

Name: Nachhaltigkeitsrichtlinie

Dokumentennummer: NAR_1

Erstellungsdatum: 15.03.2025

Letzte Änderung: 29.10.2025

Revisionsnummer: 3



Nachhaltigkeitsrichtlinie

Inhalt

| | | |
|-------|---|---|
| 1 | Präambel..... | 2 |
| 2 | Grundlagen / Normen | 3 |
| 3 | Umfang | 4 |
| 3.1 | Umwelt- und Klimaschutz | 4 |
| 3.2 | Arbeitsrecht & Menschenrechte | 5 |
| 3.2.1 | Diskriminierung | 5 |
| 3.2.2 | Gewalt und Mobbing | 6 |
| 3.2.3 | Modern Slavery und Zwangsarbeit | 6 |
| 3.2.4 | Kinderarbeit..... | 6 |
| 3.3 | Mitarbeitergesundheit & -sicherheit..... | 7 |
| 3.4 | Vereinigungsfreiheit..... | 7 |
| 3.5 | Faire Geschäftspraktiken..... | 7 |
| 3.6 | Verantwortungsvolles Informationsmanagement | 8 |
| 3.7 | Nachhaltige Beschaffung..... | 8 |
| 3.8 | Verwaltung..... | 8 |

1 Präambel

Die davidsound GmbH (davidsound) entwickelt, produziert und installiert hochwertige Lärmschutzlösungen mit Fokus auf industrielle Anwendung. Auch als kleiner mittelständischer Betrieb sind wir uns bei davidsound den Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns bewusst. Im Rahmen dieser Nachhaltigkeitsrichtlinie verpflichten wir uns zu verantwortungsvollen und nachhaltigen Geschäftspraktiken.

davidsound verfolgt den Anspruch Lärmschutzlösungen anzubieten, die nicht nur funktionale und optische Ansprüche der Kunden bedienen, sondern auch nachhaltig wirksam sind und negative Folgen für die Umwelt, Kunden oder Mitarbeiter maximal reduzieren. Durch die Verbindung von Design, Akustikfunktion und Recyclingmaterial zeigt davidsound, wie auch kleine Betriebe mit innovativen Lösungen zur nachhaltigen Transformation beitragen können und wir zusammen mit unseren Kunden einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten können.

Wir unterhalten schriftliche Grundsätze und Verfahren, die von der Unternehmensleitung genehmigt und regelmäßig überprüft werden. Diese Richtlinien sind allen Beschäftigten zugänglich und werden durch Dokumentation nachgewiesen.

Beschäftigte werden aktiv in relevante Themen eingebunden. Informationen zu Arbeitsbedingungen, Richtlinien und Veränderungen werden regelmäßig kommuniziert (z. B. Meetings, Aushänge, E-Mail). Rückmeldungen werden systematisch aufgenommen und berücksichtigt.

Diese Richtlinie gilt sowohl intern als auch extern für alle interessierten Parteien (siehe auch Kontext).

2 Grundlagen / Normen

- 17 Sustainable Development Goals
- UN Global Compact
- ILO Kernarbeitsnormen
- ETI Base Code

3 Umfang

Als handwerklich geprägtes Kleinunternehmen entwickelt david sound hochwertige Akustiklösungen aus recycelten Kunststoffen. Trotz seiner Größe versteht sich das Unternehmen als innovativer „Hidden Champion“ in der Raumakustik – dabei richten wir unser Handeln neben Wirtschaftlichkeit auf eine nachhaltige Unternehmensführung aus, die durch modernste Technologie gestützt wird. Unser Nachhaltigkeitsverständnis basiert auf der Einhaltung geltender Gesetze und der gesellschaftlichen Verantwortung von david sound für ein Wirtschaften, das im Einklang von Mensch, Natur und Gesellschaft erfolgt. Unseren Nachhaltigkeitsbeitrag verbinden wir mit den internationalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals (SDGs)).

SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen

SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur

SDG 10 – Weniger Ungleichheiten

SDG 12 – Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster

SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

Die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsdisziplinen und unser Umgang damit wird im Folgenden näher erläutert.

Unsere Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte, Auftragnehmerinnen und Geschäftspartnerinnen. Diese Richtlinie wird jährlich geprüft und ggf. an neue interne sowie externe Gegebenheiten und Anforderungen angepasst.

