremanagement, Vergütungssysteme, Gesundheit und Sicherheit sowie für eine Vielzahl von Benefits und Zusatzleistungen.

Im Jahr 2022 wurden 99,67 Prozent unserer Belegschaft (2 119 Mitarbeitende) und im Jahr 2023 99,7 Prozent unserer Belegschaft (2 399 Mitarbeitende) durch unsere gewählte Arbeitnehmervertretung vertreten. Entsprechend fielen im Jahr 2023 99,7 Prozent unserer Belegschaft unter unsere Betriebsvereinbarungen. Die restlichen 0,3 Prozent sind unser Management-Team und die Geschäftsführung, für die grundsätzlich die Betriebsvereinbarungen nicht gelten.

NEUE BENEFITS AB 2023:



Mobilitätzuschuss

Wir unterstützen die nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeitenden und beteiligen uns seit November 2023 zu 25 Prozent an den Kosten des Deutschlandtickets.



Zuschuss zum Fitnessstudio

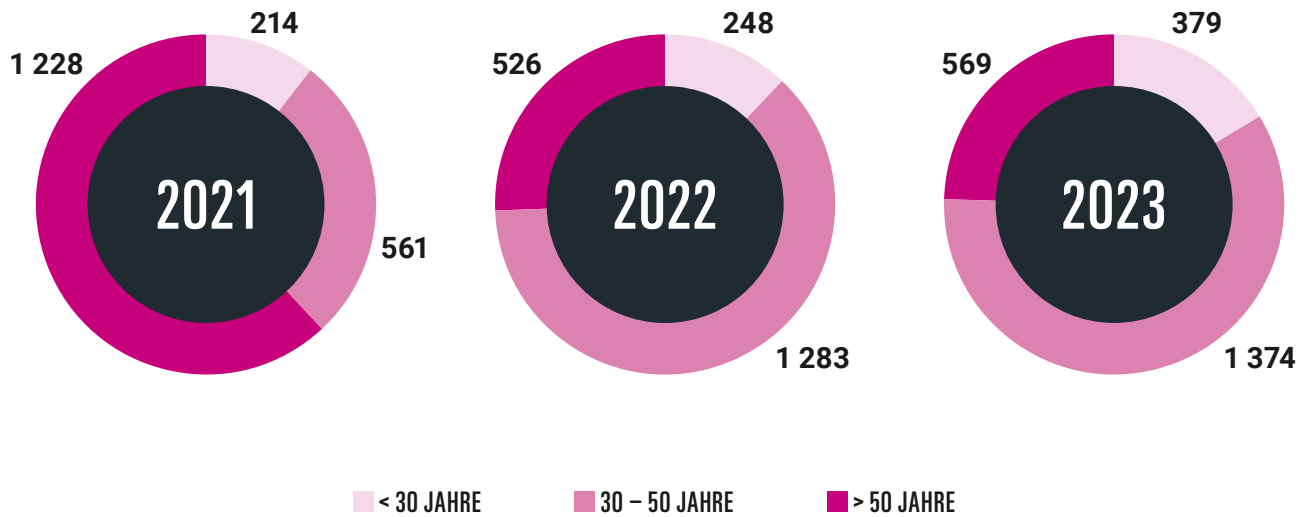
Um die Gesundheit unserer Beschäftigten zu fördern, bieten wir ihnen einen 50-prozentigen Zuschuss (maximal 25 Euro) zu den Kosten ihres Fitnessstudios an. Durch unseren Rahmenvertrag mit dem Urban Sports Club können unsere Mitarbeitenden zu vergünstigten Konditionen ihren Lieblingssport ausüben.



Gesundheits-Check-ups

Wir bieten allen Mitarbeitenden ab 50 Jahren alle drei Jahre ein umfassendes Gesundheits-Check-up an.

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH ALTERSGRUPPE¹



¹ Aushilfskräfte wie Werkstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Beschäftigte auf Minijob-Basis sind von den oben genannten Daten ausgeschlossen.

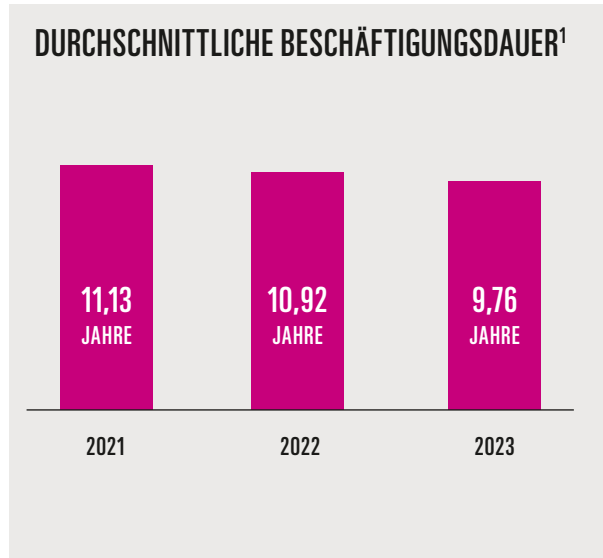
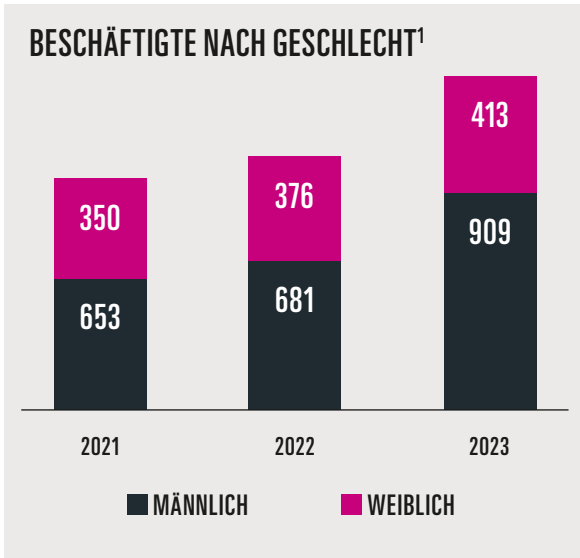


UNSERE BELEGSCHAFT IN ZAHLEN¹

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|-------|
| Anzahl Angestellte (gesamt) | 2 003 | 2 057 | 2 322 |
| Vollzeitangestellte | 1 739 | 1 792 | 2 045 |
| davon weiblich | 201 | 220 | 253 |
| davon männlich | 1 538 | 1 572 | 1 792 |
| davon divers ² | 0 | 0 | 0 |
| Teilzeitangestellte | 264 | 265 | 277 |
| davon weiblich | 149 | 156 | 160 |
| davon männlich | 115 | 109 | 117 |
| davon divers ² | 0 | 0 | 0 |
| Befristet beschäftigte Angestellte | 94 | 26 | 99 |
| davon weiblich | 25 | 10 | 33 |
| davon männlich | 69 | 16 | 66 |
| davon divers ² | 0 | 0 | 0 |
| Unbefristet beschäftigte Angestellte | 1 909 | 2 031 | 2 223 |
| davon weiblich | 325 | 366 | 380 |
| davon männlich | 1 584 | 1 665 | 1 843 |
| davon divers ² | 0 | 0 | 0 |

¹ Aushilfskräfte wie Werkstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Beschäftigte auf Minijob-Basis sind von den oben genannten Daten ausgeschlossen.

² Anzahl der Beschäftigten divers wird erhoben, liegt aber bei Null.



NEUE ANGESTELLTE UND FLUKTUATION 2022¹

| | < 30 JAHRE | 30–50 JAHRE | > 50 JAHRE | WEIBLICH | MÄNNLICH | GESAMT |
|------------------------------------|------------|-------------|------------|----------|----------|--------|
| Eintritte (absolut) | 176 | 217 | 34 | 71 | 356 | 427 |
| Austritte (absolut) | 105 | 200 | 67 | 46 | 326 | 372 |
| Fluktuation (prozentual) | | | | | | 17,69 |

NEUE ANGESTELLTE UND FLUKTUATION 2023¹

| | < 30 JAHRE | 30–50 JAHRE | > 50 JAHRE | WEIBLICH | MÄNNLICH | GESAMT |
|------------------------------------|------------|-------------|------------|----------|----------|--------|
| Eintritte (absolut) | 270 | 308 | 45 | 101 | 521 | 623 |
| Austritte (absolut) | 90 | 192 | 57 | 57 | 282 | 339 |
| Fluktuation (prozentual) | | | | | | 15,45 |



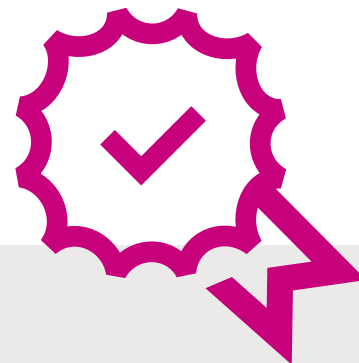
 CARGLASS

 CARGLASS

top[®]
EMPLOYER

DEUTSCHLAND
GERMANY
2024

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS



Ausgezeichnete Arbeitsbedingungen

Das internationale Top Employers Institute zeichnet jährlich weltweit Unternehmen aus, die hervorragende Arbeitsbedingungen erreichen und sich damit in der Arbeitswelt empfehlen. Carglass® wurde 2023 zum zehnten Mal in Folge zu einem der besten Arbeitgeber gekürt. Wir erzielten ein überdurchschnittliches Ergebnis im weltweiten Vergleich und zählen in Deutschland zu den besten 25 Prozent aller zertifizierten Top Employer.

