



Gemeinsam glänzen. Heute für morgen.

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025
in Anlehnung an die ESRS 2.0

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist für hollu weit mehr als eine Verpflichtung – sie ist Teil unserer Identität. Sie prägt, wie wir denken, entscheiden und handeln und sie verbindet uns mit einer klaren Verantwortung: unseren Planeten auch für kommende Generationen lebenswert zu erhalten.

Bereits seit 2018 orientieren wir uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und haben diese fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Von der Beschaffung unserer Rohstoffe über die regionale Produktion an unserem Standort in Zirl, Tirol, bis hin zu nachhaltigen Produktinnovationen, energieeffizienten Prozessen und zukunftsorientierten Mobilitätskonzepten. Nachhaltigkeit begleitet unser Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

In den vergangenen Jahren haben wir bereits wichtige Schritte gesetzt: Investitionen in neue Produktion und Logistik, Erweiterung der PV-Anlagen auf 781 kWp, Umstellung der Heizanlagen, Forcieren der Elektromobilität sowie Entwicklung nachhaltiger Produktlösungen mit anerkannten Umweltzertifizierungen wie dem EU Ecolabel oder dem Österreichischen Umweltzeichen. Zudem produzieren wir unsere Eigenprodukte heute bereits CO₂-neutral. Jeder dieser Schritte bringt uns unserem Anspruch näher, Verantwortung nicht nur zu übernehmen, sondern aktiv zu gestalten.

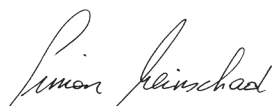
Auch im sozialen Bereich haben wir unser Engagement weiter gestärkt und das Angebot an psychologischer Betreuung durch unsere Kultur Coachin gezielt ausgebaut, um Mitarbeitende in herausfordernden Lebensphasen noch besser zu begleiten und ihre mentale Gesundheit nachhaltig zu fördern.

Mit diesem Bericht schaffen wir Transparenz über unseren Weg. Obwohl die Nachhaltigkeits-berichterstattung nach den aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen für hollu nicht verpflichtend ist, haben wir uns bewusst dafür entschieden, unseren Bericht an den zukünftigen Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auszurichten.

Wir sehen darin nicht nur eine Vorbereitung auf kommende Entwicklungen, sondern vor allem eine Chance: Nachhaltigkeit messbar, nachvollziehbar und vergleichbar zu machen. Gleichzeitig möchten wir zeigen, dass eine anspruchsvolle und transparente Berichterstattung bereits heute praktikabel ist – unabhängig von regulatorischen Verpflichtungen. Wir freuen uns, dadurch eine Vorreiterrolle in der Berichterstattung einzunehmen und Ihnen diese auf den nachfolgenden Seiten zu präsentieren.

Dieser Bericht dokumentiert unseren Fortschritt und macht sichtbar, wo wir noch besser werden wollen. Denn Nachhaltigkeit entsteht nicht durch einzelne Maßnahmen, sondern durch konsequentes, gemeinsames Handeln über viele Jahre hinweg. Wir sind überzeugt: Zukunft entsteht dort, wo Verantwortung übernommen wird. Deshalb gehen wir unseren Weg konsequent weiter – gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Partnern und allen, die unsere Vision einer nachhaltigen Zukunft teilen.

**Je mehr Menschen und Unternehmen wir inspirieren können,
desto besser. Gehen wir diesen Weg gemeinsam.**



Simon Meinschad
Geschäftsführer



Werner Hollushek
Inhaber

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	I
------------------------------	----------

Tabellenverzeichnis	II
----------------------------	-----------

1. Allgemeine Informationen	1
------------------------------------	----------

ESRS 2 Allgemeine Angaben	1
----------------------------------	----------

BP-1 – Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung.....	1
BP-2 – Spezifische Angaben, wenn das Unternehmen Phasing-in-Optionen nutzt....	2
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit.....	2
GOV-2 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme....	4
GOV-3 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht.....	4
GOV-4 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitserichterstattung.....	5
SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	5
SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger.....	9
SBM-3 – Zusammenhang zwischen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Strategie und Geschäftsmodell sowie finanziellen Effekten.....	12
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der zu berichtenden wesentlichen Informationen.....	20
IRO-2 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind	28
GDR-P – Allgemeine Angabepflicht für Richtlinien	30

2. Umweltinformationen	31
-------------------------------	-----------

ESRS E1 Klimaschutz	31
----------------------------	-----------

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz	31
E1-2 – Identifizierung klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse	31
E1-3 – Resilienz in Bezug auf den Klimawandel	32
E1-4 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	34
E1-5 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Klimaanpassung	38
E1-6 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	40
E1-7 – Energieverbrauch und Energiemix.....	42
E1-8 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3	44

E1-9 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	46
E1-10 – Interne CO ₂ -Bepreisung	46
E1-11 – Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	46
ESRS E2 Umweltverschmutzung	48
E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	48
E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	50
E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	51
E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	52
E2-5 – Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	53
ESRS E3 Wasser	54
E3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Wasser	54
E3-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser	55
E3-3 – Ziele im Zusammenhang mit Wasser	55
E3-4 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Wasser	56
ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	58
E4-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	58
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	60
E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	60
E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	62
E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft ...	63
E5-4 – Ressourcenzuflüsse	65
E5-5 – Ressourcenabflüsse	65
3. Sozialinformationen	68
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	68
S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	68
S1-2 – Einbeziehung der Arbeitskräfte des eigenen Unternehmens und der Arbeitnehmervertreter, Vorhandensein von Kanälen für die eigene Arbeitskräfte des eigenen Unternehmens, um Beschwerden oder Bedenken zu äußern, sowie Ansätze zur Abhilfe	72
S1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	78
S1-4 – Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	81
S1-5 – Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens	82

S1-6 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten unter den Arbeitskräften des Unternehmens	83
S1-7 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog.....	84
S1-8 – Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene	84
S1-9 – Angemessene Entlohnung	85
S1-10 – Soziale Absicherung.....	85
S1-11 – Menschen mit Behinderungen.....	86
S1-12 – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	86
S1-13 – Gesundheitsschutz und Sicherheit.....	87
S1-14 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	88
S1-15 – Vergütung.....	88
S1-16 – Fälle von Diskriminierung.....	89
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	90
S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	90
ESRS S4 Verbrauchende und Endnutzende	93
S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchende und Endnutzende	93
4. Governance-Informationen	94
ESRS G1 Unternehmensführung	94
G1-1 – Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung	94
G1-2 – Maßnahmen im Zusammenhang mit Unternehmensführung.....	97
G1-3 – Ziele im Zusammenhang mit Unternehmensführung	100
G1-4 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung.....	100
G1-5 – Kennzahlen im Zusammenhang mit politischem Einfluss, einschließlich Lobbying-Aktivitäten	100
G1-6 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Zahlungspraktiken	101
5. Appendix	102
Liste der berücksichtigten Angabepflichten.....	102
Liste der bereitgestellten ergänzenden Informationen	102
Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften.....	103

Abkürzungsverzeichnis

ARA	Altstoff Recycling Austria
ASVG.....	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BL-Gremium.....	Bereichsleitungsgremium
CO ₂	Kohlendioxid
DNA	Desoxyribonukleinsäure
DWA.....	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESG	Environmental, Social und Governance
ESRS.....	European Sustainability Reporting Standard
F&E	Forschung und Entwicklung
FNr.....	Firmenbuchnummer
GWP.....	Global Warming Potential
IBC.....	Intermediate Bulk Container
IROs	Impacts (Auswirkungen), Risks (Risiken) und Opportunities (Chancen)
ISO.....	International Organization for Standardization
kWp	Kilowatt-Peak
MWh	Megawattstunde
PCF.....	Product Carbon Footprint
PVA.....	Pensionsversicherungsanstalt
REACH	Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
RoHS	Restriction of Hazardous Substances
RSPO.....	Roundtable on Sustainable Palm Oil
SBTI.....	Science Based Targets Initiative
SDGs	Sustainable Development Goals (Nachhaltigkeitsziele)
STREK.....	Strategischer Einkauf
SVHCs	Substances of Very High Concern
THG.....	Treibhausgas
VOC.....	Volatile Organic Compounds
PPWR.....	Packaging & Packaging Waste Regulation

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Auslassung wesentlicher Themen.....	2
Tabelle 2 Zusammensetzung und Vielfalt der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	2
Tabelle 3 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	4
Tabelle 4 Liste der maßgeblichen ESRS-Sektoren.....	7
Tabelle 5 Aktivität in besonderen Sektoren	8
Tabelle 6 Auflistung der wesentlichen IROs.....	30
Tabelle 7 Klimabezogene physische und Übergangsrisiken.....	31
Tabelle 8 Maßnahmen nach Dekarbonisierungshebel	40
Tabelle 9 THG-Emissionsreduktionsziele.....	41
Tabelle 10 Gesamtenergieverbrauch.....	42
Tabelle 11 Energieverbrauch aus fossilen Quellen	42
Tabelle 12 Energieerzeugung.....	43
Tabelle 13 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3.....	44
Tabelle 14 Menge von primärem Mikroplastik.....	52
Tabelle 15 Gesamtmenge besorgniserregender Stoffe.....	53
Tabelle 16 Wasserkennzahlen	56
Tabelle 17 Wasserverbrauch holu Systemhygiene GmbH.....	57
Tabelle 18 CSRD Berichtspflichten	57
Tabelle 19 Ressourcenzuflüsse	65
Tabelle 20 Abfallmengen	66
Tabelle 21 Radioaktive Abfälle	67
Tabelle 22 Konzepte im Zusammenhang mit Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit	71
Tabelle 23 Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht	82
Tabelle 24 Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Land	82
Tabelle 25 Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Vertragsart und Geschlecht.....	83
Tabelle 26 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten unter den Arbeitskräften des Unternehmens	83
Tabelle 27 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	84
Tabelle 28 Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene	84
Tabelle 29 Soziale Absicherung.....	85
Tabelle 30 Menschen mit Behinderungen	86
Tabelle 31 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	86
Tabelle 32 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	87
Tabelle 33 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	88
Tabelle 34 Fälle von Diskriminierung.....	89
Tabelle 35 Verhaltenskodex für Lieferanten	92
Tabelle 36 Kennzahlen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung.....	100
Tabelle 37 Geldwert der finanziellen Zuwendungen und Sachleistungen	100
Tabelle 38 Kennzahlen im Zusammenhang mit Zahlungspraktiken	101
Tabelle 39 Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften	108

1. Allgemeine Informationen

ESRS 2 Allgemeine Angaben

BP-1 – Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Die Nachhaltigkeitserklärung für das Berichtsjahr 2025/26 wird auf konsolidierter Basis erstellt und umfasst somit die folgenden Unternehmen:

- hollu Holding GmbH (FNr.: 415196h (AT))
- hollu Immobilien GmbH (FNr.: 444811i (AT))
- hollu Systemhygiene GmbH (FNr.: 356904i (AT))
- hollu Italien Srl (FNr.: 01614580213 (IT))
- hollu Systemhygiene (Schweiz) AG (FNr.: CHE-357.933.439)
- well & life GmbH (FNr.: 516440x (AT))

Der Konsolidierungskreis entspricht somit jenem des Konzernabschlusses der hollu Holding GmbH.

Um die Lesbarkeit des Berichts zu vereinfachen, wird in den folgenden Kapiteln die hollu Holding GmbH, mit „hollu“ abgekürzt. Wird Bezug auf Töchterfirmen oder andere Teile des Unternehmens genommen, werden diese mit vollem Namen genannt.

Abdeckung der Wertschöpfungskette:

Im Rahmen der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts sowie der *doppelten Wesentlichkeitsanalyse* (DWA) wurde die Wertschöpfungskette von hollu umfassend berücksichtigt. Das bedeutet, dass wir alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen nicht nur im Unternehmen, sondern auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette betrachtet haben. Dabei wurden ökologische, soziale und ökonomische Aspekte einbezogen, um ein ganzheitliches Bild der Nachhaltigkeitsleistung von hollu zu vermitteln.

Erstellung gemäß der geltenden ESRS:

Der Bericht wurde nach den ESRS 2.0 geschrieben.

BP-2 – Spezifische Angaben, wenn das Unternehmen Phasing-in-Optionen nutzt

Themenbezogener Standard	Wesentlich	Ausgelassen
ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Nein	Nein
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Nein	Nein
ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften	Nein	Ja
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	Nein	Nein

Tabelle 1 Auslassung wesentlicher Themen

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit

	2019/20	2025/26
Anzahl der Mitglieder	3	4
Unabhängige Mitglieder (%)	66,7	75
Repräsentanten der Arbeitnehmer*innen und anderer Arbeitskräfte (%)	0	0
Männliche Mitglieder (%)	100	100
Weibliche Mitglieder (%)	0	0
Diverse Mitglieder (%)	0	0

Tabelle 2 Zusammensetzung und Vielfalt der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Entwicklung von Fähigkeiten und Fachkenntnissen im Bereich Nachhaltigkeit:

Die Verantwortung für den Aufbau und die Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Fachkenntnissen im Bereich Nachhaltigkeit liegt bei hollu in der Stabstelle *Systemmanagement und Kund*innenzufriedenheit*.

Dort ist eine eigens dafür vorgesehene ESG Management Funktion verankert. Zusätzlich engagieren sich die Mitarbeitenden der Stabstelle in relevanten externen Netzwerken und Fachgremien, etwa in den Arbeitskreisen *Umweltmanagement* und *Energiemanagement* der *Wirtschaftskammer*.

Um sicherzustellen, dass aktuelle Entwicklungen, regulatorische Änderungen und fachliche Neuerungen laufend in die Organisation einfließen, ist in der Stellenbeschreibung der ESG Management Funktion auch die kontinuierliche eigene Fortbildung ausdrücklich verankert.

Steuerung oder Überwachung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen:

Die Geschäftsführung von hollu ist zum 31.03.2026 durch Simon Meinschad besetzt. Der Aufsichtsrat umfasst vier Personen und verfügt über keine Vertretung von Arbeitnehmer*innen und anderen Arbeitskräften.

Die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsrat erfolgt in regelmäßigen Abständen und basiert auf einer offenen und transparenten Diskussion. Die Geschäftsführung von hollu leitet unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so, wie es das Unternehmenswohl unter Berücksichtigung der Interessen der Stakeholder und der Arbeitnehmer*innen sowie das öffentliche Interesse erfordert. Der Aufsichtsrat ist ein Überwachungs- und Empfehlungsgremium, das den Eigentümer in seiner Entscheidungsfindung unterstützt.

Die Geschäftsführung wird direkt vom Eigentümer bestellt. Das jährliche Budget, die Unternehmensbilanz, sowie Investitionen in definierter Höhe sind in der Generalversammlung durch Gesellschafter und Aufsichtsrat zu genehmigen.

Überwachung von Zielen:

Alle fünf Jahre wird bei hollu eine neue Strategieperiode gestartet, in der Unternehmensziele definiert und fünf Bereichen zugeordnet werden.

In Anlehnung an die *Balanced Scorecard* wurde diese bei hollu um eine fünfte Perspektive erweitert, nämlich die Perspektive der Umwelt- und Sozialpolitik. Diese vom Bereichsleitungsgremium (BL-Gremium) definierten Ziele müssen dann von Abteilungsleiter*innen in Unterziele überführt werden. Jeder Mitarbeitende erhält einen Jahresplan, in dem gemeinsam mit der Führungskraft Ziele definiert werden, welche die Erfüllung der Unternehmensziele unterstützen.

Alle Jahrespläne werden drei Mal pro Jahr von den Mitarbeitenden und den Führungskräften hinsichtlich Erfüllungsgrad der Ziele aktualisiert. Dieser Ablauf ist im internen Dokument „Arbeitsanweisung Jahresplanung & Tertialsberichte (I-02-AA-12)“ geregelt.

Am Ende des Geschäftsjahres ist der Status der Jahresplanziele der Mitarbeitenden sowie der Unternehmensziele klar ersichtlich. Somit kann frühzeitig auf Herausforderungen eingegangen und das Unternehmen entsprechend gesteuert werden.

Berücksichtigung von IROs bei der Strategie des Unternehmens:

Der Strategieentwicklungsprozess und wie hollu die identifizierten IROs in die Entwicklung der Strategie einfließen lässt, ist in G1 und in ESRS 2 SBM 3 beschrieben.

GOV-2 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Bei der variablen Vergütung der hollu Geschäftsführung werden derzeit ausschließlich finanzielle Kennzahlen herangezogen. Nachhaltigkeit und deren Auswirkungen sind keine eigenen Bonuskriterien, jedoch sind sie als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie in die Führungsarbeit eingebettet. Der Aufsichtsrat bewertet dieses Modell als passend für die Rolle der Geschäftsführung innerhalb der strategischen Ausrichtung von hollu.

Dabei geht der Aufsichtsrat davon aus, dass eine verantwortungsvolle Unternehmensführung automatisch ökologische, soziale und zukunftsorientierte Aspekte mitdenkt, insbesondere im Sinne einer nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Geschäftsentwicklung.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt ausschließlich über Sitzungsgelder. Um die Objektivität und Unabhängigkeit der Überwachung der Geschäftsführung sicherzustellen, werden keine variablen Vergütungsbestandteile gewährt.

GOV-3 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Siehe ESRS 2 GOV-1, ESRS 2 SBM-2 und ESRS G1
Einbindung betroffener Interessenträger	Siehe ESRS 2 SBM-2
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	Siehe ESRS 2 IRO-1
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	Siehe ESRS 2 IRO-2
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen	Siehe jeweils den zweiten Punkt der Kapitel E1 Klimawandel, E2 Umweltverschmutzung, E3 Wasser, E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme, E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfung, S4 Verbraucher und Endnutzer und G1 Unternehmensführung.

Tabelle 3 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

GOV-4 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Seit der *EMAS*-Validierung 2016 sind die Erhebung und Bewertung der wesentlichen Umweltaspekte bei hollu fest verankert. Diese wurden mit der DWA für den vorliegenden Bericht überarbeitet und um Soziale- und Governancerisiken erweitert.

Darüber hinaus werden im Rahmen externer Unterstützung zur Rechtskonformität zweimal jährlich für hollu relevante Gesetzesänderungen geprüft und wesentliche Änderungen an die zuständigen Abteilungen kommuniziert. Hier erfolgt eine individuelle Prüfung der relevanten Änderungen für das Unternehmen, die in der Abteilung *Systemmanagement* konsolidiert, zusammengeführt und gesteuert werden. Zusätzlich können durch regelmäßig durchgeführte Stakeholderanalysen kurzfristige Änderungen am Markt, von Lieferant*innen, in Regulatorien oder sozialen Gefügen erkannt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden.

Der Geschäftsführer und weitere Mitglieder des BL-Gremiums sind in mehreren Interessensvertretungen und Stakeholderboards vertreten, um auch hier Trends frühzeitig mitzubekommen und darauf reagieren zu können. Sollten sich daraus größere Herausforderungen und Änderungen für hollu ergeben, werden diese mit dem BL-Gremium abgestimmt.

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

hollu ist der führende österreichischer Anbieter ganzheitlicher Hygiene- und Reinigungslösungen für professionelle Anwender*innen.

Das Geschäftsmodell geht dabei über die Herstellung und den Vertrieb von Reinigungs-, Hygiene- und Desinfektionsprodukten hinaus. hollu versteht sich als integrierter Lösungsanbieter, der Produkte, Dosiertechnik, digitale Anwendungen, Schulungen, Beratungsleistungen und Serviceangebote zu einem ganzheitlichen Systemansatz verbindet.

Ziel des Unternehmens ist es, Kund*innen dabei zu unterstützen, sichere, effiziente und nachhaltige Hygieneprozesse umzusetzen. Der geschaffene Mehrwert entsteht nicht allein durch die Bereitstellung von Produkten, sondern durch die Optimierung gesamter Reinigungs- und Hygieneprozesse entlang des Kund*innenbetriebs.

Die Wertschöpfung von hollu umfasst sämtliche Schritte von der Produktentwicklung über die Beschaffung von Rohstoffen und Verpackungsmaterialien, die Produktion, Logistik und den Vertrieb bis hin zur Anwendung der Produkte und Systeme beim Kunden sowie der Rücknahme der leeren Gebinde. Das Unternehmen verbindet die Beschaffung von Rohstoffen und Komponenten mit der Entwicklung, Produktion und Implementierung nachhaltiger Hygiene- und Reinigungssysteme. Gleichzeitig

begleitet hollu seine Kund*innen über den gesamten Nutzungszyklus hinweg durch Beratung, Schulung, digitale Anwendungen und Serviceleistungen.

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette umfasst insbesondere die Beschaffung von:

- chemischen Rohstoffen und Wirkstoffen für Reinigungs- und Hygieneprodukte
- Verpackungsmaterialien wie Kunststoffgebinden, Kartonagen und Etiketten
- technischen Komponenten für Dosier-, Spender- und Anwendungssysteme
- Energie, Betriebsmitteln und Dienstleistungen
- Transport- und Logistikleistungen

Die Lieferant*innen stammen überwiegend aus Europa. Durch die enge Zusammenarbeit mit Lieferant*innen und Geschäftspartner*innen verfolgt hollu das Ziel, hohe Qualitäts-, Umwelt- und Sozialstandards entlang der Lieferkette sicherzustellen und nachhaltige Innovationen gemeinsam voranzutreiben. Für weitere Informationen siehe auch ESRS S2-1.

Die nachgelagerte Wertschöpfungskette von hollu betrifft vor allem die Anwendung unserer Reinigungschemie durch unsere Kund*innen sowie die Rückführung, Wiederverwendung oder Entsorgung von Verpackungen und Produkten am Ende ihres Lebenszyklus. Für weitere Informationen siehe ESRS E5-1.

Beschreibung der Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kund*innengruppen:

Das Portfolio von hollu umfasst ganzheitliche Hygiene- und Reinigungslösungen für professionelle Anwender*innen und besteht aus folgenden Produkt- und Dienstleistungsgruppen:

- Reinigungs- und Pflegeprodukte für die professionelle Gebäudereinigung
- Küchenhygiene- und Geschirrspüllösungen
- Waschraum- und Sanitärhygieneprodukte
- Desinfektions- und Hygienelösungen für sensible Anwendungsbereiche
- Produkte für die Wäschehygiene
- Dosier- und Anwendungssysteme zur sicheren und ressourcenschonenden Verwendung von Reinigungs- und Hygieneprodukten
- Digitale Lösungen zur Steuerung, Dokumentation und Optimierung von Hygiene- und Reinigungsprozessen

Ergänzend bietet hollu umfangreiche Dienstleistungen an, darunter:

- Fachberatung und Betreuung durch Vertrieb und Anwendungstechnik
- Schulungs- und Qualifizierungsangebote für Anwender
- Entwicklung individueller Hygiene- und Reinigungskonzepte
- Service- und Wartungsleistungen für Dosier- und Spendersysteme

- Unterstützung bei der Optimierung von Ressourcenverbrauch und Reinigungsprozessen

hollu ist vor allem im deutschsprachigen Raum tätig und bedient Kund*innen aus Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, Hotellerie und Gastronomie, Bildungseinrichtungen, Industrie, öffentlichen Einrichtungen sowie der Gebäudereinigung.

Im Berichtszeitraum hat hollu sein Produkt-, Dienstleistungs- und Lösungsportfolio weiterentwickelt und neue Wachstumsfelder erschlossen. Dazu zählen der Ausbau der Marktaktivitäten in Deutschland und der Schweiz, die Vorbereitung eines zusätzlichen Geschäftsfeldes im Bereich Lohnfertigung sowie die Weiterentwicklung des Sortiments im Sinne von Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz.

Beispiele dafür sind *Tork PaperCircle*, neue Reinigungswägen mit hohem Rezyklatanteil sowie der Universalgrundreiniger *Stripex+* mit *Österreichischem Umweltzeichen*.

Neben diesen Produktneuheiten wurden bestehende Hygiene- und Reinigungslösungen kontinuierlich weiterentwickelt sowie digitale Anwendungen, Dosiersysteme und Beratungsleistungen ausgebaut.

Liste der maßgeblichen ESRS-Sektoren:

Die wesentlichen Geschäftstätigkeiten sind den folgenden Wirtschaftssektoren zuzuordnen:

Wirtschaftszweig	NACE-Code	Beschreibung
Herstellung von Seife, Wasch-, Reinigungs- und Poliermitteln	C20.41	Entwicklung und Produktion professioneller Reinigungs-, Pflege- und Hygieneprodukte
Großhandel mit chemischen Erzeugnissen und Hygieneprodukten	G46.75	Vertrieb von Hygiene-, Reinigungs- und Desinfektionslösungen an professionelle Anwender*innen
Technische Beratung und Dienstleistungen	M70 M74	Beratung, Schulung, Anwendungstechnik und Prozessoptimierung im Bereich Hygiene und Reinigung
Digitale Lösungen für Hygiene- und Reinigungsmanagement	J62	Entwicklung und Bereitstellung digitaler Anwendungen zur Steuerung, Dokumentation und Optimierung von Hygieneprozessen

Tabelle 4 Liste der maßgeblichen ESRS-Sektoren

Die Produkte und Dienstleistungen von hollu finden insbesondere Anwendung in folgenden Kundensektoren:

- Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen
- Hotellerie und Gastronomie
- Bildungs- und Betreuungseinrichtungen
- Industrie- und Produktionsunternehmen
- Öffentliche Einrichtungen
- Gebäudedienstleistungs- und Reinigungsunternehmen
- Freizeit-, Sport- und Kultureinrichtungen

Diese Sektoren sind durch hohe Anforderungen an Hygiene, Gesundheits- und Arbeitsschutz, geprägt. Daraus ergeben sich für hollu wesentliche Chancen zur Unterstützung nachhaltiger Kundenprozesse sowie potenzielle Auswirkungen in den Bereichen Ressourcennutzung, Chemikalienmanagement, Verpackungen, Energieverbrauch und Kreislaufwirtschaft.

Innerhalb der Unternehmensgruppe bestehen ergänzende Tätigkeiten in den Bereichen Vertrieb, Kundenberatung, Anwendungstechnik und Service. Diese werden insbesondere über Tochtergesellschaften sowie strategische Vertriebspartner*innen erbracht und sind ein wesentlicher Bestandteil des integrierten Lösungsansatzes von hollu.

Sektor	Aktiv im Sektor?	Einnahmen 2024/25	Einnahmen 2025/26
Sektor der fossilen Brennstoffe (Kohle, Öl und Gas)	Nein		
Herstellung von Chemikalien	Ja	€ 45.509.000	€ 45.207.000
Bereich der umstrittenen Waffen	Nein		
Anbau und Produktion von Tabak	Nein		

Tabelle 5 Aktivität in besonderen Sektoren

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Folgende Stakeholder wurden im Umfeld von hollu definiert und aktiv in unsere Prozesse eingebunden:

Beschäftigte

Aktive Einbindung über den Betriebsrat, das hollu Intranet, regelmäßige Mitarbeitenden-Umfragen, das Format *Frag die Geschäftsführung*, Tertials- und Zielgespräche, die Betriebsvereinbarung sowie das Ideentool *holluldee* zur Einreichung von Vorschlägen.

Eigentümer

Austausch über Geschäftsberichte, Zwischenberichte sowie regelmäßige Besprechungen.

Kund*innen und Endnutzende

Rückmeldungen aus Kund*innenbefragungen, direkten Gesprächen mit unseren Fachberater*innen, sowie durch die Abteilung Kundenzufriedenheit.

Lokale Gemeinschaften

Zusammenarbeit durch Mitwirkung in Vereinen und bei regionalen Aktionstagen, durch Vorträge und Panels, Presseaussendungen und Veranstaltungen an unseren Standorten.

Regulierungs- und Aufsichtsbehörden

Kommunikation über gesetzliche Prüfungen, Berichte und erforderliche Meldungen.

Natur und Umwelt

Als stiller Interessenträger wurde die Natur zwar nicht aktiv eingebunden, jedoch in allen Entscheidungen konsequent mitgedacht.

Zusammenhang zwischen den Interessen und Standpunkten der Interessenträger sowie der Strategie und dem Geschäftsmodell:

Der Austausch mit unseren Interessenträger*innen ist für hollu weit mehr als eine formale Verpflichtung. Die aktive Einbindung unserer Stakeholder in die Strategie und das Geschäftsmodell von hollu stärkt unsere Fähigkeit, vorausschauend zu handeln, fundierte Entscheidungen zu treffen und unser Unternehmen verantwortungsvoll, resilient und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.

Die Interessen unserer Beschäftigten wurden bei wichtigen Entscheidungen sichtbar berücksichtigt. Ein konkretes Beispiel dafür ist der Neubau unserer Produktion. Auf Wunsch der Mitarbeitenden wurden große Fensterflächen, Holzelemente und eine Betonkernaktivierung zur Klimaregulierung umgesetzt. Diese Elemente verbessern

nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern schaffen ein angenehmes Raumgefühl und fördern das Wohlbefinden im Arbeitsalltag.

Auch im Lager wurden die Bedürfnisse der Beschäftigten direkt in die Planung übernommen. So wurde die erste Lagerebene erhöht, um einen leichteren und schonenderen Zugriff zu den Produkten zu ermöglichen. Diese Anpassung reduziert körperliche Belastungen und zeigt, wie ernst hollu die Anliegen der Mitarbeitenden nimmt und in konkrete Verbesserungen übersetzt.

Als Unternehmen, das den menschlichen und persönlichen Kontakt zu seinen Kund*innen besonders wertschätzt und aktiv pflegt, bezieht hollu die Interessen der Endnutzenden und Kund*innen konsequent in der Wertschöpfungskette und bei der Weiterentwicklung der Produkte und Services ein. Ein anschauliches Beispiel dafür sind unsere Drumtainer. Auf Wunsch unserer Kund*innen liefern wir 200-Liter-Fässer nicht mehr ausschließlich als statische Gebinde aus, sondern in speziellen Behältern mit Rollen. Diese Lösung erleichtert die Handhabung für Kund*innen und Endnutzende und erhöht zugleich die Sicherheit und den Komfort deutlich.