3.1 Umwelt- und Klimaschutz

Als Raumakustikproduzent sind wir uns der Umwelt- und Klimaauswirkungen unserer Tätigkeiten bewusst. Deshalb ist Umweltmanagement ein integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. david sound verpflichtet sich, alle geltenden rechtlichen Anforderungen im Umweltbereich konsequent einzuhalten. Um die Aktualität dieser Richtlinie sicherzustellen, sind wir bemüht regelmäßig alle relevanten Rechts- und Behördenanforderungen sowie weitere Regularien im Umweltbereich zu prüfen.

Wir streben nach einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Umwelt- und Energiemaßnahmen, einschließlich der Optimierung unseres Energie- und Wasserverbrauchs und Abfallmanagements.

Um unsere Produkte und unseren Betrieb im Einklang mit unseren ökologischen Anforderungen zu erbringen, arbeiten wir eng mit unseren Kunden und Lieferanten zusammen. Gleichzeitig ermutigen wir unsere Dienstleister und Lieferanten, sich ebenfalls hohe Umweltstandards zu setzen.

Soweit Kunden spezifische Umwelanforderungen an Produkte, Dienstleistungen oder betriebliche Prozesse stellen, erfassen und prüfen wir diese systematisch. Wir gleichen sie mit unseren eigenen Umweltwirkungen und -zielen ab und leiten bei Bedarf geeignete Maßnahmen ein, um bestehende Lücken zu schließen und eine verlässliche Erfüllung der Kundenerwartungen sicherzustellen.

Wir haben die Wesentlichkeit der Umwelt- und Klimaaspekte in Bezug auf unsere Wertschöpfungskette geprüft. Folgende Umweltthemen stehen demnach im Fokus unseres Engagements:

Energieverbrauch und Energieeffizienz:

Wir messen und überwachen unseren Energieverbrauch kontinuierlich über den Jahresverlauf und prüfen fortlaufend Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. Wo immer möglich, setzen wir auf effiziente Technologien und Verfahren, um Umweltauswirkungen zu minimieren und die Energieeffizienz zu maximieren. Bei der Auswahl von Energiequellen streben wir im Rahmen unserer Möglichkeiten stets die umweltverträglichste Option an.

Treibhausgasemissionen:

Wir ermitteln und bewerten jährlich unsere wesentlichen Treibhausgasemissionen standardisiert nach den Anforderungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocols, die im direkten Einflussbereich von david sound liegen. Wir streben eine kontinuierliche Senkung der Treibhausgasemissionen über Scope 1-3 an. Unsere Ambition ist es mit der Senkung unserer betrieblichen Treibhausgasemissionen einen Beitrag zur Erreichung der nationalen Klimaschutzziele zu leisten.

Wasserverbrauch:

Wir überwachen und messen den Wasserverbrauch in unserer Werkstatt. Der Einsatz von Wasser erfolgt mit höchstmöglicher Effizienz. Die gesetzlichen Anforderungen an die Abwassereinleitung halten wir ein.

Abfall & Ressourcenschonung:

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, den Materialeinsatz kontinuierlich auf Nachhaltigkeit zu optimieren und wo möglich auf umweltfreundliche Alternativen zu prüfen. Die gesamte Produktion basiert auf der Idee der Ressourcenschonung. Rezyklate, geringer Materialverschnitt und bewusste Lieferantenauswahl stehen im Mittelpunkt. Unser Abfallaufkommen versuchen wir so weit wie möglich zu reduzieren. Wann immer es im Betrieb möglich ist, recyceln wir unsere eingesetzten Materialien, einschließlich in sämtlichen Produktionsbereichen und Büros. Wo eine Vermeidung oder Reduktion der Abfälle entlang des Lebenszyklus unserer Produkte nicht möglich ist, bemühen wir uns um eine umweltverträgliche Verwertung oder Beseitigung.

3.2 Arbeitsrecht & Menschenrechte

Im eigenen Betrieb setzt david sound auf faire Arbeitsbedingungen, flache Hierarchien und die Einbindung der Mitarbeitenden in alle Prozesse – wirtschaftlich nachhaltig und sozial verantwortlich.