Erfolg steuern: Weiterbildung und persönliche Entwicklung

Jedes Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden. Nur qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sichern langfristig den Erfolg von Carglass®. Es ist unsere Aufgabe, sie zu fördern und ihnen Raum zu geben, damit sie sich entsprechend ihrer Fähigkeiten optimal entwickeln können.

Damit eine gezielte Weiterbildung und -entwicklung gelingt, braucht es verbindliche Strukturen und Prozesse. Deshalb wurde 2022 konzernweit der Managementprozess Belron® Way of Performance implementiert, der den Erfolg unserer Unternehmensgruppe mit dem persönlichen Erfolg, der Weiterentwicklung und der Zufriedenheit aller Mitarbeitenden verbindet. Davon haben wir bei Carglass® unseren Performance-Management-Prozess abgeleitet.

Die vier wesentlichen Säulen unseres Performance-Management-Prozesses:

1. Klarheit und Transparenz über die Ziele des Unternehmens und daraus resultierende Ziele der Fachbereiche
2. Ableitung und Festlegung individueller Beiträge
3. Persönliche und fachliche Entwicklung der Fähigkeiten
4. Regelmäßiger Dialog und Feedback

So bieten wir beispielsweise allen Mitarbeitenden bedarfsgerechte Weiterbildungen und haben das Ziel, dass mindestens 75 Prozent von ihnen jährlich an einer Weiterbildung teilnehmen. Außerdem führten wir im Jahr 2023 mit 99,7 Prozent unserer Belegschaft Mitarbeitendengespräche zur persönlichen Leistung und Entwicklungsplanung. Das Management-Team und die Geschäftsführung sind von diesen Gesprächen ausgenommen.

Talentmanagement und Karrieremobilität

Über das Talentmanagement fördern wir gezielt Nachwuchs für Fach- und Führungspositionen. Führungskräfte und die Geschäftsleitung veranstalten jährlich Talent-Konferenzen, um die Entwicklung von Potenzialträgern zu verfolgen. Unser Learning-Agility-Guide vermittelt unseren Führungskräften ein modernes Potenzialverständnis und befähigt sie, frühzeitig Talente zu identifizieren und individuell zu fördern. Außerdem arbeiten wir an einer neuen Betriebsvereinbarung und Talentpoolmaßnahmen, um Potenzialträger bei Carglass® gezielt zu fördern und ihnen eine spannende Karriereentwicklung sowie internationale Karrieremobilität innerhalb der Belron®-Gruppe zu ermöglichen.

Breites Schulungsangebot

Die Carglass®-Academy steht unserer gesamten Belegschaft zur selbstständigen Weiterbildung zur Verfügung. Hier können sich Mitarbeitende direkt zu Seminaren anmelden und so ihren individuellen Weiterbildungsbedarf decken. Zusätzlich zu den Präsenzveranstaltungen werden E-Learnings angeboten. Denn die Implementierung weitreichender Lern- und Entwicklungsprozesse macht Carglass® zu einer zukunftsorientierten, kompetenten und lernenden Organisation.

2022 nahmen 94 Prozent unserer Mitarbeitenden an Karriere- oder qualifikationsbezogenen Schulungen inklusive der E-Learnings teil. 2023 waren es 105,65 Prozent (unter anderem durch Neueinstellungen).

Aus- und Weiterbildung in der operativen Servicestruktur

Da sich die Anforderungen an die Ausbildung für Tätigkeiten in der operativen Servicestruktur (OSS) geändert haben, haben wir die neue Abteilung Operational Qualification & Innovation geschaffen. Die Abteilung ist im Bereich Service Delivery angesiedelt und kümmert sich um den Aus- und Weiterbildungsprozess von neuen und bestehenden Mitarbeitenden in den Service-Centern.

Um die Potenziale in der OSS einschätzen zu können, haben wir ein Kompetenz-Management für unsere Mitarbeitenden im Service implementiert, das ihre Rollen und Funktionen bei der Weiterentwicklung berücksichtigt und gezielte Maßnahmen ermöglicht.

Verbesserte Entwicklungsmöglichkeiten für Service-Monteurinnen und -Monteure

Im Jahr 2023 haben wir eine Qualifikationsmatrix mit Qualifikationsstufen für unsere Service-Monteurinnen und -Monteure eingeführt, die ihnen Entwicklungsmöglichkeiten und die Anforderungen dafür transparent aufzeigt. Im Performance-Management-Prozess besteht seither zweimal jährlich die Möglichkeit, im Dialog mit der Führungskraft über die persönliche Entwicklung bei Carglass® zu sprechen und gegebenenfalls die nächste Qualifikationsstufe zu erreichen. So fördern wir die nachhaltige Entwicklung unserer Mitarbeitenden in den Service-Centern.

ANZAHL DER WEITERBILDUNGSSTUNDEN UND -MAßNAHMEN

| | | |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 1 494 MAßNAHMEN | 852 MAßNAHMEN | 1 411 MAßNAHMEN |
| 22 065 STUNDEN | 24 566 STUNDEN | 33 793 STUNDEN |
| 2021 | 2022 | 2023 |

ANZAHL PRÄSENZ- UND DIGITAL-VERANSTALTUNGEN IN DER AUS- UND WEITERBILDUNG

| | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 191 VERANSTALTUNGEN | 176 VERANSTALTUNGEN | 229 VERANSTALTUNGEN |
| 1 086 TEILNEHMENDE | 852 TEILNEHMENDE | 1 411 TEILNEHMENDE |
| 2021 | 2022 | 2023 |



**ANZAHL ONLINE-KURSE
UND TEILNEHMENDE**

29
KURSE

71
KURSE

88
KURSE

5 223
TEILNEHMENDE

5 745
TEILNEHMENDE

9 967
TEILNEHMENDE

2021

2022

2023

**ANZAHL TECHNISCHE BASISTRAININGS
UND TEILNEHMENDE**

30
BASISTRAININGS

34
BASISTRAININGS

38
BASISTRAININGS

236
TEILNEHMENDE

257
TEILNEHMENDE

409
TEILNEHMENDE

2021

2022

2023

ANZAHL WEITERE SCHULUNGEN

1 244

3 147

2 885

2021

2022

2023

Vielfalt leben, Chancengerechtigkeit erlebbar machen

Vielfalt macht uns stark und trägt zu Innovation bei. Wir engagieren uns für Integration und fördern eine Kultur des Respekts und der Chancengerechtigkeit. Ein „diskriminierungsfreier Arbeitsplatz mit gleichen Chancen ist bei Carglass® eine Selbstverständlichkeit“ und so wörtlich in unserer People Policy verankert. Bei uns zählen ausschließlich persönliche Fähigkeiten. Denn alle sollen sich unabhängig von Vorbildung, Geschlecht, ethnischen Hintergrund, Religion, Weltanschauung oder Neigung optimal bei uns entwickeln können. Dafür implementieren wir weitere Antidiskriminierungsmaßnahmen und arbeiten an der stetigen Steigerung unserer Diversitätskennzahlen.



2023 ARBEITETEN BEI CARGLASS®

MITARBEITENDE AUS ÜBER

40

NATIONEN.