Auch die Interessen des Eigentümers werden bei hollu konsequent berücksichtigt. Der seit 120 Jahren bestehende Familienbesitz unseres Unternehmens prägt mit seiner langfristigen Perspektive viele unserer Entscheidungen. Herr Holluschek verfolgt das Ziel, hollu wirtschaftlich stark, stabil und zukunftsfähig an die nächste Generation zu übergeben. Deshalb legt er großen Wert auf nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Wachstum, das nicht kurzfristige Gewinne bringt, sondern die langfristige Gesundheit des Unternehmens in den Mittelpunkt stellt.

Diese Haltung zeigt sich deutlich im Neubau unserer Produktion. Die Entscheidung, in modernste und zukunftsfähige Technik zu investieren, wurde bewusst getroffen, um unseren Standort für viele Jahre resilient aufzustellen. Das Gebäude und die Produktionslinien wurden so geplant und ausgestattet, dass sie nicht nur heutigen Anforderungen entsprechen, sondern bei Bedarf flexibel erweitert und angepasst werden können.

Eine weitere Beschreibung aller Stakeholder und deren Einbindung findet sich in ESRS 2 IRO-1 35a.

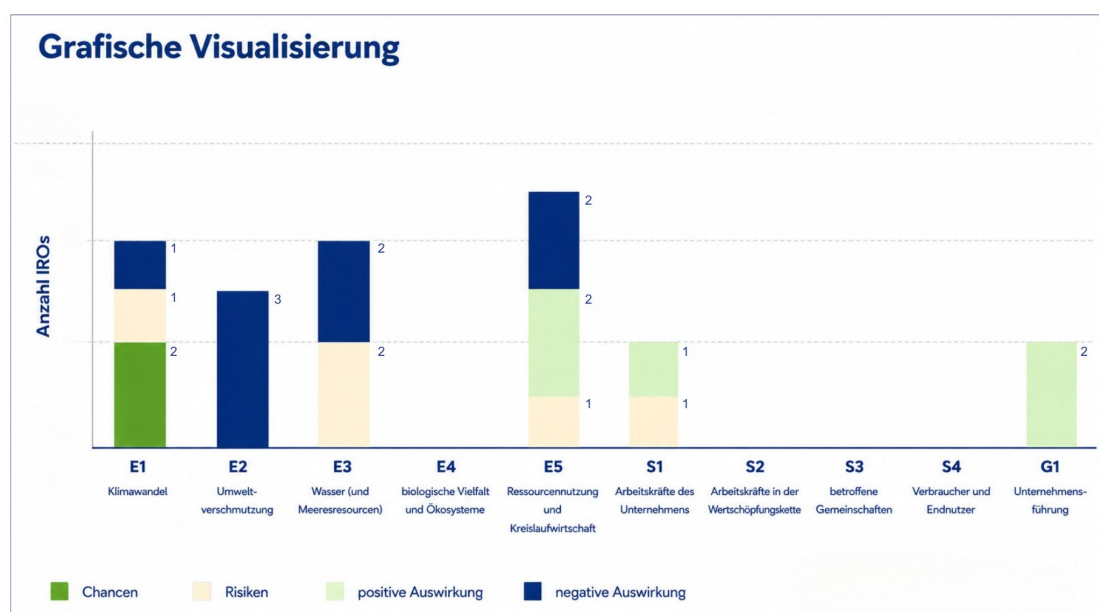
Information über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträger*innen:

Das Stakeholdermanagement von hollu ist ganzheitlich aufgebaut und folgt einem klar strukturierten Prozess. Jedes Jahr werden alle für das Unternehmen relevanten Stakeholder identifiziert und anschließend den jeweils verantwortlichen Abteilungen zugeordnet. Für jeden Stakeholder ist definiert, welches Ziel erreicht werden soll und wo wir aktuell stehen. Auf dieser Basis wird beschrieben, welche Schritte notwendig sind, um die bestehende Ist-Situation kontinuierlich zu verbessern und Beziehungen nachhaltig zu stärken.

Zweimal pro Jahr sind alle Abteilungen eingeladen, ihre zugeordneten Stakeholder hinsichtlich Aktualität, Fortschritt und Zielerreichung zu überprüfen und neu zu bewerten. Die Gesamtanalyse über alle Stakeholder wird der Geschäftsführung berichtet und dient als wichtiger Orientierungspunkt für strategische Entscheidungen. Zusätzlich werden die Interessen unserer Stakeholder im Rahmen der DWA erfasst. Diese wird jährlich überarbeitet, um sicherzustellen, dass keine relevanten Auswirkungen, Risiken oder Chancen übersehen werden. Eine detaillierte Beschreibung der DWA findet sich in ESRS 2 IRO-1.

SBM-3 – Zusammenhang zwischen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Strategie und Geschäftsmodell sowie finanziellen Effekten

Gemäß den ESRS wurde das Prinzip der DWA angewandt, um die Erstellung der themenspezifischen Angaben zu definieren. Dabei wurden insgesamt 20 *Impacts* (Auswirkungen), *Risks* (Risiken) und *Opportunities* (Chancen) (IROs) als wesentlich und 37 IROs als nicht wesentlich für hollu identifiziert. Die konkrete Beschreibung des jeweiligen IROs findet sich in den Kapiteln ESRS 2 IRO-1 und ESRS 2 IRO-2. Hier wird ein kurzer Überblick über die wesentlichen Themen und deren Bezug zum Geschäftsmodell von hollu gegeben.



E1 Klimawandel:

Bei ESRS E1 *Klimawandel* liegen die wesentlichen IROs von hollu in den Bereichen Extremwetterereignisse und Temperaturschwankungen. Diese klimatischen Veränderungen beeinflussen sowohl die Verfügbarkeit als auch die Preise von Rohstoffen und Energieträgern. Zudem führen klimabedingte Veränderungen zu veränderten Kund*innenpräferenzen sowie zu neuen Markt- und regulatorischen Anforderungen, die Auswirkungen auf das Produktportfolio, die Nachfrage und potenzielle Investitionsbedarfe haben.

Im Themenbereich E1 *Klimawandel* liegt für hollu ein zentraler Hebel im konsequenten Umstieg von fossilen Rohstoffen und Energien auf erneuerbare Alternativen. Besonders in Scope 1 und 2 haben wir direkten Einfluss auf unsere Emissionen und konnten durch gezielte Maßnahmen bereits große Fortschritte erzielen.

Mit der Eröffnung unserer neuen Produktion, die vollständig klimaneutral betrieben wird, sowie der laufenden Umstellung unseres Fuhrparks auf Elektromobilität, reduzieren wir nicht nur unseren Ausstoß an Treibhausgasen, sondern auch unsere laufenden Betriebskosten. Für genauere Informationen siehe ESRS E1 *Klimawandel*.

Der größte Hebel der Emissionen liegt für hollu in Scope 3, insbesondere bei den eingekauften Waren und Dienstleistungen. Als produzierendes Unternehmen sind wir auf Rohstoffe angewiesen, die wir weiterverarbeiten. Genau hier setzt unsere Strategie gezielt an. Seit 2024 erheben wir den *Product Carbon Footprint* (PCF) unserer Produkte, um deren CO₂-Fußabdruck transparent zu erfassen und systematisch zu reduzieren.

Unser strategischer Einkauf wählt unsere Partner*innen gezielt aus und arbeitet eng mit unseren Lieferant*innen zusammen, um Rohstoffe mit einem geringeren CO₂-Fußabdruck zu beziehen. Dieser partnerschaftliche Ansatz ist für uns ein entscheidender Schritt, um entlang der gesamten Wertschöpfungskette nachhaltiger zu werden und den CO₂-Ausstoß auch in Scope 3 zu senken.

E2 Umweltverschmutzung:

Im Bereich E2 *Umweltschutz* stehen für hollu vor allem jene identifizierten IROs im Fokus, die mit dem Austritt von Chemie infolge von Unfällen, mit Auswirkungen in der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette, mit Luft- und Wasserverschmutzung sowie mit dem Anfall von Abfällen in der Produktion verbunden sind. Gleichzeitig ergeben sich in diesem Themenfeld auch Chancen, etwa durch einen steigenden Bedarf an Reinigungsmitteln infolge zunehmender Verschmutzung.

hollu begegnet den Auswirkungen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette bewusst mit seinem Ansatz der ganzheitlichen Systemhygiene. Wir liefern nicht nur Reinigungschemie, sondern immer auch das dazugehörige Wissen und die passenden Anwendungssysteme, um mit unseren Kund*innen gemeinsam zu glänzen.

Durch gezielte Schulungen, vielfältige Akademieangebote und die ständige Erreichbarkeit unserer Fachberater*innen stellen wir sicher, dass unsere Kund*innen Produkte korrekt einsetzen. So vermeiden wir Anwendungsfehler und damit verbundene negative Umweltwirkungen.

In der vorgelagerten Lieferkette setzen wir auf klare Regeln und starke Partnerschaften. Jede*r Lieferant*in unterschreibt unseren Lieferant*innencodex. Er definiert zentrale Standards für faires Geschäftsgebaren und orientiert sich an den hollu Werten. Damit minimieren wir das Risiko negativer Umweltauswirkungen an der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Für weiterführende Informationen siehe Kapitel ESRS S2 *Arbeitskräfte* in der Wertschöpfungskette.

Bei hollu besteht ein ausgereiftes Abfallsystem, das darauf ausgelegt ist, Abfälle möglichst zu vermeiden. Wo dies nicht möglich ist, stellen wir eine sortenreine Trennung sicher, um Recycling und weitere Wertschöpfung zu ermöglichen. Dazu gibt es mehrere interne Richtlinien, beispielsweise II-01-AA-12 Entsorgung von Rückstellmustern und Laborabfall und II-06-AA-02 Umgang mit Chemikalien- und Ölbindemitteln, die den Umgang festschreiben. Für den Umgang mit besorgniserregenden Stoffen und besonders besorgniserregenden Stoffen gelten zusätzlich klare interne Vorgaben, mehr in ESRS E2-5.

E3 Wasser:

Im Bereich E3 *Wasser* liegen die für hollu wesentlichen IROs vor allem im Wasserverbrauch sowie in den Risiken einer zunehmenden Wasserknappheit und den damit verbundenen Preissteigerungen.

Der Produktionsstandort in Zirl, Tirol, ist aktuell nicht von Wasserknappheit betroffen. Durch den eigenen Brunnen am Standort sind zudem große Preisschwankungen derzeit kein Thema. Trotzdem bleibt die Reduktion des Wasserverbrauchs eine wichtige Maßnahme für hollu.

Mit dem Neubau der Produktion haben wir dies konsequent mitgedacht. Das installierte Molchsystem sowie weitere technische Maßnahmen wurden gezielt geplant, um den Wasserbedarf langfristig zu senken. Gleichzeitig verpflichten wir uns weiterhin dazu, alle gesetzlichen Abwassergrenzwerte einzuhalten.

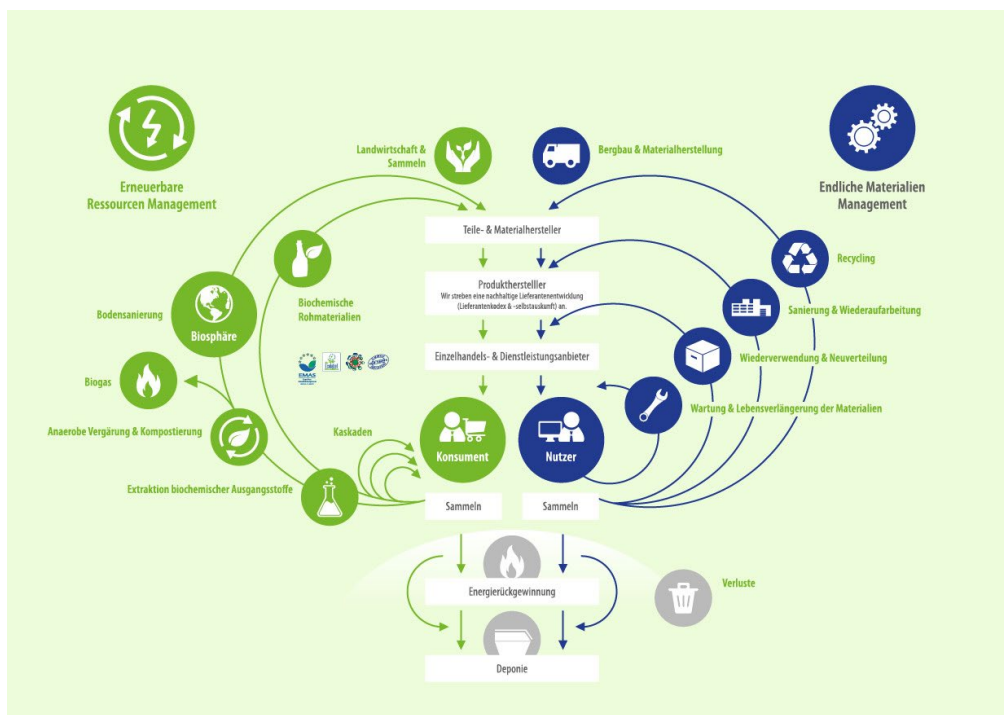
Im Zuge des Neubaus wurde eine neue standorteigene Abwasserbehandlung errichtet. Sie ermöglicht es uns, die Abwasserqualität noch präziser zu kontrollieren und den Einsatz von Chemie zur Neutralisation weiter zu reduzieren.

Im Rahmen der DWA wurden folgende wesentliche IROs identifiziert: Das Risiko zunehmender Wasserknappheit sowie steigender Wasserpreise als deren Folge.

Zudem wurde die negative Auswirkung, dass bestimmte Reinigungschemikalien in Kläranlagen einen zusätzlichen Arbeitsaufwand verursachen können, als wesentlich eingestuft. Dies betrifft insbesondere die notwendige Behandlung, Neutralisation und Entfernung von Inhaltsstoffen, die den Reinigungsprozess im Abwasser beeinflussen und somit höhere Anforderungen an die Abwasseraufbereitung stellen.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft:

Auch als Hersteller von Verbrauchsprodukten ist es hollu ein zentrales Anliegen, aktiv zur Kreislaufwirtschaft beizutragen. Im Bereich E4 liegt der Fokus von hollu daher neben der Verlängerung von Lebenszyklen besonders auf der Etablierung echter Kreislaufprozesse in allen Unternehmensbereichen. Neben der Kanister-Aufbereitung und der damit verbundenen Abfallreduktion, arbeiten wir laufend daran, auch unsere anderen Abfallarten zu verringern und Materialien möglichst wieder in den Kreislauf zurückzuführen. Dabei orientieren wir uns am *Butterfly-Diagramm* der *Ellen McArthur Foundation*, das uns als Leitlinie für ein ressourcenschonendes, zukunftsfähiges Wirtschaften dient.



Der Butterfly-Effekt des Kreislaufwirtschaftsmodells nach Ellen MacArthure

Konkret wurden im Rahmen der DWA folgende wesentliche IROs identifiziert:

Positive Auswirkungen:

- hollu Produkte tragen dazu bei, die Lebensdauer von Wäsche, Gebäuden und Geschirr zu verlängern, indem sie eine materialschonende Reinigung ermöglichen und so den Ressourcenverbrauch sowie Ersatzbedarf reduzieren.
- Durch die Rückholung, Reinigung und Wiederverwendung von Kanistern wird der Verbrauch von Kunststoff erheblich verringert. Kund*innen müssen weniger Abfall

entsorgen, was wiederum zu einer Reduktion des Entsorgungsaufwands und der Umweltbelastung führt.

Negative Auswirkungen:

- hollu bezieht und verarbeitet nicht erneuerbare Rohstoffe, wodurch Umweltauswirkungen entlang der Lieferkette und im Herstellungsprozess entstehen.

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens:

Im Bereich S1 geht es für hollu darum, die eigene Position als arbeitnehmer*innenfreundlicher Arbeitgeber weiter auszubauen, sichere Beschäftigung zu gewährleisten und der sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Damit wollen wir Risiken wie dem Fachkräftemangel aktiv entgegenwirken und gleichzeitig ein Umfeld schaffen, in dem Menschen gerne arbeiten, sich weiterentwickeln und Höchstleistungen erbringen.

Unsere Unternehmenskultur basiert auf vier zentralen Werten:



Die vier Werte der hollu Unternehmenskultur

Diese Werte dürfen unsere Mitarbeitenden bei hollu erwarten und gleichzeitig erwarten wir, dass sie diese Haltung teilen und im Arbeitsalltag mittragen. Dieses gemeinsame Verständnis bildet die Grundlage für eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit. Teamgeist, Verantwortung und Ambition treiben uns bei hollu jeden Tag zu Spitzenleistungen an.

In unseren strategischen Entscheidungen orientieren wir uns konsequent daran, welche Rahmenbedingungen unsere Mitarbeitenden benötigen, um Bestleistungen zu erbringen und ihre Ideen Wirklichkeit werden zu lassen. Wir sind überzeugt, dass

Menschen in einem Umfeld, das ihnen Vertrauen, Unterstützung und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, über sich hinauswachsen können.

Bei hollu stehen insbesondere die gezielte Ausbildung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden sowie der Aufbau einer inklusiven und vielfältigen Gemeinschaft im Fokus. Beispiele dafür sind die Angebote von *holluVital* zur Stärkung der körperlichen Gesundheit, die Begleitung durch unsere unternehmenseigene Kulturcoach und die *hollu Akademie*, in der sowohl externe Kund*innen als auch unsere Mitarbeitenden fachlich wie persönlich weitergebildet werden.

hollu stärkt zudem seine Rolle als Ausbildungsbetrieb und trägt mit Stolz die von der *Wirtschaftskammer Tirol* verliehene Auszeichnung *Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb*.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf faire Entlohnung und die Rechte unserer Mitarbeitenden. Deshalb unterliegen 100 % unserer Arbeitenden und Angestellten einem Kollektivvertrag.

Konkret wurden im Rahmen der DWA das Risiko des Fachkräftemangels sowie die Chance, als arbeitnehmer*innenfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, als wesentlich eingestuft.

G1 Unternehmensführung:

Im Bereich G1 *Unternehmensführung* steht für hollu eine wertegeleitete Unternehmenskultur im Mittelpunkt. Dabei verbinden wir eine moderne Führungskultur mit Vertrauen, Offenheit und fairer Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern. Gleichzeitig gilt für uns ohne Ausnahme: hollu handelt zu 100 % rechtskonform.

Um diese beiden Grundsätze zu leben, haben wir weitreichende interne Regeln etabliert und eine starke, offene Feedbackkultur verankert. Ehrliches, integrires und rechtskonformes Handeln beschränkt sich bei hollu jedoch nicht nur auf das eigene Unternehmen. Durch langjährige Partnerschaften, unseren Lieferant*innencodex und eine klare Kommunikation stellen wir sicher, dass diese Haltung entlang der gesamten Wertschöpfungskette gelebt wird. So entsteht ein Umfeld, das von Verantwortung, Transparenz und Respekt geprägt ist und in dem nachhaltige und rechtskonforme Entscheidungen selbstverständlich sind.

Konkret wurden im Rahmen der DWA zwei positive Auswirkungen als wesentlich eingestuft: Erstens die wertegeleitete Unternehmenskultur von hollu und zweitens eine Führungskultur, die auf Vertrauen, Offenheit, transparenter Kommunikation sowie einem hohen Engagement der Mitarbeitenden basiert.

Aktuelle finanzielle Effekte wesentlicher Risiken und Chancen:

Die in unserer DWA identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen sind in ESRS 2 IRO-2 dargestellt. Den zugrunde liegenden Prozess der DWA beschreibt ESRS 2 IRO-1. Im Rahmen dieser Analyse bewertete unsere Finanzbuchhaltung die potenziellen finanziellen Auswirkungen aller Risiken und Chancen auf einer Skala von 0 bis 5.

Sämtliche als wesentlich eingestuften Themen wurden dabei den Stufen 4 und 5 zugeordnet. Das bedeutet für hollu ein mögliches finanzielles Ausmaß von mindestens rund 5 % des Jahresumsatzes.

Die wesentlichen Risiken und Chancen von hollu wirken sich dabei bereits heute auf die wirtschaftliche Entwicklung aus, insbesondere über Rohstoff-, Energie- und Logistikkosten sowie über Investitionen in nachhaltige Infrastruktur und zukunftsfähige Technologien. Ein genaues Herunterbrechen auf die tatsächlich im Geschäftsjahr entstandenen finanziellen Effekte ist derzeit jedoch nicht vollständig möglich. Dies gilt vor allem für indirekte Kostenwirkungen entlang der Wertschöpfungskette, etwa bei Preisveränderungen von eingekauften Rohstoffen, Energie oder externen Leistungen. Eine trennscharfe Quantifizierung der im Geschäftsjahr tatsächlich entstandenen Mehr- oder Minderkosten ist daher aktuell nur eingeschränkt möglich und beruht teilweise auf Annahmen und internen Einschätzungen.

Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher Risiken und Chancen:

Auf quantitative Angaben zu den aktuellen oder erwarteten finanziellen Effekten wird verzichtet, da diese Effekte derzeit nicht mit der erforderlichen Verlässlichkeit und Aussagekraft separat identifiziert beziehungsweise belastbar quantifiziert werden können. Zum einen sind die finanziellen Auswirkungen einzelner Nachhaltigkeitssachverhalte nicht eindeutig isolierbar, da sie häufig mit weiteren internen und externen Einflussfaktoren zusammenwirken. Zum anderen ist die mit einer entsprechenden Schätzung verbundene Messunsicherheit derzeit so hoch, dass daraus abgeleitete quantitative Angaben kein sachgerechtes und belastbares Bild vermitteln würden.

Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells:

Die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells von hollu wird auf Basis eines strukturierten Strategie- und Steuerungsprozesses laufend beurteilt. Grundlage dafür sind insbesondere die Strategielandkarte, die DWA sowie die daraus abgeleiteten strategischen Unternehmensziele, Divisions- und Abteilungsziele.

Die Strategie von hollu wurde unter Einbeziehung von Marktentwicklungen, Kund*innen-Feedback, Mitarbeiter*innen- und Führungskräfte-Feedback, der Entwicklung des Unternehmens sowie der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet. Die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen und wesentlichen IROs fließen damit direkt in die strategische Ausrichtung und in die Jahresplanung ein.

Die Widerstandsfähigkeit der Strategie zeigt sich darin, dass hollu seine wesentlichen Risiken nicht isoliert betrachtet, sondern direkt in konkrete Zielsysteme und Steuerungsmechanismen übersetzt.

Die Strategielandkarte definiert dafür klare Ziele bis 2030 und überführt diese in die hollu Balanced Scorecard sowie in die Divisions- und Abteilungsziel Balanced Scorecards. Dadurch werden strategische Prioritäten, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen in allen Bereichen verankert und in die operative Jahresplanung überführt.

Ein zentrales Element der laufenden Beurteilung der Widerstandsfähigkeit ist die jährliche Strategieklausur von hollu. Das BL-Gremium setzt sich jeden September zusammen, bespricht die Megatrends und identifiziert die wichtigsten drei für das Unternehmen.

Auf dieser Basis werden dann Einflüsse, Faktoren und Stellhebel besprochen, welche das Unternehmen im nächsten Jahr beschäftigen. Anschließend werden alle Unternehmensziele der 5-Jahres-Strategie besprochen, auf ihren Fortschritt geprüft und eventuell Handlungsbedarf identifiziert.

Am Ende der einwöchigen Strategieklausur gibt es ein Urteil des BL-Gremiums, ob die Strategie nach wie vor gültig für das Unternehmen ist oder ob Eingriffe erforderlich sind. Alle fünf Jahre startet ein neuer Strategiezyklus.

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der zu berichtenden wesentlichen Informationen

Gemäß den ESRS sind Unternehmen dazu verpflichtet, Informationen zu jenen Nachhaltigkeitsaspekten offenzulegen, die als wesentlich gelten. Zu den Aspekten zählen all jene Effekte, die aus der eigenen Geschäftstätigkeit entstehen oder entlang der gesamten Wertschöpfungskette auftreten können. Dies umfasst sowohl vor- als auch nachgelagerte Bereiche und schließt auch Aspekte ein, die aus unseren Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen resultieren.

Die Effekte gelten als wesentlich, wenn sie sich auf Nachhaltigkeitsthemen beziehen, die für hollu und/oder seine Stakeholder von Bedeutung sind.

Ein Nachhaltigkeitsaspekt kann aus zwei Perspektiven als wesentlich eingestuft werden: Aus der Wirkungsperspektive sowie aus der finanziellen Perspektive. Dabei ist es auch möglich, dass beide Perspektiven gleichzeitig wesentlich sind (ESRS 1 § 43).

Die Wesentlichkeitsanalyse von hollu wurde auf Basis der *Code Gaia Methode* zur DWA erstellt. Als Basis für die IROs wurde die Liste aus den veröffentlichten ESRS verwendet. Für eine detaillierte Beschreibung der Bewertungsskalen der IROs wird auf ESRS 2 IRO-1 35b verwiesen.

Um die Stakeholder im Prozess der Wesentlichkeitsanalyse mit einzubeziehen, wurden interne Vertretungen der Stakeholder von hollu interviewt und ihre Ansichten sowie Interessen in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen. Folgende Vertreter*innen wurden in einem persönlichen Gespräch über ihre Interessen und die Interessen der Stakeholder, befragt:

- In Vertretung für die Kund*innen und Endnutzende von hollu: Markus Wendlinger, Geschäftsleitung Vertrieb und Service
- In Vertretung für die Lieferant*innen von hollu: Giuseppe Forcinitti, Abteilungsleiter Strategischer Einkauf
- In Vertretung für die Mitarbeitenden von hollu: Madlin Borth, Abteilungsleiterin Personal und Christian Schäfer, Betriebsrat der Arbeiter*innen
- In Vertretung für lokale Gemeinschaften und die Region: Simon Meinschad, Geschäftsführer und Obmann des Wirtschaftsförderungsvereins *Salzstraße Zirl und Inzing* (sal.z.i.)
- hollu Eigentümer: Werner Holluschek

Folgende Stakeholder wurden als stille Interessensgruppen im Prozess der DWA berücksichtigt, jedoch nicht aktiv eingebunden:

- Natur und Umwelt
- Kreditinstitute und Versicherungen
- Regierungs- und Aufsichtsbehörden
- Vereine und Sozialpartner*innen
- Wissenschaftler*innen

Die Ergebnisse der DWA wurden anschließend im BL-Gremium, das gemeinsam mit der Geschäftsführung die Firma hollu leitet, diskutiert. Dieses Gremium verantwortet unter anderem die Budgetplanung. Mitglieder sind alle Bereichsleiter*innen sowie die Abteilungsleiter*innen der Stabstellen *Systemmanagement*, *Organisationsentwicklung*, *Controlling* und *Personal*.

Um weiterhin eine Vorreiterrolle als nachhaltiges und transparentes Unternehmen einzunehmen, wurde jedoch beschlossen, zusätzliche Kapitel freiwillig in den Berichtsumfang aufzunehmen. Dazu gehören E4-3 (Maßnahmen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen), S2-1 (Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette), sowie S4-1 (Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher*innen und Endnutzenden).

Verfahren zur Bewertung von Auswirkungen:

Die Wesentlichkeitsanalyse von hollu wurde auf Basis der Code Gaia Methode zur DWA entwickelt. Im Mittelpunkt stand dabei ein ganzheitlicher Blick auf unser Unternehmen und unsere Wirkung auf Umwelt, Mensch und Wirtschaft. Durch die Kombination eines *Top-down*- und eines *Bottom-up-Ansatzes* entstand ein ausgewogenes Bild.

Im *Top-down-Ansatz* wurden zunächst die Themenfelder der ESRS analysiert. Diese geben vor, welche Nachhaltigkeitsthemen relevant sein können und leiten so über, welche IROs zu prüfen sind.

Parallel dazu wurde im *Bottom-up-Ansatz* bewusst der Blick aus dem Unternehmen heraus gewählt. Hier flossen unsere unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsaspekte ein, also Themen, die bei hollu im täglichen Tun, in unseren Produkten und Services, entlang unserer Wertschöpfungsketten und in unseren Beziehungen zu Kund*innen, Partner*innen und Mitarbeitenden tatsächlich spürbar sind. Die IROs wurden entsprechend den in den ESRS definierten Themenblöcken zugeordnet. Für die Bewertung der jeweiligen IROs kamen folgende Skalen und

Entscheidungsfragen zum Einsatz:

Impacts (Auswirkungen):

Positiv oder negativ:

- Bei der Bewertung der einzelnen Auswirkungen wurde zunächst unterschieden, ob sie für hollu oder unsere Stakeholder einen positiven oder negativen Beitrag leisten. Trägt ein Thema dazu bei, die Nachhaltigkeitsziele voranzubringen, wird es als positive Auswirkung eingeordnet. Wirkt es ihnen entgegen oder erschwert es deren Erreichung, wird dies als negative Auswirkung bewertet.

Tatsächlich oder potenziell:

- Als tatsächliche Auswirkung gelten jene Effekte, die im Berichtszeitraum nachweislich eingetreten sind oder als logisch sichere Folge bereits gesetzter Maßnahmen betrachtet werden können. Sie basieren also auf beobachtbaren Ergebnissen oder eindeutig nachvollziehbaren Wirkungsketten.
- Alle Auswirkungen, die diesen Kriterien nicht entsprechen, werden als potenziell eingestuft. Sie sind möglich, aber im aktuellen Zeitraum noch nicht eingetreten oder ihr Eintritt hängt von zukünftigen Entscheidungen, Entwicklungen oder äußeren Faktoren ab.