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte in all unseren Tätigkeiten, im Rahmen unserer Verantwortung und unter Berücksichtigung der Größe unseres Betriebs, zu wahren. Dabei orientieren wir uns an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie an den Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für Arbeits- und Sozialstandards.

Um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken frei von jeglicher Form von Ausbeutung sind, identifizieren und analysieren wir unsere potenziellen Schwachstellen in unseren Lieferketten und Geschäftsprozessen

Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitende mit gleicher Erfahrung und Qualifikation die gleichen Karrierechancen erhalten – unabhängig von ihrem persönlichen Hintergrund, Geschlecht oder ihrer Nationalität. Vielfalt verstehen wir als Bereicherung, um voneinander zu lernen und innovative Ideen in allen Bereichen des Unternehmens zu fördern.

3.2.1 Diskriminierung

Wir dulden keine Diskriminierung, Beleidigungen oder sonstiges respektloses Verhalten gegenüber Kollegen oder Geschäftspartnern insbesondere bzgl. Rasse, Kaste, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexuelle Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politische Zugehörigkeit.

Es werden keine Gesundheitsüberprüfungen, wie bspw. Schwangerschaftstests oder HIV-Tests verlangt, die zu Diskriminierung führen können.

Vorfälle können anonym oder allgemein über unser Hinweisgebersystem von Beschäftigten oder sonstigen Personen gemeldet werden.

3.2.2 Gewalt und Mobbing

Wir dulden keine Formen von Gewalt oder Belästigung. Dies gilt sowohl intern als auch für unsere Geschäftspartner. Dieser Grundsatz gilt für körperliche und psychische Gewalt.

Für den Umgang mit Fehlverhalten oder Pflichtverletzungen gilt eine schriftlich festgelegte Disziplinarrichtlinie. Diese wird allen Beschäftigten bei Arbeitsantritt zur Verfügung gestellt.

Für den Umgang mit Fehlverhalten oder Pflichtverletzungen gilt eine schriftliche Disziplinarrichtlinie. Diese ist allen Beschäftigten bekannt und jederzeit zugänglich. Ziel ist ein faires, respektvolles und nachvollziehbares Vorgehen.

Maßnahmen zur Prävention und Abmilderung von Risiken grausamer oder inhumaner Behandlung werden auf Basis einer dokumentierten Risikoidentifikation umgesetzt, einschließlich für Unterkunft und Transport, sofern gestellt. Schulungen werden gezielt dort durchgeführt, wo Risiken identifiziert wurden. Verständnis und Umsetzung der Inhalte werden regelmäßig geprüft und dokumentiert. Informationen und Schulungsangebote zur Prävention inhumaner Behandlung sind barrierefrei (z. B. sprachlich, Format) für alle Beschäftigten, speziell für vulnerable Gruppen, zugänglich.

Disziplinarmaßnahmen erfolgen nur auf Grundlage nachweisbarer Tatsachen und in angemessenem Verhältnis zum jeweiligen Vorfall. Vor jeder Maßnahme wird der betroffenen Person Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Mögliche Maßnahmen sind zunächst ein Gespräch, anschließend eine schriftliche Verwarnung und bei wiederholtem Fehlverhalten weitere Schritte gemäß Arbeitsrecht. Körperliche oder psychische Bestrafungen, finanzielle Abzüge oder öffentliche Bloßstellungen sind untersagt.

Es erfolgen keine Untersuchungen wie bspw. Leibesvisitationen.

Disziplinarmaßnahmen werden dokumentiert und vertraulich behandelt. Zugriff haben ausschließlich berechtigte Personen aus der Personalabteilung oder Geschäftsführung.

3.2.3 Modern Slavery und Zwangsarbeit

Wir lehnen jegliche Form von (moderner) Sklaverei strikt ab. Dies gilt sowohl für uns als auch für unsere Geschäftspartner. Dabei orientieren wir uns unter anderem an dem ILO Übereinkommen von 1930 Nr. 29, Art. 2, Abs. 1 (Freiwilligkeit und ohne Androhung von Strafen), der ILO Erklärung von 1998 (Abschaffung von Zwangsarbeit) dem ILO Protokoll von 2014 (gegen Verletzung der Menschenrechte) und der Erklärung der Vereinten Nationen, Art. 4 von 1948 (Vermeidung von Sklaverei). Zusätzlich gelten die nationalen Gesetze, wie GG Art. 12 Abs. 2, StGB §§ 232 ff..

