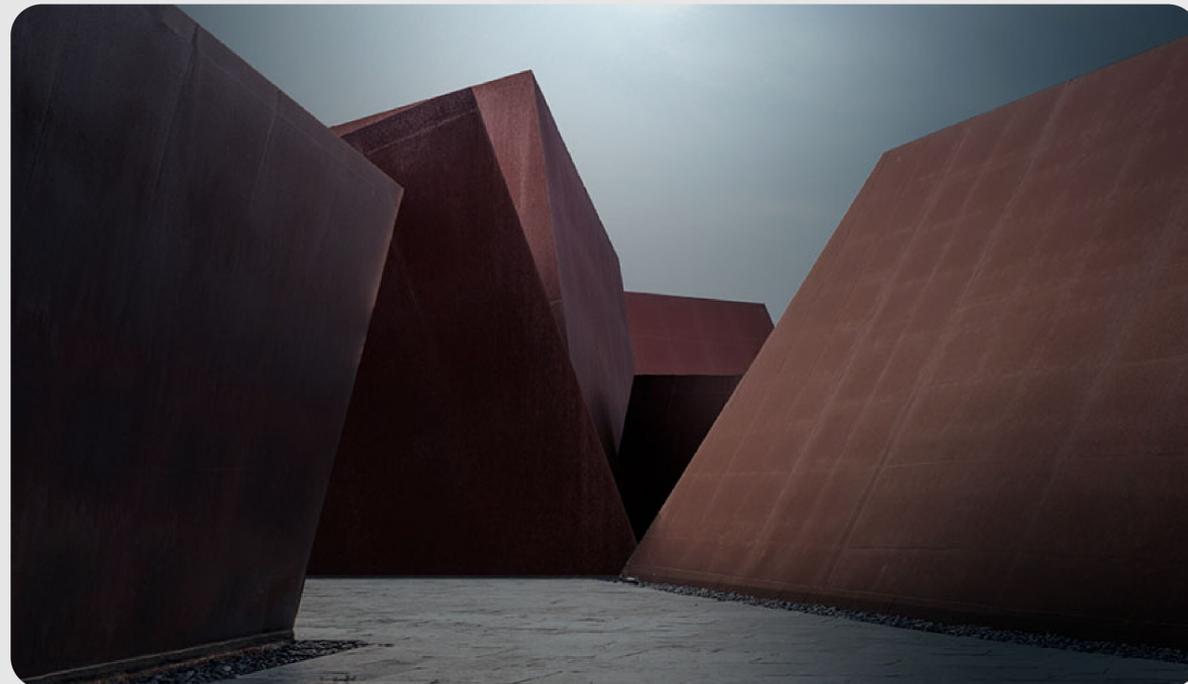


---

**20 EFGROUP GmbH**  
**23 Nachhaltigkeitsbericht**

---

# Inhalt



Wissenswertes zur Methodik	03
1. EFGROUP GmbH	05
2. Governance-Verantwortung	
2.1. Geschäftsethik und Integrität	07
2.2. Datenschutzmanagement	07
2.3. Nachhaltige Lieferkette	07
3. Soziale Verantwortung	
3.1. Der Mensch im Mittelpunkt	09
3.2. Personalentwicklung und -förderung	09
3.3. Diversität, Inklusion und Chancengleichheit	10
3.4. Arbeitsschutz und -sicherheit	11
3.5. Kundenzufriedenheit	11
4. Umweltverantwortung	
4.1. Energiewende	13
5. Anlagen	14
6. Verzeichnis der GRI-Inhalte	16

## Wissenswertes zur Methodik

Der erste Nachhaltigkeitsbericht (nachfolgend auch „Jahresabschluss“) der EFGROUP GmbH (nachfolgend auch „Unternehmen“) markiert einen weiteren Schritt auf dem Nachhaltigkeitspfad der EFGROUP.

Dieses Dokument wurde unter Berücksichtigung einer Auswahl der „Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards“ (GRI-Referenced Claim) erstellt, die von der Global Reporting Initiative (GRI) definiert wurden.

In Übereinstimmung mit den GRI-Standards hat sich die EFGROUP GmbH bei der Definition des Inhalts von den Prinzipien der Einbeziehung von Stakeholdern, des Nachhaltigkeitskontextes und der Vollständigkeit leiten lassen; von den Prinzipien der Ausgewogenheit, Klarheit, Genauigkeit, Aktualität, Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit, um die Qualität der Informationen und die Angemessenheit der Darstellungsmethoden sicherzustellen.