Ausmaß der Auswirkung:

Die Auswirkung beschreibt, wie wertvoll das betroffene Schutzgut ist. Je wertvoller ein Schutzgut für die Gesellschaft ist, desto schwerwiegender wird die Auswirkung bewertet. Dabei wird in drei Kriterien unterteilt:

- Die betroffene Umwelt ist **supranational wertgeschätzt**: Dies bedeutet, die betroffene Umwelt oder das betroffene Gut hat globalen Wert oder unterliegt multinationalen Vereinbarungen, die internationales Handeln zu seinem Schutz voraussetzen. Alle Auswirkungen, die zu Menschenrechtsverletzungen führen, werden automatisch als supranational wertgeschätzt bewertet.
- Die betroffene Umwelt ist **national wertgeschätzt**: Dabei steht die betroffene Umwelt oder das betroffene Gut unter einem landesweit geltenden formellen Schutz oder besitzt innerhalb bestimmter Grenzen eine besondere Bedeutung für eine ethnische oder kulturelle Gemeinschaft.
- Die betroffene Umwelt ist **regional wertgeschätzt**: Diese Ebene umfasst Schutzgüter, die vor allem in ihrem unmittelbaren Umfeld geschätzt und geschützt werden.

Umfang der Auswirkung:

Der Umfang einer Auswirkung beschreibt, wie stark eine Veränderung die betroffene Umwelt in Relation zu ihrem natürlichen Maßstab beeinflusst. Er zeigt, wie weitreichend eine Wirkung ist oder sein kann. Der Umfang wird in drei Kategorien eingeteilt: **vollständig**, **teilweise** oder **de minimis**, aber **kumulativ**.

Zeithorizonte:

Der Zeithorizont der Unabänderlichkeit einer Auswirkung wird ausschließlich bei negativen Auswirkungen bewertet. Er zeigt auf, wie lange die Umwelt benötigt, um sich trotz möglicher Maßnahmen wieder zu regenerieren und in ihren ursprünglichen Zustand zurückzukehren. Als Kriterien dienen folgende drei Zeithorizonte:

- **kurzfristig** unter einem Jahr
- **mittelfristig** ein bis fünf Jahre
- **langfristig** über fünf Jahre

Anschließend wird der Schweregrad der Auswirkung bestimmt. Im Rahmen der Code Gaia Methodik gilt dabei folgendes:

SCHWEREGRADTEST FÜR NEGATIVE AUSWIRKUNGEN											
Weniger als 1 Jahr (kurzfristige) Unabänderlichkeit				1–5 Jahre (mittelfristige) Unabänderlichkeit				Mehr als 5 Jahre (langfristige) Unabänderlichkeit			
	Umfang				Umfang				Umfang		
	De-minimis. Kumulative Veränderung (in Kombination mit anderen Aktivitäten)	Teilweise Veränderung / Verlust der betroffenen Umgebung	Vollständige Veränderung / Verlust der betroffenen Umgebung		De-minimis. Kumulative Veränderung (in Kombination mit anderen Aktivitäten)	Teilweise Veränderung / Verlust der betroffenen Umgebung	Vollständige Veränderung / Verlust der betroffenen Umgebung		De-minimis. Kumulative Veränderung (in Kombination mit anderen Aktivitäten)	Teilweise Veränderung / Verlust der betroffenen Umgebung	Vollständige Veränderung / Verlust der betroffenen Umgebung
Regional/Lokal (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	NICHT SCHWERWIEGEND	NICHT SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	Regional/Lokal (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	NICHT SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	Regional/Lokal (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND
National (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	NICHT SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	National (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	National (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND
Überregional (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	Überregional (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	Überregional (Schutzgut/Wert der betroffenen Sache)	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND	SCHWERWIEGEND

Abschließend wird anhand der Grafik bestimmt, ob es sich um eine wesentliche oder um eine nicht-wesentliche Auswirkung handelt:

WESENTLICHKEITSSCHWELLE FÜR NEGATIVE AUSWIRKUNGEN										
TATSÄCHLICHE NEGATIVE AUSWIRKUNGEN			POTENZIELLE NEGATIVE AUSWIRKUNGEN (OHNE MENSCHENRECHTSBEZUG)			POTENZIELLE NEGATIVE AUSWIRKUNGEN (MIT MENSCHENRECHTSBEZUG)				
SCHWEREGRAD	Nicht schwerwiegend	NICHT WESENTLICH	SCHWEREGRAD	EINTRITTSWAHRSCHEINLICHKEIT		SCHWEREGRAD	EINTRITTSWAHRSCHEINLICHKEIT			
				Weniger wahrscheinlich	Wahrscheinlicher als nicht		Weniger wahrscheinlich	Wahrscheinlicher als nicht		
	Schwerwiegend	WESENTLICH		Nicht schwerwiegend	NICHT WESENTLICH		NICHT WESENTLICH	Nicht schwerwiegend	NICHT WESENTLICH	NICHT WESENTLICH
				Schwerwiegend	NICHT WESENTLICH		WESENTLICH	Schwerwiegend	WESENTLICH	WESENTLICH

WESENTLICHKEITSSCHWELLE FÜR POSITIVE AUSWIRKUNGEN														
POSITIVE UND TATSÄCHLICHE AUSWIRKUNGEN					POSITIVE UND POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN (WENIGER WAHRSCHEINLICH)					POSITIVE UND POTENZIELLE AUSWIRKUNGEN (WAHRSCHEINLICHER ALS NICHT)				
		UMFANG (REICHWEITE)					UMFANG (REICHWEITE)					UMFANG (REICHWEITE)		
		Minimale, aber nachweisbare Veränderung der Natur	Teilweise Veränderung der Natur	Totale Veränderung der Natur			Minimale, aber nachweisbare Veränderung der Natur	Teilweise Veränderung der Natur	Totale Veränderung der Natur			Minimale, aber nachweisbare Veränderung der Natur	Teilweise Veränderung der Natur	Totale Veränderung der Natur
SKALA	Lokal bzw. regional bedeutende Umwelt	NICHT WESENTLICH	NICHT WESENTLICH	WESENTLICH	SKALA	NICHT WESENTLICH	NICHT WESENTLICH	NICHT WESENTLICH	SKALA	NICHT WESENTLICH	NICHT WESENTLICH	WESENTLICH		
	National bzw. international bedeutende Umwelt	NICHT WESENTLICH	WESENTLICH	WESENTLICH		NICHT WESENTLICH	NICHT WESENTLICH	WESENTLICH		NICHT WESENTLICH	WESENTLICH	WESENTLICH		
	Überregional bzw. global bedeutende Umwelt	WESENTLICH	WESENTLICH	WESENTLICH		NICHT WESENTLICH	WESENTLICH	WESENTLICH		WESENTLICH	WESENTLICH	WESENTLICH	WESENTLICH	

Risks (Risiken) und Opportunities (Chancen):

Risiken und Chancen (RO) werden in der Code Gaia Methodologie auf die gleiche Weise bewertet. Folgende Kriterien sind entscheidend für die Wesentlichkeitsanalyse:

Größenordnung:

Die Größenordnung wird in Form eines finanziellen Betrags angegeben. Um eine vergleichbare Einschätzung zur voraussichtlichen Größenordnung finanzieller Folgen geben zu können, hat sich holu auf eine Bewertungsskala von 0 bis 5 geeinigt. Die Skala und die Einstufung der einzelnen ROs erfolgte gemeinsam mit der Geschäftsleitung für Finanzen und Infrastruktur.

Folgende Skala wurde gewählt:

- 0: keine finanzielle Auswirkung
- 1: minimale finanzielle Auswirkung unter € 10.000
- 2: spürbare finanzielle Auswirkung von ca. 0,1 % des Jahresumsatzes bzw. unter € 100.000
- 3: Beeinflussung der Geschäftstätigkeit durch eine Auswirkung von ca. 1 % des Jahresumsatzes bzw. zwischen € 100.000 und € 1.000.000
- 4: Hohe finanzielle Einbußen durch eine finanzielle Auswirkung von ca. 5 % des Jahresumsatzes bzw. zwischen 1.000.000 und € 4.000.000
- 5: Gefährdung des Betriebs durch eine finanzielle Auswirkung von über 5 % des Jahresumsatzes bzw. über € 4.000.000

Schwellenwert:

Für hollu wurden alle Risiken, die auf der Skala mit 4 oder 5 bewertet wurden, als finanzielle Auswirkungen definiert, die über dem festgelegten Schwellenwert liegen. Das bedeutet, dass ROs, die Auswirkungen ab € 1.000.000 mit sich bringen, als über dem Schwellenwert eingestuft werden.

Dauer:

Die Zeithorizonte, die in ESRS 1 Abschnitt 6.4 angegeben sind, werden als relevante Zeithorizonte für die Dauer der finanziellen ROs betrachtet.

Die spezifischen Zeithorizonte sind:

- mehr als 5 Jahre (langfristig)
- 1 bis 5 Jahre (mittelfristig)
- weniger als 1 Jahr (kurzfristig)

Wahrscheinlichkeit:

In der Code Gaia Methodologie wird die Eintrittswahrscheinlichkeit von ROs in einem binären System dargestellt. Dabei wird unterschieden, ob ein Ereignis eher wahrscheinlich ist, also mit einer Eintrittswahrscheinlichkeit zwischen 50 und 100 % eintritt, oder ob es als eher unwahrscheinlich gilt und damit im Bereich von 0 bis unter 50 % liegt.

Die Kombination aus dem finanziellen Betrag im Verhältnis zum Schwellenwert und der Dauer der Risiken und Chancen ergibt eine Gesamtbewertung des Ausmaßes des Effekts.

Dies wird in drei Kategorien ausgedrückt: geringes Ausmaß, mittleres Ausmaß und hohes Ausmaß.

Folgende Grafik verdeutlicht die Berechnung des Ausmaßes:

		Wesentlichkeit		
		Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
Ausmaß	Unterhalb der Wesentlichkeitsgrenze	GERING	GERING	GERING
	Oberhalb der Wesentlichkeitsgrenze	MITTEL	MITTEL	HOCH

Nach der Gesamtbewertung des Ausmaßes werden die folgenden Schwellenwerte angewandt, um die Wesentlichkeit von ROs zu bestimmen. Risiken oder Chancen gelten als wesentlich, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

Wesentlichkeitsschwelle für Risiken und Chancen				
		Ausmaß (Schweregrad)		
		Gering	Mittel	Hoch
Eintrittswahrscheinlichkeit	Weniger wahrscheinlich	NICHT WESENTLICH	NICHT WESENTLICH	WESENTLICH
	Wahrscheinlicher als nicht	NICHT WESENTLICH	WESENTLICH	WESENTLICH

- Wenn die Wahrscheinlichkeit weniger als 50 % beträgt, ist das RO nur dann wesentlich, wenn das Ausmaß hoch ist.
- Wenn die Wahrscheinlichkeit mindestens 50 % beträgt, dann ist das RO wesentlich, wenn das Ausmaß entweder mittel oder hoch ist.

Weitere Details zum Verfahren:

hollu ist bereits seit 1997 nach ISO 14001 zertifiziert und erfüllt seit 2016 auch die Anforderungen der EMAS-Verordnung. Seit diesen Zeitpunkten betreibt hollu ein umfassendes Umweltmanagementsystem, dem ein *Nachhaltigkeits-Due-Diligence-Prozess* zugrunde liegt.

Im Rahmen dieses Prozesses prüft das Unternehmen systematisch, wie unsere Geschäftsaktivitäten Menschenrechte und Umwelt beeinflussen, sowohl im eigenen Betrieb als auch entlang der gesamten Lieferkette. Auf diesem etablierten Prozess wurde auch die DWA aufgebaut.

Wesentliche Veränderungen zum vorangegangenen Berichtszeitraum:

hollu erstellt für das Berichtsjahr 2025/26 erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht gemäß der *CSRD*. Im Zuge dessen wurde auch zum ersten Mal eine DWA durchgeführt. Bereits seit 2015 veröffentlicht hollu eine jährliche Umwelterklärung im Rahmen der EMAS-Verordnung. Dafür werden die wesentlichen Umweltwirkungen von hollu systematisch analysiert.

Der zugrunde liegende Prozess weist Parallelen zur CSRD-Berichterstattung und der DWA auf. Im Fokus stehen dabei die potenziellen Umweltauswirkungen von hollu in den Bereichen Luft, Wasser, Abfall, Energie und Ressourcen sowie Material. Diese

werden den jeweiligen Handlungsfeldern wie Dienstleistungen, Flüssig- oder Pulverprodukten zugeordnet und anschließend beschrieben und bewertet. Die detaillierten Ausführungen sind in den jährlich veröffentlichten Umwelterklärungen auf hollu.com/verantwortung einsehbar.

Ab dem Berichtsjahr 2026/27 wird hollu transparent über mögliche Abweichungen zwischen den erstellten Berichten nach CSRD und den ESRS berichten, da ab diesem Zeitpunkt ein konkreter Vergleich mit einem veröffentlichten Bericht möglich ist.

IRO-2 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind

Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen:

Das Ergebnis der DWA bei hollu zeigt deutlich, welche Themen für das Unternehmen und seine Stakeholder in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entscheidend sind. Insgesamt wurden 19 IROs als wesentlich eingestuft, während 37 IROs als nicht wesentlich gelten. Die detaillierte Prozessbeschreibung der DWA findet sich im Kapitel ESRS 2 IRO-1. In ESRS 2 SBM-3 werden die wesentlichen IROs beschrieben und dargestellt, wie diese unsere Strategie sowie unser Geschäftsmodell prägen. Aus der DWA wurden die folgenden Kapitel als wesentlich identifiziert und sind daher vollständig zu berichten:

- E1 Klimawandel
- E2 Umweltverschmutzung
- E3 Wasser
- E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
- G1 Unternehmensführung

In diesen Bereichen bildet hollu sämtliche im ESRS beschriebenen qualitativen und quantitativen Datenpunkte ab. Damit tragen wir dem Anspruch Rechnung, unsere wesentlichen Themen transparent, vollständig und nachvollziehbar darzustellen.

Um ein ganzheitliches und authentisches Bild von hollu zu vermitteln, haben wir uns bewusst dafür entschieden, Datenpunkte auch in einzelnen Kapiteln darzustellen, die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich eingestuft wurden. Dazu zählen die Kapitel E4 *Biologische Vielfalt und Ökosysteme*, S2 *Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette* sowie S4 *Verbraucher*innen und Endnutzende*. In diesen Bereichen möchte hollu dennoch Transparenz schaffen, weil sie Teil unserer Verantwortung sind und unser Verständnis von nachhaltigem Wirtschaften widerspiegeln.

Gleichzeitig konzentrieren wir uns auf jene Datenpunkte, die für hollu belangreich sind. Das bedeutet, dass wir nicht alle im ESRS 2.0 beschriebenen Anforderungen

abbilden, sondern gezielt zu den für uns bedeutendsten Informationen berichten. So stellen wir sicher, dass unser Nachhaltigkeitsbericht sowohl umfassend als auch fokussiert bleibt und den Lesenden ein ehrliches Bild vermittelt.

Themenname und wesentliche IROs	Positive Auswirkungen	negative Auswirkungen	Risiken	Chancen
E1 Klimawandel				
Temperaturschwankungen und höhere Durchschnittstemperaturen			X	
Veränderte Präferenzen und Marktanforderungen				X
Verbessertes Managementsystem durch ISO und EMAS				X
Verbrauch von fossiler Energie		X		
E2 Umweltverschmutzung				
An- und Abbau benötigter Rohstoffe		X		
Luftverschmutzung		X		
Verwendung von besorgniserregenden Stoffen		X		
E3 Wasser- und Meeresressourcen				
Verdünnung der hollu Eigenerzeugnisse durch Kund*innen	X			
Wasserknappheit			X	
Preisanstieg durch Wasserknappheit		X		
Abwasserproduktion		X		
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft				
hollu liefert Lebensdauer	X			
Bezug und Verbrauch von erneuerbaren Rohstoffen und Energien	X			
Wiederaufbereitung der Gebinde	X			
Verbrauchsprodukte, die bei Kund*innen entsorgt werden		X		
Verbot oder nicht Verfügbarkeit von benötigten Ressourcen			X	

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens				
Fachkräftemangel			x	
Arbeitnehmerfreundlicher Arbeitgeber	x			
G1 Unternehmensführung				
Starke Führungskultur	x			
Wertegeleitete Unternehmenskultur	x			

Tabelle 6 Auflistung der wesentlichen IROs

Wesentlichkeit von ESRS E1 Klimawandel:

Der Klimawandel wurde als wesentlich eingestuft.

Änderungen im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum:

Siehe die Beschreibung unter ESRS 2 IRO-1 35d. Ab dem Berichtsjahr 2026/27 wird hollu transparent über mögliche Abweichungen zwischen den DWAs berichten, da ab diesem Zeitpunkt ein konkreter Vergleich mit vergangenen DWA möglich ist.

GDR-P – Allgemeine Angabepflicht für Richtlinien

Menschenrechtsrichtlinie:

hollu respektiert die internationalen Menschenrechte und hält sich an alle Vorgaben in diesem Bereich. Dies zeigt sich durch unsere Mitgliedschaft im *UN Global Compact* und durch die Verankerung der SDGs als Rahmenwerk unseres Handelns. Für alle weiteren Konzepte, die Menschenrechte im Unternehmen und in der Wertschöpfungskette abdecken siehe auch S1, S2 und G1-1.

2. Umweltinformationen

ESRS E1 Klimaschutz

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts verfügt hollu über keinen Klimaübergangsplan.

E1-2 – Identifizierung klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse

Klimabezogenes Risiko	Physisches oder Übergangsrisiko
Größere Temperaturschwankungen und höhere Durchschnittstemperaturen	Physisches Risiko
Veränderte Kund*innenpräferenzen und Marktanforderungen	Übergangsrisiko
Wasserknappheit	Physisches Risiko
Preissteigerung durch Wasserknappheit	Physisches Risiko

Tabelle 7 Klimabezogene physische und Übergangsrisiken

Die klimabezogenen physischen und Übergangsrisiken wurden im Zuge der Erstellung der DWA erhoben. Dieser Prozess sowie die Einbindung der relevanten Stakeholdergruppen sind ausführlich in Kapitel ESRS 2 IRO 1 und IRO 2 beschrieben. Für die Einordnung der identifizierten Risiken wurde ein klar strukturiertes Kriterienmodell angewendet.

Ein klimabezogenes Risiko wurde als physisch bewertet, wenn seine Auswirkungen unmittelbar aus den Folgen des Klimawandels entstehen. Entscheidend ist, dass diese Risiken direkt auf die Klimaveränderungen zurückzuführen sind und unsere Standorte, Lieferketten oder Geschäftsprozesse physisch beeinträchtigen können.

Ein Risiko wurde hingegen als klimabezogenes Übergangsrisiko eingestuft, wenn es durch den gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Wandel in Richtung einer CO₂-neutralen Wirtschaft entsteht. Im Mittelpunkt steht hier nicht die physische Auswirkung des Klimawandels selbst, sondern die Risiken, welche durch die Transformation unserer Stakeholder und unseres Umfeldes entstehen.

Methodik zur Bewertung von klimabedingten Gefahren und Übergangsereignissen:

Im Rahmen der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse wurde für jedes identifizierte Risiko bewertet, in welchem Zeitraum hollu erwartet, dass sich dieses Risiko realisieren kann.

Dafür wurden drei Zeithorizonte definiert: *kurzfristig* bedeutet weniger als ein Jahr, *mittelfristig* entspricht einem Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren und *langfristig* umfasst Entwicklungen über fünf Jahre hinaus. Als realisiert wurde ein Risiko dann definiert, wenn es spürbare Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage von hollu hat oder den Cashflow, den Zugang zu Finanzmitteln oder die Kapitalkosten beeinflusst.

Zu den weiteren in die Methodik eingeflossenen Elementen gehören die geografische Lage unserer Standorte, die Sensitivität unserer Geschäftsaktivitäten sowie die Verwundbarkeit kritischer Prozesse und Lieferbeziehungen gegenüber klimabezogenen Risiken. Ergänzend wurde die Fähigkeit unserer Organisation berücksichtigt, auf mögliche Auswirkungen zu reagieren und Anpassungsmaßnahmen wirksam umzusetzen.

E1-3 – Resilienz in Bezug auf den Klimawandel

Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells:

Bei allen Entscheidungen orientiert sich hollu nicht nur an den ökologischen Auswirkungen und am Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen der *Vereinten Nationen*, sondern auch daran, ob eine Maßnahme dazu beiträgt, die Resilienz unseres Unternehmens gegenüber den Folgen des Klimawandels zu stärken.

Im Rahmen der DWA wurde umfassend untersucht, wie sich klimabezogene Risiken kurz, mittel und langfristig auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken können und welche Anpassungsmaßnahmen notwendig sind, um hollu zukunftssicher weiterzuentwickeln.

Besonders deutlich wird dabei die Relevanz zunehmender Extremwetterereignisse, regionaler Wasserknappheit, potenzieller Unterbrechungen von Lieferketten, Veränderungen in der Verfügbarkeit zentraler Rohstoffe sowie steigender regulatorischer Anforderungen. Eine detaillierte Beschreibung des Bewertungsprozesses findet sich in ESRS 2 IRO 1.

Die Erkenntnisse aus dieser Analyse fließen direkt in die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie ein. Ein Beispiel dafür ist die Entwicklung der hollu Strategie 2025 bis 2030. In diesem Prozess haben wir uns bewusst mit sogenannten Megatrends auseinandergesetzt. Einer davon ist der Trend Ökologie, der nicht nur den Umbau der Wirtschaft beschreibt, sondern gleichzeitig die Notwendigkeit aufzeigt, ein Unternehmen zu gestalten, das resilient gegenüber den Folgen des Klimawandels ist.

Bei hollu betrachten wir Megatrends wie Lawinen: Sie sind nicht aufzuhalten und werden unweigerlich auf uns zukommen. Doch sie kündigen sich vorhersehbar genug an, sodass wir unsere Ausrichtung rechtzeitig anpassen und uns auf ihr Eintreffen

vorbereiten können. Das Erkennen dieser Entwicklungen und der daraus resultierenden Folgen unterstützt hollu dabei, mögliche Szenarien frühzeitig zu verstehen und potenzielle Auswirkungen besser abschätzen zu können.

Ausgehend von unserer Leitidee wurden konkrete Ziele abgeleitet, welche die erfolgreiche Bearbeitung dieser Megatrends ermöglichen. Anschließend wurden für alle Abteilungen und Divisionen spezifische Aufgaben und Zeitrahmen definiert. Auf diese Weise setzen wir die Erkenntnisse aus den Resilienzanalysen in konkretes Handeln um. Konkret leitet hollu aus seiner Resilienzanalyse in Bezug auf den Klimawandel folgende Punkte ab: Investitionen in Energieeffizienz, erneuerbare Energien, intelligente Gebäudetechnik sowie unsere IT-Infrastruktur werden kontinuierlich intensiviert.

Gleichzeitig stärken wir unser dreisäuliges Geschäftsmodell, das uns auf der Kund*innenseite unabhängiger von einzelnen Marktsegmenten macht. Die bereits erfolgte strategische Ausrichtung auf starke Partnerschaften mit Lieferant*innen innerhalb des Wirtschaftsstandorts Europa wird weiter ausgebaut, um die Stabilität unserer Wertschöpfungskette zu sichern.

Die zunehmende Bedeutung klimafreundlicher und kreislauffähiger Produkte bestätigt hollu in der Ausrichtung, Innovationen voranzutreiben, welche Ressourcen schonen, Abfall vermeiden und unseren Kund*innen klare nachhaltige Vorteile bieten. Diese lassen wir weiterhin durch anerkannte und hochwertige Nachhaltigkeitssiegel extern prüfen und bestätigen.

Darüber hinaus werden wir unser Angebot an Schulungen und unterstützenden Services weiter ausbauen, um unsere Partner*innen bestmöglich darin zu unterstützen, Hygiene, Nachhaltigkeit und Effizienz miteinander zu verbinden, um so gemeinsam zu glänzen.

Insgesamt führt die Bewertung der Klimaresilienz zu einer klaren strategischen Ausrichtung: hollu richtet sein Handeln konsequent auf eine klimafreundliche Zukunft aus, stärkt die langfristige Robustheit unseres Geschäftsmodells und bleibt gleichzeitig mutig, innovativ und verantwortungsbewusst. Genauere Beschreibungen unserer Ziele sowie den aktuellen Stand der Zielerreichung finden sich in den jeweiligen Kapiteln dieses Berichts.

E1-4 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Folgende Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und Anpassungen an den Klimawandel sind bei hollu etabliert:

hollu Nachhaltigkeitskriterien:

Die hollu Nachhaltigkeitskriterien beschreiben, wie wir unsere Produkte gestalten, dass sie Umwelt, Ressourcen und Klima bestmöglich schützen. Im Zentrum steht die Entwicklung von Produkten, die sparsam mit Energie und Ressourcen umgehen. Wir setzen auf konzentrierte Rezepturen, damit weniger Wasser transportiert werden muss und Transportemissionen sinken. Gleichzeitig fördern wir erneuerbare Rohstoffe und reduzieren erdölbasierte Inhaltsstoffe Schritt für Schritt. Stoffe, die Umwelt oder Gesundheit belasten, werden konsequent ausgeschlossen oder ersetzt.

Auch bei Verpackungen verfolgen wir ein klares Ziel: weniger Material, mehr Kreislauf. Gebinde sollen langlebig, recycelbar und möglichst aus Rezyklaten bestehen. Rücknahmesysteme, die interne Aufbereitung von Kanistern und die Rückführung in den Materialkreislauf stärken unsere Kreislaufwirtschaft und reduzieren Abfälle. Kunststoff wird nur dann eingesetzt, wenn es unvermeidbar ist und wenn dann bevorzugt als Recyclingkunststoff.

Unter dem Punkt *Rohstoffe* ist in den hollu Nachhaltigkeitskriterien beschrieben, wie wir mit problematischen Rohstoffen, die für Menschen und Umwelt gefährlich oder schädlich sind, umgehen. hollu arbeitet mit drei Listen, in die Rohstoffe eingestuft und systematisch eingeordnet werden: der *Blocklist*, der *Allowlist* und der *Watchlist*. Auf der Blocklist stehen alle Stoffe, die unerwünscht sind oder als gefährlich beziehungsweise schädlich für Mensch und Umwelt gelten. Auf diese Rohstoffe wird, soweit möglich und unter Berücksichtigung branchenspezifischer Standards, verzichtet. Auch das bestehende Sortiment wird entsprechend überprüft. Nicht konforme Rohstoffe sollen bis 2030 so weit wie möglich ersetzt oder aus dem Sortiment genommen werden. Auf der Watchlist befinden sich Stoffe, deren Einstufung derzeit noch unsicher ist oder sich künftig verändern kann. hollu verfolgt hier einen vorsorgenden Ansatz und arbeitet daran, diese Stoffe proaktiv aus den Rezepturen zu entfernen. In der Allowlist sind Stoffe enthalten, deren Einsatz hollu künftig verstärkt fördern möchte.

Strategielandkarte:

Unsere Strategielandkarte zeigt den Weg, den wir bei hollu bis 2030 gemeinsam gehen wollen. Sie bietet der gesamten Organisation Orientierung und macht sichtbar, worauf wir hinarbeiten und welche Schwerpunkte wir im Vergleich zu früher bewusst neu setzen. Die Landkarte bündelt fünf wesentliche Elemente, die unseren Kurs prägen und unser tägliches Handeln leiten.

- Erstens beschreibt sie unsere Prioritäten. Sie machen deutlich, was für uns als Unternehmen wirklich zählt und wo wir unsere Energie einsetzen, um Wirkung zu erzielen.
- Zweitens formuliert sie eine Leitidee, die uns in all unseren Tätigkeiten inspiriert. Sie schafft Klarheit und verbindet unsere Kolleg*innen über Abteilungen hinweg.
- Drittens benennt sie die Werte, die unserer Zusammenarbeit Sinn geben und prägen, wie wir uns im Umgang mit all unseren Stakeholdern verhalten. Diese Werte sind die Grundlage unserer Kultur und prägen, wie wir Entscheidungen treffen.
- Viertens beschreibt die Strategielandkarte unser Geschäft. Dabei geht es darum, wie wir unseren Erfolgskurs fortsetzen, welche künftigen Geschäftsfelder wir erschließen und worauf wir unseren Fokus legen, um unser Leistungsversprechen verlässlich zu erfüllen.
- Und fünftens definiert sie unsere Ziele bis 2030. Sie zeigen, wohin wir wollen, und schaffen Verbindlichkeit für unsere nächsten Schritte um gemeinsam zu Glänzen.

Leitlinie zur nachhaltigen Arbeitsweise innerhalb der Abteilung Forschung und Entwicklung (F&E):

Die Leitlinie zeigt, wie hollu Forschung und Entwicklung verantwortungsvoll gestaltet. Jede neue Rezeptur und jede Überarbeitung soll hollu einen Schritt in Richtung nachhaltiger Reinigungssysteme bringen.

Ein zentrales Ziel ist es, klimarelevante Stoffe zu reduzieren. Dazu gehört die kontinuierliche Senkung der Gehalte *Volatile Organic Compounds* (VOC) in allen Produkten, indem umweltbelastende Komponenten durch schonendere Alternativen ersetzt oder ganz vermieden werden. Gleichzeitig werden Parfümöle, die als umweltgefährdend gelten, nach Möglichkeit durch umweltfreundlichere Varianten ausgetauscht.

Die Leitlinie stärkt die Nutzung nachwachsender und zertifizierter Rohstoffe. Bei jeder Neuentwicklung sollen mindestens 20 % der eingesetzten Tenside aus erneuerbaren Ressourcen stamme. Idealerweise zertifiziert nach *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) oder strengeren Standards.

Auch Transportwege werden berücksichtigt, um Emissionen zu senken und klimafreundliche Beschaffung zu fördern. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Entwicklung ressourcenschonender Produktkonzepte. Konzentrate und pulverbasierte Lösungen reduzieren den Wassertransport, sparen Verpackungsmaterial und senken

Transportemissionen. Moderne Dosieranlagen ermöglichen dabei eine präzise, sichere und nachhaltige Anwendung bei Kund*innen.