Die Arbeit wird frei gewählt. Arbeitnehmende können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen jederzeit beenden, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. Wir dulden keine Form von Überwachung, Kontrolle (auch keine elektronische Kontrolle wie CCTV/Gesichtserkennung, Zwang, Strafen oder jegliche Form von Gewalt. Es werden keine Ausweise, Pässe oder finanzielle Kautionen einbehalten.

Es kommt keine Schuld knechtschaft oder Gefängnisarbeit vor.

Es gibt keine Beschränkungen hinsichtlich Bewegungsfreiheit, sofern keine Gefahren bestehen.

3.2.4 Kinderarbeit

Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit strikt ab. Dies gilt sowohl für uns als auch für unsere Geschäftspartner. Dabei orientieren wir uns unter anderem an dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter (1973), dem ILO-Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999), der ILO-Erklärung von 1998 (Abschaffung der Kinderarbeit als grundlegendes Prinzip), sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, Art. 25 und 26 (Schutz und Recht auf Bildung). Zusätzlich gelten die einschlägigen nationalen Gesetze und Vorschriften, insbesondere die Regelungen zum gesetzlichen Mindestalter und zum Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz (Jugendschutzgesetz). Es kommt keine Kindearbeit vor. Das Mindestalter beträgt 18 Jahre.

Um dies sicherzustellen, erfolgt eine Ausweiskontrolle von Personen vor Arbeitsantritt. Sollte wider Erwarten ein Fall von Kinderarbeit festgestellt werden, wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden und

Organisationen ein Verfahren eingeleitet, das den Schutz des Kindes und die Rückführung in das Bildungssystem sicherstellt.

3.3 Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Als produzierender Handwerksbetrieb misst davidsound fairen Arbeitsbedingungen sowie der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden eine hohe Bedeutung bei. Es wird dafür gesorgt, dass alle Tätigkeiten unter angemessenen Rahmenbedingungen erfolgen und arbeitsbedingte Risiken so weit wie möglich minimiert werden. Ein achtsamer Umgang mit Arbeitsbelastungen, ein sicheres Arbeitsumfeld sowie der Schutz vor Unfällen stehen dabei im Mittelpunkt. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit werden als kontinuierliche Aufgabe verstanden, deren Gewährleistung von Führungskräften kontrolliert wird.

3.4 Vereinigungsfreiheit

Alle Mitarbeiter haben jederzeit und ohne mögliche Repressalien das Recht, Gewerkschaften beizutreten, einen Betriebsrat zu gründen. Sie dürfen sich frei an Tarifverhandlungen und Arbeitskomitees beteiligen. Dafür werden den Mitarbeitern Zeiträume eingeräumt. Sofern notwendig, werden Räumlichkeiten durch uns bereitgestellt (bspw. Raum für den Betriebsrat).

Es gelten freie und faire Wahlen. Sofern vorhanden, fördern wir als Arbeitgeber eine faire und offene Kommunikation mit den entsprechenden Gremien. Wo Gewerkschaften gesetzlich eingeschränkt sind, stellen wir gleichwertige Formen der Arbeitnehmervertretung sicher.

Es gelten die Bestimmungen des Art. 9 Abs. 3 GG, des BetrVG sowie der ILO-Kernarbeitsnormen 87 und 98.

davidsound verpflichtet sich zu einem konstruktiven, transparenten und kontinuierlichen Dialog mit Arbeitnehmervertretungen. Wir sehen in einem offenen Austausch auf Augenhöhe einen zentralen Baustein für vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen, die auf Respekt, Fairness und gegenseitigem Verständnis beruhen.

Wir gewährleisten das Recht auf unabhängige Mitarbeitenden Vertretungen und stellen sicher, dass deren Arbeit ohne Behinderung oder Benachteiligung erfolgen kann. Informationen, die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich sind, werden bereitgestellt. Der Dialog erfolgt regelmäßig und in einem respektvollen Rahmen.

