



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

designfunktion Holding GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

designfunktion Holding GmbH

Verantwortlicher für die
Nachhaltigkeitsstrategie bei
designfunktion
Björn Stuhlmann

Robert-Bosch-Str. 15-17
85748 Garching
Deutschland

+49 89 306 307-0
info@designfunktion.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die designfunktion Gruppe mit Hauptsitz in München ist Deutschlands führendes Unternehmen für den Dreiklang aus Beratung, Planung und Einrichtung moderner Arbeits- und Wohnwelten. Von Anfang an positioniert sich das Unternehmen nicht nur als Möbelhändler, sondern auch als Planungsdienstleister. Vor über 40 Jahren von Helmut Steinbühler sowie Walter Richter ins Leben gerufen und seit 2009 von Samir Michael Ayoub als geschäftsführendem Inhaber geleitet, steht das Unternehmen für eine hohe Affinität zur Bauhaus-Idee und dem konzeptionellen Zusammenspiel von Design und Funktionalität. Ein Bekenntnis, das auch in der Namensgebung verankert ist. Bereits seit der Gründung ist nachhaltiges Denken ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Dabei lassen wir zusammenspielen, was zusammengehört.

designfunktion wird geformt durch Expert:innen, welche die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der über 26.000 Firmen- und Privatkund:innen umsetzen. Durch die 18 Standorte in Deutschland ist designfunktion bundesweit vor Ort. Sie reichen von Küchenstudio, Einrichtungsberatungen über Lager bis hin zu New Office Planungsbüros. Hier arbeiten rund 300 Spezialist:innen zusammen, durch die wir unsere Leistungen Workspace Consulting, Büroplanung und -einrichtung, nachhaltige Bürokonzepte, Büromöbel Leasing, Miete oder Kauf, Homeoffice sowie Einrichtungsberatung fürs Zuhause mit Leben füllen.

In unserem Leistungsportfolio bieten wir verschiedene Beratungsdienstleistungen an: Zielworkshop, Office Effizienzcheck, Workspace Analytics, Marke im Raum, Nachhaltigkeit im Raum und Design to Budget. So erreichen wir langlebige, qualitative, moderne und multifunktionale Projekte mit optimaler Nutzung und Ausnutzung von Arbeitswelten. Auf diese Weise sollen sich Kund:innen möglichst lange und nachhaltig mit Räumen und Möbeln identifizieren können. Die Stufe der Innenarchitektur umfasst eine Grundlagenermittlung, die Flächen- und Raumplanung sowie das Design. Im Anschluss bilden Möblierung, Küche, Textilien, Licht und Akustik in den Raumkonzepten stets eine harmonische Einheit. Auch Raum-in-Raum-Systeme sind ideal für eine effiziente und ansprechende Gestaltung offener Büroflächen. designfunktion setzt auch gebrauchte, ressourcenschonend aufbereitete

Büromöbel in gleich hoher Qualität ein. Deren Nutzungsdauer wird im Sinne der Kreislaufwirtschaft mit dem Programm „revived“ durch Reparatur, Wiederverwertung und optische Aufarbeitung verlängert. Smart Office, Lagerung, Lieferung und Montage sowie Furniture as a Service-Modelle sind Bausteine der Stufe „Umsetzung & Service“ angesiedelt. Übergreifend unterstützen wir unsere Kunden im Projektmanagement.

- VSME Indikator C1 – Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Verwandte Initiativen

Ergänzende Anmerkungen:

- VSME Indikator B1 – Grundlagen der Erstellung

Die Entsprechenserklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex über das Berichtsjahr 2024 (01.01.2024 bis 31.12.2024) ergänzen wir um zusätzliche Angaben aus dem Voluntary standard for non listed micro-, small- and medium- sized undertakings (VSME, Stand Dezember 2024). Es handelt sich um einen konsolidierten Bericht der designfunktion Holding GmbH. Abgedeckt sind:

- designfunktion Berlin GmbH
 - designfunktion Bielefeld GmbH
 - designfunktion Gesellschaft für moderne Einrichtung Hamburg mbH & Co. KG
 - designfunktion Rhein-Neckar GmbH
 - designfunktion Südwest GmbH
 - designfunktion Mittelrheinland GmbH
 - designfunktion Rhein-Main GmbH
 - designfunktion München GmbH
 - designfunktion Küchen GmbH
 - designfunktion Nürnberg GmbH
-