Weitere Informationen zum Materialitätsanalyseprozess finden Sie im Abschnitt „2.4 Die Materialitätsanalyse“.

Der Umfang der in diesem Dokument ausgewiesenen Daten und Informationen bezieht sich auf die Firma EFGROUP GmbH zum 31. Dezember 2023. Die Berichterstattung erfolgt auf jährlicher Basis, und um die Vergleichbarkeit der Daten im Laufe der Zeit zu ermöglichen, wurde nach Möglichkeit ein Vergleich mit den Daten für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 vorgenommen.

Für Informationen zum Nachhaltigkeitsbericht der EFGROUP GmbH wenden Sie sich bitte an die folgende E-Mail-Adresse [Sustainability@ef-group.net](mailto:Sustainability@ef-group.net) und unter dem Betreff „Nachhaltigkeitsbericht“.



# EFGROUP GmbH

---

Reshape the brand  
experience

## 1. EFGROUP GmbH

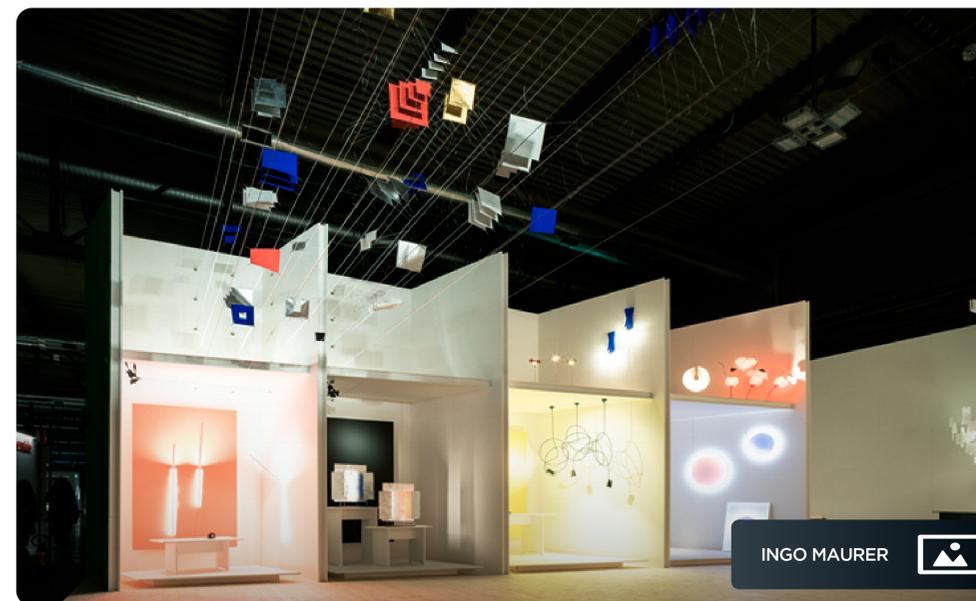
Das am 21. August 2013 als Xilos GmbH gegründete Unternehmen wurde nach der Übernahme der Xilos SRL Teil der EFGROUP.

Während der Zeit der Pandemie wurde die Gruppe einem kompletten Rebranding unterzogen.

Seit dem 22. März 2022 heißt die deutsche Niederlassung offiziell "EFGROUP GmbH" und arbeitet mit verschiedenen Geschäftsbereichen der Gruppe zusammen, die sowohl auf dem deutschen als auch auf dem internationalen Markt tätig sind.

Mit einer Strategie, die darauf abzielt, eine starke Präsenz auf dem deutschen Markt als Generalunternehmer aufzubauen, verzeichnete die Niederlassung nach der Pandemie ein stetiges Wachstum und erzielte Ende 2023 einen Umsatz von 3,2 Millionen Euro.

Die Kundenstruktur reicht von deutschen Traditionsunternehmen bis hin zu international tätigen Konzernen.





# Verantwortung der Unternehmensführung

---

## Verpflichtung zu ethischem Geschäftsverhalten

- 2.1. Geschäftsethik und Integrität 07
- 2.2. Datenschutzmanagement 07
- 2.3. Nachhaltige Lieferkette 07

## 2. Verantwortung der Unternehmensführung

Die EFGROUP GmbH verpflichtet sich, an mehreren Fronten zu arbeiten, um eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gewährleisten, einschließlich Ethik und Geschäftsintegrität, Datenschutzmanagement und einer nachhaltigen Lieferkette.