Die F&E setzt außerdem darauf, weitere Rezepturen schrittweise mit *EU Ecolabel* Vorgaben in Einklang zu bringen. Das kritische Verdünnungsvolumen wird zunehmend als Kennzahl genutzt, um die Umweltverträglichkeit von Tensiden zu bewerten und Produkte gezielt weiterzuentwickeln.

hollu Betriebsordnung:

Die Betriebsordnung von hollu schafft einen klaren Rahmen dafür, wie wir bei hollu miteinander arbeiten, Verantwortung übernehmen und unseren gemeinsamen Alltag gestalten. Sie gilt für alle Mitarbeitenden und eine Unterweisung ist Teil des Starts bei hollu.

Die Betriebsordnung verankert einen achtsamen Umgang mit Energie, Wasser und Ressourcen im täglichen Arbeiten. Sie zeigt, wie jede*r Mitarbeitende nachhaltig handelt und wie wir unser Betriebsgelände so gestalten, dass wir mit den Folgen des Klimawandels gut umgehen können.

Ein zentraler Fokus liegt auf Energieeffizienz. Licht, Geräte und Heizung sollen nur dort laufen, wo sie wirklich gebraucht werden. Nachhaltige Mobilität wird durch klar geregelte Fahrzeugnutzung, E-Ladestationen und bewusstes Reiseverhalten unterstützt. Gleichzeitig fördert die sorgfältige Mülltrennung das Schließen von Kreisläufen und reduziert Abfall. Der sorgfältige Umgang mit Arbeitsmitteln, Geräten und Infrastruktur verlängert deren Lebensdauer und vermeidet unnötigen Ressourcenverbrauch.

Der Naturerholungspark am Gelände stärkt zusätzlich unser Mikroklima, bietet Schattenräume und unterstützt die lokale Biodiversität.

Lieferant*innencodex und Richtlinie zur Lieferant*innenauswahl:

Unser Lieferant*innencodex zeigt, wie hollu gemeinsam mit unseren Partner*innen Verantwortung übernimmt. Ein zentraler Bestandteil ist der aktive Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

Lieferant*innen müssen geltende Umweltvorschriften erfüllen, Ressourcen effizient einsetzen und Technologien wählen, die Energie sparen und Emissionen reduzieren. hollu bevorzugt Partner*innen, die über Umweltmanagementsysteme wie ISO 14001 oder EMAS verfügen und ihre Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit transparent veröffentlichen. Rohstoffe und Materialien sollen keine besorgniserregenden Stoffe enthalten und den Vorgaben von *Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals* (REACH) und *Restriction of Hazardous Substances* (RoHS) entsprechen. Lieferant*innen, die nach dem Substitutionsprinzip arbeiten und uns aktiv auf ökologischere Alternativen hinweisen, werden bevorzugt.

Der Kodex fordert außerdem nachhaltige und nachvollziehbare Lieferketten. Lieferant*innen müssen Herkunftsorte offenlegen und sicherstellen, dass ökologische und soziale Standards auch bei ihren Vorlieferant*innen eingehalten werden. Auf diese Weise entsteht Transparenz entlang der gesamten Wertschöpfungskette und hollu kann klimarelevante Risiken früh erkennen und verantwortungsvoll handeln.

Anweisung für Dienstreisen:

Die Dienstreiseanweisung von hollu macht deutlich, dass Mobilität ein wichtiger Hebel für den Klimaschutz ist. Daher wird jede Reise sorgfältig geprüft und bewusst gestaltet. Dienstreisen müssen genehmigt werden, damit unnötige Wege vermieden und Ressourcen geschont werden. Wo immer möglich sollen Firmenfahrzeuge genutzt werden, um Fahrten zu bündeln und die Auslastung unseres Fuhrparks effizient zu gestalten. Gleichzeitig unterstützt hollu klimafreundliche Alternativen: Zugreisen werden bevorzugt, Flugreisen sind grundsätzlich verboten. In Ausnahmefällen benötigen sie eine gesonderte Freigabe durch die Geschäftsführung. Auch bei Hotelübernachtungen zeigt sich unser Anspruch an einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.

KFZ-Richtlinie:

Die KFZ-Richtlinie zeigt, wie wir Mobilität bewusst gestalten und unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten. Ein wesentlicher Schritt ist der klare Fokus auf Elektromobilität. Seit 2022 werden ausschließlich Elektrofahrzeuge neu bestellt. Die Richtlinie fördert außerdem ressourcenschonende Nutzung. Fahrzeuge werden lange gefahren, erst bei hohen Kilometerständen oder technischen Erfordernissen getauscht.

E1-5 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimaschutz und Klimaanpassung

Die folgenden Maßnahmen wurden als priorisierte Maßnahmen von hollu im Zusammenhang mit dem Klimaschutz identifiziert:

Neubau der Produktion:

Mit dem Neubau der gesamten Produktion als Herzstück unserer *Supply Chain 4.0* zeigt hollu, dass eine CO₂-neutrale Produktion auf höchstem technischem Niveau möglich ist. Mit der Eröffnung im Jahr 2025 haben wir ein Generationenprojekt realisiert, das unsere Werte sichtbar macht und uns als Unternehmen kraftvoll in die Zukunft trägt. Im Rahmen dieses umfassenden Projekts wurden die zentralen Dekarbonisierungshebel Energie, Materialien sowie Prozesse und Infrastruktur wirksam aktiviert und weiterentwickelt.

Durch den Neubau schafft hollu 12.800 m² zusätzliche Netto-Nutzfläche und damit Raum für eine zukunftsweisende Produktion. In den Gebäuden wurden rund 8.300 Laufmeter Rohrleitungen verlegt und insgesamt 182 Partner*innen waren in dieses Gemeinschaftsprojekt eingebunden.

Um die Produktion klimaneutral zu betreiben, setzen wir auf eine 340-kW-Wasserwärmepumpe und eine 186-kW-Luftwärmepumpe. Beide versorgen die Betonkernaktivierung, die das Gebäude im Sommer kühlt und im Winter wärmt, und unterstützen zudem alle weiteren Produktionsschritte, die Wärme oder Kälte benötigen. Optimalerweise beziehen diese Pumpen ihren Strom aus unserer eigenen Solaranlage mit 781-kWp Leistung. Reicht dies nicht aus, decken wir den Bedarf durch 100 % Ökostrom. Dank der intelligenten Gebäudespeicherung und einem 50 m³ großen Pufferspeicher nutzen wir Energie nicht nur effizienter, sondern auch mehrfach.

Unsere betriebseigene, energieschonende Wasseraufbereitungsanlage bereitet das Brunnenwasser direkt am Standort auf. Nach der Entsalzung und Entkeimung kann es für alle relevanten Produktionsprozesse eingesetzt werden. Das eingebaute Molchleitungssystem ermöglicht eine besonders ressourcenschonende Reinigung: Ein Gummimolch fährt durch die Leitungen und stellt sicher, dass die Chemie vollständig genutzt wird. Dadurch sparen wir Reinigungswasser und reduzieren Verluste auf ein Minimum. Als Treibmedium für den Molch verwenden wir Salzwasser, das als Abfallprodukt aus der Wasseraufbereitungsanlage stammt.

Neu errichtet wurden 28 Edelstahltanks mit je 60 m³ Fassungsvermögen zur Lagerung von Rohstoffen sowie zwei weitere Edelstahltanks für Produktionswasser, ebenfalls mit je 60 m³ Volumen und integrierter Wärmenutzung. Über 820 Sensoren im Prozessleitsystem überwachen jeden Schritt, sorgen für eine sichere Zugabe aller Rohstoffe und steuern die beheizten, isolierten und voll automatisierten Mischbehälter präzise an. Insgesamt stehen fünf Ansatzbehälter zur Verfügung, die

Produktionsmengen zwischen 2.000 und 16.000 Litern ermöglichen. In zwei vollautomatisierten und zwei teilautomatisierten Linien füllen wir unsere Reinigungschemie ab, sauber, sicher und effizient. Die Bandbreite ist groß: Von der 0,5-Liter-Flasche bis zum 1.000-Liter-IBC ist alles möglich. Der automatische Sammelpacker übernimmt anschließend das Aufschichten der Gebinde auf Paletten und bringt sie direkt ins Lager.

Bei all der Technik standen aber immer auch unsere Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Alle händisch auszuführenden Arbeitsschritte wurden so geplant, dass sie in ergonomischer Höhe stattfinden. Hohe Holzdecken und große Fensterflächen schaffen ein modernes, helles Arbeitsumfeld, das Wohlbefinden fördert und Raum für wertvolle Zusammenarbeit gibt.

Umstellung auf elektrische Mobilität:

Die Umrüstung unserer Fahrzeugflotte von fossilen Antrieben auf elektrische Mobilität hat einen wesentlichen Einfluss auf die Dekarbonisierungshebel Energie und Mobilität. Nach einer intensiven Testphase wurde daher entschieden, dass seit 01.10.2022 ausschließlich Elektro-PKW neu angeschafft werden. Im aktuellen Berichtszeitraum befinden sich daher neben 150 Elektro-PKW nur noch 13 Verbrenner-PKW im Unternehmen.

In der Logistik setzt hollu weiterhin Transporter und LKW ein, die noch mit Diesel betrieben werden. Auch hier verfolgen wir das klare Ziel, unsere Flotte Schritt für Schritt auf nachhaltigere Antriebslösungen umzustellen. Deshalb prüfen *Facility Management* und die *Logistik* jährlich, welche technischen Entwicklungen marktreif sind und welche Fahrzeuge durch klimafreundlichere Alternativen ersetzt werden können.

Eliminierung von Blocklist Rohstoffen:

Im Berichtsjahr gibt es zwei positive Nachrichten in Bezug auf unsere Blocklist-Rohstoffe, die unser Engagement für die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Rezepturen unterstreichen.

Einerseits konnte der Blocklist-Rohstoff *183404 Acusol OP 301/ Opacifier 621 FF* eliminiert werden. So kommt beispielsweise unser *hollueco Basiswaschmittel* vollständig ohne diesen Rohstoff aus. Darüber hinaus konnte die Rezeptur des Basiswaschmittels so weit optimiert werden, dass das Produkt nun sowohl mit dem Österreichischen Umweltzeichen als auch mit dem EU Ecolabel zertifiziert ist. Mit der bisherigen Rezeptur war dies noch nicht möglich.

Dekarbonisierungs- hebel	Wichtigste Maßnahmen	Erreichte THG- Emissionsreduktionen	Erwartete THG- Emissionsreduktionen
Energieeffizienz und Verbrauchssenkung	Inbetriebnahme der neuen Flüssigproduktion		noch nicht abschätzbar
Materialeffizienz und Verbrauchssenkung	Molchsystem (reduzierte Spülvorgänge)		noch nicht abschätzbar
Brennstoffwechsel	Abschalten des Heizölkessels in Zirl	23 [t CO ₂ e im März]	274 [t CO ₂ e / Jahr]
Elektrifizierung	Umstellung des Fuhrparks auf e- Antrieb	67 [t CO ₂ e/Jahr]	1.200 [t CO ₂ e/Jahr]
Nutzung erneuerbarer Energien	Erweiterung der PV-Anlage	20 [t CO ₂ e in 6 Monaten]	40 [t CO ₂ e / Jahr]

Tabelle 8 Maßnahmen nach Dekarbonisierungshebel

E1-6 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die Klimaziele von hollu orientieren sich klar an den *Pariser Klimazielen*, welche die globale Erderwärmung auf maximal 1,5 Grad Celsius begrenzen sollen. Um unserem Anspruch als Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit gerecht zu werden, ist in unserer Strategie verankert, bis 2030 in allen Bereichen nach CO₂-Neutralität zu streben. Dies gilt sowohl in Scope 1 und Scope 2 als auch in Scope 3. Damit verpflichtet sich hollu nicht nur zur Reduktion der direkten und indirekten Emissionen, sondern auch jener Emissionen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette entstehen.

Diese Zielsetzung ist ambitioniert. Sie fordert uns heraus und motiviert uns, noch konsequenter auf erneuerbare Energien, effiziente Prozesse, kreislauffähige Materialien und verantwortungsvolle Partnerschaften zu setzen. Die genauen Treibhausgas (THG)-Emissionsreduktionsziele sind in ESRS E1-6 23ab ausgearbeitet.

	Basisjahr	Basisjahrwert	Zieljahr	Zieljahrwert	Abgedeckte Scopes Anteil der jeweiligen Scopes	Prozentsatz, der vom Ziel abgedeckt wird	2025/26
Gesamt- kombiniert	2024/25	32.008 [t CO ₂ e / Jahr]	2030	noch zu definieren	wird ausgearbeitet	wird ausgearbeitet	29.742 [t CO ₂ e / Jahr]
Scope 1	2019/20	2.077 [t CO ₂ e / Jahr]	2030	1.250 [t CO ₂ e / Jahr]	wird ausgearbeitet	wird ausgearbeitet	1.342 [t CO ₂ e / Jahr]
Scope 2	2019/20	43 [t CO ₂ e / Jahr]	2030	5 [t CO ₂ e / Jahr]	wird ausgearbeitet	wird ausgearbeitet	39 [t CO ₂ e / Jahr]
Scope 3	2024/25	30.231 [t CO ₂ e / Jahr]	2030	noch zu definieren	wird ausgearbeitet	wird ausgearbeitet	28.361 [t CO ₂ e / Jahr]

Tabelle 9 THG-Emissionsreduktionsziele

Die ersten Teilbewertungen der Scope 3 Emissionen hat hollu im Geschäftsjahr 2018/19 vorgenommen. Eine umfassende und ganzheitliche Analyse aller relevanten Kategorien konnte jedoch erst im Geschäftsjahr 2024/25 realisiert werden. Daher wurde dieses Geschäftsjahr als Basisjahr der Scope 3 Emissionen definiert, da nur so eine sinnvolle und transparente Vergleichbarkeit gewährleistet ist.

Wissenschaftliche Basis der THG-Emissionsreduktionsziele:

Die Klimaziele von hollu orientieren sich klar an den Pariser Klimazielen. Die Ziele wurden jedoch anhand der Kriterien der *Science Based Targets Initiative* (SBTI) erstellt, sind nicht validiert oder anhand eines sektorspezifischen Dekarbonisierungspaths abgeleitet. Ziel ist es jedoch, bis zum Ende der aktuellen Strategieperiode Klimareduktionsziele, nach wissenschaftlichen Kriterien zu entwickeln und sie nach den Vorgaben der SBTI auszuarbeiten.

E1-7 – Energieverbrauch und Energiemix

	2019/20	2024/25	2025/26
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	9.296	6.826	7.348
Energieverbrauch aus fossilen Quellen (MWh)	8.502	5.597	5.579
Energieverbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	0	0	0
Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen (MWh)	794	1.229	1.769

Tabelle 10 Gesamtenergieverbrauch

	2019/20	2024/25	2025/26
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	0	0	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	7.224	4.513	4.279
Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	1.278	1.084	1.300
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung, sowie aus fossilen Quellen (MWh)	n.z.	n.z.	n.z.

Tabelle 11 Energieverbrauch aus fossilen Quellen

Energieerzeugung	2019/20	2024/25	2025/26
Gesamt (MWh)	0	302	531
aus nicht-erneuerbaren Quellen (MWh)	0	0	0
aus erneuerbaren Quellen (MWh)	0	302	531*

Tabelle 12 Energieerzeugung

*Von den 531 MWh erzeugter Energie wurden 445 MWh im Unternehmen verbraucht und 86 MWh eingespeist.

E1-8 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3

	2019/20	2024/25	2025/26	% Veränderung
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO₂e)	2.077	1.764	1.342	- 24 %
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (EU ETS) (in %)	0	0	0	n.z
Direkte biogene Scope-1-Emissionen (t CO ₂ e)	n.z	n.z	n.z	n.z
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	Nicht erhoben	Nicht erhoben	127	n.z
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO₂e)	43	13	39	200 %
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen (t CO₂e)	-	30.231	28.361	- 6 %
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen (t CO ₂ e)	-	26.244	25.479	- 3 %
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (t CO ₂ e)	-	2.473	350	- 85 %
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb (t CO ₂ e)	-	853	1.175	38 %
5 Abfallaufkommen in Betrieben (t CO ₂ e)	-	494	72	- 85 %
6 Geschäftsreisen (t CO ₂ e)	-	43	941	2.089 %
7 Pendelnde Arbeitnehmer (t CO ₂ e)	-	124	342	176 %
THG-Emissionen insgesamt (t CO₂e)	Nicht erhoben	32.008	29.742	- 7 %

Tabelle 13 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3

Die Berechnung umfassender THG-Emissionen einschließlich der Scope 3 Werte wurde bei hollu nun bereits zum zweiten Mal umfassend durchgeführt. In der obenstehenden Tabelle sind jene Kategorien des GHG-Protokolls dargestellt, die für hollu als wesentlich eingestuft wurden. Unser Ziel ist es, die Datenqualität von Jahr zu Jahr weiter zu verbessern und zusätzliche Kategorien in die Berechnung aufzunehmen. Durch die bereits berücksichtigten Kategorien ist jedoch der überwiegende Teil unserer Emissionen schon heute abgedeckt. Abweichungen zwischen den Jahren entstehen dabei zu einem großen Teil durch Veränderungen der Emissionsfaktoren.

Die Erfassung der THG-Bruttoemissionen erfolgte mithilfe der digitalen Lösungen von Code Gaia. Das Unternehmen hat mit der Atomic Engine ein proprietäres System entwickelt, das die Extraktion relevanter THG-Daten sowie die Berechnung der Emissionen automatisiert.

Die zentralen Schritte sind dabei die folgenden:

- Extraktion aller für Treibhausgasemissionen relevanten Datenpunkte
- Verknüpfung jeder Aktivität mit den unterschiedlichen Bereichen der Treibhausgas-Inventur
- Auswahl des jeweils bestpassenden Emissionsfaktors
- Zuordnung der berechneten Emissionen zum korrekten Inventarteil gemäß GHG-Protokoll

Das System greift dabei auf eine umfangreiche Sammlung zeitgestempelter Emissionsfaktoren zurück, die verschiedenste Geschäftsaktivitäten abbilden. Für jeden Datensatz wird der Faktor ausgewählt, der sowohl thematisch als auch zeitlich am besten passt.

Die wichtigsten Quellen der verwendeten Emissionsfaktoren sind dabei:

- Emissionsdaten direkt von Dienstleister*innen
- Umweltbundesamt, insbesondere CO₂-Faktoren für fossile Brennstoffe
- Produktdatenblätter und technische Unterlagen von Hersteller*innen
- Begutachtete Lebenszyklusanalysen
- Nachhaltigkeitsberichte und öffentliche Unternehmensangaben
- Spezifische Datenbanken wie EXIOBASE, GEMIS, BEIS, US EPA, Ecoinvent und das GHG-Protokoll

Die Auswahl der Daten folgt einer Hierarchie, die sich an der GHGP Technical Guidance für Scope-3-Emissionen orientiert. Dabei gilt: Aktivitätsdaten haben immer Vorrang vor Ausgabendaten. Daten, welche direkt von Lieferant*innen bezogen werden, sind am wertvollsten. Außerdem erfolgt die Datenerhebung einem pragmatischen Ansatz. Wenn belastbare Ausgabendaten vorliegen und passende Emissionsfaktoren verfügbar sind, werden diese ebenfalls genutzt.

Einige Tätigkeiten, wie etwa Arbeitswege oder Homeoffice-Tätigkeiten, tauchen nicht in klassischen Transaktionsunterlagen auf und lassen sich nicht aus Ausgaben ableiten. Diese Aktivitäten werden über eigene Erhebungen, wie die Mitarbeitendenbefragung bestimmt und mit geeigneten Emissionsfaktoren berechnet.

E1-9 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate

hollu hat im Berichtszeitraum keine CO₂-Zertifikate erworben.

E1-10 – Interne CO₂-Bepreisung

Interne CO₂-Bepreisung:

Bei hollu besteht kein internes CO₂-Bepreisungssystem. Die gezielte Reduktion von CO₂-Emissionen wird stattdessen durch Strategiearbeit, Ziele sowie durch verbindliche Richtlinien und Anweisungen gesteuert. Diese legen fest, wie Ressourcen effizient eingesetzt und Umweltauswirkungen kontinuierlich reduziert werden. Die entsprechenden Policies und Strategien sind im Kapitel ESRS 2 GOV-4 *Risikomanagement* und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung genauer beschrieben.

E1-11 – Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Die wesentlichen klimabezogenen Übergangsrisiken sowie klimabezogenen Chancen von hollu wurden im Rahmen der DWA ermittelt. Der zugrunde liegende Prozess ist in ESRS 2 SBM sowie ESRS 2 IRO 1 und 2 beschrieben.

Dabei wurden folgende wesentliche Übergangsrisiken und klimabezogenen Chancen identifiziert: veränderte Kund*innenpräferenzen und Marktanforderungen, die Verbesserung des Managements durch die konsequente Anwendung von ISO 14001 und EMAS, Preissteigerungen infolge zunehmender Wasserknappheit sowie das Verbot oder die eingeschränkte Verfügbarkeit benötigter Ressourcen.

Diese identifizierten Risiken und Chancen wirken sich bereits heute auf die wirtschaftliche Entwicklung von hollu aus. Dies zeigt sich insbesondere in den Bereichen Rohstoff, Energie und Logistik sowie in Investitionen in nachhaltige Infrastruktur und zukunftsfähige Technologien. Eine belastbare Quantifizierung der tatsächlich im Geschäftsjahr eingetretenen finanziellen Effekte ist derzeit jedoch noch nicht in vollem Umfang möglich. Dies betrifft insbesondere indirekte Kostenwirkungen entlang der Wertschöpfungskette, etwa infolge von Preisveränderungen bei eingekauften Rohstoffen, Energie oder externen Dienstleistungen. Eine trennscharfe

Ermittlung der im Geschäftsjahr tatsächlich entstandenen Mehr- oder Minderkosten ist daher aktuell nur eingeschränkt möglich.

Grundsätzlich gilt, dass im Rahmen der DWA die potenziellen finanziellen Auswirkungen aller Risiken und Chancen durch die Finanzbuchhaltung auf einer Skala von 0 bis 5 bewertet wurden. Sämtliche als wesentlich eingestuft Themen wurden dabei den Stufen 4 und 5 zugeordnet. Für hollu bedeutet dies ein potenzielles finanzielles Ausmaß von mindestens rund 5 % des Jahresumsatzes. Diese potenziellen Auswirkungen sind jedoch nicht mit den im Geschäftsjahr tatsächlich eingetretenen finanziellen Effekten gleichzusetzen.

ESRS E2 Umweltverschmutzung

E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die Wesentlichkeit des Kapitels E2 *Umweltverschmutzung* ergibt sich für hollu aus den Umweltauswirkungen der Rohstoffgewinnung in der vorgelagerten Lieferkette, aus der Luftverschmutzung durch Treibhausgasemissionen sowie aus den Risiken im Umgang mit besorgniserregenden Stoffen (Siehe die DWA im Kapitel ESRS 2).

Folglich sind für hollu die nachstehenden Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung besonders relevant, um negative Auswirkungen konsequent zu vermeiden und weiter zu reduzieren:

Lieferant*innenkodex und Richtlinie zur Lieferant*innenauswahl:

Der hollu Lieferant*innenkodex zeigt, wie wir gemeinsam mit unseren Partner*innen Verantwortung übernehmen. Ein zentraler Bestandteil ist der aktive Beitrag zum Schutz unserer Umwelt und zur Reduzierung von Umweltverschmutzung. Lieferant*innen müssen geltende Umweltvorschriften einhalten, Ressourcen sorgsam einsetzen und Technologien wählen, die Emissionen, Abfälle und andere Belastungen für Natur und Menschen minimieren.

hollu bevorzugt Partner*innen mit etablierten Umweltmanagementsystemen wie ISO 14001 oder EMAS, die ihre Fortschritte transparent dokumentieren und offenlegen. Rohstoffe und Materialien sollen keine besorgniserregenden Stoffe enthalten und den Vorgaben von REACH und RoHS entsprechen. Gleichzeitig fordert der Kodex eine nachhaltige und nachvollziehbare Lieferkette, um Umweltverschmutzung in der gesamten Lieferkette zu vermeiden. Herkunftsorte sind offenzulegen, und Lieferant*innen stellen sicher, dass ökologische und soziale Standards auch in ihrer Lieferkette eingehalten werden.

hollu Nachhaltigkeitskriterien:

Die hollu Nachhaltigkeitskriterien zeigen, wie hollu Forschung und Entwicklung verantwortungsvoll gestaltet. Jede neue sowie jede überarbeitete Rezeptur soll dazu beitragen, hollu schrittweise näher an Reinigungssysteme heranzuführen, welche die Umwelt bestmöglich schützen.

Ein zentrales Ziel ist die konsequente Reduktion umweltbelastender Stoffe. Dazu gehört die kontinuierliche Senkung der VOC-Gehalte in allen Produkten, indem umweltschädliche Komponenten durch schonendere Alternativen ersetzt oder vollständig vermieden werden. Auch Parfümöle, die als umweltgefährdend gelten, werden, wo möglich, durch umweltfreundlichere Varianten ersetzt.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Entwicklung ressourcenschonender Produktkonzepte. Konzentrate und pulverbasierte Lösungen reduzieren den Wassertransport, sparen Verpackungsmaterial und mindern Umweltauswirkungen entlang der Lieferkette. Moderne Dosieranlagen ermöglichen zudem eine präzise, sichere und nachhaltige Anwendung bei Kund*innen. Die F&E richtet alle Rezepturen

schrittweise stärker an den Vorgaben des EU Ecolabels aus. Das kritische Verdünnungsvolumen wird dabei zunehmend als zentrale Kennzahl genutzt, um die Umweltverträglichkeit von Tensiden zu bewerten und Produkte gezielt weiterzuentwickeln.

Unter dem Punkt *Rohstoffe* ist in den hollu Nachhaltigkeitkriterien beschrieben, wie wir mit problematischen Rohstoffen, die für Menschen und Umwelt gefährlich oder schädlich sind, umgehen. hollu arbeitet mit drei Stofflisten, in die Rohstoffe eingestuft und systematisch eingeordnet werden: der Blocklist, der Allowlist und der Watchlist.

Auf der Blocklist stehen alle Stoffe, die unerwünscht sind oder als gefährlich beziehungsweise schädlich für Mensch und Umwelt gelten. Auf diese Rohstoffe wird, soweit möglich und unter Berücksichtigung branchenspezifischer Standards, verzichtet. Auch das bestehende Sortiment wird entsprechend überprüft. Nicht konforme Rohstoffe sollen bis 2030 so weit wie möglich ersetzt oder aus dem Sortiment genommen werden. Auf der Watchlist befinden sich Stoffe, deren Einstufung derzeit noch unsicher ist oder sich künftig verändern kann. hollu verfolgt hier einen vorsorgenden Ansatz und arbeitet daran, diese Stoffe proaktiv aus den Rezepturen zu entfernen. Besonders besorgniserregende Stoffe würden nach dieser Strategie auf der Blocklist landen und im Fall eines neuen Rohstoffes gar nicht aufgenommen werden. Im Prozess *Entwicklungsschritte durchführen* ist festgelegt, dass im Fall einer Neuproduktentwicklung sowie bei Rezepturänderungen keine Rohstoffe der Blocklist verwendet werden dürfen. Diese Vorgabe stellt sicher, dass Rohstoffe der Blocklist auch aus Bestandsrezepturen nachhaltig eliminiert werden.

Anweisung für Dienstreisen:

Die Dienstreiseanweisung von hollu macht deutlich, dass Mobilität ein wesentlicher Hebel zur Reduktion von Luft- und Umweltverschmutzung ist. Jede Reise wird bewusst geplant und sorgfältig geprüft, damit unnötige Wege vermieden und die Belastung der Umwelt so gering wie möglich gehalten wird. Dienstreisen müssen genehmigt werden, um verantwortungsvolles Handeln sicherzustellen und Ressourcen zu schonen. Zugreisen werden bevorzugt, während Flugreisen grundsätzlich untersagt sind und nur in Ausnahmefällen mit gesonderter Freigabe durch die Geschäftsführung erlaubt werden.

KFZ-Richtlinie:

Die KFZ-Richtlinie von hollu zeigt, wie wir Mobilität bewusst gestalten und aktiv dazu beitragen, Umweltverschmutzung zu verringern. Ein zentraler Schritt ist der klare Fokus auf Elektromobilität. Seit 2022 werden ausschließlich Elektrofahrzeuge neu bestellt, da sie im Betrieb deutlich weniger Schadstoffe freisetzen. Die Richtlinie fördert außerdem eine ressourcenschonende und verantwortungsvolle Nutzung. Fahrzeuge werden lange genutzt und erst bei hohen Kilometerständen oder technischen Erfordernissen ersetzt. Damit spart hollu wertvolle Ressourcen und reduziert Emissionen, die bei Produktion, Austausch und zusätzlichen Transportwegen entstehen würden.

E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die folgenden Maßnahmen wurden als die wichtigsten im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung bei hollu identifiziert:

CO₂-neutrale Produktion:

Mit der Eröffnung der neuen Produktion stellt hollu seine Reinigungschemie erstmals vollständig CO₂-neutral her. Möglich wird das durch ein Zusammenspiel aus zwei leistungsstarken Wärmepumpen, der Nutzung von selbst erzeugtem Solarstrom aus der hauseigenen Photovoltaikanlage mit 781-kWp, 100 % Ökostrom und einem intelligenten Steuerungssystem. Dieses System sorgt gemeinsam mit mehreren Pufferspeichern dafür, dass Energie effizient und mehrfach genutzt wird.

So verabschiedet sich hollu konsequent von fossilen Energieträgern im gesamten Produktionsprozess. Das Ergebnis ist eine CO₂-neutrale Produktion, die zu einer deutlichen Reduktion von Emissionen und Umweltbelastungen führt.