Rechtsform des Unternehmens	GmbH
Code(s) der NACE-Sektorenklassifikation	NACE 46.65: Großhandel mit Büromöbeln NACE G47.59: Einzelhandel mit Möbeln NACE 74.10: Spezialdesign NACE 77.33: Vermietung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
Bilanzsumme (in Euro)	27.088.018
Umsatz (in Euro)	106.782.332
Anzahl der Beschäftigten (in Kopfbzahlen)	357
Land der Haupttätigkeit	Deutschland
Standort der wesentlichen Vermögenswerte	Keine eigenen Immobilien

GmbH	Standort	Geolokalisierung
designfunktion München GmbH (Zentrale sowie Design-Möbel Outlet, Sonderverkauf)	Leopoldstraße 121 80804 München	48.168167,11.585774
designfunktion Berlin GmbH	Lindenstraße 1 10969 Berlin	52.499422,13.395883
new office	Wigardstraße 21 01097 Dresden	51.058813,13.751766
new office	Johannesstr. 162/163 99084 Erfurt	50.979075,11.034869
Projektbüro Leipzig (Meiser Home of Living)	Richard-Wagner-Straße 3 04109 Leipzig	51.343157,12.379548
designfunktion Mittelrheinland GmbH	Rabinstraße 1 53111 Bonn	50.733106,7.09446
Projektbüro	Josephinenstraße 23 45131 Essen	51.428605,7.004148
Büro	Im Metternicher Feld 42 56072 Koblenz	50.372254,7.558693

Schauraum Wohnen	Im Metternicher Feld 42 56072 Koblenz	50.372254,7.558693
designfunktion Küchen GmbH	Rabinstraße 1 53111 Bonn	50.733106,7.09446
(bulthaup Partner)	Leopoldstraße 121 80804 München	48.168167,11.585774
designfunktion Bielefeld GmbH	Gadderbaumer Str. 14 33602 Bielefeld	52.016274,8.52379
designfunktion Rhein-Main GmbH	Hanauer Straße 43 63739 Aschaffenburg	49.979625,9.129759
	Eschborner Straße 2 61476 Kronberg	50.167222,8.533174
Coworking, The Pier	Große Bleiche 15 55116 Mainz	50.001125,8.264717
designfunktion Gesellschaft für moderne Einrichtung Hamburg mbH & Co. KG	Große Elbstraße 43 22767 Hamburg	53.544179,9.948268
designfunktion Rhein-Neckar GmbH	Schlierbacher Landstraße 9 69118 Heidelberg	49.415174,8.747575
designfunktion Südwest GmbH	Memminger Straße 143a 87439 Kempten	47.745585,10.301013
	Otto-Hahn-Straße 7 78224 Singen	47.752929,8.887882
designfunktion Nürnberg GmbH	Hauptmarkt 2 90403 Nürnberg	49.453098,11.077037
Logistik + Lagerverkauf	Breslauer Straße 302 90471 Nürnberg	49.406709,11.133043
Projektbüro	Pfalzgrafenring 13 92224 Amberg	49.448336,11.856133

Wir haben uns für das Basis- und das ergänzende Comprehensive-Modul entschieden und legen sämtliche Anforderungen offen, sofern für designfunktion zutreffend. Das unterstützt die angestrebte Einheitlichkeit und Transparenz in der Offenlegung. So erfüllen wir das Informationsbedürfnis von interessierten und berichtspflichtigen Stakeholdern. Auslassungen sind direkt an den jeweiligen Stellen vermerkt. Vergleichende Informationen gibt es durch die erstmalige Berichterstattung des Unternehmens nicht. Aufgrund der rechtlichen Unklarheiten im Zusammenhang mit der EU-Omnibus-Initiative und



den Schwellenwerten der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) legen wir noch keinen festen Rhythmus oder langfristigen Standard fest.