BESCHÄFTIGUNGSQUOTE SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

5,50 %

115 MA

2021

6,41 %

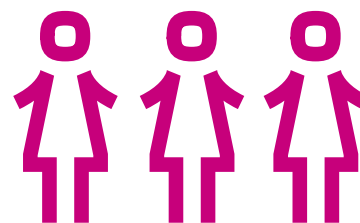
138 MA

2022

5,21 %

126 MA

2023



FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN

21 %

2021

16,92 %

2022

16,75 %

2023

FRAUENANTEIL IN DER GESCHÄFTSLEITUNG

43 %

2021

43 %

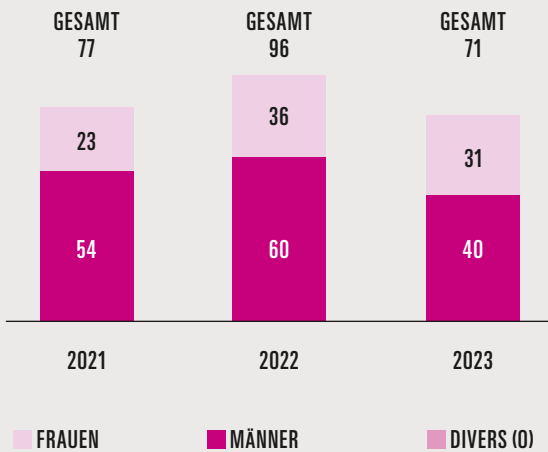
2022

43 %

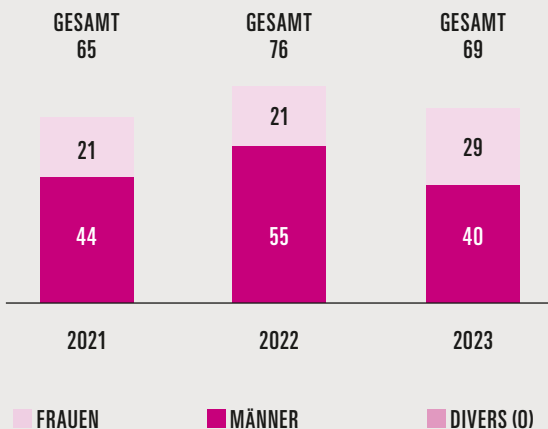
2023



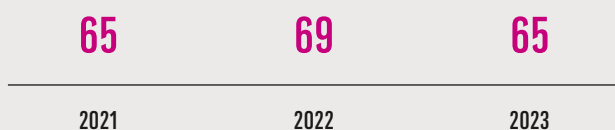
ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN, DIE ELTERNZEIT IN ANSPRUCH GENOMMEN HABEN



ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN, DIE NACH DER ELTERNZEIT AN DEN ARBEITSPLATZ ZURÜCKGEKEHRT SIND



ANZAHL DER MITARBEITENDEN, DIE NACH RÜCKKEHR AUS IHRER ELTERNZEIT LÄNGER ALS ZWÖLF MONATE BEI CARGLASS® BESCHÄFTIGT WAREN



exklusive Aushilfskräfte und Minijobber

Integration von Menschen mit Behinderung

Wir wollen Menschen mit Behinderung optimal unterstützen. Dafür wählt die Carglass®-Belegschaft für jeweils vier Jahre ihre Schwerbehindertenvertretung. Der gewählte Kollege kümmert sich um die Belange der Mitarbeitenden mit schweren Beeinträchtigungen, begleitet sie bei Behörden-gängen, sucht bei Bedarf das Gespräch zum Arbeitgeber und ist auf Wunsch Teil des BEM-Teams.

Darüber hinaus engagieren wir uns, um Menschen mit erheblichen Einschränkungen bei Carglass® einzubinden. Dazu richten wir, beispielsweise in Kooperation mit der Lebenshilfe München, Integrationsarbeitsplätze in den Service-Centern ein.

Globale DE&I Community und verstärktes Engagement von Carglass®

Seit mehreren Jahren gibt es innerhalb der Belron®-Gruppe eine globale DE&I-Community, der die DE&I-Verantwortlichen der einzelnen Länder angehören. Die Community verfolgt das Ziel, Strategien, Initiativen und Best Practices zu entwickeln, um unseren inklusiven Weg in die Zukunft zu gestalten. Es gilt, die Geschlechterverteilung im gesamten Unternehmen und die Vielfalt der Belron® Leadership Group insgesamt zu verbessern. DE&I hat auch bei Carglass® Deutschland hohe Priorität. So wurde 2023 die neue Rolle der „Expertin DE&I“ geschaffen, welche der Abteilung „Aus- und Weiterbildung“ unterstellt ist.

Erhöhung des Frauenanteils

Es ist konzernweites Ziel, bis Ende 2025 mehr als ein Drittel Frauen in der Belron®-Gruppe zu beschäftigen, darunter über 2 000 Service-Monteurinnen. Eine internationale Arbeitsgruppe befasst sich damit, wie uns dies gelingt.

Wir bei Carglass® Deutschland haben in unserer Strategie eine Erhöhung des Frauenanteils um fünf Prozentpunkte festgeschrieben. Unsere Mitarbeitenden führen regionale Aktionen wie beispielweise Frauenabende durch, um potenzielle Bewerberinnen auf uns aufmerksam zu machen und über ihre Möglichkeiten bei Carglass® zu informieren.

Zudem hat Carglass® wieder am Zukunftstag, auch bekannt als Girls' Day und Boys' Day, teilgenommen. Dieses Berufsorientierungsangebot fördert eine Berufs- und Studienwahl frei von Rollenklischees. Wir unterstützen insbesondere



„Der Austausch zwischen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Charakteren bereichert uns und eröffnet neue Perspektiven und Chancen.“

Tomke Maria Potzler,
Expertin Diversity, Equity & Inclusion

den Girls' Day, um Mädchen die Vorbehalte gegenüber Technikberufen zu nehmen und sie für Berufe in einer vermeintlichen Männerdomäne zu sensibilisieren.

Faire Gehälter & Pay-Equity-Analyse

Wir achten auf eine Bezahlung fairer und marktüblicher Gehälter und führen jährlich externe Marktanalysen durch, um unsere Gehälter im Marktgefüge zu vergleichen.

Darüber hinaus haben wir 2023 eine externe Pay-Equity-Analyse gestartet. Denn faire Entlohnung heißt für uns auch, dass wir das Gehalt unserer Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Diskriminierungsfaktoren vereinbaren.



Im Ergebnis wurden unsere Aktivitäten für Entgeltgleichheit im Berichtszeitraum zu Beginn des Jahres 2024 mit dem Fair-Pay-Siegel ausgezeichnet.

Sprachbarrieren abbauen

Es ist wichtig, dass wir uns und unsere Kunden verstehen. Deshalb sind wir bestrebt, insbesondere in der OSS Sprachbarrieren abzubauen, und bieten dafür Sprachkurse an. Außerdem unterstützen wir unsere Kolleginnen und Kollegen mit Übersetzungen wichtiger Dokumente und E-Learnings in verschiedenen Sprachen, damit sie sich noch besser bei Carglass® integrieren können.

Das Bewusstsein für Diversität und Inklusion stärken

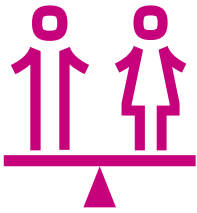
Wir bieten unseren Mitarbeitenden verschiedene Schulungen zu Diversitäts- und Inklusionsthemen an. Sie können im Intranet auf den offenen Seminar-katalog zugreifen und sich über Workday für Schulungen anmelden. Darüber hinaus beinhaltet unser für alle Mitarbeitenden verpflichtendes E-Learning zum Verhaltenskodex DE&I-Themen. In den Jahren 2022 und 2023 haben 100 Prozent unserer gesamten Belegschaft an Schulungen zu Diversität, Diskriminierung und/oder Belästigung teilgenommen.

Auf Ebene des Management-Teams und Senior-Managements sowie in den Bereichen Finance, Legal und Human Resources haben wir außerdem im Berichtszeitraum Awareness-Trainings zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion durchgeführt. Zusätzlich wurden in Workshops die Themen „Inklusion im Recruiting-Prozess“ und „Unbewusste Voreingenommenheit“ behandelt.

Zudem arbeiten wir seit 2023 an Konzepten und Inhalten für weitere E-Learnings rund um DE&I. Das E-Learning „Introduction to DE&I“ für alle Mitarbeitenden soll 2024 verfügbar sein. Ein weiteres E-Learning für Führungskräfte zum Thema „Inclusive Leadership“ soll 2025 ausgerollt werden.

Kommunikation, Erfolgsgeschichten & Aktionstage

Um unsere gesamte Belegschaft für Diversity, Equity & Inclusion zu sensibilisieren, rufen wir jährlich anlässlich des Deutschen Diversity-Tags Initiativen und Maßnahmen ins Leben. So entstand im Jahr 2022 unser interkultureller Carglass®-Kalender 2022/2023



mit Informationen zu den verschiedenen Aktions- und Feiertagen, wie beispielsweise dem Weltfrauentag und dem Pride Month. Gleichzeitig achten wir in der internen und externen Kommunikation auf die Diversität der Darstellenden. Regelmäßige Beiträge zum Thema DE&I in unserer Mitarbeiterinnen-Zeitung KRACK, in unserem Newsletter und in unserer Carglass®-weiten Teams-Gruppe stärken darüber hinaus das Bewusstsein innerhalb der Belegschaft.

Carglass® hört zu, Carglass® tauscht sich aus

Zuhören ist ein wichtiger Teil des Dialogs und die Voraussetzung, um einander zu verstehen. Wir pflegen den kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern und suchen insbesondere den Dialog mit unseren Mitarbeitenden und dem Betriebsrat, um die Zukunft von Carglass® gemeinsam zu gestalten.

Nur wenn wir alle Stimmen zu Wort kommen lassen, können wir uns weiter verbessern. Deshalb haben wir bei Carglass® verschiedene Kanäle etabliert, um mit allen Mitarbeitenden über alle Ebenen hinweg zu kommunizieren.