Umrüstung der Fahrzeugflotte:

Die Umstellung unserer Fahrzeugflotte von fossilen Antrieben auf elektrische Mobilität leistet einen wichtigen Beitrag zur Verringerung von Umweltverschmutzung. Seit dem 01.10.2022 werden ausschließlich Elektro-Pkw neu angeschafft. Im aktuellen Berichtszeitraum waren neben 150 Elektro-PKW noch 13 Verbrenner-PKW im Unternehmen. Dieser Schritt markiert einen wichtigen Meilenstein auf unserem Weg zu einer sauberen und ressourcenschonenden Mobilität. Durch diese Maßnahme konnten wir gegenüber dem Jahr 2019/20 insgesamt 307.469 Liter Treibstoff einsparen, bei nahezu gleichbleibender Kilometerleistung. In der Logistik setzt hollu weiterhin Transporter und LKW ein, die derzeit noch mit Diesel betrieben werden. Gleichzeitig wird konsequent das Ziel verfolgt, auch diesen Bereich schrittweise auf umweltfreundlichere Antriebslösungen umzustellen. Zu diesem Zweck prüfen das Facility Management und die Logistik jährlich, welche technischen Entwicklungen marktreif sind und welche Fahrzeuge durch emissionsärmere Alternativen ersetzt werden können.

E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Folgende Ziele strebt hollu im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung in der aktuellen Strategieperiode an:

Luftverschmutzung:

Auch wenn hollu derzeit keine eigenen, separaten Zielsetzungen für klassische Luftschadstoffe und Feinstaub definiert hat, ist uns bewusst: Überall dort, wo Treibhausgase entstehen, tritt in der Regel auch Luftverschmutzung auf. Diese beiden Themen sind untrennbar miteinander verbunden. Deshalb messen wir die Wirkung unserer Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen über unsere Treibhausgasbilanz. Konkret über die kontinuierliche Erfassung der Emissionen in Scope 1, 2 und 3. Die in E1 definierten Ziele zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen gelten somit auch hier, da sie direkt zur Minimierung luftgetragener Schadstoffe beitragen.

Kältemittel:

Kältemittel sind in vielen Betrieben eine versteckte Quelle für CO₂-Emissionen. Daher wird der Einsatz von Kältemitteln bei hollu streng nach der *EU-F-Gase-Verordnung* geregelt. Alle neu errichteten Anlagen (Wärmepumpen sowie nachgerüstete Klimageräte) sind mit Kältemitteln mit einem *Global Warming Potential* (GWP) deutlich unter 750 ausgestattet. Ziel ist es, weitere neue Anlagen mit Kältemittel mit einem noch geringerem GWP zu errichten und alte Anlagen schrittweise zu ersetzen. Der Einsatz von klimafreundlichen Alternativen in Neuanlagen wie R290, R744 oder R1234yf wird forciert.

E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung

hollu liegt bei keinen eigenen Emissionsmengen über den Schwellenwerten des Anhang II der Verordnung (EU) 2024/1244

	Menge (kg) – 2024/25	Menge (kg) – 2025/26
Hergestelltes oder in Produkten verwendetes Mikroplastik	0	0
Direkt in die Umwelt freigesetztes Mikroplastik	0	0

Tabelle 14 Menge von primärem Mikroplastik

Informationen über sekundäres Mikroplastik:

Sekundäres Mikroplastik ist für hollu als Produzent von Reinigungschemie derzeit und voraussichtlich auch künftig nicht vollständig vermeidbar, da Kunststoffverpackungen aktuell unverzichtbar sind. Das gilt zumindest so lange, bis eine Alternative verfügbar ist, die die hohen Anforderungen an die sichere Verpackung chemischer Stoffe und Erzeugnisse erfüllt und zudem *UN*-geprüft beziehungsweise *ADR-konform* ist.

Sekundäres Mikroplastik kann unter Umständen auch bereits im Herstellungsprozess entstehen, noch bevor die Produkte in die Gebinde abgefüllt werden.

Um diesem Thema gezielt nachzugehen, startet bei hollu im Juni 2026 das geförderte Projekt *CIRCLE* im Rahmen der *K-Regio-Förderung* der *Standortagentur Tirol*. Im Mittelpunkt des Projekts steht die Untersuchung von Prozess und Abwässern hinsichtlich ihres Gehalts an sekundärem Mikroplastik. Ziel ist es, mögliche Quellen zu identifizieren sowie Strategien zur Minimierung und Vermeidung von Mikroplastik zu entwickeln.

Außerdem ist hollu bewusst, dass ein Großteil der weltweiten Mikroplastikemissionen durch den Abrieb von Reifen entsteht. Auch mit Blick auf den hollu Fuhrpark, der aus 163 PKW sowie 36 Transportern und 41 LKW besteht, sind wir uns dieser Umweltauswirkung bewusst. Deshalb setzen wir verschiedene Maßnahmen, um die gefahrenen Kilometer und damit auch den Reifenabrieb möglichst zu reduzieren. Eine quantitative Erfassung des Reifenabriebs erfolgt derzeit jedoch noch nicht. Aus diesem Grund können wir aktuell keine Aussagen zu konkreten Emissionsmengen treffen.

E2-5 – Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe

	2024/25	2025/26
Gesamtgewicht von besorgniserregenden Stoffen	565.219,95 kg	582.905,32 kg
Gesamtgewicht der besonders besorgniserregenden Stoffe, die beschafft werden	565.219,95 kg	582.905,32 kg
Gesamtgewicht der besonders besorgniserregenden Stoffe, die hergestellt werden	0	0
Gesamtgewicht der besonders besorgniserregenden Stoffe, die in Verkehr gebracht werden	565.219,95 kg	582.905,32 kg
Gesamtgewicht der besonders besorgniserregenden Stoffe, die direkt in die Umwelt freigesetzt werden	0	0

Tabelle 15 Gesamtmenge besorgniserregender Stoffe

hollu produziert Reinigungschemie, die in einzelnen Rezepturen besonders besorgniserregende Stoffe (*Substances of Very High Concern*, SVHCs) enthalten, siehe ESRS E2-5 17, und vertreibt diese Produkte an Kund*innen weiter.

Diese Stoffe werden von hollu jedoch weder selbst hergestellt noch im eigentlichen Sinn verwendet. Die Vermeidung dieser Stoffe, wo immer dies möglich ist, ist jedoch eine zentrale Aufgabe unserer Forschung und Entwicklung. Nähere Informationen dazu sind in den hollu Nachhaltigkeitskriterien und unseren Blocklist, Watchlist, und Allowlist Konzept beschrieben siehe ESRS E2-1.

ESRS E3 Wasser

E3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Wasser

Laut dem *Aqueduct Water Risk Atlas* befinden sich alle hollu Standorte und die der Tochtergesellschaften in Regionen mit einem aktuell geringen bis moderat geringen Wasserrisiko. Der Begriff Wasserrisiko umfasst dabei sämtliche wasserbezogenen Herausforderungen und fasst Indikatoren aus den Bereichen physische Verfügbarkeit, Wasserqualität sowie regulatorische und reputationsbezogene Risiken zusammen. Die Prognosen von Aqueduct deuten darauf hin, dass sich das Wasserrisiko für hollu bis zum Jahr 2080 nicht wesentlich verändert, sondern bei gering bis moderat gering bleibt.

Da Wasser auch in Regionen mit geringem Risiko eine wertvolle und begrenzte Ressource bleibt, setzt hollu auf einen bewussten und sparsamen Umgang. Wir tragen Verantwortung für unseren Wasserfußabdruck und achten darauf, Wasser entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu schützen.

Der Wasserverbrauch von hollu hängt maßgeblich von unserer Produktionsmenge ab. Viele unserer Produkte werden je nach Einsatzbereich und Regularien in unterschiedlichen Konzentrationen verdünnt. Der eigentliche, von hollu direkt beeinflussbare Wasserbedarf entsteht deshalb bei der Reinigung unserer Produktionsanlagen sowie in unseren Bürogebäuden.

Da es sich bei der von hollu hergestellten Reinigungschemie um Verbrauchsprodukte handelt, sind wir uns bewusst, dass diese Produkte früher oder später in das Abwasser und weiter in Kläranlagen gelangen. Deshalb achten wir bei jeder einzelnen Rezeptur darauf, Rohstoffe einzusetzen, die gefiltert oder abgebaut werden können.

Unser Anspruch ist klar: Wir möchten keine Stoffe verwenden, die der Umwelt langfristige Schäden zufügen. Diese Verantwortung ist als Konzept in unseren Blocklist, Watchlist, und Allowlist Konzept fest verankert (Siehe E2-1). Darin definieren wir, welche Rohstoffe bei hollu zum Einsatz kommen und welche wir aus ökologischen oder regulatorischen Gründen konsequent ausschließen. Beide Listen werden jährlich überarbeitet und an die neuesten Erkenntnisse aus Wissenschaft und Gesetzgebung angepasst.

E3-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser

Um den Verbrauch der wertvollen Ressource Wasser weiter zu reduzieren, haben wir beim Bau unserer neuen Produktion gezielt Maßnahmen umgesetzt, die uns im täglichen Umgang mit Wasser neue Möglichkeiten eröffnen.

Eigene Grundwasserbrunnen:

Durch die vier eigenen Grundwasserbrunnen ist hollu in der Lage, bis zu 28 Liter pro Sekunde direkt selbst zu entnehmen. Damit entlasten wir bewusst das Gemeindewasser und übernehmen Verantwortung für unsere eigene Versorgung. Gleichzeitig gilt: Nur weil wir einen eigenen Zugang zur Ressource Wasser haben, gehen wir nicht verschwenderisch damit um.

Molchleitungssystem:

In der neuen Produktion wurde ein Molchleitungssystem verbaut, welches hollu eine besonders ressourcenschonende Reinigung der Schläuche und Leitungen ermöglicht. Anstatt Wasser spült ein Gummimolch die Leitungen und stellt sicher, dass die produzierte Chemie vollständig aus der Leitung geschoben wird. Dadurch sparen wir Reinigungswasser und reduzieren Verluste von Chemie auf ein Minimum.

Abwasserbehandlungsanlage:

Um eine vollständige Kontrolle über unsere Abwasserwerte sicherzustellen, wurde im Zuge des Neubaus der Produktion eine eigene Abwasserbehandlungsanlage errichtet. Sie ermöglicht uns, die Qualität unseres Abwassers präzise zu überwachen und den Einsatz von Chemie zur Neutralisation deutlich zu reduzieren. Im Berichtszeitraum wurden sämtliche vertraglich vereinbarten Grenzwerte jederzeit eingehalten.

E3-3 – Ziele im Zusammenhang mit Wasser

Durch die Realisation unseres Generationenprojekts, der ganzheitlichen Neugestaltung unserer Produktion, arbeiten wir seit Ende des Geschäftsjahres 2025/26 mit völlig neuen Abläufen und Prozessmustern. In der aktuellen Strategieperiode haben wir uns das Ziel gesetzt, unseren spezifischen Wasserverbrauch bis 2030 um 15 % zu reduzieren. Wir fokussieren bewusst auf den spezifischen Verbrauch, da einige unserer Produkte verdünnt und nicht als Konzentrat ausgeliefert werden. Der Wasserbedarf ist daher eng an die produzierte Menge unserer Reinigungskemie gekoppelt. Konkrete Ziele lassen sich daher erst nach einem Jahr im Vollbetrieb belastbar ableiten und quantifizieren.

E3-4 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Wasser

Durch die neue Produktion und die damit verbundenen, grundlegend veränderten Produktionsprozesse sind die Kennzahlen im Bereich Wasser nur eingeschränkt vergleichbar. Hintergrund ist, dass unsere Produkte in den Jahren 2019 und 2024/25 noch zu 100 % in der alten Produktion hergestellt wurden.

Im Geschäftsjahr 2025/26, dem aktuellen Berichtsjahr, wurde die neue Produktion in Betrieb genommen. Der ausgewiesene Wasserverbrauch setzt sich daher teilweise aus Verbräuchen der alten und teilweise aus jenen der neuen Produktion zusammen. Erst im Geschäftsjahr 2026/27 wird die neue Produktion zu 100 % für den Wasserverbrauch verantwortlich sein. Dann wird sich auch das volle Potenzial der verbrauchsreduzierenden Maßnahmen in den Kennzahlen widerspiegeln.

Grundsätzlich unterscheidet hollu beim zur Verfügung stehenden Wasser zwischen dem von der Gemeinde Zirl bezogenen Wasser und dem über die eigenen Grundwasserbrunnen geförderten Wasser. Die entsprechenden Wassermengen sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Summe des bezogenen Wassers	Einheit	2019/20	2024/25	2025/26
Gemeindewasser	m ³	1.438	2.215	4.106
Eigenes gefördertes Grundwasser	m ³	10.588	11.944	11.784
Summe des bezogenen Wassers	m³	12.026	14.159	15.890

Tabelle 16 Wasserkennzahlen

Weiterhin wird zwischen selbst verbrauchtem Wasser und Wasser, das als Bestandteil der Produkte eingesetzt wird, dem sogenannten Produktionsrohstoff Wasser, unterschieden. Die in den Produkten verwendete Wassermenge ist unmittelbar von der produzierten Menge an Reinigungschemie abhängig. Zur Reduktion dieses Anteils setzt hollu vor allem auf hochdosierte Reinigungschemie, auch wenn viele Produkte nach wie vor Wasser enthalten. Die folgende Tabelle zeigt den Wasserverbrauch von hollu:

	Einheit	2019/20	2024/25	2025/26
Produktionsrohstoff Wasser	m ³	5.702	4.498	4.687
Allgemeiner Verbrauch (Bürogebäude, Labor, Logistik, Lager)	m ³	604	515	734
Kanisterwäsche	m ³	479	359	218
Produktion	m ³	3.607	6.754	4.654
Löschteich Nachfüllung	m ³	0	2.203	3.361
Summe selbst verbrauchtes Wasser	m³	10.392	14.329	13.654

Tabelle 17 Wasserverbrauch hol.lu Systemhygiene GmbH

	Einheit	2019/20	2024/25	2025/26
Wasserverbrauch in Gebieten mit hohem Wasserstress	m ³	0	0	0
Recyceltes und wiederverwendetes Wasser	m ³	0	0	0
Gespeichertes Wasser	m ³	0	0	0
Wasserentnahme	m ³	12.026	14.159	15.890
Wasserableitung	m ³	10.392	14.329	13.654

Tabelle 18 CSRD Berichtspflichten

ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

E4-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Im Rahmen der DWA (siehe ESRS 2 IRO 1 und IRO 2) wurde das Themenfeld E4 *Biologische Vielfalt und Ökosysteme* für hollu nicht als wesentlich eingestuft. Da hollu einen aktiven Beitrag zu allen Nachhaltigkeitszielen der UN leisten will, haben wir auch Maßnahmen zur *Biologischen Vielfalt und Ökosystemen* gesetzt, über die wir gerne in diesem Kapitel berichten.

Mit dem Ziel, die Biodiversität langfristig zu fördern, ist im Zuge der Neugestaltung unseres Firmengeländes ein Naturerholungspark entstanden: eine grüne Oase für Natur, Mensch und der Beitrag von hollu zu SDG 15 *Leben an Land*.

Unter der fachkundigen Begleitung der Biologin Anja Hollushek wurde eine 5.000 m² große Fläche gestaltet, die Lebensraum für eine Vielfalt heimischer Arten bietet. Die Konzeption und naturnahe Bepflanzung erfolgten durch das Ingenieurbüro *Natur.Garten.Plan* im Einklang mit unserer hollu Strategie und den Prinzipien ökologischer Verantwortung. Es wurden daher weder Torf, Dünger noch Pestizide verwendet. Stattdessen fanden überwiegend heimische Wildsträucher und Wildblumen ihren Platz, perfekt abgestimmt auf die Standortbedingungen. So wurden in Summe über 3.000 Wildstauden und Zwiebelpflanzen sowie 250 heimische Wildsträucher gepflanzt.

Der Natur mehr Raum geben, das ist im Zusammenhang mit E4 und dem Naturerholungspark unser Leitgedanke. Vom Sumpfgarten als Refugium für Libellen bis zur vogelfreundlichen Sichtschutzhecke, vom sonnigen Duft- und Kräutergarten bis zum kühlen Waldgarten – im Naturerholungspark entstanden vielfältige Biotopstrukturen, die eine beeindruckende ökologische Spannweite abbilden. Das Herzstück bildet eine weitläufige Wildblumenwiese. Ein blühendes Paradies für Bienen und andere Insekten. Ergänzt wird der Park durch naturnahe Elemente wie Trockensteinmauern aus regionalem Steinmaterial, Steinpyramiden für Eidechsen, Totholzbereiche, Wurzelstöcke, ein Insektenhotel und Nisthilfen für Vögel.

Doch der Park ist mehr als ein Beitrag zur Biodiversität, er ist auch ein Ort für Menschen. Ob Kneippen in der Mittagspause, Yoga unter freiem Himmel oder ein kurzer Moment des Durchatmens. Seit der Eröffnung 2023 lädt der Naturerholungspark alle Mitarbeitenden dazu ein, Kraft zu tanken und sich mit der Natur zu verbinden.

Natürlich endet unser Engagement nicht mit der Errichtung, der Park wird laufend und bewusst gepflegt. Nicht um Natur zu kontrollieren, sondern um Vielfalt zu ermöglichen. Die Wildblumenwiese wird zweimal pro Jahr gemäht, damit Pflanzen wie Tiere ausreichend Zeit zum Wachsen und Gedeihen haben, ohne dass jedoch Verholzung entsteht.

Gemeinsam mit unserem Partner *Sinsoma* führen wir zweimal jährlich Biodiversitätschecks durch. Dank der Analyse von DNA-Spuren, die Organismen im Park hinterlassen, erfassen wir die Artenvielfalt präzise und können gezielt fördern, wo es nötig ist.

Bei der letzten Messung wurden unter den Insekten 19 Zweiflügler-, 18 Wanzen-, 13 Fransenflügler-, sechs Hautflügler-, sowie je zwei Käfer-, Schmetterlings- und Netzflüglerarten dokumentiert. Hinzu kamen sieben Milben-, fünf Spinnenarten sowie Springschwänze.



Artenvielfalt im hollu Naturerholungspark | Fotos: firmeninternes Bildarchiv

Die Ergebnisse verdeutlichen den positiven Beitrag der Bemühungen. Durch den Naturerholungspark im Zentrum des Firmengeländes leisten wir einen spürbaren Beitrag zum Erhalt der Biodiversität und zur Erreichung von SDG 15. Der Naturerholungspark ist ein lebendiges Beispiel dafür, wie hollu Verantwortung übernimmt und für biologische Vielfalt und Ökosysteme einsteht.

ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

hollu Nachhaltigkeitskriterien:

Die hollu Nachhaltigkeitskriterien bilden den verbindlichen Rahmen für eine verantwortungsvolle Produktentwicklung, die Ressourcen schont und Kreisläufe stärkt. Im Zentrum steht der Anspruch, alle Produkte bis 2030 möglichst vollständig nach diesen Kriterien auszurichten und so eine echte Produktevolution hin zu nachhaltigen Systemlösungen zu schaffen.

Durch den verstärkten Einsatz von Konzentraten und großen Gebinden werden Verpackungsmaterialien eingespart. Der Umstieg auf nachwachsende Rohstoffe wie Zuckertenside oder Biotenside verringert die Abhängigkeit von fossilen Ressourcen und rückt die ökologische Wirkungsweise der Produkte in den Fokus.

Neben dem Einsatz von Konzentraten werden allgemein Verpackungen kontinuierlich optimiert, reduziert und durch Rezyklate oder vollständig recycelbare Kartonagen ersetzt. Gebinde werden vereinheitlicht, um Materialströme zu vereinfachen und den Ressourceneinsatz in der Produktion zu minimieren.

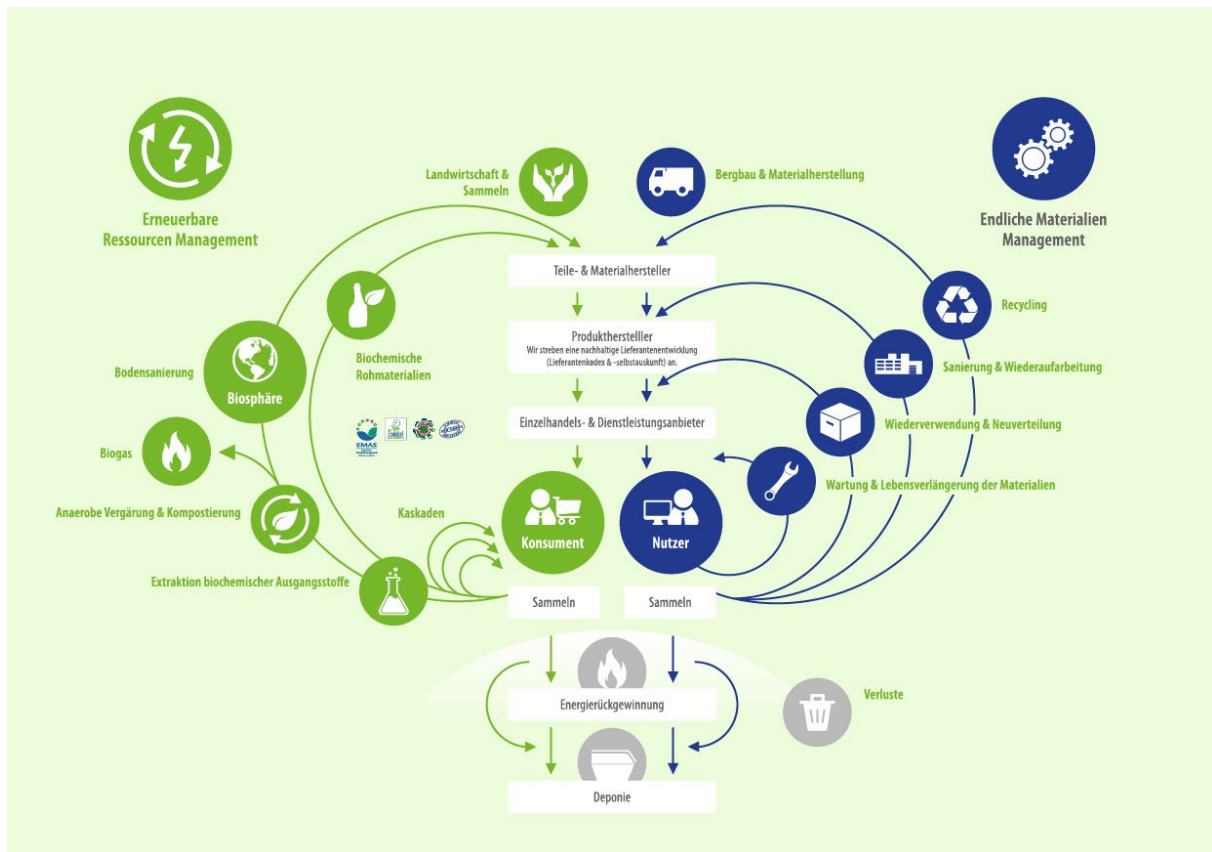
Kreislaufwirtschaftsmodell der Ellen MacArthure Foundation:

hollu arbeitet bereits seit vielen Jahren daran, den Gedanken der Kreislaufwirtschaft mit Leben zu füllen. Im Sinne des Denkmodells der Ellen MacArthure Foundation ist es unser Ziel, Abfall so weit wie möglich zu reduzieren und Wertstoffe wieder in geschlossene Kreisläufe zurückzuführen.

Da wir Verbrauchsprodukte herstellen, liegt ein zentraler Hebel dabei in unseren Verpackungen. Wir arbeiten konsequent an der Umstellung auf Materialien aus Rezyklat und bereiten gebrauchte Gebinde auf, um sie mehrfach wiederzuverwenden. Darüber hinaus ist in unseren hollu Nachhaltigkeitskriterien klar formuliert, dass wir den Einsatz von nachwachsenden Rohstoffen und kompostierbaren Produkten gezielt fördern.

Auch bei den von uns vertriebenen Maschinen folgen wir dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft. Mit dem hollu Reparaturservice und einer umfassenden Ersatzteilgarantie ermöglichen wir einen langfristigen Werterhalt. Unsere Wartungspakete verlängern die Lebensdauer der Geräte zusätzlich. Erreicht eine Maschine tatsächlich das Ende ihres Produktlebens, arbeiten wir mit einem regionalen Entsorgungsunternehmen zusammen, das sie fachgerecht zerlegt. Dadurch gelangen wertvolle Materialien wie Metalle und Kunststoffe erneut in den Stoffkreislauf.

Dieses Prinzip der Wiederverwendung setzen wir auch bei unseren Dosiergeräten um. In einem ersten Schritt werden gebrauchte Geräte sorgfältig in ihre Einzelteile zerlegt. Wiederverwendbare Komponenten von Leihgeräten werden geprüft und als Ersatzteile wiederverwendet. Nicht mehr verwendbare Teile werden nach Stoffgruppen sortiert und der Wiederverwertung zugeführt. Im Geschäftsjahr konnten 951 Teile von 88 verschiedenen Altmaschinen wiederverwendet werden. Weiterhin ist geplant für die Verwendung der Altmaschinen im nächsten Geschäftsjahr klarere Konzepte und Prozesse auszuarbeiten.



Butterfly-Modell zur Kreislaufwirtschaft nach Ellen MacArthur

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Folgende Maßnahmen werden bei hollu im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft gesetzt.

Blocklist, Watchlist und Allowlist:

Grundsätzlich stellt hollu Verbrauchsprodukte in Form von Reinigungskemie her. Daher können diese Produkte und verwendeten Ressourcen nicht erneut verwendet werden. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass die eingesetzte Chemie nach ihrer Anwendung ins Abwasser und damit in die Umwelt gelangt. Deshalb setzt hollu ausschließlich Rohstoffe ein, die keine weitreichenden Umweltauswirkungen verursachen oder durch entsprechende Aufbereitungsschritte in Kläranlagen sicher entfernt werden können.

Verankert ist dieses Vorgehen in unseren Blocklist, Watchlist und Allowlist, die festlegen, welche Rohstoffe bei hollu zum Einsatz kommen und welche wir konsequent ausschließen. Die genaue Funktionsweise und die Kriterien dahinter werden in Kapitel E3-1 und E1-2 beschrieben.

Aufbereitung und Wiederverwendung von Gebinden:

hollu produziert Reinigungskemie und damit Verbrauchsprodukte, die in unterschiedlichen Gebindegrößen abgefüllt werden. Um den Ressourcenverbrauch dieser Gebinde zu reduzieren, nimmt hollu alle Kanister ab einem Fassungsvermögen von 10 Litern kostenfrei zurück. Unser Ziel ist es, möglichst viele dieser Kanister zu waschen und erneut in den Kreislauf zurückzuführen, also erneut zu befüllen.

Um diesen Anspruch zu erfüllen, betreibt hollu am eigenen Standort eine eigene Anlage zur Kanisterwäsche sowie zur Wiederaufbereitung. Nicht alle Chemikalien eignen sich jedoch für den Einsatz in gewaschenen Kanistern und auch nicht jedes Gebinde kann wiederaufbereitet werden. Eingedrückte oder beschädigte Kanister sowie Gebinde, die bestimmte Inhalte hatten, dürfen aus Qualitäts- und Sicherheitsgründen weder gewaschen noch wiederbefüllt werden.

Trotz dieser Einschränkungen konnten im Berichtsjahr 35.092 Kanister erfolgreich wiederaufbereitet und neu gefüllt werden. Gleichzeitig nimmt die Zahl an Produkten zu, die aufgrund neuer regulatorischer Vorgaben ausschließlich in neuen Gebinden abgefüllt werden dürfen. Eine Entwicklung, die die Kreislaufquote vor Herausforderungen stellt.

Wiederverwertung von Altmaschinen:

Um Maschinen und Automaten, die bei unseren Kund*innen das Ende ihres Lebenszyklus erreicht haben, weiter nutzbar zu machen, hat hollu gemeinsam mit dem Partner *European Cleaning Machines and Materials* Prozesse entwickelt, die den Kreislaufgedanken in den Mittelpunkt stellen. Ziel ist es, funktionierende Kleinteile und Komponenten, die sich für eine Wiederverwendung eignen, systematisch zurückzugewinnen. Nach einer sorgfältigen technischen Prüfung werden diese Teile entweder als Ersatzteile eingesetzt oder in neue Maschinen integriert. Im Berichtsjahr wurden dadurch 951 Teile aus 88 verschiedenen Dosiersystemen und Servicematerialien aufbereitet und zur Wiederverwendung dem Lager zugeführt.

hollu liefert Lebensdauer:

Ein wichtiger Grund, warum sich viele unserer Kund*innen auch in Zukunft für hollu entscheiden, ist die Tatsache, dass unsere Reinigungsschemie den Lebenszyklus der damit gepflegten Materialien nachweislich verlängert.

Das gelingt uns durch besonders wirksame und gleichzeitig schonende Rezepturen, die Oberflächen, Textilien und Materialien schützen, statt sie zu belasten. Dass dies nicht nur ein Werbeversprechen, sondern gelebte Realität ist, zeigt die Untersuchungen der *Hohenstein Laboratories*. Bei der Prüfung des Waschverfahrens nach RAL-GZ 992:2022-01 wurde in allen drei Prüfkriterien (Festigkeitsminderung, Schädigungsfaktor und Glühasche (anorganische Gewebeinkrustation)) eine deutliche Unterschreitung der Gütesicherung erreicht.

Der externe Test bestätigt also, dass Wäsche, die mit hollu Produkten gewaschen wurde, länger hält und häufiger wiederverwendet werden kann. Für unsere Kund*innen bedeutet das: Materialien müssen seltener ersetzt werden, was nicht nur Kosten spart, sondern vor allem wertvolle Ressourcen schont und Abfall reduziert.

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die Ziele von hollu im Bereich Kreislaufwirtschaft und verantwortungsvolle Ressourcennutzung sind bewusst ambitioniert gesetzt und leiten sich direkt aus unseren bisherigen Maßnahmen ab.

Ein zentraler Anspruch besteht darin, das Butterfly Modell zur Kreislaufwirtschaft der Ellen MacArthur Foundation schrittweise auf weitere Prozesse im Unternehmen zu übertragen. Damit wollen wir Stoffkreisläufe noch konsequenter schließen und Ressourcen so lange wie möglich im Umlauf halten.