- VSME Indikator C8 – Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU Referenzbenchmarks

Das Unternehmen generiert keine Einnahmen aus den Sektoren umstrittene Waffen, Anbau und Erzeugung von Tabak, fossile Brennstoffe oder Chemikalienherstellung. designfunktion ist mit ihren Geschäftstätigkeiten nicht explizit von den EU- Referenzbenchmarks ausgeschlossen.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

designfunktion hat sich einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung verpflichtet, die ökologische und soziale Ziele mit langfristigem wirtschaftlichen Erfolg in Einklang bringt. Bereits seit unserer Gründung 1981 prägt nachhaltiges Denken unser tägliches Handeln. 2024 wurde Corporate Social Responsibility (CSR) ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und der Nachhaltigkeitsgedanke mit dem Wert der Enkelfähigkeit in unserer Unternehmenskultur verankert.

Das Unternehmen will Nachhaltigkeit in der Beratung, Innenarchitektur und ganzheitlichen Einrichtung von Arbeitswelten einbinden und dabei auch Kund:innen bei ihren Nachhaltigkeitszielen unterstützen. Gemeinsam können wir einen Beitrag zur Nachhaltigkeit in der Baubranche leisten, der weit über die Möglichkeiten eines einzelnen Unternehmens hinausgeht.

Nachhaltigkeitsmodell

Das CSR-Modell und das damit verbundene Nachhaltigkeitsengagement von designfunktion steht auf drei Säulen, aus denen sich vier Handlungsfelder speisen:

- Ökonomie / Governance (Handlungsfeld Markt)
- Ökologie (Handlungsfeld Umwelt)
- Soziales (Handlungsfeld Mitarbeiter:innen und Handlungsfeld Gemeinwesen)

Im Bereich Ökonomie setzt designfunktion auf ein resilientes, zukunftsfähiges Geschäftsmodell mit ganzheitlichem Ansatz. Wir glauben an die Wirkung von Raum und passen unsere Produkte und Dienstleistungen immer wieder an aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen an. Als Deutschlands führendes Unternehmen für die Beratung, Planung, Einrichtung und Umsetzung moderner

Arbeitswelten verfügen wir über mehr als 40 Jahre Branchenerfahrung. Dafür arbeiten wir mit qualitativen Top-Marken als Fokuspartnern zusammen, die über unternehmensbezogene Zertifizierungen verfügen. Mit unseren 18 Standorten in den verschiedensten Regionen der Bundesrepublik sind wir nah an unseren Kund:innen und bieten ihnen eine persönliche Beratung vor Ort. Für eine transparente Kommunikation legen wir Nachhaltigkeitsinformationen zu Produkten und Unternehmenspraktiken offen. Zusätzlich achten wir auf ein verantwortliches und inspirierendes Marketing.

Unsere Projekte beginnen stets mit der Ermittlung des individuellen Bedarfs unserer Kund:innen. Im Rahmen von Konzepten wie „Nachhaltigkeit im Raum“ und dem Tool der Workspace Analytics optimieren wir den Einsatz wertvoller Ressourcen wie Fläche, Mobiliar und Energie und stellen sicher, dass das neue Büro effizient genutzt wird. Nachhaltigkeitsaspekte spielen bei der Auswahl unserer Produkte und Lieferanten eine große Rolle: Der Fokus liegt auf qualitativ hochwertigen, langlebigen Möbeln aus zertifizierten Materialien oder mit produktspezifischen Labels, die eine lange Nutzungsdauer gewährleisten. Um den Lebenszyklus der Produkte zu verlängern, nutzen wir die Reparatur- und Aufbereitungsservices unserer Herstellerpartner. Über unsere Furniture as a Service-Modelle kann die Einrichtung auch gemietet werden. Darüber hinaus entwickeln wir Konzepte für die fachgerechte Entsorgung und das Recycling von Altmöbeln. So fördern wir die Kreislaufwirtschaft. Auch innerhalb von designfunktion selbst wollen wir zur Umwelt beitragen. Wir gehen bewusst mit Ressourcen und Verbrauchsmaterial um und setzen auf Energieeffizienz und Emissionsreduktion. Zudem investieren wir in grüne Mobilität.

Unsere Unternehmenskultur zeichnet sich durch Engagement, Performance und vor allem Mitarbeiter:innenorientierung aus. designfunktion stellt faire Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter:innen im eigenen Unternehmen und bei den Lieferanten sicher. Für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen setzen wir auf verschiedene Arbeitszeitmodelle, das Konzept des Vertrauensarbeitsortes und ihre Partizipation. Das zählt auch auf Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichheit ein. Die Gestaltung von wirksamen und zukunftsfähigen Arbeitswelten an allen Standorten ist unser Anspruch für das gesamte Team. Wir engagieren uns aktiv für lokale Gemeinschaften und unterstützen soziale Projekte mit Geld- oder Produktspenden.