Der direkte Austausch mit der Belegschaft

Im Rahmen unseres Befragungsprogramms „Deine Stimme zählt“ gehen wir zwei Mal jährlich in direkten Austausch mit unseren Mitarbeitenden. In den anonymen Befragungen ermitteln wir ihr Engagement für und ihre Verbundenheit mit Carglass®. So lag der Engagement-Wert – der als Maß für die positive Stimmung am Arbeitsplatz dient – 2023 bei 79 Prozent. Dies entspricht einen Zuwachs von sieben

Prozentpunkten zum Vorjahr. Diese und weitere Ergebnisse werden den Fachbereichen und Führungskräften zur Verfügung gestellt, um darauf basierend geeignete Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Darüber hinaus fördern wir den Austausch im Unternehmen durch Interaktionsangebote auf verschiedenen digitalen und persönlichen Kommunikationskanälen. Über unser Innovationsprogramm „Nicht quatschen, machen!“ stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden Verbesserungsvorschläge für Prozessabläufe, technische Ausstattung oder Produktideen unkompliziert einbringen können.

Positives Ergebnis der internen „Listening“-Befragung

Unsere Mitarbeitenden-Befragung „Deine Stimme zählt“ beinhaltet seit 2021 auch das Thema DE&I. Anhand von sechs Fragen zu Chancengerechtigkeit, Akzeptanz, Diskriminierung und Belästigung, Meinungsfreiheit und wahrgenommener Vielfalt im Unternehmen konnten wir den Status quo in Bezug auf DE&I ermitteln.

2023 bestätigten 92 Prozent unserer Mitarbeitenden im Rahmen dieser jährlichen Umfrage, dass wir ihnen einen Arbeitsplatz frei von Diskriminierung und Belästigung bieten. Das ist eine Steigerung von drei Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahreswert 2022 (89 Prozent).

Aus den Umfrageergebnissen leiten wir gezielt Maßnahmen ab. So führen wir einen konzernweiten DE&I-Health-Check mit anschließender Maßnahmenplanung durch, um unser Miteinander noch weiter zu verbessern. Gleichzeitig sind unsere Führungskräfte bei Carglass® Deutschland angehalten, passgenaue Maßnahmen für ihre Teams zu erarbeiten, um ein noch gerechteres und inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen.

79 %

IST DER ENGAGEMENT-WERT UNSERER MITARBEITENDEN

Der Dialog mit dem Betriebsrat

Im April 2022 wurde bei Carglass® der Betriebsrat gewählt. Bei der Wahl wurden 783 Stimmen abgegeben (769 gültige und 14 ungültige). Außerdem fanden im November und Dezember 2023 15 Betriebsteilerversammlungen des Betriebsrats statt.

Wir unterstützen die Teilnahme im Betriebsrat und pflegen den regelmäßigen Austausch mit unserer Arbeitnehmendenvertretung, der im Berichtszeitraum 19 Mitglieder angehören, von denen fünf von der Arbeit freigestellt sind.

Durch monatliche Termine des Betriebsrats mit der Geschäftsleitung, mit dem Führungskreis der OSS sowie im Arbeitszeitausschuss ist ein regelmäßiger Dialog zwischen Arbeitgeber und der Vertretung der Mitarbeitenden gewährleistet. Der Bereich Grundsatzzfragen und kollektives Arbeitsrecht tauscht sich

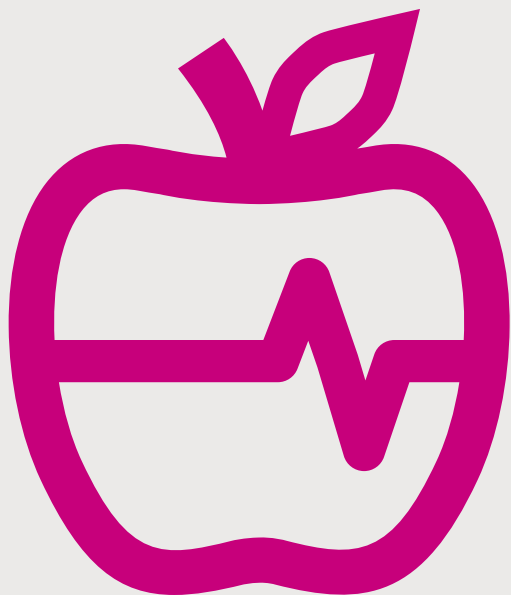
wöchentlich mit dem Betriebsrat aus. Der Wirtschaftsausschuss und die Teilnehmenden des Service-Delivery-Director-Meetings tagen einmal im Quartal, der Europa-Betriebsrat einmal im Jahr.

Derzeit sind bei Carglass® keine erheblichen betrieblichen Änderungen geplant. Sollte dies der Fall sein, informieren wir unsere Belegschaft rechtzeitig nach Beratung mit dem Betriebsrat darüber. Dabei halten wir Mindeststandards und gesetzliche Anforderungen selbstverständlich ein.

ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEIT

WIR SENKEN RISIKEN UND STEIGERN DAS WOHLBEFINDEN

Die Arbeitssicherheit und Gesundheit ist unser höchstes Gut. Nur mit gesunden Mitarbeitenden, die gut und gerne bei Carglass® arbeiten, können wir erfolgreich sein. Auf Basis unserer Managementsysteme sowie einer Vielzahl getroffener Maßnahmen bieten wir allen Beschäftigten sichere und gesunde Arbeitsplätze und fördern ihre proaktive Einstellung zu Sicherheit und Gesundheit.



Arbeitsunfälle auf ein Minimum reduzieren

Wir tun alles, um die Zahl der Arbeitsunfälle auf ein absolutes Minimum zu reduzieren. Dafür steigern wir kommunikativ die Wahrnehmung des Themas Sicherheit und vernetzen die Safety-Abteilung stärker mit anderen Unternehmensbereichen. Ein wichtiges Instrument dafür sind die vierteljährlichen Sitzungen des Arbeitsschutz-Ausschusses (ASA), an denen die Safety-Abteilung, unsere Geschäftsführung, mehrere Führungskräfte, der Betriebsrat und unser Betriebsarzt teilnehmen. Aus den Sitzungen leiten wir Ziele und Maßnahmen zur Unfallreduktion ab und kommunizieren diese an das Management-Team. Darüber hinaus wertet die Safety-Abteilung monatlich alle Arbeitsunfälle in Bezug auf ihre Art, Meldepflicht,

Ursache sowie Zahl der Ausfalltage aus und meldet die Ergebnisse. So können wir von- und miteinander lernen.

Sicherheit ins Unternehmen tragen

Zahlreiche Maßnahmen tragen dazu bei, dass wir unsere Ziele erreichen. So sind an allen Standorten Personen für Erste Hilfe und Brandschutz eingeteilt. Alle Mitarbeitenden erhalten Schulungen im Arbeits-, Gesundheits- sowie Brandschutz. Darüber hinaus durchlaufen unsere Monteurinnen und Monteure jährlich ein eigenes Sicherheitsprogramm. Zusätzlich stehen uns insgesamt 25 Sicherheitsbeauftragte, sowohl in der OSS als auch in der Hauptverwaltung und im Customer Contact Center zur Verfügung.

AUSTAUSCH

Alle Verantwortlichen und mitwirkenden Fachbereiche kommunizieren regelmäßig und gewährleisten den wichtigen Informationstransfer. Der Fachbereich Safety veranstaltet vierteljährliche ASA-Sitzungen und nimmt zusätzlich monatlich an Gesprächen mit den Regionalmanagern teil, um sich über relevante Sicherheitsthemen, das Unfallgeschehen und anstehende Projekte auszutauschen.

INFORMATIONEN

Unseren Mitarbeitenden stehen alle Informationen zum Arbeitsschutzmanagement, Betriebsanweisungen, Sicherheitsdatenblätter sowie ein Verbandsbuch digital zur Verfügung. Im November 2021 wurde erstmals ein Safety-Newsletter veröffentlicht, der seitdem einmal jährlich unternehmensweit die Beschäftigten direkt über relevante Themen informiert.

MELDESYSTEM

Wir haben ein digitales Meldesystem für Beinaheunfälle eingeführt, um Schwachstellen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und Präventivmaßnahmen einzuleiten.

KRISENMANAGEMENT

In Notsituationen (zum Beispiel Pandemien) stellen wir sicher, dass geeignete Konzepte erarbeitet und umgesetzt werden, um unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen und die Risikofaktoren zu minimieren.

REGELMÄßIGE PRÜFUNG

Unsere Service-Center werden regelmäßig hinsichtlich der Arbeitssicherheit auditiert. Intern geschieht dies durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt, extern durch die Berufsgenossenschaft, den TÜV Rheinland und unseren Mutterkonzern Belron®.