Derzeit ist das Unternehmen nicht tarifgebunden. Die Geschäftsführung prüft jedoch regelmäßig, ob eine tarifliche Anbindung sinnvoll und wirtschaftlich umsetzbar ist. Jegliche Form der Diskriminierung, Benachteiligung oder Behinderung aufgrund gewerkschaftlicher Betätigung oder Nichtbetätigung ist untersagt.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem Mitarbeitende frühzeitig in relevante Entscheidungen einbezogen werden, ihre Anliegen ernst genommen werden und gemeinsam tragfähige Lösungen entwickelt werden können.

3.5 Faire Geschäftspraktiken

Rechtsstaatlichkeit und Korruptionsfreiheit sind wesentliche Voraussetzungen für faire Geschäftspraktiken. Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist für davidsound ein grundlegendes Prinzip, das unser tägliches Handeln bestimmt. Wir verpflichten uns zu integren und fairen Geschäftspraktiken in all unseren Marktaktivitäten, basierend auf Transparenz, Ehrlichkeit und Verlässlichkeit gegenüber Geschäftspartnern, Kundinnen und Kunden sowie Lieferanten. Jegliche Form von Korruption, Bestechung oder unlauterem Wettbewerb lehnen wir strikt ab, setzen stattdessen auf langfristige und faire Partnerschaften und gewährleisten die Einhaltung aller geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche. Für die Information unserer Mitarbeitenden haben wir einen „Leitfaden zur Sensibilisierung gegenüber Korruption in Unternehmen und Vorgehensweisen bei sensiblen Transaktionen“ erstellt und bieten unregelmäßige Schulungen zu Ethik, Anti-Korruption und Verhaltensregeln an.

Durch die Implementierung von Kontrollmechanismen (4 Augenprinzip bei der Erstellung von Verträgen) stellen wir sicher, dass unsere Finanztransaktionen transparent und nachvollziehbar sind.

3.6 Verantwortungsvolles Informationsmanagement

Als kleines, spezialisiertes Unternehmen legt davidsound großen Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit Informationen. Alle internen und externen Daten – von Kundendaten über Projektdetails bis hin zu Lieferanteninformationen – werden vertraulich behandelt und geschützt. davidsound handelt dabei nach der Datenschutz-Grundverordnung des Europäischen Parlaments (DSVGO). Der Zugriff auf sensible Informationen ist klar geregelt, und digitale Systeme werden regelmäßig aktualisiert, um Datenschutz und IT-Sicherheit zu gewährleisten. Auch als kleiner Betrieb sieht sich davidsound in der Verantwortung, Transparenz und Informationssicherheit professionell umzusetzen.

3.7 Nachhaltige Beschaffung

Die Beschaffung direkter Produktionsmittel erfolgt bei davidsound im Einklang mit den unternehmerischen Nachhaltigkeitszielen. Ziel ist es, den Anteil zirkulärer Produkte sowie den Einsatz recycelter und wiederverwendbarer Materialien je Produkt kontinuierlich zu erhöhen. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Auswahl umwelt- und sozialverträglicher Lieferanten gelegt, um ökologische Verantwortung auch entlang der Wertschöpfungskette zu fördern.

3.8 Verwaltung

Als kleiner Betrieb profitiert das davidsound Team von kurzen und flachen Hierarchien. Alle Mitarbeitende leisten täglich einen wertvollen Beitrag zur nachhaltigen Geschäftspraxis des Unternehmens. Die strategische Organisation der Nachhaltigkeitsverpflichtungen erfolgt auf Geschäftsführerebene, die auch die Gesamtverantwortung gegenüber dritten Parteien trägt. Die operative Umsetzung obliegt breit gestreut allen Mitarbeitenden. Die Inhalte der vorliegenden Richtlinie werden gegenüber den neuen Mitarbeitenden im Rahmen von Schulungen und per öffentlichem Aushang insbesondere im Zuge des Onboardings kommuniziert. Wir verpflichten uns zu voller Transparenz in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsziele, -aktivitäten und -leistungen. Dazu gehört, regelmäßig und offen über unsere Nachhaltigkeitsrichtlinien, -ziele und -fortschritte zu berichten, um unseren Anspruch an verantwortungsvolles Handeln gegenüber unseren Stakeholdern zu untermauern.

Geprüft und freigegeben

Bonn, Geschäftsführer Florian D. Wierscher