Auf Basis dieser Strategie wurden die Stakeholder von designfunktion identifiziert und priorisiert (siehe Kriterium 9), eine Ist-Analyse durchgeführt, die wesentlichen (Zukunfts-)Themen in Form einer Materialitätsmatrix erarbeitet (siehe Kriterium 2) und mit entsprechenden Nachhaltigkeitszielen sowie -maßnahmen hinterlegt (siehe Kriterium 3). Dabei werden auch die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) aus der Agenda 2030 der Vereinten Nationen herangezogen. Im Anschluss folgen im CSR-Managementprozess die Schritte der Kommunikation und Verstetigung. Durch diese Implementierung werden nicht nur kurz- und mittelfristige Ziele berücksichtigt,

sondern auch der langfristige Umgang mit den ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekten sowie Chancen und Risiken, mit denen unser Unternehmen in Verbindung steht. Es folgen eine regelmäßige Wiederholung und der offene Austausch, um unsere Strategie in die Teams zu bringen. Dabei wird evaluiert, wie die einzelnen Standorte bei der Umsetzung der Unternehmens- und damit auch Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen können.

- VSME Indikator B2 – Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft
- VSME Indikator C1 – Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Verwandte Initiativen
- VSME Indikator C2 – Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Insgesamt agiert designfunktion in einem Umfeld, das durch mehrere gegenläufige Entwicklungen im wirtschaftlichen Bereich, wachsende Nachhaltigkeitsanforderungen, politische Regulierung sowie gesellschaftlichen Wandel in der Arbeitswelt geprägt ist. Einer stabilen Grundnachfrage am Markt stehen Kostensteigerungen, zunehmender Wettbewerbsdruck und Fachkräftemangel gegenüber. Die Branche steht durch konjunkturelle Unsicherheiten und die zurückhaltende Investitionsbereitschaft unter Druck. Öffentliche Auftraggeber ebenso wie B2B-Kunden fordern weiterhin zunehmend Nachweise über ökologische und soziale Standards. Die nachhaltige Ausrichtung von Unternehmensaktivitäten betrifft insbesondere die Materialbeschaffung, Produktion, Logistik und das Ende des Produktlebenszyklus. Dazu bestehen vielfältige Regulierungen auf nationaler und europäischer Ebene, welche designfunktion unmittelbar und mittelbar betreffen, darunter ESG-Berichtspflichten, Sorgfaltspflichten, die Taxonomie oder spezifische Verordnungen zu entwaldungsfreien Lieferketten, Abfallhierarchie und Co. Sozioökonomisch ist das Umfeld geprägt von Trends wie New Work, hybridem Arbeiten und steigenden Immobilienkosten in Städten. Unternehmen suchen daher nach effizienten, attraktiven und flexiblen Arbeitswelten – ein Kernbereich der Dienstleistungen von designfunktion. Diese Faktoren bieten designfunktion erhebliche Chancen zur Differenzierung,

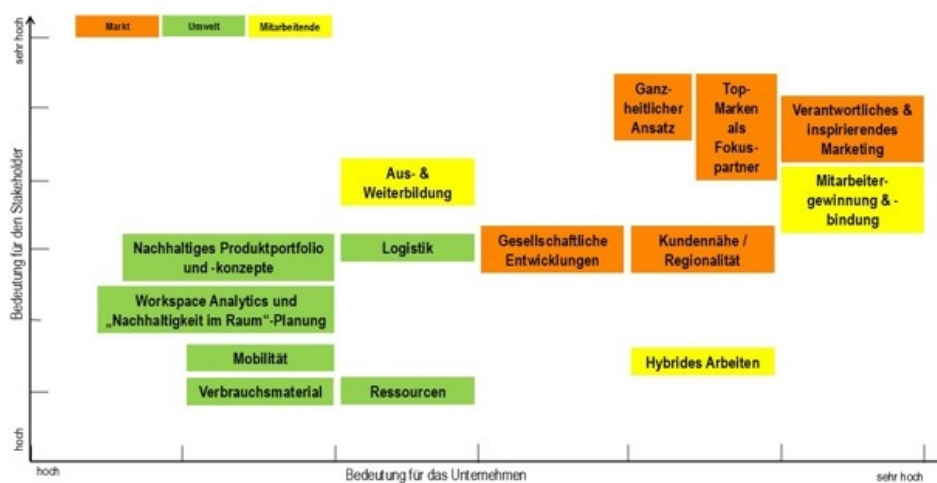
erfordern aber auch eine konsequente Weiterentwicklung von Strategie, Prozessen, Portfolio und Partnerschaften. Deshalb ist Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie von designfunktion eingebunden. Entsprechend durchdringt sie alle Bereiche des Unternehmens und beeinflusst das Handeln. Dadurch werden die wesentlichen Themen gleichzeitig zu Zukunftsthemen.