Gefahren erkennen und vermeiden

Um Gefahren früh zu erkennen und ihnen präventiv entgegenzuwirken, führen wir Gefährdungsbeurteilungen für die Service-Center, das Customer Contact Center und unsere Hauptverwaltung durch. Dabei werden Gefahren, denen unsere Beschäftigten ausgesetzt sind, systematisch ermittelt und bewertet. Aus diesen Erkenntnissen leiten wir Gegenmaßnahmen ab, setzen diese um und prüfen regelmäßig ihre Wirksamkeit.

Seit 2023 führen unsere Area-Manager*innen halbjährlich eine standortbezogene Gefährdungsbeurteilung in ihren Service-Centern durch. Ihre Beurteilung wird schriftlich dokumentiert und im Rahmen interner Audits und Sicherheitsbegehungen überprüft. Im Jahr 2023 wurden 100 Prozent unserer Service-Center geprüft und bewertet.

Eine weitere Neuerung im Jahr 2023: Unter der Leitung des BGM und der Arbeitssicherheit startete unsere Steuergruppe GBU Psyche in Zusammenarbeit mit einem externen Beratungspartner einen Prozess zur Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBU), der seitdem bereichsweise durchgeführt wird. Der Fortschritt der Maßnahmenimplementierung wird regelmäßig abgefragt.

Sommer, Sonne, Servicequalität sichern

Die Temperaturen in unseren Service-Centern können in den Sommermonaten zu einer Belastung werden, und nicht überall ist die Installation einer Klimaanlage möglich oder ratsam. Deshalb haben wir schrittweise alle Service-Center mit Deckenventilatoren ausgestattet. Darüber hinaus wurde in mehreren Service-Centern die Montage von Tönungsfolie an den Rolltoren getestet. Auch diese Maßnahme hilft, die Temperaturen zu senken.

Arbeitsmedizinische Dienste: Unterstützung auf allen Ebenen

Unsere Beschäftigten werden umfassend arbeitsmedizinisch betreut. Das BGM und der Fachbereich Safety kümmern sich um Fragen zur ergonomischen Arbeitsgestaltung und Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten. Darüber hinaus unterstützt uns unser Betriebsarzt bei der Erstellung und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen und Hygienekonzepten. Er führt bei Bedarf Vorsorgeuntersuchungen sowie Tauglichkeits- und Eignungsuntersuchungen durch und ist ebenfalls bei der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation (dem BEM) von Mitarbeitenden unterstützend tätig.



„Wir sehen uns in der Verantwortung, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch Prävention, Trainings und gezielte Unterstützungsangebote zu schützen.“

**Helena Engstfeld, Referentin Betriebliches
Gesundheitsmanagement**



Schulungen: unser Sicherheitsfitnessprogramm

Neue Carglass®-Mitarbeitende durchlaufen unmittelbar nach der Einstellung ein zweiwöchiges Sicherheitstraining, in welchem sie eine Erstunterweisung, eine Brandschutzhelferschulung sowie weitere Schulungen erhalten und darüber hinaus mit unserer Unternehmenskultur vertraut gemacht werden.

Unsere Technical Coaches und Trainer schulen neue Kolleginnen und Kollegen im Basistraining und im Anschluss in unseren Trainingsstationen im sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitschemie. Außerdem steht unseren Mitarbeitenden ein umfangreicher Schulungskatalog mit spezifischen E-Learnings zur Verfügung.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit der Betriebsvereinbarung zum BEM haben wir Rahmenbedingungen für den Umgang mit Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen oder chronischen Erkrankungen geschaffen. So können wir sie nach längerer Krankheit unterstützen und wiederkehrenden Beschwerden oder Erkrankungen

unterstützend vorbeugen. Ein ergänzender Leitfaden zur Gesprächsführung nach Erkrankungen hilft uns, Mitarbeitende fürsorglich bei ihrer Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu begleiten.

2023 wurden 863 Mitarbeitende zum BEM-Prozess eingeladen. 121 haben daran teilgenommen. Mit diesen Personen wurden insgesamt 225 Gespräche geführt.

Sucht vorbeugen

Um Drogenmissbrauch vorzubeugen, haben wir die Betriebsvereinbarung Sucht verabschiedet und unseren Mitarbeitenden im Intranet umfassende Informationen zu dem Thema zur Verfügung gestellt. Bei konkreten Anliegen können sie unseren Suchtbeauftragten kontaktieren und erhalten Unterstützung durch unser Employee-Assistance-Programm, das ihnen als anonymes Angebot zur Verfügung steht.

Eine Vereinbarung für den Nichtraucherschutz schützt unsere Mitarbeitenden vor den Folgen des Passivrauchens.

Die Sicherheit externer Beschäftigter

Um unsere betrieblichen Aufgaben zu erfüllen, setzen wir auch Fremdfirmen oder Leiharbeitskräfte ein. In diesen Fällen tragen wir als Unternehmen Mitverantwortung für diese Personen. Für sie setzen wir erhöhte Sicherheitsmaßstäbe an, da sie als betriebsfremde Personen die besonderen Gefahren in unserem Unternehmen weniger kennen als unsere eigenen Mitarbeitenden. Dafür führen die jeweiligen Standortverantwortlichen mit den Beschäftigten von Fremdfirmen vor ihrer Arbeitsaufnahme eine Sicherheitsunterweisung durch, die schriftlich und mit Unterschrift protokolliert wird. Wir greifen ein, wenn wir von Verstößen und Mängeln der Fremdfirma erfahren, und behalten uns bei Sicherheitsverstößen oder -mängeln vor, die Arbeiten der Fremdfirma einzustellen oder betroffene Mitarbeitende aus unserem Betrieb auszuschließen.

Interne Audits, externe Zertifizierungen

Die Umsetzung von Maßnahmen und Einhaltung der Vorgaben des Arbeitsschutzmanagementsystems werden in regelmäßigen internen Audits kontrolliert. Dabei werden den Standortverantwortlichen Abweichungen mitgeteilt und es wird zudem über mögliche Maßnahmen beraten.

Unser integriertes Managementsystem ist mit dem Zertifikat „AMS-Arbeitsschutz mit System“ belegt. Die Zertifizierung erfolgte 2021 durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft und unterliegt der Begutachtung der Basis des DGUV-Verfahrensgrundsatzes für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Im Jahr 2023 erfolgte eine Rezertifizierung.

Weitere Kennzahlen für unsere Sicherheit

2023 waren **100 Prozent** unserer Standorte nach ILO-OSH 2001, SA8000 oder einer ähnlichen Managementnorm zertifiziert.

2023 wurde für **90 Prozent** aller operativen Standorte eine Gesundheits- und Sicherheitsrisikoanalyse durchgeführt.

2023 waren **100 Prozent** unserer gesamten Belegschaft durch einen formellen Mitarbeitenden- und Management-Arbeitsschutzausschuss vertreten.

Corporate Health Award für Carglass®

2023 bewarb sich Carglass® erstmals um den Corporate Health Award und erhielt auf Anhieb die begehrte Auszeichnung für exzellentes betriebliches Gesundheitsmanagement.



ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Anzahl Arbeitsunfälle | 54 | 80 | 68 |
| Unfallschwererate | 13,4 | 26,5 | 20,8 |
| Todesfälle | 0 | 0 | 0 |
| Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen | 0 | 0 | 0 |

Kundensicherheit und hohe Servicequalität

Um höchste Servicequalität und Sicherheit für unsere Kundinnen und Kunden zu gewährleisten, setzen wir auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Mit allen neuen Fachkräften in unserem Unternehmen führen wir in den ersten sechs Wochen ein intensives Basistraining zum Kerngeschäft in unserem Trainingscenter in Siegen und dem Carglass®-Forum in Köln durch. Wir prüfen den Wissensstand unserer Mitarbeitenden in technischen Assessments, damit wir in der täglichen Arbeit höchste Servicequalität sicherstellen können.

Spezielle Sicherheitsdatenblätter zu allen Gefahrenstoffen, mit denen wir in den verschiedenen Unternehmensbereichen arbeiten, sind für alle Mitarbeitenden im Intranet einsehbar und stehen als Downloads bereit.

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Vorfälle im Zusammenhang mit unseren Produkten und Dienstleistungen gemeldet – weder in Bezug auf ihre Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen noch im Hinblick auf ihre Kennzeichnung oder ihre begleitenden Informationen.



Unsere hohe Servicequalität zeigt sich auch in unseren regelmäßig durchgeführten Kundenbefragungen. Mehr dazu auf S. 60 im Handlungsfeld CSR-Fundament.



Mehrfach ausgezeichnete Service

2022 und 2023 wurde Carglass® im Ranking von WELT als Service-Champion ausgezeichnet und gehörte damit zu den Service-Spitzenreitern aus 398 Branchen.