### 2.1. Ethik und Integrität im Geschäftsleben

Die EFGROUP GmbH ist sich bewusst, dass die Formalisierung eines Ethikkodex ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Nachhaltigkeit ist. Derzeit hat sich das Unternehmen das Ziel gesetzt, dieses Dokument auf der Grundlage des bereits von der italienischen Muttergesellschaft angenommenen Dokuments zu erstellen.

Die Förderung einer Unternehmenskultur, die sich durch Transparenz und die Verhinderung unlauterer Geschäftspraktiken auszeichnet, ist eine weitere Priorität der EFGROUP GmbH. Zu diesem Zweck beabsichtigt die Gesellschaft, ein Whistleblowing-System einzurichten, das sich

an das italienische Pendant der Gruppe anlehnt. Darüber hinaus erwägt die EFGROUP GmbH die Umsetzung spezifischer Schulungsprogramme in den Bereichen Ethik, Compliance und Korruptionsbekämpfung.

Abschließend ist anzumerken, dass es im Jahr 2023, wie auch im Jahr 2022, weder Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften noch Vorfälle von aktiver oder passiver Korruption aufgetreten sind. Darüber hinaus gab es keine laufenden oder abgeschlossenen Gerichtsverfahren wegen wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartellrecht und andere Formen der Monopolbildung.



### 2.2. Datenschutzmanagement

Die EFGROUP GmbH investiert in spezielle Schulungen zum Thema Datenschutz und Cybersicherheit, um sicherzustellen, dass alle Teammitglieder auf dem neuesten Stand der geltenden Vorschriften sind und in der Lage sind, die besten Verfahren zum Schutz sensibler Daten und zur Gewährleistung der Cybersicherheit des Unternehmens anzuwenden.

Als Zeichen für das Engagement der Gruppe für den Datenschutz im Jahr 2023, im Einklang mit im Jahr 2022 gab es keine nachgewiesenen Beschwerden über die Verletzung der Privatsphäre der Kunden und den Verlust von Daten.

### 2.3. Wissenswertes zur Methodik Nachhaltige Wissenswertes zur Methodik Lieferkette

Die EFGROUP GmbH setzt sich für ein verantwortungsvolleres Supply Chain Management ein, um negative Auswirkungen zu minimieren und positive auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zu steigern. In diesem Sinne verlangt das Unternehmen von seinen Lieferanten, zertifizierte und wiederverwendbare Materialien zu verwenden. Darüber hinaus fördert das Unternehmen die Einführung modularer Strukturen, die dank der Möglichkeit, Komponenten je nach Bedarf zu montieren und zu demontieren, eine größere Flexibilität, weniger Abfall und kürzere Bauzeiten ermöglichen.

Im Jahr 2023 beträgt der Anteil der inländischen Anbieter 45 %, gegenüber 55 % der Anbieter aus dem Ausland. Insbesondere handelt es sich bei der Mehrheit der Zulieferer des ausländischen Marktes um italienische Zulieferer.