Ein weiteres klares Ziel ist es, die Anforderungen der *Packaging and Packaging Waste Regulation* (PPWR) bis 2030 nicht nur zu erfüllen, sondern freiwillig zu übertreffen. Konkret bedeutet das, dass wir den Anteil an recyceltem Rezyklat in unseren Gebinden deutlich erhöhen wollen. Dieser Schritt ist für uns ein wichtiger Hebel, um

den Einsatz von Primärrohstoffen zu reduzieren und die Umweltbelastung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren.

Darüber hinaus streben wir bis 2030 an, 15 % aller verkauften Automaten in eine Wiederverwertung zu überführen. Damit verlängern wir die Nutzungsdauer wertvoller Materialien und stellen sicher, dass Metalle, Kunststoffe und weitere Stoffe wieder in industrielle Kreisläufe zurückfließen.

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Wesentliche Materialien	Beschreibung	Gewicht 2024/25	Gewicht 2025/26
Bleichaktivatoren	Bleichaktivatoren unterstützen die Wirkung von Bleichmitteln schon bei niedrigen Temperaturen und verstärken so eine effektivere Fleckenentfernung.	15.686,87 kg	15.931,25 kg
Verdicker	Verdicker helfen unseren Produkten die gewünschte Konsistenz, Stabilität und Anwendbarkeit zu geben.	2.803,89 kg	2.972,40 kg
Enthärter	Enthärter sind Stoffe, die Härtebildner im Wasser binden oder entfernen.	1.069.066,30 kg	1.106.937,92 kg
Entschäumer	Entschäumer sind Stoffe, die Schaumbildung in Flüssigkeiten vermindern oder verhindern, damit Prozesse stabiler ablaufen.	6.923,37 kg	5.810,14 kg
Lösemittel	Lösemittel sind Stoffe, die andere Substanzen lösen oder verteilen, damit Inhaltsstoffe verarbeitet, gemischt oder wirksam auf Oberflächen aufgetragen werden können.	582.031,66 kg	1.092.401,92 kg
Säuren	Säuren sind Stoffe mit saurem pH-Wert, die zum Beispiel Kalk, mineralische Ablagerungen oder bestimmte Verschmutzungen lösen.	274.983,65 kg	273.761,68 kg
Tenside	Tenside sind waschaktive Stoffe, die die Oberflächenspannung von Wasser herabsetzen, damit Schmutz, Fett und andere Rückstände besser gelöst und entfernt werden können.	614.622,13 kg	606.897,26 kg

Tabelle 19 Ressourcenzuflüsse

Als wichtige Materialien wurden für hollu alle Rohstoffe identifiziert, die für die Herstellung unserer Eigenprodukte entscheidend sind. Zur besseren Übersicht wurden Produktgruppen verwendet.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Die von hollu produzierten und vertriebenen Produkte sind in erster Linie für den Verbrauch bestimmt. Ein geschlossener Kreislauf im klassischen Sinn ist daher nicht in allen Fällen möglich. Das bedeutet jedoch nicht, dass Kreislaufwirtschaft für hollu keine Rolle spielt. Im Gegenteil: hollu kann in diesem Bereich einen wichtigen Beitrag leisten. Das gelingt unter anderem durch kreislauffähige Verpackungen, die Reparierbarkeit von Produkten sowie deren Langlebigkeit. Über den recycelbaren Anteil sowie den Verbrauch von Verpackungen und Gebinden informiert hollu in den Kapiteln ESRS E5-1 sowie ESRS E5-5 16a und 16b.

Abfallaufkommen	Einheit	2019/20	2024/25	2025/26
Abfälle mineralischen Ursprungs (ohne Metallabfälle)	[t]	0,9	-	2,6
Feste Siedlungsabfälle einschließlich ähnlicher Gewerbeabfälle	[t]	39,5	65,4	90,2
Kunststoff- und Gummiabfälle	[t]	121,8	132,1	163,2
Zellulose-, Papier- und Pappeabfälle	[t]	63,2	10,9	11,2
Sonstige ungefährliche Abfälle	[t]	71,7	84,5	84
Summe ungefährlicher Abfälle	[t]	297,1	292,9	351,2
Abfälle von organischen Lösemitteln, Farben, Lacken, Klebstoffen, Kitten und Harzen	[t]	2,0	-	1,58
Andere Abfälle chemischer Umwandlungs- und Syntheseprodukte	[t]	75,3	56,6	41,21
Sonstige gefährliche Abfälle	[t]	26,0	41,8	44,25
Summe gefährlicher Abfälle	[t]	103,3	98,4	87,4
Summe Abfallaufkommen	[t]	400,4	391,3	438,3

Tabelle 20 Abfallmengen

Die bei hollu anfallenden Abfälle werden an allen Standorten konsequent und sortenrein getrennt gesammelt. Für die jeweiligen Abfallfraktionen stehen geeignete Sammelbehälter zur Verfügung, die laufend befüllt und bei Erreichen der vorgesehenen Kapazität durch spezialisierte Entsorgungsfachfirmen übernommen werden. Die ordnungsgemäße Entsorgung erfolgt dabei nachvollziehbar und rechtskonform unter Verwendung entsprechender Begleitscheine, sodass sämtliche Entsorgungswege transparent dokumentiert sind.

Darüber hinaus hat hollu mit der *Altstoff Recycling Austria* (ARA) eine Vereinbarung zur Übernahme der Verpflichtungen gemäß der österreichischen Verpackungsverordnung abgeschlossen. Diese sogenannte Entpflichtung umfasst sämtliche Produktverpackungen und Transportverpackungen, die bei hollu eingesetzt werden.

Damit stellt hollu sicher, dass auch im Bereich Verpackungen eine gesetzeskonforme und strukturierte Rücknahme bzw. Verwertung gewährleistet ist. Mengen siehe Tabellen.

	2024/25	2025/26
Gesamtmenge an radioaktiven Abfällen	0 kg	0 kg

Tabelle 21 Radioaktive Abfälle

3. Sozialinformationen

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Diese bei hollu im Bereich S1 *Arbeitskräfte des Unternehmens* geltenden Konzepte verfolgen das Ziel, ein faires, sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten und stellen die Basis für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie eine nachhaltige Personalentwicklung dar.

Soziale Verantwortung ist bei hollu strategisch verankert und ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Sie orientiert sich am übergeordneten Rahmen der 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) der Vereinten Nationen. Themen wie Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, Chancengleichheit etc. werden dadurch strukturiert und langfristig in der Unternehmensentwicklung berücksichtigt.

In unserer Unternehmensstrategie sind die Werte verankert, die zeigen, was uns im Umgang miteinander wichtig ist. Diese Werte geben unserer gemeinsamen Arbeit Sinn, leiten unser tägliches Miteinander und prägen unser Verhalten.

Betriebsordnung:

Die Betriebsordnung definiert grundlegende Standards, Verhaltensweisen, Abläufe und Zuständigkeiten, die für alle Mitarbeitenden gelten. Die Betriebsordnung umfasst insbesondere Regelungen zu Arbeitszeiten, Pausen, Verhalten am Arbeitsplatz, Umgang mit Kund*innen, Gleichbehandlung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Betriebsordnung ist ein gelenktes Dokument, das über den Navigator jederzeit für alle Mitarbeitenden einsehbar ist. Zusätzlich ist die Betriebsvereinbarung Bestandteil eines Onlinekurses, den alle neuen Mitarbeitenden innerhalb von fünf Tagen nach ihrem Eintritt verpflichtend absolvieren müssen.

Alle Mitarbeitenden in Österreich unterliegen dem Kollektivvertrag Handel, welcher die Mindeststandards für Vergütung, Arbeitszeit und soziale Leistungen sicherstellt. hollu ergänzt diesen durch interne Betriebsvereinbarungen im Arbeiterbereich. Der Kollektivvertrag regelt insbesondere kollektivvertragliche Mindestgehälter, Arbeitszeitmodelle, Zuschläge sowie Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsremuneration) und trägt damit maßgeblich zur Sicherstellung fairer und transparenter Arbeitsbedingungen bei.

Darüber hinaus bildet der Kollektivvertrag eine zentrale Grundlage für Gleichbehandlung sowie soziale Absicherung der Beschäftigten und unterstützt die Einhaltung der Anforderungen des ESRS S1 im Hinblick auf faire Entlohnung und

angemessene Arbeitsbedingungen. Ergänzend zum Kollektivvertrag bietet das Unternehmen in ausgewählten Bereichen überkollektivvertragliche Vergütungsbestandteile sowie zusätzliche Benefits, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken. Der Kollektivvertrag Handel ist über unser Intranet jederzeit für alle Mitarbeitenden einsichtbar.

Diversität:

Im Rahmen der 17 SDG's fördert das Unternehmen Diversität und Inklusion. Die Personalstrategie sorgt für eine vielfältige Belegschaft hinsichtlich Alter, Geschlecht, kulturellem Hintergrund und Arbeitszeitmodellen. Besondere Bedeutung kommt der Integration von Teilzeitkräften, der Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen zu.

Das Unternehmen verfolgt den Grundsatz der Gleichbehandlung und duldet keinerlei Form von Diskriminierung. Entsprechende Regelungen sind in internen Richtlinien verankert und für alle Mitarbeitenden zugänglich. Diese Richtlinien enthalten auch klare Prozesse und Zuständigkeiten, die bei möglichen auftretenden Fällen herangezogen werden können. Weitere Informationen zu Fällen von Diskriminierung finden sich in ESRS S1-16.

Datenschutzinformationsblatt:

Das Unternehmen stellt allen Mitarbeitenden ein Datenschutzinformationsblatt zur Verfügung, das transparent über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext informiert. Dieses umfasst insbesondere Informationen zu Art, Umfang und Zweck der Datenverarbeitung, Speicherdauern sowie den Rechten der Mitarbeitenden gemäß der *DSGVO*.

Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Das Unternehmen verfolgt ein umfassendes *betriebliches Gesundheitsmanagement* (BGM), um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und Arbeitsbelastungen im Handelsumfeld gezielt zu reduzieren.

Unser holluvital Programm baut auf folgenden fünf Säulen auf: Ergonomie, Ernährung, Entspannung, Arbeitsmedizin und Soziales. Das BGM wird durch regelmäßige Gesundheitschecks, Mitarbeiter*innenbefragungen und Feedbackmechanismen begleitet, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und kontinuierlich anzupassen. Das BGM ist fixer Bestandteil unserer Strategie, weswegen wir bereits mehrfach mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet wurden. Die Informationen rund um das BGM werden den Mitarbeitenden über das Intranet kommuniziert.

Jahresplanung & Tertialsberichte:

Die Jahresplanerstellung und die Tertialsberichte dienen der strukturierten Steuerung, Planung und Reflexion unserer Unternehmensziele.

Die Grundlage bilden die Strategie, die Divisions- und Abteilungsziel-Balanced-Scorecards (DAZBSC) sowie Stellen- und Rollenbeschreibungen, die festlegen, welche Kennzahlen, Aufgaben und Projekte berücksichtigt werden müssen. Damit stellen wir sicher, dass die strategischen Vorgaben in den Jahresplänen verankert sind, Fortschritte regelmäßig überprüft werden und Führungskräfte wie Mitarbeitende gemeinsam Verantwortung für die Zielerreichung übernehmen.

Mitarbeiter*innengespräche:

Das Unternehmen führt jährliche Mitarbeiter*innengespräche durch, um Feedback und individuelle Entwicklungspläne transparent zu gestalten.

Diese Gespräche bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Entwicklungsziele anhand der Kompetenzprofile mit der Führungskraft zu besprechen und Maßnahmen daraus abzuleiten. Die Gespräche werden standardisiert dokumentiert und die Entwicklungsziele bilden die Basis für individuelle Fortbildungsmaßnahmen.

Strategische Personalentwicklung:

Die Grundlage für eine strategische Personalentwicklung bildet die hollu Personalstrategie, die auf die langfristige Förderung der Mitarbeitenden und die Sicherung von Fachkompetenzen ausgerichtet ist.

Auf Basis individueller Kompetenzprofile werden im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeiter*innengespräche gezielt Entwicklungsziele abgeleitet. Die Umsetzung erfolgt über die ISO-zertifizierte hollu Akademie, in der interne Aus- und Fortbildungen angeboten werden. Diese umfassen fachliche sowie digitale Schulungen, Trainings zu Soft Skills, Führungskräfte-Programme und vieles mehr.

Ziel ist es, Mitarbeitende individuell zu fördern und High Potentials zu identifizieren. Ein wesentlicher Punkt ist auch die Sicherstellung einer Nachfolgeplanung von Schlüsselpositionen.

Führungskreis 360°:

Ein zentrales Instrument ist zudem das interne Führungskräfteentwicklungsprogramm *Führungskreis 360*, das als Kompetenzmodell für wirksame Führung dient. Es befähigt Führungskräfte, soziale Verantwortung im Arbeitsalltag umzusetzen und Mitarbeitende in Veränderungsprozessen professionell zu begleiten. Damit wird sichergestellt, dass soziale Verantwortung nicht nur als Leitbild formuliert, sondern im täglichen Handeln gelebt wird.

Arbeitssicherheitskonzept:

Das Unternehmen legt großen Wert auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Arbeitsalltag. Alle Mitarbeitenden erhalten regelmäßig verpflichtende Unterweisungen zu Arbeitsschutz, Unfallverhütung und sicherem Verhalten im Betrieb.

Lehrlingsausbildung – Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb:

Die hollu Systemhygiene GmbH erfüllt die Qualitätskriterien des *Ausgezeichneten Tiroler Lehrbetriebs* und gewährleistet eine hochwertige Ausbildung für Lehrlinge.

Kommunikation der Konzepte:

Die Vermittlung dieser Konzepte erfolgt über verschiedene interne Kanäle:

- Prozesstool Navigator
- Onboarding und Einschulung
- Onlinekurse
- Mitarbeiter*innen- und Zielgespräche
- Intranet, Newsletter und interne E-Mails
- Teammeetings und persönliche Gespräche
- Lehrlingsformate
- Schriftliche Informationsmaterialien
- Führungskräfte training

Diese Kommunikationswege stellen sicher, dass alle Personen, die Konzepte umsetzen oder von ihnen betroffen sind, zuverlässig informiert werden.

	Wird von den Konzepten abgedeckt
Menschenhandel	Ja
Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit	Ja
Kinderarbeit	Ja

Tabelle 22 Konzepte im Zusammenhang mit Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit

S1-2 – Einbeziehung der Arbeitskräfte des eigenen Unternehmens und der Arbeitnehmervertreter, Vorhandensein von Kanälen für die eigene Arbeitskräfte des eigenen Unternehmens, um Beschwerden oder Bedenken zu äußern, sowie Ansätze zur Abhilfe

Folgende Verfahren zum Einbezug der Mitarbeitenden von hollu gibt es im Unternehmen:

Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Arbeitnehmervertreter*innen:

hollu pflegt eine enge, vertrauensvolle und regelmäßige Zusammenarbeit mit dem Arbeiter*innen-Betriebsrat. Dieser fungiert als wesentliche Vertretung der Interessen der Mitarbeiter*innen und wird frühzeitig in relevante Entscheidungsprozesse eingebunden, insbesondere in Fragen, die Arbeitsbedingungen, Sicherheit, Gesundheitsschutz, Arbeitszeitmodelle oder organisatorische Veränderungen betreffen.

Durch regelmäßige Austauschformate, Jour Fixes und transparente Informationsweitergabe stellt das Unternehmen sicher, dass Anliegen und Perspektiven der Beschäftigten systematisch berücksichtigt werden. Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Unternehmen orientieren sich an den menschenrechtlichen Grundsätzen sowie an geltenden arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Regelmäßige Mitarbeiter*innen-Befragung:

Zur Erhebung der Bedürfnisse, Zufriedenheit und Verbesserungspotenziale führt hollu regelmäßig strukturierte Mitarbeiter*innen-Befragungen durch. Diese dienen dazu, Einblicke in die Wahrnehmung der Belegschaft zu Themen wie Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur, Führung, Diversität und psychische sowie physische Gesundheit zu gewinnen.

Die Ergebnisse fließen systematisch in Entscheidungsprozesse ein und dienen als Grundlage für konkrete Maßnahmen, etwa in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, Arbeitsumgebung oder betriebliche Gesundheitsförderung. Besonders relevante Themen werden vertieft in Fokusgruppen oder Workshops bearbeitet.

holluldee – interner Ideen- und Verbesserungsprozess:

Mit holluldee stellt das Unternehmen ein niederschwelliges, jederzeit zugängliches Meldesystem bereit, über das Mitarbeiter*innen Vorschläge für Verbesserungen, Innovationen oder Prozessoptimierungen einbringen können.

Dieses Format dient nicht nur der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Unternehmens, sondern auch der Stärkung der Beteiligungskultur. Jede eingereichte Idee wird geprüft, bewertet und – je nach Relevanz und Machbarkeit – umgesetzt. Rückmeldungen an die Einreichenden sind verpflichtender Bestandteil des Prozesses, um Transparenz zu gewährleisten.

Führungskräfte und Unternehmenskultur:

Führungskräfte haben bei hollu eine zentrale Rolle in der Gestaltung eines werteorientierten, respektvollen und sicheren Arbeitsumfelds. Durch regelmäßige Weiterbildungen, Workshops und Feedbackformate werden sie befähigt, ihre Teams wertschätzend zu führen, Diversität zu berücksichtigen und Belastungen frühzeitig zu erkennen.

Die Führungskultur orientiert sich an Offenheit, Augenhöhe, Verantwortung und Dialogbereitschaft. Auch in Veränderungsprozessen übernehmen Führungskräfte eine aktive Rolle in der Kommunikation und in der Einbindung der Mitarbeiter*innen.

Unternehmenskulturcoaching:

hollu verfügt über eine speziell ausgebildete interne Fachperson für Unternehmenskultur und Mitarbeiter*innenentwicklung, die als neutrale und vertrauliche Anlaufstelle für persönliche oder teambezogene Anliegen zur Verfügung steht.

Dieses Unternehmenskulturcoaching unterstützt Mitarbeiter*innen und Führungskräfte insbesondere dann, wenn es zu Belastungen, Konflikten oder Kommunikationsstörungen kommt.

Die interne Ansprechperson begleitet Teams und Einzelpersonen durch strukturierte Gespräche, moderierte Workshops oder Coachings und trägt dazu bei, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten. Ziel ist es, Konfliktlösungen zu ermöglichen, das Wohlbefinden zu verbessern und ein respektvolles, gesundes Miteinander zu fördern. Das Angebot ist für alle Mitarbeiter*innen freiwillig, niedrigschwellig und vertraulich. Erkenntnisse aus den Coachings werden ohne Personenbezug genutzt, um Trends oder wiederkehrende Herausforderungen zu identifizieren und daraus gezielte Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur abzuleiten.

Diese Kanäle ermöglichen es Mitarbeiter*innen, Kritik, Bedenken oder Wünsche sicher und ohne Nachteile zu äußern. Beschwerden werden systematisch analysiert und führen, falls erforderlich, zu Maßnahmen zur Abhilfe oder Prävention.

Berücksichtigung besonders vulnerabler Gruppen:

hollu achtet speziell auf die Bedürfnisse von Beschäftigten, die potenziell höherem Risiko für Benachteiligung ausgesetzt sein könnten. Diese Perspektiven fließen über individuelle Gespräche, Befragungen, Gesundheitsmanagement, Betriebsratsarbeit und Präventionsstrukturen in Entscheidungsprozesse ein. Bei Bedarf werden Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, ergonomische Unterstützungen, barrierefreie Lösungen, muttersprachliche Informationen oder spezielle Gesundheitsangebote gesetzt.

Kanäle, über welche die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können:

hollu stellt seinen Mitarbeitenden mehrere niederschwellige, vertrauliche und gut zugängliche Kanäle zur Verfügung, über die Anliegen, Bedürfnisse oder Beschwerden direkt eingebracht werden können. Diese Strukturen dienen dazu, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, geeignete Maßnahmen abzuleiten und ein sicheres sowie unterstützendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Folgende Kanäle stehen den Mitarbeitenden bei hollu zur Verfügung:

- Direkte Ansprache der Führungskraft:
 - Regelmäßige Teammeetings, strukturierte jährliche Mitarbeiter*innengespräche sowie offene Kommunikationsformate ermöglichen es, Anliegen unmittelbar einzubringen.
- Betriebsrat:
 - Als zentrale Vertreter der Arbeiter*innen-Belegschaft nimmt der Betriebsrat Beschwerden und Verbesserungsvorschläge entgegen und begleitet deren Bearbeitung gemeinsam mit dem Unternehmen.

Interne Ansprechperson für Unternehmenskultur / Unternehmenskulturcoaching:

Eine speziell ausgebildete Fachkraft steht als neutrale, vertrauliche Stelle zur Verfügung und unterstützt sowohl Einzelpersonen als auch Teams in belastenden Situationen oder Konflikten. Im Bedarfsfall werden externe Unterstützungsangebote empfohlen bzw. hinzugezogen.

Arbeitsmedizinerin:

Die hollu Arbeitsmedizinerin unterstützt Mitarbeitende bei Fragen rund um Gesundheit, Vorsorge und arbeitsbezogene Belastungen.

Sie ist Anlaufstelle für gesundheitliche Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und berät vertraulich zu geeigneten nächsten Schritten. Mitarbeitende können sich direkt an sie wenden oder über ihre Führungskraft beziehungsweise die Personalabteilung einen Kontakt oder Termin vereinbaren.

holluldee – Ideen- und Verbesserungsmanagement:

Über dieses interne System können Mitarbeitende strukturiert Vorschläge oder Hinweise einbringen, die anschließend bewertet und, sofern sinnvoll, umgesetzt werden.

Mitarbeiter*innen-Befragungen:

Zweimal jährlich durchgeführte Befragungen ermöglichen es der gesamten Belegschaft, anonym Feedback zu geben. Darüber hinaus wird in regelmäßigen Abständen eine Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt. Dabei werden Ressourcen und Belastungen erhoben sowie entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet, umgesetzt und nachverfolgt.

Direkter Kontakt zur Personalabteilung:

Für persönliche Anliegen, Konflikte oder Beschwerden können Mitarbeitende vertrauliche Gespräche mit der Personalabteilung in Anspruch nehmen.

Whistleblower Meldekanal:

Das interne Hinweisgeber-Meldesystem ermöglicht eine vertrauliche und anonyme Meldung von Missständen oder Verdachtsfällen. Siehe auch ESRS G1.

Beschwerdeverfahren:

hollu verfügt über ein funktionales internes Beschwerdeverfahren, das sowohl formelle als auch informelle Wege umfasst.

Beschwerden können mündlich oder schriftlich eingebracht werden und werden gemäß den internen Prozessen vertraulich behandelt. Die Bearbeitung umfasst:

- Prüfung und Erfassung
- Gespräch mit den betroffenen Personen
- Analyse der Ursachen
- Entwicklung geeigneter Maßnahmen
- Rückmeldung an die meldende Person (sofern möglich und unter Wahrung der Vertraulichkeit).

Die Wirksamkeit der bestehenden Melde- und Beschwerdekanäle wird über mehrere Mechanismen regelmäßig bewertet:

Auswertung von Mitarbeiter*innen-Befragungen:

Rückmeldungen zur Kommunikation, zum Sicherheitsgefühl und zur Erreichbarkeit von Ansprechpersonen geben Hinweise auf Verbesserungsbedarf.

Monitoring eingehender Anliegen:

Anzahl, Art und Bearbeitungsdauer der Meldungen werden analysiert, um Trends zu erkennen und Prozesse anzupassen.

Feedback aus dem Unternehmenskulturcoaching:

Erkenntnisse aus anonymisierten Beratungsfällen liefern wertvolle Informationen über die Wirksamkeit bestehender Strukturen.

Regelmäßiger Austausch mit dem Betriebsrat:

Dieser fungiert als wichtiger Indikator, ob die Kanäle in der Praxis funktionieren und wahrgenommen werden.

Nachverfolgung umgesetzter Maßnahmen:

Nach der Umsetzung von Verbesserungen wird geprüft, ob diese nachhaltig wirksam sind und von den Mitarbeitenden wahrgenommen werden. Durch diese systematische Bewertung stellt hollu sicher, dass seine Melde- und Unterstützungsmechanismen kontinuierlich weiterentwickelt werden und den Bedürfnissen der Belegschaft entsprechen.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen:

hollu verfolgt einen klar definierten, menschenzentrierten Ansatz, um negative Auswirkungen auf Mitarbeitende frühzeitig zu erkennen, wirksam zu bearbeiten und nachhaltige Lösungen sicherzustellen.

Sollte hollu selbst eine wesentliche negative Auswirkung verursacht oder dazu beigetragen haben, stellt das Unternehmen sicher, dass die betroffenen Personen angemessen unterstützt und geeignete Abhilfemaßnahmen umgesetzt werden.

Der Umgang mit negativen Auswirkungen orientiert sich an folgenden hollu-spezifischen Leitprinzipien:

- Mensch im Mittelpunkt: Das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen ist zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur.
- Transparenz und Fairness: Vorfälle werden offen, respektvoll und lösungsorientiert aufgearbeitet.
- Vertraulichkeit: Betroffene Personen werden geschützt, Informationen werden sensibel und nur im notwendigen Umfang weitergegeben.
- Prävention durch starke Kultur: hollu legt großen Wert auf eine gesunde, wertschätzende Zusammenarbeit – eine Grundlage, um negative Auswirkungen möglichst früh zu vermeiden.

Ablauf und Verfahren bei Abhilfemaßnahmen:

Wenn eine wesentliche negative Auswirkung erkannt wird – sei es durch Rückmeldung über Führungskräfte, die Personalabteilung, den Betriebsrat, das

Unternehmenskulturcoaching, holluldee oder andere Kanäle – folgt hollu einem strukturierten und bewährten Vorgehen:

1. Aufnahme und Einschätzung des Falls:
Die Personalabteilung oder das Unternehmenskulturcoaching prüfen den Vorfall, führen Erstgespräche und bewerten die Auswirkung sowie die mögliche Beteiligung des Unternehmens.
2. Einbindung relevanter hollu-Stellen:
Abhängig vom Thema kommen mehrere interne Stellen hinzu – beispielsweise:
 - Betriebsrat (zentrale Rolle bei arbeitsrechtlichen und persönlichen Anliegen)
 - Führungskräfte (unterstützende oder klärende Gespräche)
 - Unternehmenskulturcoaching (neutrale Konfliktlösung und psychische Entlastung)
 - Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement (bei physischen oder ergonomischen Belastungen)
3. Maßnahmen zur Abhilfe und Wiedergutmachung: hollu setzt zielgerichtete Maßnahmen um, darunter:
 - Konfliktmediation oder Teammoderation durch das Unternehmenskulturcoaching
 - Verbesserungen im Arbeitsumfeld (Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten, ergonomische Anpassungen)
 - Individuelle Unterstützung (Coaching, Gespräche, Entlastungsmaßnahmen)
 - Organisatorische oder strukturelle Änderungen, wenn wiederkehrende Muster identifiziert werden
 - Schulungen und Sensibilisierungen für Führungskräfte und Teams
 - Disziplinarmaßnahmen, sofern Fehlverhalten ursächlich ist
 - Form der Wiedergutmachung, die dem Ausmaß der negativen Auswirkung entspricht (z. B. transparente Aufarbeitung, Wiederherstellung sicherer Arbeitsbedingungen)
4. Rückmeldung und Abschluss:
Sobald Abhilfemaßnahmen umgesetzt wurden, erfolgt – soweit möglich und unter Wahrung der Vertraulichkeit – eine Rückmeldung an die betroffenen Mitarbeiter*innen.
5. Zusammenarbeit bei Abhilfemaßnahmen:
hollu setzt auf eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit der oben genannten internen Funktionen. Bei Bedarf wird zusätzlich mit externen Arbeitspsycholog*innen, Mediator*innen oder Sicherheitsfachkräften zusammengearbeitet.

6. Sicherstellung der Wirksamkeit:

Damit Abhilfemaßnahmen nachhaltig wirken, überprüft hollu die Ergebnisse auf mehreren Ebenen durch:

- Erneute Gespräche mit beteiligten Personen
- Feedback aus dem Unternehmenskulturcoaching
- Monitoring wiederkehrender Themen (anonymisiert)
- Abstimmung mit dem Betriebsrat
- Anpassung von Prozessen und Strukturen, wenn systematische Ursachen identifiziert werden

Dadurch stellt hollu sicher, dass Maßnahmen nicht nur kurzfristig wirken, sondern langfristig zu einem gesunden, fairen und wertschätzenden Arbeitsumfeld beitragen.

S1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

hollu setzt ein umfassendes Bündel an Maßnahmen, Programmen und Ressourcen ein, um wesentliche positive und negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft systematisch zu steuern und die in ESRS 2 GDR-A definierten Risiken und Chancen verantwortungsvoll zu managen. Die Maßnahmen zielen darauf ab, ein sicheres, gesundes, chancengerechtes, motivierendes und stabiles Arbeitsumfeld zu schaffen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Feedback- und Beteiligungsmechanismen:

hollu fördert eine offene und dialogorientierte Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter*innen über verschiedene Wege aktiv eingebunden werden.

Dazu zählen regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragungen, das interne Ideen- und Verbesserungsmanagement holluldee, eine offene Gesprächskultur durch regelmäßige Teamrunden und Mitarbeiter*innengespräche sowie eine mitarbeitendenzentrierte Führungskultur.

Ergänzt wird dies durch individuelle und teambezogene Unterstützung im Rahmen des Unternehmenskulturcoachings, wodurch Rückmeldungen systematisch aufgenommen, Risiken frühzeitig erkannt und Chancen zur Weiterentwicklung genutzt werden können.

Maßnahmen zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur und Diversität:

hollu investiert gezielt in Maßnahmen zur Stärkung von Gleichbehandlung, Inklusion und Diversität.

Dazu zählen Diversitätsmaßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung – etwa im Rahmen des Diversity-Tags mit unterschiedlichen Schwerpunkten –, eine

barrierearme Gestaltung von Arbeitsplätzen, individuelle Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen sowie die regelmäßige Analyse und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.