Mit einem Service-Experience-Score von 68,1 Prozent erreichten wir 2022 branchenübergreifend Platz 15 von 4 699 bewerteten Unternehmen. 2023 konnten wir unseren Service-Experience-Score von 68,1 auf 68,5 Prozent steigern und zum wiederholten Mal Platz 1 der Autoglas-Branche belegen. Darüber hinaus wurde uns als eine der stärksten Marken Deutschlands der Titel „Super-Brand“ verliehen. Diese Auszeichnungen sind eine eindrucksvolle Bestätigung für die freundliche und exzellente Betreuung unserer Kundinnen und Kunden.

PLATZ 1

**FÜR DIE CARGLOSS®-SERVICEQUALITÄT
IN DER AUTOGLAS-BRANCHE**



Schadenmanagement und Nachhaltigkeit: Wir sind spitze!

Unsere exzellente Servicequalität spiegelt sich auch in der Bewertung unseres Schadenmanagements wider. So wurden wir im Service-Rating von ServiceValue und hnw consulting als „Servicestarker Schadendienstleister“ und „Nachhaltiger Schadendienstleister“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung „Servicestarker Schadendienstleister“ wurde uns 2023 bereits zum neunten Mal verliehen. Mit 87 von maximal erreichbaren 100 Punkten rangierten wir an der Spitze des Wettbewerbs. Gleichzeitig wurden Unternehmen aus unserer Branche anhand verschiedener Kriterien für ihre Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit befragt. Die Gesamtbewertung des Einsatzes von Energie und Ressourcen, fairen Bedingungen am Arbeitsplatz sowie der Verankerung nachhaltiger Geschäftspraktiken – der sogenannte ESG-Score (Environment, Social, Governance) – lag bei Carglass® mit 97 von 100 Punkten deutlich über dem Branchendurchschnitt. Das macht uns stolz und zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

97 VON 100

MÖGLICHEN PUNKTEN:

UNSER ESG-SCORE BEI SERVICEVALUE



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

WIR HELFEN DORT, WO HILFE AM MEISTEN GEBRAUCHT WIRD

Gesellschaftliches Engagement ist Teil unserer Firmen-DNA. Als erfolgreiches Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, einen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft zu leisten. Im Rahmen unserer Stiftung GIVING BACK unterstützen wir Projekte für benachteiligte Kinder und Jugendliche sowie Initiativen im Bereich Bildung, Kultur, Sport und Soziales. Zusammen mit unseren engagierten Mitarbeitenden und Partnern helfen wir dort, wo Hilfe am notwendigsten ist.



GIVING BACK

Eine Stiftung der Carglass GmbH

Unterstützung für die Stiftung GIVING BACK

Seit 2011 bündeln wir unser Engagement in der Stiftung GIVING BACK und haben uns verpflichtet, jährlich einen Betrag von mindestens 100 000 Euro an die Stiftung zu spenden. Im Berichtszeitraum umfassten unsere Zuwendungen für GIVING BACK circa 300 000 Euro.

Zusätzlich zum Unternehmensbeitrag generieren unsere Mitarbeitenden durch Fundraising-Aktivitäten und Veranstaltungen wie Sport-Events und Wohltätigkeitsverkäufe weitere Spenden für GIVING BACK.

Wir sehen darin den Beleg, dass sich unsere Mitarbeitenden gerne und mit ganzem Herzen für Kinder und Jugendliche in schwierigen Lebenssituationen einsetzen. Außerdem erhalten Beschäftigte, die im Rahmen des Award-Programms von Belron® und Carglass® mit einem Belron® Exceptional People Award (BEPA) oder einem People Award ausgezeichnet werden, Spendenbudgets für einen guten Zweck ihrer Wahl im Rahmen des Stiftungszwecks.

Insgesamt haben wir durch unsere Fundraising-Aktivitäten seit 2011 rund drei Millionen Euro an Einnahmen für GIVING BACK generiert.

Der Ursprung von GIVING BACK

Der Name unserer Stiftung geht auf Belron®-Firmengründer Maurice Lubner zurück. Maurice, genannt Morrie, stammte aus einfachen Verhältnissen. Als erfolgreicher Unternehmer wollte er der Gesellschaft etwas zurückgeben und insbesondere benachteiligten Jugendlichen neue Chancen eröffnen. Wir teilen diese Einstellung und engagieren uns auf vielfältige Weise im Rahmen der Carglass®-Stiftung GIVING BACK.

EINNAHMEN AUS FUNDRAISING-AKTIVITÄTEN

| | 2022 | 2023 |
|--|---------------------|---------------------|
| Spendeneinnahmen | 237 367,85 € | 499 624,11 € |
| Anteil der Spendeneinnahmen der Quelle Carglass GmbH | 42,46 % | 40,55 % |
| Anteil der Spendeneinnahmen der Quelle RTL-Wir helfen Kindern e.V.* | 30,36 % | 40,03 % |
| Anteil der Spendeneinnahmen der Quelle Mitarbeiteraktionen-/Spenden | 11,68 % | 8,44 % |
| Anteil der Spendeneinnahmen der Quelle Tickets Fußballlogen | 5,91 % | 1,37 % |
| Anteil der Spendeneinnahmen der Quelle Event „SoBC“ und andere Veranstaltungen | 7,25 % | 7,10 % |
| Anteil der Spendeneinnahmen der Quelle Spendenboxen Carglass®-Standorte | 0,19 % | 0,48 % |
| Anteil der Spendeneinnahmen der Quelle sonstige Einnahmen | 2,15 % | 2,04 % |

*aus RTL-Spendenmarathon

Afrika Tikkun und die Stiftung GIVING BACK

Die südafrikanische Hilfsorganisation Afrika Tikkun wurde in den 1990er-Jahren von Mark Lubner, einem Mitglied der Belron®-Gründerfamilie, ins Leben gerufen und ist eng mit Carglass® verbunden.

Tikkun heißt so viel wie Festigung oder Reparatur. Darüber hinaus ist Tikkun Olam ein wichtiges Prinzip im jüdischen Glauben, das die Reparatur oder Verbesserung der Welt durch bestimmte Taten beschreibt.

Ziel von Afrika Tikkun ist es, Waisenkinder und benachteiligte Jugendliche aus verarmten Gemeinden in Südafrika zu fördern und ihnen durch Bildung und Ausbildung neue Perspektiven zu eröffnen. Die gemeinnützige Organisation bietet Familienberatungen sowie psychologische Beratungen an und unterstützt die Kinder und Jugendlichen beispielsweise durch eine Hausaufgabenbetreuung und Lerngemeinschaften.

Gemeinsam mit den Belron®-Kolleginnen und -Kollegen auf der ganzen Welt unterstützen wir die Projekte mit großer Überzeugung. Dafür nehmen unsere Mitarbeitenden an der internationalen Spirit of Belron® Challenge und anderen Spendenveranstaltungen teil und nutzen die Möglichkeit, die Afrika-Tikkun-Bildungszentren zu besuchen und sich persönlich mit den Jugendlichen auszutauschen.

2022 gingen circa 50 Prozent und 2023 rund 72 Prozent unserer Spenden an Afrika Tikkun. Insgesamt erhielt die Organisation im Berichtszeitraum circa 561 000 Euro an Spenden.



VERGABE DER SPENDEN

| | 2022 | 2023 |
|--|---------------------|---------------------|
| Summe Spendenvergabe | 676 168,89 € | 307 395,37 € |
| Anteil Spendenvergabe an RTL- Wir helfen Kindern e.V. | 31,69 % | 0,00 % |
| Anteil Spendenvergabe an Afrika Tikkun | 50,43 % | 71,57 % |
| Anteil Spendenvergabe an Joblinge | 2,96 % | 6,51 % |
| Anteil Spendenvergabe an die Station Pänzilvania des Kinderkrankenhauses Amsterdamer Straße | 2,96 % | 8,79 % |
| Anteil Spendenvergabe an BEPA & People Awards | 0,42 % | 6,02 % |
| Anteil Spendenvergabe an akute Nothilfen | 9,41 % | 3,25 % |
| Anteil Spendenvergabe an Football Academy Noah | 0,74 % | 1,63 % |
| Anteil Spendenvergabe an regionale Fördertöpfe | 0,22 % | 1,15 % |
| Anteil Spendenvergabe an Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland e.V. | 1,14 % | 0,00 % |
| Anteil Spendenvergabe an sonstige Unterstützungen | 0,04 % | 1,08 % |



Globales Engagement mit dem Spirit of Belron®

Die Spirit of Belron® Challenge ist das internationale Sport- und Spendenevent der Belron®-Gruppe. Mitarbeitende reisen mit Angehörigen oder Freundinnen und Freunden aus der ganzen Welt für das Event nach England, um Spenden zu generieren und gemeinsam bei verschiedenen Lauf- oder Triathlon-Wettkämpfen sportlich aktiv zu sein. In den Jahren 2022 und 2023 wurde die Spirit of Belron® Challenge auch als virtuelles, hybrides Event ausgerichtet. Per App verbunden, konnten Teilnehmende an verschiedenen Orten der Erde miteinander Sport treiben und ebenfalls Spenden sammeln. In Deutschland haben wir zu diesem Anlass 12-Stunden-Fahrrad-Challenges organisiert, bei denen mehrere Hundert Mitarbeitende Spenden für Afrika Tikkun sammelten. Insgesamt konnte die Belron®-Gruppe in den beiden Jahren Spenden in Höhe von 4,7 Millionen Euro an die Organisation übergeben.