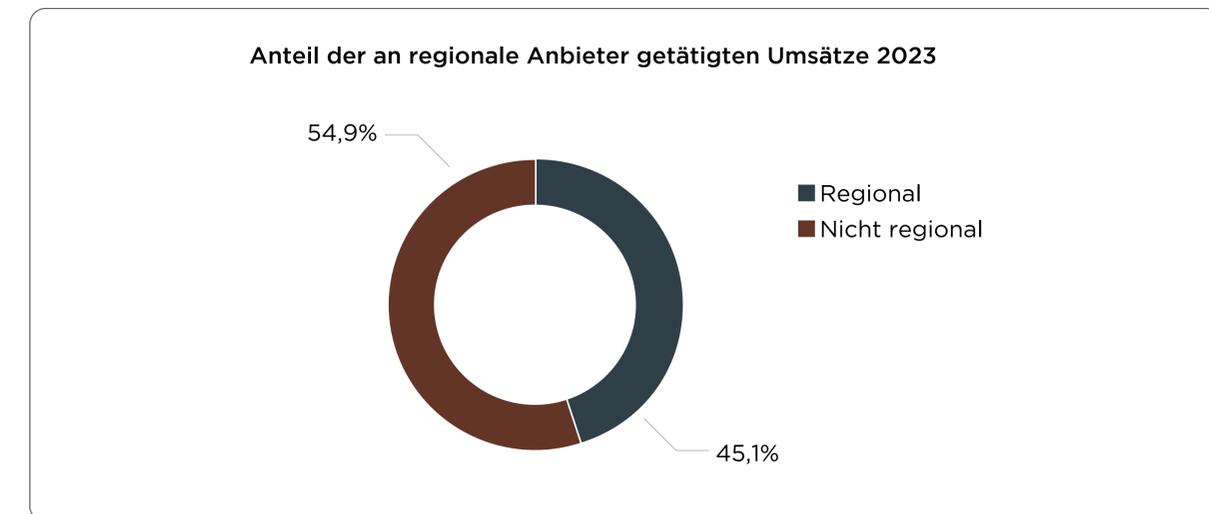


Abbildung 1\_Anteil der an regionale Anbieter getätigten Umsätze

# 3

## Soziale Verantwortung

---

Together we create,  
Together we grow

- |   |    |
|---|----|
| 3.1. Der Mensch im Mittelpunkt                      | 09 |
| 3.2. Personalentwicklung und -förderung             | 09 |
| 3.3. Diversität, Inklusion und<br>Chancengleichheit | 10 |
| 3.4. Arbeitsschutz und -sicherheit                  | 11 |
| 3.5. Kundenzufriedenheit                            | 11 |



### 3. Soziale Verantwortung

Die EFGROUP GmbH arbeitet an verschiedenen Themen zur Förderung der sozialen Verantwortung, einschließlich der Entwicklung und Verbesserung der Humanressourcen, der Vielfalt, der Integration und der Chancengleichheit, der Gesundheit und Sicherheit sowie der Kundenzufriedenheit.

#### 3.1. Der Mensch im Mittelpunkt

Zum 31. Dezember 2023 beschäftigt die EFGROUP GmbH 7 Mitarbeiter, alle mit unbefristetem Arbeitsvertrag, was einem Anstieg der Belegschaft um 40 % gegenüber dem Vorjahr entspricht.

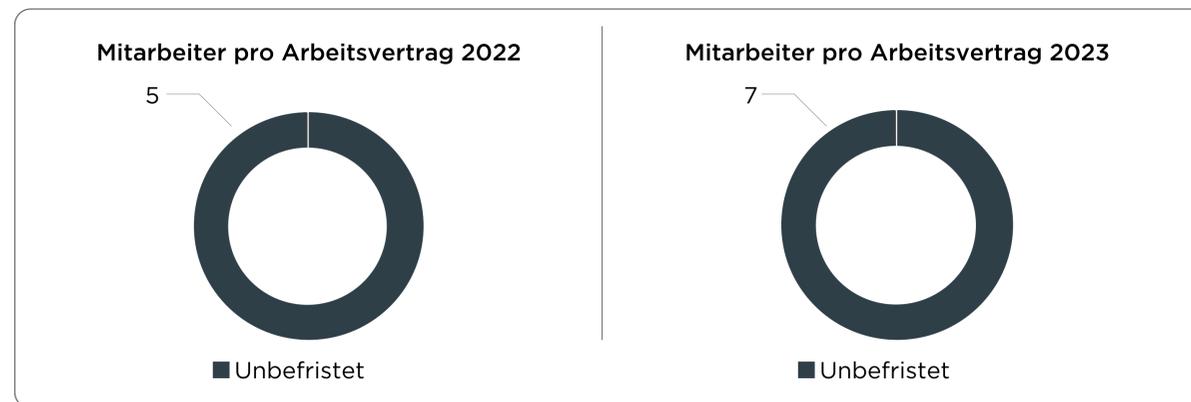


Abbildung 2\_Anzahl Mitarbeiter pro Arbeitsvertrag (unbefristet)

Das Unternehmen bietet die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse einzugehen. Ende 2023 wird es, wie schon 2022, eine Ressource mit einem Teilzeitvertrag geben.