Ergänzend trägt auch die *Gender-Pay-Gap-Analyse* zur Sicherstellung einer fairen und transparenten Entlohnung bei, sodass hollu Risiken von Diskriminierung minimiert und die Chancen einer vielfältigen Belegschaft aktiv nutzt.

Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden:

Die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten ist ein zentraler Bestandteil des hollu Arbeitsumfelds. Wichtige Maßnahmen und Ressourcen sind holluVital mit ganzheitlichen Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung rund um Bewegung, Ergonomie, Entspannung, Ernährung und Arbeitsmedizin. Ergänzt wird dies durch regelmäßige Arbeitsschutzbegehungen mit Unterstützung durch eine externe Sicherheitsfachkraft, sicherheitstechnische Maßnahmen sowie modernste Standards in der neuen Produktion. Zudem zählen eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, psychosoziale Unterstützung durch das Unternehmenskulturcoaching sowie weitere Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements dazu. Diese Aktivitäten stärken das Wohlbefinden, reduzieren Unfallrisiken und fördern die langfristige Beschäftigungsfähigkeit.

Aus- und Weiterbildung sowie Führungskräfteentwicklung:

hollu setzt gezielt auf Qualifizierungsmaßnahmen, um Fähigkeiten, Kompetenzen und Zukunftschancen der Belegschaft langfristig zu sichern.

Dazu zählen Weiterbildungen zu Themen wie Suchtprävention, Resilienz und Mentaltraining, Digitalisierung, Kommunikation und Teamentwicklung, strukturierte Entwicklungsprogramme für Führungskräfte im Rahmen der *Leadership Journey*, regelmäßige Schulungen zu rechtlichen und sicherheitsrelevanten Themen sowie Lehrlingsprogramme mit begleitenden Maßnahmen zur Sicherung der Ausbildungsqualität. So begegnet hollu strategisch den Chancen und Risiken des Arbeitsmarktes und stärkt die langfristige Beschäftigungsfähigkeit.

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit:

hollu setzt auf umfassende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, um Risiken durch Überlastung zu reduzieren und gleichzeitig Motivation sowie Bindung zu stärken.

Dazu zählen verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle – etwa Gleitzeit, Homeoffice, Elternzeit, Wiedereinstieg, Bildungskarenz oder Papamonat – sowie Maßnahmen zur Erlangung und Erhaltung der Auszeichnung *Familienfreundlicher Betrieb* und individuelle Lösungen zur Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Diese Maßnahmen fördern Diversität, Chancengleichheit und die Stabilität der Beschäftigungsstruktur.

Strategische Personal- und Stabilitätsmaßnahmen:

hollu stellt durch vorausschauende Planung sicher, dass Risiken aus Fachkräftemangel, demografischem Wandel oder Fluktuation aktiv gesteuert werden.

Dazu zählen eine strategische Personalplanung zur Sicherstellung einer stabilen Beschäftigungsstruktur, ein Mitarbeiter*innen-Empfehlungsprogramm zur gezielten und kulturell passenden Gewinnung neuer Talente, eine transparente und faire, kollektivvertraglich geregelte Entlohnung sowie das Monitoring von Arbeitszeiten, Auslastung und Personalbedarfen. Diese Maßnahmen mindern Risiken für Kernprozesse und sichern die langfristige Stabilität des Unternehmens.

Datenschutz und digitaler Schutz:

hollu setzt zum Schutz sensibler Mitarbeiter*innendaten auf robuste Datenschutzmaßnahmen. Dazu zählen geschulte Datenschutzbeauftragte, regelmäßige IT-Schulungen zu Cyber- und Datensicherheit sowie klar definierte Zugriffsberechtigungen und Prozesse. Damit werden Risiken im Bereich der Informationssicherheit wirksam minimiert.

Ressourcen zur Umsetzung:

hollu stellt umfangreiche interne Ressourcen zur Verfügung, um diese Maßnahmen wirksam umzusetzen. Dazu zählen eine verantwortliche Personalabteilung mit Spezialisierungen in Recruiting, Personalentwicklung, Arbeitsrecht und Kultur sowie eine interne Ansprechperson für Unternehmenskultur in den Bereichen Coaching, Konfliktlösung und Teamentwicklung.

Ergänzt wird dies durch den Betriebsrat als starken Partner, die Sicherheitsfachkraft, die Arbeitsmedizinerin, das Gesundheitsmanagement sowie ein digitales Lernmanagementsystem zur Qualifizierung. Diese Strukturen werden durch budgetäre Ressourcen für Weiterbildung, Personalentwicklung und Gesundheitsprogramme unterstützt.

Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens:

hollu setzt gezielte Maßnahmen zur Verhinderung, Minderung und Behebung wesentlicher negativer Auswirkungen auf die eigene Belegschaft um.

Dazu zählen Programme zur Aus- und Weiterbildung, interne Versetzungsmöglichkeiten in Veränderungsphasen, gesundheitsfördernde Maßnahmen (BGF-Maßnahmen) sowie sozialverträgliche Übergangsmodelle. In Situationen, in denen solche Maßnahmen mit operativen oder wirtschaftlichen Anforderungen in Spannung stehen, priorisiert hollu Lösungen, die sowohl die Beschäftigungsfähigkeit als auch die Stabilität des Geschäftsbetriebs sichern, z. B. durch frühzeitige Personalentwicklung oder flexible Personalplanung.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird anhand klar definierter Indikatoren wie Teilnahme- und Erfolgsquoten bei Qualifizierungsprogrammen, Fluktuationsraten, Krankenstandsquote sowie regelmäßigen Mitarbeiter*innen-Feedbacks verfolgt und bewertet. Alternativ kann auf die entsprechenden Angaben zu den Wirksamkeitsbewertungen gemäß ESRS 2 GDR-T bzw. GDR-M verwiesen werden.

S1-4 - Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

hollu definiert qualitative und quantitative Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Mitarbeitendenorientierung.

Dazu gehören Ziele zur Steigerung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit, gemessen über regelmäßige Befragungen sowie zur Erhöhung der internen Weiterempfehlungsrate. Weitere Zielgrößen umfassen die Reduktion der Krankenstandsquote, die Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungsfunktionen sowie die Förderung der Inklusion durch eine steigende Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderung.

Zusätzlich verfolgt hollu konkrete Ziele im Bereich Aus- und Weiterbildung, etwa durch eine definierte jährliche Weiterbildungsquote pro Mitarbeiter*in. Diese Zielsetzungen dienen der nachhaltigen Entwicklung der Belegschaft und werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

S1-5 – Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens

Die Arbeitskräfte von hollu sind geprägt von einem wertorientierten, langfristig ausgerichteten und mitarbeitendenfreundlichen Beschäftigungsansatz. hollu schafft für die eigene Belegschaft verlässliche Rahmenbedingungen durch klare Zuständigkeiten, transparente Arbeitsabläufe und verbindliche interne Regelungen. Im Fokus stehen dabei sichere und faire Beschäftigungsverhältnisse, ein respektvolles und vertrauensvolles Miteinander sowie die gezielte Förderung von Entwicklung und Eigenverantwortung.

Als familiengeprägtes Unternehmen mit langfristiger Perspektive verfolgt hollu das Ziel, Mitarbeitende nachhaltig an das Unternehmen zu binden und ihnen ein stabiles Arbeitsumfeld mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dazu zählen insbesondere Aus- und Weiterbildung, regelmäßige Gespräche, die Förderung individueller Stärken sowie Maßnahmen zur Unterstützung von Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitssicherheit.

Insgesamt zeichnet sich die eigene Belegschaft von hollu durch ihre Einbindung in eine Unternehmenskultur aus, die auf Wertschätzung, Verantwortung, Zusammenarbeit und langfristige Beschäftigungssicherheit ausgerichtet ist.

Geschlecht	2024/25	2025/26
Männlich	302	308
Weiblich	132	130
Divers	0	0
Nicht erfasst	0	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	434	438

Tabelle 23 Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht

Land	2024/25	2025/26
Österreich	434	438

Tabelle 24 Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Land

	Weiblich	Männlich	Divers	Nicht angegeben	Gesamt
Gesamtzahl der festangestellten Arbeitnehmer*innen (Kopfzahl / VZÄ) – 2025/26	101,82	286,64	0	0	388,46
Gesamtzahl der festangestellten Arbeitnehmer*innen (Kopfzahl / VZÄ) – 2024/25	102,90	282,20	0	0	385,10
Gesamtzahl der befristeten Arbeitnehmer*innen (Kopfzahl / VZÄ) – Aktuelles Berichtsjahr	2,73	9,05	0	0	11,78
Gesamtzahl der befristeten Arbeitnehmer*innen (Kopfzahl / VZÄ) – 2024/25	2,31	5,37	0	0	7,67
Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten (Kopfzahl / VZÄ) – 2024/25	0	0	0	0	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten (Kopfzahl / VZÄ) – 2025/26	0	0	0	0	0

Tabelle 25 Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Vertragsart und Geschlecht

Die Fluktuationsrate im Berichtszeitraum beträgt 10,05 %.

In den Tabellen wurde nur Österreich berücksichtigt, da hollu Italien und hollu Schweiz weniger als 50 Mitarbeitende haben.

S1-6 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten unter den Arbeitskräften des Unternehmens

	2024/25	2025/26
Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	0	0

Tabelle 26 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten unter den Arbeitskräften des Unternehmens

S1-7 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung - Beschäftigte - EWR (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die zu den zehn größten Ländern gehören) - 2024/25	Tarifvertragliche Abdeckung - Beschäftigte - EWR (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die zu den zehn größten Ländern gehören) - 2025/26	Sozialer dialog - Arbeitnehmervertretung (nur EWR) (für die EWR-Länder mit > 50 Beschäftigten, die zu den zehn größten Ländern gehören) - 2024/25	Sozialer Dialog - Arbeitnehmervertretung (nur EWR) (für die EWR-Länder mit > 50 Beschäftigten, die zu den zehn größten Ländern gehören) - 2025/26
0-19 %	0	0	0	0
20-39 %	0	0	31,8 %	30,8 %
40-59 %	0	0	0	0
60-79 %	0	0	0	0
80-100 %	100 %	100 %	0	0

Tabelle 27 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

S1-8 – Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Geschlecht	Anzahl - 2024/25	Anzahl - 2025/26	Prozentsatz - 2024/25	Prozentsatz - 2025/26
Männlich	29	29	76,3 %	82,9 %
Weiblich	9	6	23,7 %	17,1 %
Divers	0	0		

Tabelle 28 Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Zur Gewährleistung einer aussagekräftigen Ergebnisdarstellung wurden die Positionen Bereichsleiter*innen, Geschäftsleiter*innen, Abteilungsleiter*innen sowie Stellvertreter*innen in die Berechnung einbezogen. Der Eigentümer sowie der Geschäftsführer wurden von der Berechnung ausgenommen.

S1-9 – Angemessene Entlohnung

Alle Arbeitnehmer*innen erhalten eine Entlohnung, die mindestens den geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie dem maßgeblichen Kollektivvertrag *Handel* entspricht. Auf Basis der verwendeten Referenzwerte wurden keine Beschäftigtengruppen identifiziert, deren Lohn unter diesen Referenzwerten liegt.

S1-10 – Soziale Absicherung

Land	Krankheit	Arbeitslosigkeit	Arbeitsunfall & Erwerbs- unfähigkeit	Mutterschafts- urlaub
Österreich	Entgeltfortzahlung durch den DG und Krankengeld durch die ÖGK	Arbeitslosengeld und Notstandshilfe durch das AMS	bei Arbeitsunfällen Leistungen durch die AUVA, Invaliditätspension/Berufsunfähigkeitspension der PVA	Wochengeld durch die ÖGK und BMV-Einzahlung durch den DG Kinderbetreuungsgeld durch die ÖGK

Tabelle 29 Soziale Absicherung

In der oberen Tabelle wurden nur jene Länder berichtet, in denen hollu mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigt.

Zusätzlich zu den oben angegebenen Absicherungen können in Ausnahmefällen verschiedene Leistungen von Bund oder Land bezogen werden.

In Krankheitsfällen ist der Dienstgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wobei deren Dauer von der Betriebszugehörigkeit abhängt. Nach Ausschöpfung der Entgeltfortzahlung wird Krankengeld durch die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) geleistet.

Im Fall von Arbeitslosigkeit wird unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitslosengeld durch das *Arbeitsmarktservice* (AMS) ausbezahlt, nach dessen Ausschöpfung kann unter bestimmten Voraussetzungen Notstandshilfe bezogen werden.

Bei einem Arbeitsunfall wird der Leistungsbezug über die *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt* (AUVA) geregelt. Die gesetzliche Grundlage dafür ist das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

Falls eine Person infolge eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähig oder berufsunfähig wird, kann durch die *Pensionsversicherungsanstalt* (PVA) eine Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension bewilligt werden.

Im Fall einer Schwangerschaft wird Wochengeld durch die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) bezogen, während der Dienstgeber weiterhin Beiträge in die betriebliche Mitarbeitendenvorsorge einzahlt. Nach dem Ende des Mutterschutzes kann Kinderbetreuungsgeld bei der ÖGK beantragt werden.

S1-11 – Menschen mit Behinderungen

	2024/25	2025/26
Menschen mit Behinderung (%)	2,8	2,5

Tabelle 30 Menschen mit Behinderungen

S1-12 – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

	2024/25	2025/26
Prozentsatz der Arbeitnehmer*innen, die an formellen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben	*	81,8
Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Arbeitnehmer*innen	*	13 Stunden und 51 Minuten

Tabelle 31 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Im Berichtsjahr wurde von 81,8 % der Mitarbeitenden ein Leistungs- und Karriereentwicklungsgespräch geführt. Die Berechnung umfasst alle zum Stichtag des Mitarbeiter*innengesprächs (30.11.2026) aktiven Mitarbeitenden sowie jene, die im Verlauf des Geschäftsjahres aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.

Mitarbeitenden aller Gesellschaften und Länder sind einbezogen, da die Gespräche als entwicklungs- und zielorientierte Formate ausgestaltet sind. Die Leistungs- und Karriereentwicklungsgespräche dienen der strukturierten Reflexion der individuellen Leistung, der Festlegung von Zielen sowie der Entwicklungsperspektive der Mitarbeitenden.

Die Kennzahl bildet den Umsetzungsgrad dieses Instruments im Berichtszeitraum ab und unterstreicht dessen Bedeutung für eine systematische Personal- und Karriereentwicklung im Unternehmen.

Im Berichtsjahr betrug die durchschnittliche Lernzeit pro Mitarbeiter*in 13 Stunden und 51 Minuten. Die Kennzahl umfasst sowohl Online-Lernzeiten als auch Präsenzlernzeiten und bildet die im Berichtszeitraum erbrachten

Weiterbildungsaktivitäten ab. Die Mitarbeiter*innenanzahl umfasst alle zum Stichtag 31.03.2026 aktiven Mitarbeitenden sowie jene, die im Verlauf des Geschäftsjahres aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.

*Die unternehmensweite Erfassung der geleisteten Weiterbildungsstunden wurde erst im aktuellen Berichtsjahr eingeführt. Daher liegen für das Vergleichsjahr noch keine entsprechenden Werte vor.

S1-13 – Gesundheitsschutz und Sicherheit

	2024/25	2025/26
Prozentsatz der eigenen Belegschaft, der von einem Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt wird	100 %	100 %
Zahl der Todesfälle aufgrund meldepflichtiger Arbeitsunfälle	0	0
Anzahl der Todesfälle aufgrund meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	10	14
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	2,4 %	3,3 %
Anzahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0
Anzahl der Ausfalltage in Folge meldepflichtiger Arbeitsunfälle und meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	133	262

Tabelle 32 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die Anzahl der Arbeitsunfälle stieg von 10 auf 14. Der Anstieg ist überwiegend auf einzelne, voneinander unabhängige Ereignisse zurückzuführen und stellt keinen generellen Trend dar. Die Ursachenanalysen wurden für alle Vorfälle durchgeführt. Auf Basis der Erkenntnisse wurden gezielte Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden und zur weiteren Verbesserung der Arbeitssicherheit eingeleitet.

S1-14 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

	2024/25	2025/26
Prozentsatz der Beschäftigten, die während des Berichtszeitraums Anspruch auf familienbedingten Urlaub hatten	100	100

Tabelle 33 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Bei hollu bestehen für Beschäftigte gesetzlich verankerte Ansprüche auf Pflegefreistellung, Mutterschutz, Papamonat, Elternkarenz und Elternteilzeit.

Die Inanspruchnahme dieser Leistungen richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem Mutterschutzgesetz, dem Väter-Karenzgesetz sowie den einschlägigen kollektivvertraglichen Regelungen. Pflegefreistellung kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen bis zum Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden, in bestimmten Fällen ist eine Erweiterung vorgesehen. Umfang und Dauer von Mutterschutz, Papamonat, Elternkarenz und Elternteilzeit richten sich nach den jeweils anwendbaren gesetzlichen Rahmenbedingungen.

S1-15 – Vergütung

Aufgrund fehlender nationaler Rechtsgrundlagen berichtet hollu in diesem Geschäftsjahr noch keine Vergütungskennzahlen, da die Entgelttransparenzrichtlinie in Österreich bislang nicht in nationales Recht überführt wurde.

Die Vorbereitungen zur Umsetzung der Richtlinie laufen jedoch bereits. Sobald eine entsprechende nationale gesetzliche Grundlage vorliegt, wird hollu der Offenlegungspflicht nachkommen.

Interne Erhebungen des Verdienstgefälles wurden bereits durchgeführt und mit entsprechenden Maßnahmen versehen. Da eine Berichterstattung analog zur Entgelttransparenzrichtlinie erfolgen soll, werden die Werte und Kennzahlen erst mit dem Bericht für das Geschäftsjahr 2026/27 veröffentlicht.

S1-16 – Fälle von Diskriminierung

	2024/25	2025/26
Anzahl der Fälle von Diskriminierung	0	0
Anzahl der Menschenrechtsverletzungen	0	0
Gesamtbetrag der Geldbußen, Strafen und Schadenersatzzahlungen	0	0

Tabelle 34 Fälle von Diskriminierung

ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Im Rahmen der DWA (Siehe ESRS 2 IRO 1 und IRO 2) wurde das Kapitel S2 *Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette* für hollu als nicht wesentlich eingestuft.

Gleichzeitig betrachten wir unsere gesamte Wertschöpfungskette als zentralen Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Unsere Partner*innen in der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette tragen wesentlich zu Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit bei. Aus diesem Grund legen wir freiwillig offen, welche Maßnahmen und Konzepte wir im Bereich S2 verfolgen. Denn Verantwortung endet für uns nicht an der Unternehmensgrenze. Wir arbeiten mit unseren Partner*innen auf Augenhöhe, fördern Transparenz und setzen uns dafür ein, dass soziale Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette gelebt und weiterentwickelt werden. Dies geschieht durch die folgenden Konzepte:

Lieferant*innenkodex:

Der hollu Lieferant*innenkodex zeigt, wie hollu gemeinsam mit unseren Partner*innen Verantwortung übernimmt und vertrauensvolle, langfristige Zusammenarbeit gestaltet.

Im Mittelpunkt stehen ein fairer Umgang, gegenseitige Verlässlichkeit und das gemeinsame Ziel, nachhaltige Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu stärken. hollu erwartet von Lieferant*innen, dass sie gesetzliche Vorgaben einhalten, transparent handeln und bereit sind, sich gemeinsam mit uns weiterzuentwickeln.

Besonders wichtig ist dabei der offene Austausch. hollu setzt auf Partner*innen, die Herausforderungen frühzeitig ansprechen, Verbesserungen aktiv einbringen und ihre Entwicklungen nachvollziehbar kommunizieren. Dazu gehört auch, dass Herkunftsorte offengelegt und Standards nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern ebenso bei Vorlieferant*innen berücksichtigt werden.

So entstehen Transparenz, Vertrauen und die Grundlage für eine belastbare Partnerschaft. hollu bevorzugt Partner*innen mit etablierten Umweltmanagementsystemen wie ISO 14001 oder EMAS, die ihre Fortschritte transparent dokumentieren und offenlegen.

Richtlinie zur Lieferant*innenauswahl:

Die Richtlinie zur Lieferant*innenauswahl beschreibt, wie hollu neue Lieferant*innen systematisch, nachvollziehbar und im Einklang mit der eigenen Beschaffungsstrategie auswählt.

Ziel ist es, Geschäftspartner*innen zu identifizieren, die sowohl wirtschaftlich als auch qualitativ zu hollu passen und eine verlässliche Grundlage für die Zusammenarbeit schaffen. Im Mittelpunkt steht ein klar strukturierter Prüfprozess. Vor einer Aufnahme analysiert der strategische Einkauf die potenziellen Lieferant*innen anhand mehrerer Kriterien.

Dazu zählen eine Bankauskunft, eine ausgefüllte Lieferant*innenselbstausskunft sowie ein persönliches Lieferant*innengespräch. So entsteht ein umfassendes Bild über wirtschaftliche Stabilität, inhaltliche Eignung und die grundsätzliche Passung zur Zusammenarbeit.

Ein wichtiger Bestandteil der Auswahl ist auch die Nachhaltigkeit. In der Selbstauskunft werden neben wirtschaftlichen Informationen gezielt ESG-Aspekte, Produkteigenschaften und mögliche Zertifizierungen abgefragt. Wenn mehrere Lieferant*innen grundsätzlich geeignet sind, werden nachhaltige Anbieter*innen bevorzugt.

Zusätzlich fließen auch die geografische Nähe und die Wertschöpfung in Österreich in die Bewertung ein. Damit zeigt die Richtlinie, dass hollu nicht nur auf Preis und Verfügbarkeit achtet, sondern auch auf langfristige Qualität, Verantwortung und strategische Passung.

Auf Basis aller Informationen gibt der *strategische Einkauf* (STREK) eine Empfehlung ab. Die endgültige Entscheidung liegt bei der Geschäftsführung und dem Produktmanagement. Nach der Aufnahme endet der Prozess nicht, denn im Rahmen des Lieferant*innenmanagements folgen Bewertungen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit.

Richtlinie zur Lieferant*innenbewertung und Entwicklung:

Die Richtlinie zur Lieferant*innenbewertung und Lieferant*innenentwicklung beschreibt, wie hollu bestehende Partner*innen systematisch beobachtet, bewertet und gemeinsam weiterentwickelt.

Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit von Lieferant*innen transparent zu machen, Risiken frühzeitig zu erkennen und Kosten durch mangelhafte Performance zu vermeiden. Gleichzeitig bildet die Bewertung die Grundlage für einen strukturierten Entwicklungsprozess, bei dem Verbesserungen nicht nur eingefordert, sondern auch aktiv begleitet und nachverfolgt werden.

Im Fokus steht eine laufende und nachvollziehbare Beurteilung der Lieferant*innen. Der strategische Einkauf bewertet die Performance kontinuierlich und führt mit den wichtigsten Lieferant*innen jährlich ein Entwicklungsgespräch. Zusätzlich werden Lieferant*innenselbstausskünfte in festgelegten Abständen aktualisiert, abhängig von der Bedeutung der Lieferant*innen für den Einkaufsumsatz. Die Bewertung erfolgt anhand klar definierter Kriterien. Betrachtet werden das Unternehmen selbst,

technologische Kompetenz, Qualität, Preis und Logistik. Dabei fließen nicht nur klassische Leistungsfaktoren wie Produktqualität, Liefertermintreue oder Preisentwicklung ein, sondern auch ESG-Aspekte des Unternehmens und der Produkte.

Auf Basis der erreichten Punkte werden Lieferant*innen in Kategorien von hervorragend bis auszulisten eingestuft. Wenn eine Lieferant*in trotz unzureichender Bewertung keine Entwicklung zeigt, soll diese*r in Abstimmung mit dem Produktmanagement ersetzt oder das betroffene Produkt ausgetauscht werden.

Lieferant*innenselbstauskunft:

Die Lieferant*innenselbstauskunft definiert, welche Informationen holu von bestehenden oder potenziellen Partner*innen strukturiert erhebt, um eine fundierte, ganzheitliche und vergleichbare Bewertung zu ermöglichen. Sie dient dazu, Unternehmen nicht nur wirtschaftlich, sondern auch organisatorisch, qualitativ und nachhaltig besser zu verstehen. Damit schafft holu eine verlässliche Grundlage für Entscheidungen in der Auswahl, Bewertung und Weiterentwicklung von Lieferant*innen.

Auch in der nachgelagerten Lieferkette endet der Einfluss von holu nicht an unserem Firmengelände, obwohl es keine gelenkten Prozessdokumente gibt, die genaue Abläufe beschreiben. Als Anbieter ganzheitlicher Systemhygiene ist es unser Anspruch, Kund*innen auch nach der Auslieferung aktiv zu begleiten und sie dabei zu unterstützen, ihre Hygieneprozesse sicher, effizient und praxisnah umzusetzen. Deshalb reicht unser Beitrag weit über das eigentliche Produkt hinaus. Beispiele sind unsere umfassende Beratung, vielfältigen Serviceleistungen und Schulungsangebote über die hauseigene und ISO-zertifizierte holu Akademie.

Mit unserer Software **NOA** dem digitalen Prozessmanager, unterstützen wir Kund*innen zusätzlich dabei, Abläufe einfacher darzustellen, Workflows gezielt zu optimieren und Prozesse effizienter zu gestalten. dem digitalen Prozessmanager, unterstützen wir Kund*innen zusätzlich dabei, Abläufe einfacher darzustellen, Workflows gezielt zu optimieren und Prozesse effizienter zu gestalten.

	Wird von den Konzepten abgedeckt
Menschenhandel	Ja
Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit	Ja
Kinderarbeit	Ja

Tabelle 35 Verhaltenskodex für Lieferanten

ESRS S4 Verbrauchende und Endnutzende

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchende und Endnutzende

Im Prozess der DWA gemäß ESRS 2 IRO-1 und IRO-2 wurde das Kapitel S4 *Verbrauchende und Endnutzende* für hollu nicht als wesentlich eingestuft. Als Anbieter von Systemhygiene liefern wir jedoch nicht nur Reinigungskemie, sondern sind in allen Bereichen Ansprechpartner für unsere Kund*innen und Endnutzer*innen. Unser Anspruch ist es, gemeinsam mit ihnen zu glänzen. Mit individuellen Lösungen, die Sicherheit geben, Abläufe erleichtern und nachhaltige Ergebnisse liefern.

Daher geben wir auf freiwilliger Basis Einblick in unsere Konzepte und Maßnahmen in Zusammenhang mit Verbrauchenden und Endnutzenden. Ziel ist, dass unsere Kund*innen nicht nur auf die Qualität unserer Produkte und unsere Marke vertrauen können, sondern auch auf den Mehrwert unseres Systems.

Ein zentrales Element ist die persönliche und fachliche Betreuung durch qualifizierte Fachberater*innen und Anwendungstechniker*innen. Sie stehen Kund*innen als direkte Ansprechpersonen zur Verfügung und unterstützen bei der Auswahl, Einführung und Optimierung von Hygiene und Reinigungslösungen. Ergänzt wird dieser Service durch die digitale Plattform NOA, die einen einfachen Zugang zu produkt- und anwendungsbezogenen Informationen, Dokumentationen und Serviceleistungen ermöglicht.

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Anwender*innen hat einen hohen Stellenwert. Für relevante Produkte stellt hollu Sicherheitsdatenblätter, Produktinformationen und Anwendungshinweise bereit. Zusätzlich unterstützt hollu seine Kund*innen mit individuellen Hygieneplänen, Schulungen und anwendungstechnischer Beratung dabei, Produkte sicher, effizient und rechtskonform einzusetzen.

Rückmeldungen von Kund*innen werden systematisch erfasst und ausgewertet. Das Beschwerdemanagement unterstützt die strukturierte Bearbeitung von Reklamationen, Verbesserungsvorschlägen und sonstigen Anliegen. Ergänzend führt hollu regelmäßig Kund*innenbefragungen durch, insbesondere auf Basis des *Net Promoter Score*. Dabei werden unter anderem Weiterempfehlungsbereitschaft, Zufriedenheit sowie konkrete Verbesserungsvorschläge erhoben. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung von Produkten, Dienstleistungen, Kund*innenbetreuung und internen Prozessen ein und schaffen damit eine strukturierte Grundlage für den Dialog mit Kund*innen.

Zur Sicherstellung hoher Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards setzt hollu auf anerkannte Zertifizierungen und Umweltzeichen. Dazu zählen unter anderem die Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001 und 14001, sowie Produktzertifizierungen und Umweltkennzeichnungen wie das EU Ecolabel, das Österreichische Umweltzeichen und, soweit anwendbar, der *Blaue Engel*.