4,7

**GESAMTSPENDENVOLUMEN DER
BELRON®-GRUPPE FÜR AFRIKA TIKKUN
IM BERICHTSZEITRAUM 2022/2023**

(2,2 Millionen Euro 2022, 2,5 Millionen Euro 2023).

MILLIONEN EURO

Eigeninitiative und lokales Engagement

Wir sind überzeugt, dass gesellschaftliches Engagement eines Unternehmens besonders wirkungsvoll ist, wenn es von vielen Schultern getragen wird. Deshalb geben wir unseren Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten, an Aktionen und bei GIVING BACK mitzuwirken.

So organisieren Carglass®-Mitarbeitende Spendenveranstaltungen wie das Kölner Fußballturnier für Teams aus ganz Deutschland oder regionale Aktivitäten einzelner Abteilungen wie einen Bücherflohmarkt oder ein Volleyball-Turnier.

Unsere Mitarbeitenden beweisen immer wieder, dass auch Einzelne viel bewegen können. Beispielsweise engagieren sich Kolleginnen und Kollegen durch sportliche Spendenaktivitäten wie Spendenläufe oder

das Absolvieren von Kilo- oder Höhenmetern für GIVING BACK. Auch arbeitet ein Kollege regelmäßig bei Konzerten der bekannten Kölner Band „Die Höher“ am Merchandising-Stand und spendet seinen dabei verdienten Lohn an GIVING BACK für die Station Pänzilvania im Kinderkrankenhaus an der Amsterdamer Straße.

Ebenso wichtig ist uns die Unterstützung lokaler Gemeinschaften. Beispielsweise haben wir für die Erstellung und den Versand von Druckerzeugnissen die Caritas beauftragt und fördern damit das Gemeinwesen. Außerdem erhält jede Geschäftsregion von Carglass® Deutschland ein jährliches Spendenbudget in Höhe von 1 000 Euro. Dieses Budget können unsere Service-Monteuren und -Monteure an regionale Herzensprojekte vergeben.



Förderung unserer Herzensprojekte Pänzilvania und JOBLINGE

Das Projekt Pänzilvania zur Förderung chronisch kranker Kinder stellen wir in diesem Bericht auf den Seiten 18 – 25 vor. Wir unterstützen die Arbeit der einzigartigen Station im Kölner Kinderkrankenhaus Amsterdamer Straße im Rahmen von GIVING BACK regelmäßig.

Darüber hinaus fördert GIVING BACK die Bildungsinitiative JOBLINGE gAG, die unter Mitwirkung freiwilliger Mentorinnen und Mentoren gering qualifizierten, arbeitslosen Jugendlichen den Berufseinstieg erleichtert. Mit unserer Unterstützung leisten wir einen Beitrag zum Erfolg des Bildungsprogramms.

DIE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN CARGLASS® UND JOBLINGE ZEIGT BEISPIELHAFT, WIE UNTERNEHMEN DURCH GEZIELTE SOZIALE VERANTWORTUNG EINEN BEITRAG ZUR LÖSUNG GESELLSCHAFTLICHER HERAUSFORDERUNGEN LEISTEN KÖNNEN.

Quelle: JOBLINGE gAG Rheinland



Unterstützung des Kinderhospiz Regenbogenland

Im Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland finden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ein Zuhause, die eine lebensverkürzende Erkrankung haben. Dabei ist es dem Regenbogenland wichtig, nicht nur ein liebevoller Aufenthaltsort zu sein, sondern Kinder und ihre Familien ganzheitlich zu betreuen. Durch die Beratung, Gespräche, Therapieangebote, Ausflüge und Aktionen können die Familien oft noch viele Jahre eines gemeinsamen Weges voller Miteinander-Momente erleben. Wir haben das Kinderhospiz mit einer Spendenaktion beim Düsseldorfer Oldtimer-Event Classic Days unterstützt.

Engagement beim RTL-Spendenmarathon

Carglass® engagiert sich bereits seit 2021 beim RTL-Spendenmarathon, mit dem der Fernsehsender seit vielen Jahren Geld für die Stiftung RTL-Wir helfen Kindern e.V. sammelt. So haben wir auch im Berichtszeitraum gemeinsam mit anderen Firmenteams 24 Stunden lang Sport gemacht, um die eintägige Spendensendung zu unterstützen, und eine großzügige Spende an die RTL-Stiftung übergeben. Ein Teil der Spendeneinnahmen des Spendenmarathons fließt in das Afrika-Tikkun-Projekt „Grow for life“, das Kindern ganzheitliche Förderung und bestmögliche Entwicklungschancen bietet.



ÜBER DIESEN BERICHT

Dies ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht der Carglass GmbH. Er deckt die Geschäftsjahre 2022 und 2023 ab, also den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2023. Redaktionsschluss war der 10.03.2025. Unsere vorherigen Nachhaltigkeitsberichte können Sie online unter <https://www.carglass.de/unternehmen/verantwortung> abrufen.

Der Bericht orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und zeigt, wie wir Nachhaltigkeit verstehen, angehen und ins Unternehmen tragen. Er beschreibt unsere Strategie sowie daraus abgeleitete Ziele und macht unsere Maßnahmen und Fortschritte transparent. Der Bericht ist in drei Bereiche gegliedert: Auf den einleitenden Teil mit Unternehmensporträt und redaktionellen Beiträgen über Nachhaltigkeitsprojekte folgt unsere neue Roadmap 2030 mit strategischen Handlungsfeldern und Nachhaltigkeitszielen. Daran schließt sich ein umfassender Leistungsteil gemäß GRI an, der entlang unserer Handlungsfelder aus der Roadmap 2030 CSR-Fundament, Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen und Mensch & Gesellschaft unsere Nachhaltigkeitsschwerpunkte und Maßnahmen beschreibt sowie Zahlen und Fakten enthält.

Die Carglass GmbH unterhält ausschließlich Standorte in Deutschland. Sofern nicht anders angegeben, gelten die Angaben in diesem Bericht für alle diese Standorte. Bei der Erfassung der Daten wurde eine bereichsspezifische Software genutzt. Demzufolge können bei Additionen aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten.

Wir stecken uns langfristige Nachhaltigkeitsziele. Deshalb enthält dieser Bericht zukunftsgerichtete Aussagen, die auf bestimmten Annahmen, Erwartungen und Ansichten unseres Management-Teams beruhen und daher bekannten oder nicht bekannten Risiken und Ungewissheiten unterliegen. Da eine Vielzahl von Faktoren, die unsere Geschäftsaktivitäten, Geschäftsstrategie und Erfolge beeinflussen, außerhalb unseres Einflussbereichs liegen, können künftige Entwicklungen dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, Leistungen und Erfolge der Gesellschaft von den zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Carglass® garantiert nicht, dass die den zukunftsgerichteten Aussagen zugrunde liegenden Annahmen frei von Irrtümern sind, und übernimmt dementsprechend keinerlei Gewähr dafür, dass diese so eintreten wie dargestellt. Carglass® übernimmt ferner keine Verpflichtung und beabsichtigt auch nicht, diese zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren oder bei einer anderen als der erwarteten Entwicklung zu korrigieren.



Sie haben Fragen, Anregungen oder wollen uns Feedback zu diesem Nachhaltigkeitsbericht geben? Wenden Sie sich gerne an:

**Sarina Röttger, Referentin
Corporate Social Responsibility,
s.roettger@carglass.de**

WIR – AUF DEM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT

Machen ist besser als wollen. Deshalb gehen wir bei Carglass® unseren Weg zu mehr Nachhaltigkeit konsequent weiter und setzen uns immer wieder neue, ambitionierte Ziele.

Wir machen den Unterschied, heute und in Zukunft.

Einfach den QR-Code scannen
und mehr erfahren unter
[https://www.carglass.de/
unternehmen/verantwortung](https://www.carglass.de/unternehmen/verantwortung)



WEITER SO: CARGLASS® ERHÄLT DEN DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSPREIS 2025

Im November 2024 wurde Carglass® der Deutsche Nachhaltigkeitspreis 2025 in der Kategorie „Fahrzeughandel und -Werkstätten“ verliehen. Laut Fachjury haben wir als Unternehmen besonders wirksame Beiträge zur nachhaltigen Transformation geleistet und damit die richtigen Signale in unserer Branche und darüber hinaus gesetzt. Wir freuen uns riesig und nehmen die Auszeichnung als Ansporn für unser zukünftiges weiteres Wirken!