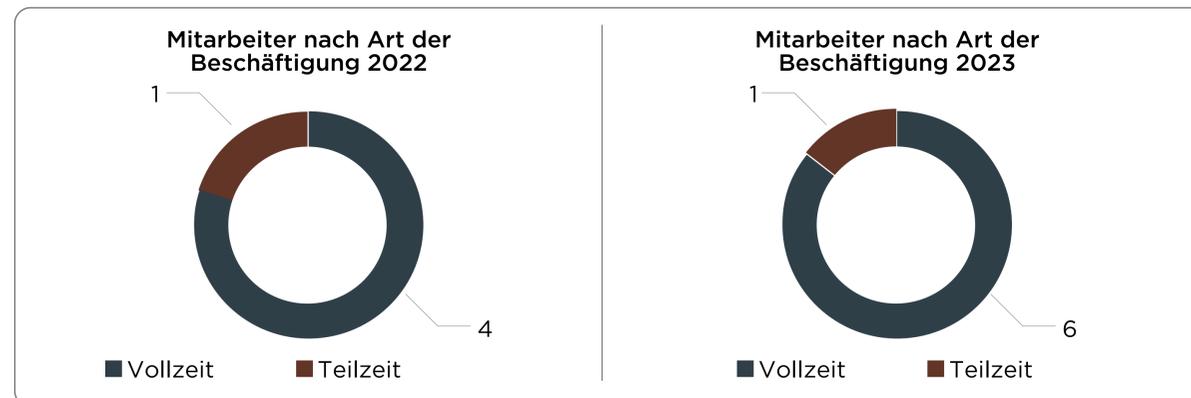


Abbildung 3\_Anzahl der Mitarbeiter nach Art der Beschäftigung (Vollzeit und Teilzeit)

Darüber hinaus arbeitet das Unternehmen zum 31. Dezember 2023 mit insgesamt 4 externen Mitarbeitern zusammen, die alle selbstständig sind.

Ziel des Unternehmens ist es, die Zahl der Beschäftigten zu erhöhen, um bis Mitte 2025 insgesamt 10 Mitarbeiter zu erreichen. Nach Erreichen dieses Ziels fällt die EFGROUP GmbH unter das „Kündigungsschutzgesetz“ in Deutschland.



#### 3.2. Personalentwicklung und -förderung

Die EFGROUP GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigert, eine gesunde Work-Life-Balance fördert und nachhaltige Arbeitsbedingungen gewährleistet, die die Bedürfnisse jedes Einzelnen berücksichtigen. Dementsprechend hat die EFGROUP GmbH beschlossen, eine Reihe von Initiativen zu ergreifen, um das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter zu verbessern:

- **Remote-Arbeit:** Nach vorheriger Genehmigung können die Mitarbeiter des Sales- und Business Development-Teams von zu Hause aus arbeiten, um ihre Zeit besser einzuteilen und berufliche Pflichten mit persönlichen und familiären Bedürfnissen zu vereinbaren;
- **Urlaubsplanung:** Innerhalb der ersten drei Monate des Jahres werden die Urlaubspläne für alle Mitarbeiter festgelegt, um eine bessere Organisation und Freizeitplanung zu ermöglichen;
- **Gewährung von Ruhezeiten:** Zwei zusätzliche freie Tage werden allen Mitarbeitern, die an Wochenenden arbeiten, sichergestellt, dass sie

ihre Leistungsfähigkeit wiederherstellen und ein optimales Produktivitätsniveau aufrechterhalten;

- **Aufenthalte auf Baustellen:** Es werden spezifische Richtlinien entwickelt, um die Arbeitsabläufe und -prozesse ohne lange Abwesenheitszeiten von zu Hause zu optimieren;
- **Gesundheitsförderung:** Abonnement für den Urban Sport Club, der kostenlose Kurse in Fitnessstudios, Yoga, Pilates, Boxen und Schwimmen in ganz Deutschland anbietet. Derzeit übernimmt das Unternehmen 20 EUR des Monatsbeitrags von 50 EUR, mit dem Ziel, bis 2025 den gesamten Betrag zu übernehmen;
- **Aus- und Weiterbildungsaktivitäten:** Das Team hatte bis Ende 2023 Zugang zur EFGROUP Digital Academy, die Schulungen in verschiedenen Bereichen anbot. Das Unternehmen plant für die Zukunft, ein spezifisches Schulungsprogramm zu strukturieren, um die Fähigkeiten der Mitarbeiter



### 3.3. Diversität, Inklusion und Chancengleichheit

Die EFGROUP GmbH verpflichtet sich, ein faires und integratives Umfeld zu schaffen, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung ist. Im Bezugszeitraum ist die Geschlechterverteilung innerhalb der Belegschaft nahezu ausgeglichen; in der Tat liegt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Mitarbeiter bei 43 %. Darüber hinaus wird die oberste Führungsposition im Unternehmen von einer Frau wahrgenommen.