4. Governance-Informationen

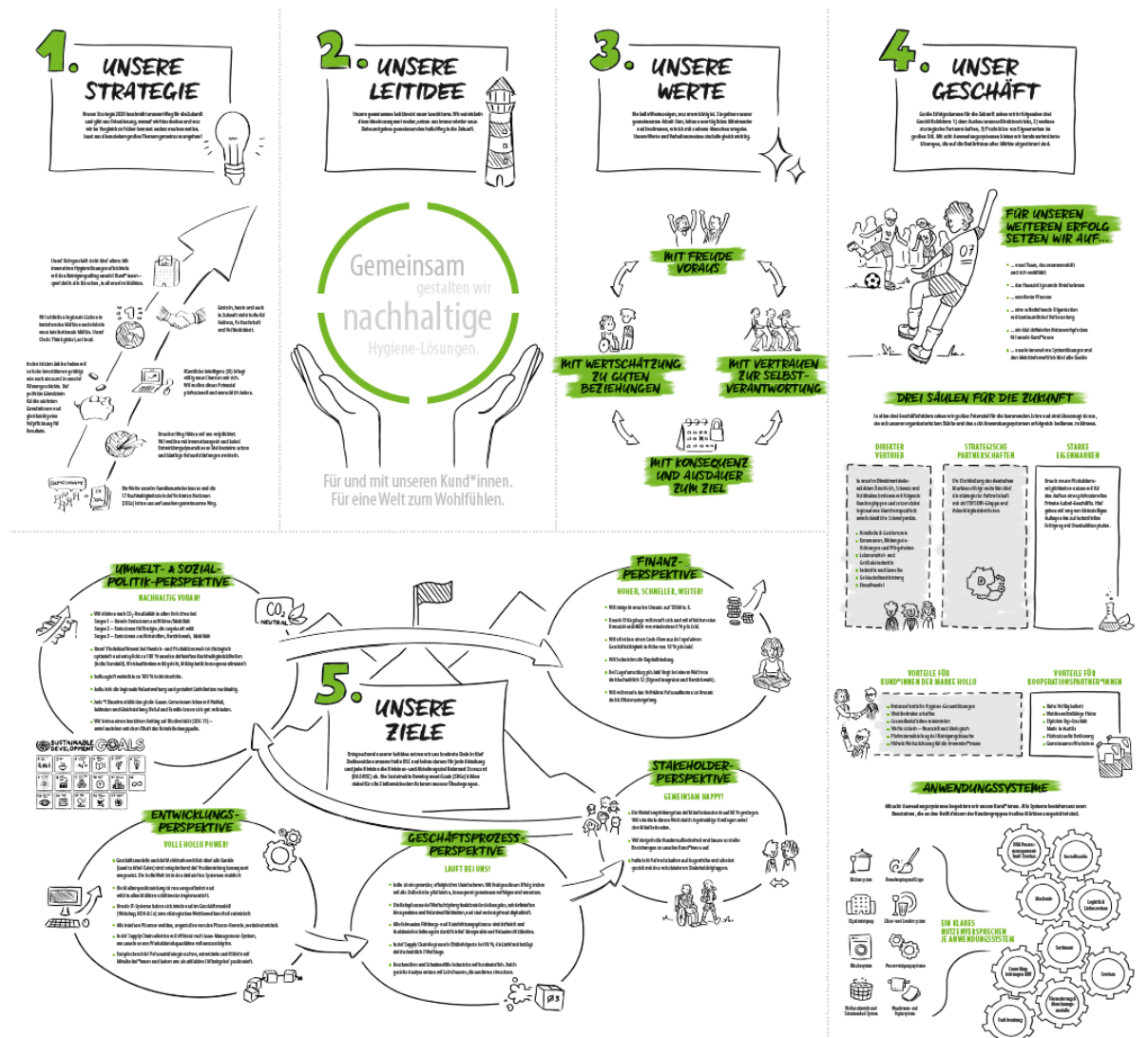
ESRS G1 Unternehmensführung

G1-1 - Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung

Folgende Konzepte definieren, wie hollu im Bereich Unternehmensführung handelt:

Strategielandkarte 2025-2030:

Die hollu Strategielandkarte 2025-2030 beschreibt den gemeinsamen Weg in die Zukunft und wie hollu als Unternehmen geführt wird. Im Zentrum der Strategie steht die Leitidee, die als gemeinsamer Leuchtturm fungiert: *Gemeinsam gestalten wir nachhaltige Hygienelösungen.* Diese Idee bildet die Basis für alle Entscheidungen im Unternehmen und verbindet Menschen, Märkte und Umwelt. Ergänzt wird sie durch die hollu Werte, die das tägliche Miteinander prägen. Führung bedeutet bei hollu, diese Werte im Alltag erlebbar zu machen und Orientierung durch Haltung zu geben.



hollu Strategielandkarte 2025-2030

hollu Organigramm:

Das Organigramm von hollu bildet die Grundlage für eine klare und transparente Verantwortungsstruktur innerhalb unseres Unternehmens. Es zeigt auf, wie wir Zusammenarbeit, Entscheidungswege und Verantwortlichkeiten organisieren. Durch die übersichtliche Darstellung wird sichtbar, wie eng unsere Teams miteinander verbunden sind und wie unser gemeinsames Wirken den Weg zu verantwortungsvollem Wachstum ermöglicht.

An der Spitze steht die Geschäftsführung, die die strategische Ausrichtung von hollu verantwortet. Direkt darunter sind die Bereiche *Marketing, Vertrieb & Service, Supply Chain, Finanzen & Infrastruktur* und *Innovation* angesiedelt. Alle Bereiche arbeiten eng verzahnt zusammen und unterstützen sich gegenseitig, um unseren nachhaltigen Anspruch in allen Geschäftsprozessen zu leben.

Betriebsordnung:

Die Betriebsordnung bildet bei hollu den verbindlichen Rahmen für ein verantwortungsvolles, sicheres und transparentes Miteinander und ist für alle Mitarbeitenden gültig. Sie beschreibt, wie wir im Unternehmen zusammenarbeiten und welchen Prinzipien wir folgen. Klare Regeln zu Arbeitszeiten, Zeiterfassung und Abwesenheitsmanagement schaffen Fairness und Nachvollziehbarkeit und ermöglichen eine verlässliche Organisation.

Gleichzeitig tragen Führungskräfte die Verantwortung, Anträge zu prüfen, Mitarbeitende zu informieren und damit die Integrität der Abläufe zu gewährleisten. Durch die Betriebsordnung sind alle Abläufe im Unternehmen eindeutig definiert, was die Grundlage eines stabilen Governance Systems schafft.

Besonderen Stellenwert nehmen folgende Themen ein:

- Data Governance
- IT-Sicherheit
- Zutrittsrechte und Umgang mit Besucher*innen
- Arbeitssicherheit

Die Betriebsordnung wird allen Mitarbeitenden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gebracht. Änderungen werden über die Führungskräfte und das Intranet kommuniziert.

Führungskreis 360° und Ausbildung zur Führungskraft:

Der *Führungskreis 360°* beschreibt ein ganzheitliches Kompetenzmodell, das wirksame Führung bei hollu als gemeinschaftliche Verantwortung versteht. Im Zentrum steht der Gedanke, dass nachhaltige Entscheidungen und konsequente Weiterentwicklung nur gelingen, wenn Führung als bewusst gelebte Haltung in allen Dimensionen verankert ist.

Das Modell verbindet strategische Ausrichtung, werteorientiertes Handeln und verantwortungsvolle Steuerung zu einem klaren Orientierungsrahmen für gute Unternehmensführung. Damit stellt das Konzept dar, wie Führung bei hollu gelebt wird und wie es sich auf die Governance-Struktur auswirkt.

Compliance Richtlinie für die gesamte hollu Gruppe:

Die hollu Compliance Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter*innen der hollu Gruppe und ist ein verbindlicher Bestandteil des jeweiligen Dienstvertrags. Sie schafft einen klaren Orientierungsrahmen für verantwortungsvolles, rechtskonformes und wertebasiertes Verhalten im Unternehmensalltag. Dabei richtet sie sich an alle Mitarbeitenden gleichermaßen und unabhängig von ihrer Funktion, hierarchischen Ebene oder dem Standort, an dem sie tätig sind. Auf diese Weise stellt hollu sicher, dass im gesamten Unternehmen ein gemeinsames Verständnis für korrektes Verhalten, gegenseitigen Respekt und verantwortungsbewusstes Handeln besteht.

Die Richtlinie ist für alle Mitarbeitenden jederzeit im *hollu Navigator* einsehbar und somit transparent sowie niederschwellig zugänglich. Sie dient nicht nur zur Orientierung, sondern auch zur Sensibilisierung für Themen, die für eine integre und zukunftsorientierte Unternehmensführung wesentlich sind. In der Compliance Richtlinie werden zentrale Themenfelder beschrieben und der jeweilige Umgang damit verbindlich geregelt.

Folgende Themen werden behandelt:

- Geschlechtergleichheit
- hochwertige Bildung
- menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Gesundheit und Wohlergehen
- Gerechtigkeit und starke Institutionen
- Datenschutz
- Künstliche Intelligenz
- Kommunikation und Social Media
- Korruption und Bestechung

Darüber hinaus regelt die Richtlinie auch das Aufzeigen von Fehlverhalten sowie den Umgang mit möglichen Verstößen gegen die festgelegten Grundsätze. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag dazu, Compliance, Verantwortung und gelebte Werte dauerhaft im Unternehmensalltag von hollu zu verankern.

Konzepte zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung:

Wir verfügen über Konzepte zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, die mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption im Einklang stehen.

Hinweisgeberschutz:

Wir verfügen über Konzepte zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern).

Funktionen und Rollen, die durch Korruption und Bestechung gefährdet sind:

Für hollu sind transparentes und integrires Handeln sowie eine ehrliche und offene Kommunikation zentrale Leitlinien. Diese Grundsätze sind fest in unserer Unternehmenskultur und in der Betriebsordnung verankert. hollu erwartet von allen Mitarbeitenden und nicht nur von besonders gefährdeten Rollen und Funktionen ein aufrichtiges und ethisch einwandfreies Geschäftsgebaren und toleriert keinerlei Form von Bestechung oder Korruption.

G1-2 - Maßnahmen im Zusammenhang mit Unternehmensführung

Im Berichtsjahr hat hollu in der DWA im Bereich der G1 Unternehmensführung zwei wesentliche Auswirkungen identifiziert, die durch eine gelebte Führungs- und Unternehmenskultur adressiert werden. Zur Steuerung dieser Auswirkungen sowie der damit verbundenen Risiken und Chancen wurden folgende zentrale Maßnahmen umgesetzt:

Die verbindliche Betriebsordnung, die Teil des Onboardings bei hollu ist, schafft klare regulatorische und ethische Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden. Dies reduziert das Risiko von Compliance-Verstößen und fördert eine Kultur der Verantwortung, was sich positiv auf die Reputations- und Rechtssicherheit des Unternehmens auswirkt. Die Maßnahme ist dauerhaft implementiert und wird laufend an rechtliche Entwicklungen angepasst.

Der Grundsatz *Tone from the Top* sowie das Prinzip *Lead by Example* werden durch die Unternehmensführung vorgelebt und in allen Hierarchieebenen kommuniziert. Dies stärkt das Vertrauen der Belegschaft, minimiert interne Konflikte und erhöht die Identifikation mit den Zielen von hollu.

Diese Ziele sind außerdem in der Strategielandkarte klar ausgearbeitet und beschrieben. Die Landkarte dient als zentrales Instrument zur Ausrichtung aller Mitarbeitenden auf die Unternehmensziele. Sie fördert gemeinsames Verständnis der strategischen Prioritäten und ermöglicht eine zielgerichtete Ressourcenallokation. Die Strategielandkarte wird jährlich überprüft und bei Bedarf an neue Herausforderungen angepasst. Alle fünf Jahre startet ein neuer Strategiezyklus.

Klare Rollenbeschreibungen mit definierten Aufgaben und Kompetenzen sowie die

Trennung kritischer Funktionen reduzieren operative Risiken, etwa durch Interessenkonflikte oder Kompetenzüberschneidungen. Gleichzeitig wird durch diese Struktur Transparenz geschaffen, was die Effizienz von Entscheidungsprozessen erhöht. Ergänzt wird diese Aufteilung durch klar definierte Prozessbeschreibungen, die im Navigator für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar sind. Sie schaffen Orientierung und stellen sicher, dass nachvollziehbar geregelt ist, wie Entscheidungen getroffen werden und wer sie freigeben muss.

Das Ausbildungskonzept sichert die fachliche und ethische Kompetenz der Belegschaft durch gezielte Schulungen. Dabei gibt es nicht nur Schulungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen, sondern auch zu allgemeineren Themen wie IT-Governance und Sucht. Siehe Kapitel S1 12 für weitere Informationen. Das Schulungskonzept mindert das Risiko von Fehlentscheidungen aufgrund von Wissenslücken und stärkt die Innovationsfähigkeit.

Zur Einhaltung von Rechtsvorschriften wird eine spezialisierte Software eingesetzt, dass sogenannte *KEC-LexTool*. In dieser Software sind sämtliche Aufgaben und Pflichten hinterlegt, die sich für hollu aus Normen, Bescheiden und gesetzlichen Vorgaben ergeben. Jede dieser Anforderungen ist klar einer verantwortlichen Person und einem Datum zugeordnet. So entsteht ein transparentes und verlässliches System, das Sicherheit gibt und dafür sorgt, dass wir unseren Verpflichtungen jederzeit nachkommen können.

Die Software dient zudem als zentrales Tool zur Dokumentation aller Prüfberichte, Bescheinigungen und weiterer Unterlagen, die zugänglich und nachvollziehbar aufbewahrt werden müssen. Im monatlich stattfindenden BL-Gremium wird ein Bericht über die Aufgaben im KEC-LexTool präsentiert. So werden alle regulatorischen Themen transparent im obersten Geschäftsführungsgremium verankert. Die Software unterstützt hollu dabei, jederzeit rechtskonform zu handeln und alle gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen.

Finanzielle Ressourcen für die genannten Maßnahmen wurden primär im Rahmen der laufenden Betriebsausgaben bereitgestellt. Es liegen keine Informationen zu wesentlichen separaten Investitionen oder zukünftigen finanziellen Verpflichtungen vor, die über die regulären Personalkosten (z. B. für Schulungen) oder IT-Budgets (z. B. für Compliance-Software) hinausgehen. Eine quantitative Angabe der Aufwendungen ist daher nicht möglich.

Management der Beziehungen zu Lieferanten:

Auch im Management der Beziehungen zu Lieferant*innen ist die Nachhaltigkeitsstrategie von hollu fest verankert. Im Zuge der Aufnahme neuer Lieferant*innen erfolgt vor der Listung eine strukturierte Prüfung durch einen Kreditschutzverband mittels *KSV*-Auszug sowie über eine verpflichtende Lieferantinnenselbstauskunft.

Ergänzend dazu werden die Lieferant*innen anhand eines risikobasierten geografischen Modells in definierte Zonen eingeteilt. Ziel ist es, die Wertschöpfung möglichst aus Zone 1 und Zone 2 zu beziehen und dadurch Risiken in der Lieferkette zu minimieren.

Die Auswahl von Lieferantinnen erfolgt auf Basis klar definierter interner Richtlinien, insbesondere des Lieferant*innenkodex, der Richtlinie zur Lieferant*innenauswahl sowie der Richtlinie zur Lieferant*innenbewertung. Diese Dokumente definieren verbindliche Anforderungen an ethisches Verhalten, Nachhaltigkeitsstandards und Bewertungslogiken und sind fester Bestandteil des Lieferant*innenmanagementsystems.

Die Lieferant*innenselbstauskunft ist dabei ein zentrales Instrument zur Erhebung relevanter ESG-Informationen. Eine detaillierte Beschreibung dieser Dokumente erfolgt im Rahmen von ESRS E1-4.

Das Beschaffungsteam im strategischen Einkauf ist aktiv in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden und berücksichtigt ESG-Kriterien im Rahmen der Lieferant*innenbewertung. ESG relevante Anforderungen sowie regulatorische Entwicklungen werden laufend in interne Prozesse integriert, um die kontinuierliche Anwendung aktueller Nachhaltigkeits- und Compliancestandards sicherzustellen.

Die Zusammenarbeit mit Lieferant*innen erfolgt partnerschaftlich und auf Augenhöhe. Im Rahmen strukturierter Lieferant*innenbewertungen werden Lieferant*innen regelmäßig analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und gemeinsam entsprechende Maßnahmen definiert.

Jahresgespräche sowie selektive vor-Ort-Besuche dienen der Bewertung und Weiterentwicklung der ESG-Performance. Bei Bedarf werden gemeinsam mit Lieferant*innen konkrete Maßnahmenpläne entwickelt, um eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen.

Für das Management der Lieferant*innen bei hollu ist die Abteilung Strategischer Einkauf (STREK) verantwortlich.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung:

Die Regeln zum Umgang mit Korruptions- und Bestechungsrisiken sind in der hollu Compliance-Richtlinie verbindlich festgelegt. Sie konkretisiert, welches Verhalten im Unternehmensalltag erwartet wird und definiert klare Vorgaben zur Vermeidung unzulässiger Einflussnahme. Siehe dazu auch ESRS G1-1.

Grundsätzlich verurteilt hollu jede Form von Bestechung und Korruption. Allen Mitarbeitenden ist es untersagt, direkt oder indirekt über Dritte persönliche oder unverhältnismäßige finanzielle oder sonstige Vorteile anzubieten, zu gewähren oder zu

versprechen, um geschäftliche oder andere Vorteile bei öffentlichen oder privaten Partner*innen zu erlangen oder aufrechtzuerhalten.

Damit schafft hollu einen klaren Rahmen für integres, transparentes und rechtskonformes Handeln.

Wie diese Haltung im Unternehmensalltag konkret gelebt wird, zeigt sich unter anderem im Umgang mit Geschenken während der Weihnachtszeit. Insbesondere in der Weihnachtszeit erhält hollu von Partner*innen Geschenke. Wie bereits in den vergangenen Jahren werden diese nicht von einzelnen Personen behalten, sondern gesammelt und im Rahmen einer Weihnachtstombola unter allen Mitarbeitenden verlost. Auf diese Weise wird ein fairer und transparenter Umgang sichergestellt und zugleich das Risiko persönlicher Vorteilsnahme reduziert.

G1-3 – Ziele im Zusammenhang mit Unternehmensführung

hollus Ziele im Zusammenhang mit Unternehmung sind eindeutig definiert: Wir halten uns vollständig an alle internen Konzepte und agieren zu 100 % rechtskonform. Dieses Verständnis bildet die Grundlage dafür, dass hollu transparent, integer und verantwortungsvoll geführt wird und gleichzeitig das Vertrauen unserer Kund*innen, Partner*innen und Mitarbeitenden stärkt.

Im Rahmen der EMAS-Verordnung (Artikel 6 Abs. 2a) bestätigt die Geschäftsführung jährlich in einer firmenmäßig gezeichneten Erklärung, dass hollu alle zutreffenden rechtlichen Verpflichtungen ermittelt hat, diese eingehalten werden und die entsprechenden Nachweise jederzeit vollständig vorgelegt werden können.

G1-4 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung

	2024/25	2025/26
Anzahl der Verurteilungen	0	0
Höhe der Geldstrafen	0	0

Tabelle 36 Kennzahlen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung

G1-5 – Kennzahlen im Zusammenhang mit politischem Einfluss, einschließlich Lobbying-Aktivitäten

Land	Empfänger/ Begünstigter	Geldwert – 2024/25	Geldwert – 2025/26
Gesamt	N/A	0	0

Tabelle 37 Geldwert der finanziellen Zuwendungen und Sachleistungen

Im Berichtsjahr wurden keinerlei finanzielle Unterstützungen, Sachleistungen oder andere indirekte Zuwendungen an politische Parteien, deren gewählte Vertreter*innen oder andere Personen vergeben, die ein politisches Amt innehaben oder anstreben.

Im gesamten Berichtszeitraum sowie in den beiden vorangegangenen Jahren hatte kein Mitglied der Geschäftsführung oder des Aufsichtsrats ein politisches Amt inne und war auch nicht in einer vergleichbaren Funktion innerhalb der öffentlichen Verwaltung oder einer Regulierungsbehörde tätig.

G1-6 – Kennzahlen im Zusammenhang mit Zahlungspraktiken

Zahlungspraktiken:

Geprüfte und von der kostenstellenverantwortlichen Person freigegebene Rechnungen werden zur Verbuchung an die Abteilung *Finanzbuchhaltung* übermittelt. Die jeweiligen Konditionen sind beim entsprechenden Kreditor hinterlegt. Auf Basis dieser Daten wird zweimal pro Woche von den Mitarbeitenden der Kreditorenbuchhaltung eine Zahlungsvorschlagsliste erstellt. Diese Liste wird anschließend der Leitung *Rechnungswesen* zur Plausibilitätsprüfung sowie zu einer stichprobenartigen Kontrolle anhand ausgewählter Rechnungen vorgelegt. Danach wird der Zahlungsvorschlag von den Mitarbeitenden der Kreditorenbuchhaltung in das Onlinebanking Tool übernommen. Nach erfolgter Kontrolle zeichnet die Abteilungsleitung Rechnungswesen den Auftrag im Onlinebanking im Rahmen der Erstzeichnung. Im Anschluss wird die Überweisungsmappe mit den Zahlungsvorschlägen zur Zweitzeichnung und weiteren Kontrolle an das *Controlling* und oder an die Geschäftsleitung *Finanzen & Infrastruktur* beziehungsweise an die Geschäftsführung weitergeleitet.

Die Pflege der Kreditorenstammdaten kann von zwei Mitarbeitenden der Kreditorenbuchhaltung durchgeführt werden. Dabei gilt eine klare Funktionstrennung: Mitarbeiterin A erstellt den Zahlungsvorschlag, während Mitarbeiterin B die Stammdatenpflege von neuen Lieferant*innen einschließlich der IBAN-Pflege übernimmt. Diese Aufgabenverteilung wechselt monatlich, um das Risiko von Manipulationen zu reduzieren.

	2024/25	2025/26
Prozentsatz der Zahlungen, die Standardbedingungen entsprechen	95	95
Anzahl der derzeit laufenden Gerichtsverfahren aufgrund verspäteter Zahlungen	0	0

Tabelle 38 Kennzahlen im Zusammenhang mit Zahlungspraktiken

5. Appendix

Liste der berücksichtigten Angabepflichten

Für eine vollständige Liste der berücksichtigten Angabepflichten wird auf das Inhaltsverzeichnis zu Beginn des Berichtes verwiesen.

Liste der bereitgestellten ergänzenden Informationen

Alle wesentlichen Themen wurden im Bericht in ausreichender Tiefe dargestellt.

Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt in den ESRS	SFDR Referenz	Säule 3 Referenz	Verordnung über Referenzwerte Referenz	EU-Klimagesetz Referenz
ESRS 2 GOV-1 %satz der unabhängigen Vorstandsmitglieder			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Indikator Nummer 10 Tabelle #3 aus Anhang 1		Delegierte Verordnung (EU) 2022/1288, Anhang I	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	Indikatoren Nummern 4 Tabelle #1 aus Anhang 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Verbindung mit Artikel 435 dieser Verordnung; Durchführungsverordnung (EU) 2024/317214 der Kommission Tabelle 1: Qualitative Informationen zu Umweltrisiken und Tabelle 2: Qualitative Informationen zu sozialen Risiken; Vorlage 1: Bankbuch – Indikatoren für potenzielle Risiken des Klimawandels: Kreditqualität der Engagements nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der chemischen Produktion	Indikator Nummer 9 Tabelle #2 aus Anhang 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	Indikator Nummer 14 Tabelle #1 aus Anhang 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12(1) Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12(1) Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt in den ESRS	SFDR Referenz	Säule 3 Referenz	Verordnung über Referenzwerte Referenz	EU-Klimagesetz Referenz
ESRS E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz				Verordnung (EU) 2021/11 19, Artikel 2(1)
ESRS E1-6 THG-Emissionsreduktionsziele	Indikator Nummer 4 Tabelle #2 aus Anhang 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission Vorlage 3: Bankbuch – Klimawandel-Transitionsrisiko: Angleichungsmetriken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6	
ESRS E1-7 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen, aufgeschlüsselt nach Quellen (nur Sektoren mit hohen Klimaauswirkungen)	Indikator Nummer 5 Tabelle #1 und Indikator n. 5 Tabelle #2 aus Anhang 1			
ESRS E1-7 Energieverbrauch und -mix	Indikator Nummer 5 Tabelle #1 aus Anhang 1			
ESRS E1-8 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3	Indikatoren Nummern 1 und 2 Tabelle #1 aus Anhang 1	Artikel 449a; Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission Vorlage 1: Bankbuch – Klimawandel-Transitionsrisiko: Kreditqualität der Engagements nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5(1), 6 und 8(1)	
ESRS E1-9 THG-Abbau und CO ₂ -Zertifikate				Verordnung (EU) 2021/11 19, Artikel 2(1)
ESRS E1-11 Anfälligkeit des Referenzportfolios gegenüber klimabedingten physischen Risiken			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS E1-11 Standort bedeutender Vermögenswerte, die einem erheblichen physischen Risiko ausgesetzt sind		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission; Vorlage 5: Bankbuch – Physisches Risiko des Klimawandels: Risiken, die einem physischen Risiko unterliegen.		
ESRS E1-11			Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung	

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt in den ESRS	SFDR Referenz	Säule 3 Referenz	Verordnung über Referenzwerte Referenz	EU-Klimagesetz Referenz
Aufschlüsselung des Buchwerts der Immobilien nach Energieeffizienzklasse			(EU) 2024/3172 der Kommission; Vorlage 2: Bankbuch – Klimawandel-Transitionsrisiko: Durch Immobilien besicherte Kredite – Energieeffizienz der Sicherheiten	
ESRS E1-11 Grad der Anfälligkeit des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II	
ESRS E2-4 Menge der wesentlichen in Luft, Wasser und Boden emittierten materiellen Schadstoffe	Indikator Nummer 8 Tabelle #1 aus Anhang 1 Indikator Nummer 2 Tabelle #2 aus Anhang 1 Indikator Nummer 1 Tabelle #2 aus Anhang 1 Indikator Nummer 3 Tabelle #2 aus Anhang 1			
ESRS E3-1 Konzepte im Zusammenhang mit Wasser	Indikator Nummer 7 Tabelle #2 aus Anhang 1			
ESRS E3-1 Konzepte für Gebiete mit Wasserstress	Indikator Nummer 8 Table 2 aus Anhang 1			
ESRS E3-4 Gesamtmenge an recyceltem und wiederverwendetem Wasser	Indikator Nummer 6.2 Tabelle #2 aus Anhang 1			
ESRS E4-5 Aktivitäten, die sich negativ auf Gebiete mit sensibler Biodiversität auswirken	Indikator Nummer 7 Tabelle #1 aus Anhang 1			
ESRS E4-2 Richtlinie für Standorte in oder in der Nähe von Gebieten mit sensibler Biodiversität	Indikator Nummer 14.2 Tabelle #2 aus Anhang 1			

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt in den ESRS	SFDR Referenz	Säule 3 Referenz	Verordnung über Referenzwerte Referenz	EU-Klimagesetz Referenz
ESRS E5-5 Gefährlicher Abfall und radioaktiver Abfall	Indikator Nummer 9 Tabelle #1 aus Anhang I			
ESRS 2 IRO-2 Risiko von Vorfällen von Zwangsarbeit	Indikator Nummer 13 Tabelle #3 aus Anhang I			
ESRS 2 IRO-2 Risiko von Vorfällen von Kinderarbeit	Indikator Nummer 12 Tabelle #3 aus Anhang I			
ESRS 2 GDR-P Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Indikator Nummer 9 Tabelle #3 und Indikator Nummer 11 Tabelle #1 aus Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS S1-1 Prozesse und Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenhandel	Indikator Nummer 11 Tabelle #3 aus Anhang I			
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem zur Prävention von Berufsrisiken	Indikator Nummer 1 Tabelle #3 aus Anhang I			
ESRS S1-2 Beschwerdemechanismus, einschließlich mitarbeiterbezogener Anliegen	Indikator Nummer 5 Tabelle #3 aus Anhang I und Indikator Nummer 11 Tabelle #1 aus Anhang I			
ESRS S1-13 Quote der Arbeitsunfälle	Indikator Nummer 2 Tabelle #3 aus Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS S1-13 Anzahl der Ausfalltage in Folge von Arbeitsunfällen, Verletzungen und Erkrankungen	Indikator Nummer 3 Tabelle #3 aus Anhang I			
ESRS S1-15 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle	Indikator Nummer 12 Tabelle #1 aus Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS S1-15 Jährliche Gesamtvergütungsquote	Indikator Nummer 8 Tabelle #3 aus Anhang I			

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt in den ESRS	SFDR Referenz	Säule 3 Referenz	Verordnung über Referenzwerte Referenz	EU-Klimagesetz Referenz
ESRS S1-16 Vorfälle von Diskriminierung	Indikator Nummer 7 Tabelle #3 aus Anhang I			
ESRS S1-16 Menschenrechtsverletzungen	Indikator Nummer 10 Tabelle #1 und Indikator n. 14 Tabelle #3 aus Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS S2-1 Verfahren und Maßnahmen zur Verhinderung des Menschenhandels	Indikator Nummer 11 Tabelle #3 aus Anhang I			
ESRS S2-1 Verhaltenskodex	Indikator Nummer 4 Tabelle #3 aus Anhang 1			
ESRS S3-2 Beschwerdemechanismus	Indikator Nummer 11 Tabelle #1 aus Anhang I			
ESRS S2-3 Menschenrechtsverletzungen	Indikator Nummer 10 Tabelle #1 aus Anhang I und Indikator n. 14 Tabelle #3 aus Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS S3-3 Menschenrechtsverletzungen	Indikator Nummer 10 Tabelle #1 aus Anhang I und Indikator n. 14 Tabelle #3 aus Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS S4-2 Beschwerdemechanismus	Indikator Nummer 11 Tabelle #1 aus Anhang I			
ESRS S4-3 Menschenrechtsverletzungen	Indikator Nummer 10 Tabelle #1 aus Anhang I und Indikator n. 14 Tabelle #3 aus Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	
ESRS G1-1 Richtlinien im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	Indikator Nummer 15 Tabelle #3 aus Anhang 1			
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern	Indikator Nummer 6 Tabelle #3 aus Anhang 1			
ESRS G1-4 Verurteilungen und Geldstrafen wegen Verstößen gegen Gesetze	Indikator Nummer 17 Tabelle #3 aus Anhang 1			

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt in den ESRS	SFDR Referenz	Säule 3 Referenz	Verordnung über Referenzwerte Referenz	EU-Klimagesetz Referenz
zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung				
ESRS G1-4 Maßnahmen zur Bekämpfung von Verstößen gegen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Indikator Nummer 16 Tabelle #3 aus Anhang 1			

Tabelle 39 Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Impressum

Herausgeber*in

hollu Systemhygiene GmbH
hollu Campus 1
A-6170 Zirl
info@hollu.com

Kontakt

Willy Zwieße
Nachhaltigkeitsmanager
w.zwiessele@hollu.com

Besuchen Sie uns unter verantwortung.hollu.com