GRI-INHALTSINDEX

| | |
|---|--|
| Verwendungserklärung | Die Carglass GmbH berichtet die in diesem GRI-Inhaltsindex genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2022 bis zum 31.12.2023 mit Verweis auf die GRI-Standards. |
| Verwendeter GRI 1 | Grundlagen 2021 |
| Anwendbare(r) GRI-Sektor-Standard(s) | keine |

| GRI-STANDARD | ANGABEN | VERWEIS (SEITE) BZW. KOMMENTAR | UNGC- PRINZIP |
|--------------|---|--|------------------|
| GRI 2 | Allgemeine Angaben 2021 | | |
| GRI 2-1 | Organisationsprofil | 6 | |
| GRI 2-2 | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | 6; In der Carglass GmbH sind keine weiteren Unternehmen konsolidiert. | |
| GRI 2-3 | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | 124 | |
| GRI 2-4 | Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | 34-49, 124-125 | |
| GRI 2-5 | Externe Prüfung | Es hat keine Prüfung durch einen externen Wirtschaftsprüfer stattgefunden. | |
| | Tätigkeiten und Mitarbeiter*innen | | |
| GRI 2-6 | Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | 6-9, 48-53, 67, 78-81 | |
| GRI 2-7 | Angestellte | 7, 95-97 | |
| GRI 2-8 | Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind | 95-97 | |
| | Unternehmensführung | | |
| GRI 2-9 | Führungsstruktur und Zusammensetzung | 6-7, 54-58, 103; Informationen zu unserem Management finden Sie auf unserer Website: https://www.carglass.de/unternehmen/geschaeftsleitung . | 1 bis 10 |
| GRI 2-10 | Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | 54 | |
| GRI 2-11 | Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans | 54 | |
| GRI 2-12 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | 54-57 | |
| GRI 2-13 | Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | 54-55 | |
| GRI 2-14 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | 54 | |

| GRI-STANDARD | ANGABEN | VERWEIS (SEITE) BZW. KOMMENTAR | UNGC- PRINZIP |
|---|--|---|------------------|
| GRI 2-15 | Interessenkonflikte | 49-51 | 1, 10 |
| GRI 2-16 | Übermittlung kritischer Anliegen | 48-49, 54, 58 | |
| GRI 2-17 | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | 54-58 | |
| GRI 2-18 | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | 54 | |
| GRI 2-19 | Vergütungspolitik | 86-87, 93-94 | 6 |
| GRI 2-20 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | 87, 93-94 | 6 |
| Strategie, Richtlinien und Praktiken | | | |
| GRI 2-22 | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | 4-5 | 1 bis 10 |
| GRI 2-23 | Grundsätze der Unternehmensverantwortung | 8-9, 44-45, 54-58, 80-81 | 1 bis 10 |
| GRI 2-24 | Umsetzung von Grundsätzen der Unternehmensverantwortung | 44-45, 54-58 | 1 bis 10 |
| GRI 2-25 | Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | 46-61, 81, 109 | 1 bis 10 |
| GRI 2-26 | Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | 48, 51, 53, 58 | |
| GRI 2-27 | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | 51-53, 78-80 | 1, 10 |
| GRI 2-28 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | 58 | |
| Einbindung von Stakeholdern | | | |
| GRI 2-29 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | 59-61 | |
| GRI 2-30 | Tarifverträge | 94; Carglass® hat keine Tarifverträge geschlossen. | |
| GRI 3 | Wesentliche Themen 2021 | | |
| GRI 3-1 | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | 6-7, 35, 40 | |
| GRI 3-2 | Liste der wesentlichen Themen | Eine Liste der wesentlichen Themen finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022 auf Seite 36 auf unserer Webseite: https://www.carglass.de/unternehmen/verantwortung | |
| GRI 202 | Marktpräsenz 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 87, 92-94 | |
| GRI 202-1 | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn | 87, 93-94, 105 | |

| GRI-STANDARD | ANGABEN | VERWEIS (SEITE) BZW. KOMMENTAR | UNGC- PRINZIP |
|----------------|---|-----------------------------------|------------------|
| GRI 204 | Beschaffungspraktiken 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 78-81 | |
| GRI 204-1 | Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten | 80-81 | |
| GRI 205 | Antikorruption 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 48-51 | 1, 10 |
| GRI 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | 51 | 1, 10 |
| GRI 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 46-51 | 1, 10 |
| GRI 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | 51 | 1, 10 |
| GRI 206 | Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 44-45, 49-51, 67, 78-81 | |
| GRI 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | 51 | |
| GRI 301 | Materialien 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 66-67, 75-81 | 7 |
| GRI 301-1 | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | 76-77, 81 | 7 |
| GRI 302 | Energie 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 66-73 | 7 bis 9 |
| GRI 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 72 | 7 bis 9 |
| GRI 302-4 | Verringerung des Energieverbrauchs | 72-73 | 7 bis 9 |
| GRI 305 | Emissionen 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 66-73 | 7 bis 8 |
| GRI 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 69 | 7 bis 8 |
| GRI 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 69 | 7 bis 8 |
| GRI 305-3 | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | 69 | 7 bis 8 |
| GRI 306 | Abfall 2020 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 66-67, 75-76 | 7 bis 8 |
| GRI 306-2 | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | 66-67, 75-76 | 7 bis 8 |
| GRI 306-3 | Angefallener Abfall | 75-77 | 7 bis 8 |

| GRI-STANDARD | ANGABEN | VERWEIS (SEITE) BZW. KOMMENTAR | UNGC- PRINZIP |
|----------------|--|-----------------------------------|------------------|
| GRI 308 | Umweltbewertung der Lieferanten 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 67, 78-81 | |
| GRI 308-2 | Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 67, 78-81 | 8 bis 9 |
| GRI 401 | Beschäftigung 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 86-87 | |
| GRI 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | 97 | |
| GRI 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | 93-94 | |
| GRI 401-3 | Elternzeit | 104 | |
| GRI 402 | Arbeitnehmer- Arbeitgeber- Verhältnis 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 86-87 | |
| 402-1 | Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen | 107 | |
| GRI 403 | Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 88-89, 108-109 | |
| GRI 403-1 | Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 88-89, 108-109, 112 | |
| GRI 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 88-89, 108-113 | |
| GRI 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste | 110 | |
| GRI 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 108-111 | |
| GRI 403-5 | Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 109, 111 | |
| GRI 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen | 86-87, 88-89, 108-113 | |
| GRI 403-7 | Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 112-113 | |
| GRI 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen | 113 | |

| GRI-STANDARD | ANGABEN | VERWEIS (SEITE) BZW. KOMMENTAR | UNGC- PRINZIP |
|----------------|--|-----------------------------------|------------------|
| GRI 404 | Aus- und Weiterbildung 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 86-87, 98-101 | |
| GRI 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | 100-101 | |
| GRI 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | 99-101, 111 | |
| GRI 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | 99-100 | |
| GRI 405 | Diversität und Chancengleichheit 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 86-88, 102-106 | 6 |
| GRI 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | 103 | 6 |
| GRI 406 | Nichtdiskriminierung 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 86, 104-106 | 1 bis 2, 6 |
| GRI 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | 53 | 1 bis 2, 6 |
| GRI 407 | Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 44-47, 53, 88 | 3 |
| GRI 407-1 | Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | 53, 80 | 3 |
| GRI 408 | Kinderarbeit 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 78, 80 | 1 bis 2, 5 |
| GRI 408-1 | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | 53, 80 | 1 bis 2, 5 |
| GRI 409 | Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 67, 78, 80 | 1 bis 2, 4 |
| GRI 409-1 | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit | 53, 80 | 1 bis 2, 4 |
| GRI 413 | Lokale Gemeinschaften 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 67, 90, 116-117 | |
| GRI 413-1 | Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen | 121-123 | |

| GRI-STANDARD | ANGABEN | VERWEIS (SEITE) BZW. KOMMENTAR | UNGC- PRINZIP |
|----------------|---|-----------------------------------|------------------|
| GRI 414 | Soziale Bewertung der Lieferanten 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 67, 78-80 | 1 bis 2 |
| GRI 414-2 | Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 80-81 | 1 bis 2 |
| GRI 415 | Politische Einflussnahme 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 91 | |
| GRI 415-1 | Parteispenden | 91, 119 | |
| GRI 416 | Kundengesundheit und -sicherheit 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 45 | |
| GRI 416-1 | Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | 60, 113-114 | |
| GRI 416-2 | Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit | 113 | |
| GRI 418 | Schutz der Kundendaten 2016 | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 44-45, 52 | |
| GRI 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | 52 | |

Impressum

Herausgeber/Copyright:
Carglass GmbH
Godorfer Hauptstraße 175
50997 Köln

Redaktion:
Petershagen Kommunikation GmbH
Ehrenstraße 41
50672 Köln

Gestaltung:
buntebrause GmbH & Co. KG
Maybachstraße 155-159
50670 Köln

Veröffentlicht am 18.03.2025