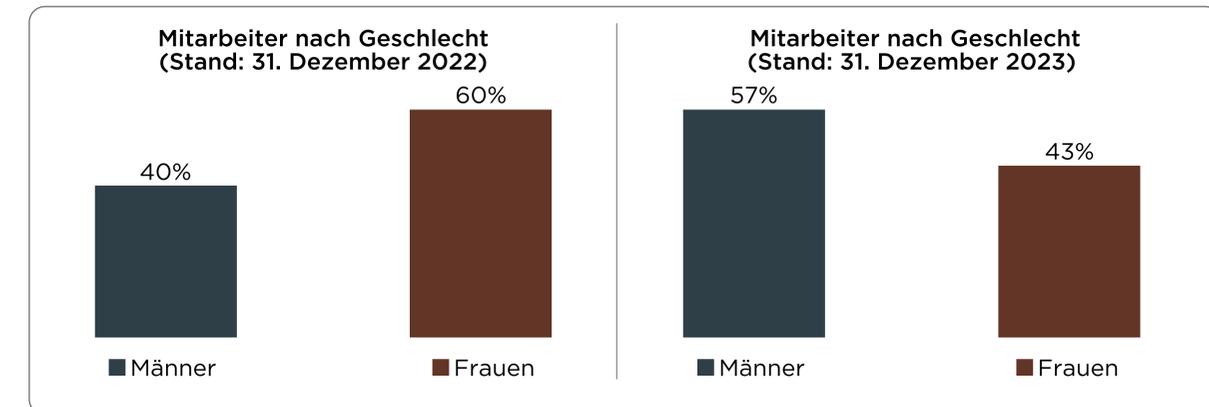


Abbildung 4\_Prozentsatz der Mitarbeiter nach Geschlecht

Die EFGROUP GmbH setzt sich auch dafür ein, die Beschäftigung verschiedener Generationen so weit wie möglich zu fördern. Insbesondere sieht die Altersverteilung im Jahr 2023 86 % zwischen 30 und 50 Jahren und die restlichen 14 % in der Altersgruppe über 50 Jahren vor.

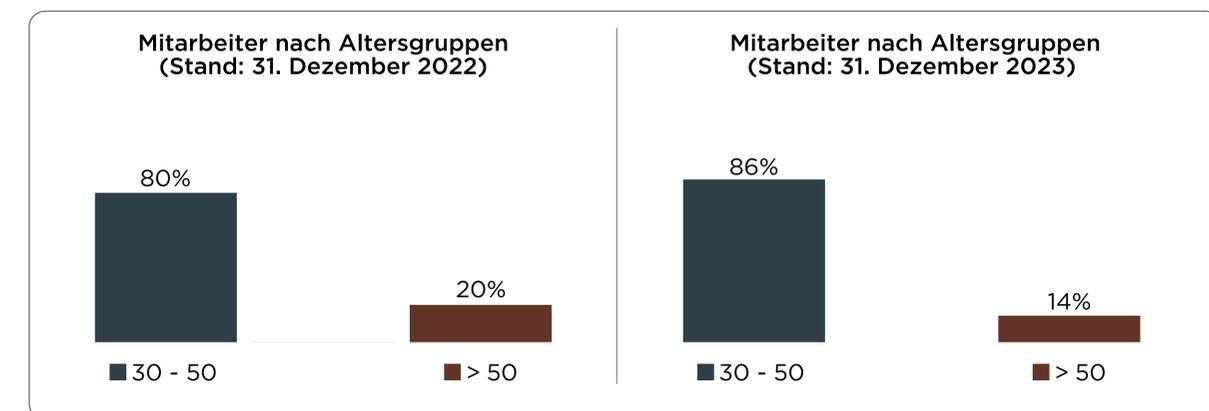


Abbildung 5\_Anteil der Mitarbeiter nach Altersgruppen

### 3.4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die EFGROUP GmbH ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und zu verbessern, und ergreift vorbeugende Maßnahmen, um Unfälle zu vermeiden, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter gefährden können.

Auf den Baustellen, auf denen das Unternehmen tätig ist, wurden strenge Verfahren implementiert, einschließlich der Anwesenheit eines Sicherheitsbeauftragten.

Das Unternehmen hat eine gründliche Risikobewertung nach dem Arbeitsschutzgesetz durchgeführt, die regelmäßige Risikobewertungen und die Ergreifung der erforderlichen Schutzmaßnahmen umfasst. Die Mitarbeiter werden laufend über die Risiken und die getroffenen Abhilfemaßnahmen informiert.

Die EFGROUP GmbH beabsichtigt, diese Verfahren auch auf Büroumgebungen und Geschäftsreisen auszudehnen und die Einbeziehung eines Sicherheitsmanagers in Betracht zu ziehen, um den Schutz aller Mitarbeiter in jedem Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Derzeit plant das Unternehmen die Verwendung von ergonomischen Stühlen und Schreibtischen, die den Komfort und die Sicherheit der Büros verbessern. Obwohl es derzeit kein spezifisches Schulungsprogramm für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter gibt, verpflichtet sich das Unternehmen, in Kürze eine Ressource zu benennen, die sich der Entwicklung solcher Programme widmet. Das Unternehmen strebt die Zertifizierung nach ISO 45001 für Gesundheit und Sicherheit an.

Wie schon im Vorjahr gab es auch im Jahr 2023 keine Unfälle, was die Wirksamkeit der von der Gruppe durchgeführten Maßnahmen belegt. Das Unternehmen kümmert sich nicht nur um die körperliche Gesundheit seiner Mitarbeiter, sondern legt auch großen Wert auf ihr psychisches Wohlbefinden. In der Erkenntnis, dass der

Aufbau von Messeständen Stress verursachen kann, da er sich durch sehr enge Fristen, häufige Geschäftsreisen, Wochenendveranstaltungen auszeichnet, plant die EFGROUP GmbH die Organisation von Teambuilding-Tagen mit dem Schwerpunkt auf der Förderung körperlicher Aktivität. Diese Initiative zielt darauf ab, dem Risiko von arbeitsbedingtem Stress entgegenzuwirken und das allgemeine Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu fördern.



### 3.5 Kundenzufriedenheit

Die EFGROUP GmbH konzentriert sich auf den Aufbau langfristiger Kundenbeziehungen und versucht, ihre spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen vollständig zu verstehen.

Die Unternehmenspolitik basiert auf der Verpflichtung, einen qualitativ hochwertigen Service zu bieten und gleichzeitig Transparenz und Fairness in den Geschäftspraktiken aufrechtzuerhalten. Um die Kundenbeziehungen zu verbessern, hat das Unternehmen die Zusammenarbeit zwischen Managern, Designern und Vertriebsmitarbeitern intensiviert, um ein genaues und auf die Bedürfnisse der Kunden zugeschnittenes Design zu gewährleisten. Darüber hinaus hat EFGROUP Schulungsprogramme gestartet, um Arbeitsabläufe zu optimieren und eine höhere betriebliche Effizienz zu gewährleisten.

Um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu überwachen, hat das Unternehmen die Verwendung DER Monday-Software eingeführt, mit der die Leadgenerierung und der Vertragsabschluss bewertet sowie die Kosten und die Zeit für die Realisierung der vorgeschlagenen Entwürfe gemessen werden.

Im Jahr 2023 gab es wie schon 2022 keine Verstöße gegen Vorschriften und/oder Selbstregulierungskodizes im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit, wodurch deutlich wird, wie kundenorientiert das Unternehmen handelt.



# Umweltver- antwortung

Improving performance-  
reducing impact

4.1. Energiewende

13



## 4. Umweltverantwortung

Als Einstieg in das Thema Umweltverantwortung hat sich die EFGROUP GmbH entschieden, sich auf die Energiewende zu konzentrieren.

### 4.1. Energiewende

Das Unternehmen arbeitet aktiv an der Verringerung seiner Umweltauswirkungen, indem es an der Energiewende orientierte Unternehmensverfahren einführt. Nachfolgend sind die wichtigsten Initiativen aufgeführt:

- **Übergang zur Elektromobilität:** Das Unternehmen führte Elektroautos im Carsharing ein und behielt nur ein Dieselunternehmensfahrzeug bei. Diese Entscheidung führte zu einer Reduzierung des Dieselverbrauchs um 29 % von 190.408 GJ im Jahr 2022 auf 136.309 GJ im Jahr 2023.
- **Förderung der Remote-Arbeit:** Für die Teams von Sales und Business Development fördert das Unternehmen die Remote-Arbeit, indem es die Emissionen im Zusammenhang mit den Fahrten von zu Hause zur Arbeit eliminiert;
- **Aufteilung der Büroräume:** Der Firmensitz in Köln wurde in geteilte Büroräume verlegt, wodurch die Ressourcennutzung optimiert wurde;
- **Incentives für den öffentlichen Verkehr:** Die Projektmanager erhielten ein Abo für die kostenlose Fahrt in allen Zügen in Deutschland, die nun zu 100 % grüne Energie nutzen. Diese Initiative hat den Bedarf an Inlandsflügen, die nur mit Ausnahmegenehmigung erlaubt sind, deutlich reduziert.

Zu den künftigen Zielen gehört die Kompensation der CO-Emissionen für jeden internationalen Flug, die direkt bei der Buchung erfolgt.

<sup>1</sup> Für die Umrechnung von Litern in GJ wurden die von DEFRA für 2022 bzw. 2023 angegebenen Umrechnungsfaktoren verwendet.



5

# Anlagen

---

EFGROUP GmbH  
Sustainability  
Reporting Dashboard

*Diversität, Inklusion und Chancengleichheit***GRI-Indikator 2-7 Mitarbeiter**

Vertragsart	2022			2023		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Unbefristet	2	3	5	4	3	7
Befristet	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

**GRI-Indikator 2-7 Mitarbeiter**

Vollzeit / Teilzeit	2022			2023		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Vollzeit	2	2	4	4	2	6
Teilzeit	-	1	1	-	1	1
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

**GRI-Indikator 2-8 Nichtangestellte Mitarbeiter**

Externe Mitarbeiter	2022			2023		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Selbstständige	3	1	4	3	1	4
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

**Indikator GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

Berufsgruppe	2022		2023	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Führungskräfte	-	-	-	-
Führungskräfte	-	1	-	1
Angestellte	2	2	4	2
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

**Indikator GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

Berufsgruppe	2022			2023		
	<30 Jahre	30-50 Jahr	>50 Jahre	<30 Jahre	30-50 Jahr	>50 Jahre
Führungskräfte	-	-	-	-	-	-
Führungskräfte	-	1	-	-	1	-
Angestellte	-	3	1	-	5	1
<b>Gesamt</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

# 6

## Verzeichnis der GRI-Inhalte

---

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Übersichtstabelle der in diesem Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesenen GRI-Indikatoren.

Nachfolgend finden Sie die Übersichtstabelle der in diesem Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesenen GRI-Indikatoren.

**GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN (2021)**

GRI-Indikator		Seite
Nutzungserklärung	Die EFGROUP GmbH hat die in diesem GRI-Inhaltsnutzungsindex genannten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Januar 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards ausgewiesen.	
GRI 1 angewandt	GRI 1 - Grundlagen 2021	Wissenswertes zur Methodik
<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>		
GRI 2-1	Organisatorische Details	5
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation enthalten sind	Wissenswertes zur Methodik
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Anlaufstelle	Wissenswertes zur Methodik
GRI 2-4	Externe Assurance-Informationsüberprüfung	Wissenswertes zur Methodik
GRI 2-5	Externe Assurance-Informationsüberprüfung	Dieser Nachhaltigkeitsbericht unterliegt keiner externen Prüfung
<b>Tätigkeiten und Arbeitnehmer</b>		
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	5; 7
GRI 2-7	Mitarbeiter	9-10
GRI 2-8	Nichtangestellte Mitarbeiter	9
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>		
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	7

**SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE**

GRI-Indikator		Seite
<b>Kernthema: Unternehmensethik, Korruptionsbekämpfung und Einhaltung von Vorschriften</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen (2021)</b>		
GRI 3-3	Umgang mit den wesentlichen Themen	7
<b>GRI 205: Antikorruption (2016)</b>		
GRI 205-3	Festgestellte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	7
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>		
GRI 206-1	Klagen im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten, 7 kartellrechtlichen und monopolistischen Praktiken	7
<b>Wesentliches Thema: Verantwortungsvolles Supply Chain Management</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen (2021)</b>		
GRI 3-3	Umgang mit den wesentlichen Themen	7
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken</b>		
GRI 204-1	Anteil der an regionale Anbieter getätigten Umsätze	7
<b>Wesentliches Thema: Datenschutz und Cybersicherheit</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen (2021)</b>		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	7
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten</b>		
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	7
<b>Wesentliches Thema: Energieeffizienz</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen (2021)</b>		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	13
<b>GRI 302: Energie</b>		
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	13

## SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE

GRI-Indikator		Seite
<b>Wesentliches Thema: Diversität, Inklusion und Chancengleichheit</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen (2021)</b>		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	10
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit</b>		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	10
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung</b>		
GRI 406-1	Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Jahr 2023 gab es keine Fälle von Diskriminierung
<b>Wesentliches Thema: Kundenbeziehung</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen (2021)</b>		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	11
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit</b>		
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	11
<b>Wesentliches Thema: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen (2021)</b>		
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	11
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (2018)</b>		
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	11
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	11
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	11
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	11
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	11
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	11
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	11
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Im Jahr 2023 gab es keine Fälle von ar-beitsbedingten Erkrankungen

**EF GROUP**  
TOGETHER WE CREATE TOGETHER WE GROW

[EF-GROUP.NET](http://EF-GROUP.NET)