Inside-out-Perspektive: Positive Auswirkungen entstehen vor allem dadurch, dass designfunktion Kund:innen vollumfänglich zu nachhaltigen, langlebigen, zertifizierten, reparaturfähigen und recyclingfähigen Produkten sowie zu effizienten, flexiblen und ressourcenschonenden Raumkonzepten berät. Daraus entstehen die wesentlichen Themen Top-Marken als Fokuspartner, ganzheitlicher Ansatz, nachhaltiges Produktportfolio und -konzepte sowie Workspace Analytics und „Nachhaltigkeit im Raum“-Planung. Auch durch regionale Kund:innennähe sowie ein verantwortliches und inspirierendes Marketing kann designfunktion positive ökologische und soziale Auswirkungen entfalten. Negative Auswirkungen ergeben sich insbesondere in den Bereichen Ressourcenverbrauch, Logistik, Mobilität und Verbrauchsmaterialien. Deshalb wurden entsprechende Maßnahmen ergriffen, um dem entgegenzuwirken (s. Kriterium 3).

Outside-in-Perspektive: Auch positive externe Einflüsse wie gesellschaftliche Entwicklungen in Form von steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen und veränderten Erwartungen an zukunftsfähige Arbeitswelten erhöhen die Bedeutung eines nachhaltigen Produktportfolios und verantwortungsvoller Konzepte. Zugleich beeinflussen Anforderungen an Emissionsreduktion, Ressourceneffizienz, Kreislauffähigkeit, Lieferketten und Abfallvermeidung Logistik, Mobilität, Ressourcen und Verbrauchsmaterial. Der Fachkräftemangel als negative Einwirkung macht für designfunktion die Themen Aus- und Weiterbildung, hybrides Arbeiten und Mitarbeiter:innengewinnung und -bindung umso wichtiger. Die wesentlichen Themen weisen häufig eine Wechselwirkung zwischen beiden Perspektiven auf.

In einem Workshop des Nachhaltigkeitsteams führte designfunktion eine Materialitätsanalyse für das Unternehmen und seine Stakeholder durch. Den Rahmen bildeten die vier übergeordneten Handlungsfelder Markt, Umwelt, Mitarbeiter:innen und Gemeinwesen der Säulen Ökonomie / Governance, Ökologie und Soziales unseres Nachhaltigkeitsmodells. Die Nachhaltigkeitsaspekte wurden in Form einer Liste gesammelt. In einem zweiten Schritt folgte eine Priorisierung und die Einordnung in eine Matrix entlang der Dimensionen „Bedeutung für das Unternehmen“ sowie „Bedeutung für den Stakeholder“ mit den Ausprägungen „hoch“ bis „sehr hoch“.

Markt (Ökonomie / Governance)	Umwelt (Ökologie)	Mitarbeiter:innen (Soziales)	Gemeinwesen (Soziales)
Top-Marken als Fokuspartner (Zertifizierung Unternehmensebene)	Nachhaltiges Produktportfolio und -konzepte (Zertifizierungen produktspezifisch, revived, furnable)	Aus- und Weiterbildung	Produktspenden lokal (IT und Möbel)
Ganzheitlicher Ansatz (Leistungsbausteine in Feldern Beratung, Innenarchitektur, Einrichtung, Umsetzung & Service)	Logistik	Hybrides Arbeiten	Zukunftsbild: designfunktion als Chancengeber
Verantwortliches und inspirierendes Marketing	Neben Produktportfolio ökologischer Hebel in Workspace Analytics und „Nachhaltigkeit im Raum“-Planung	Mitarbeiter:innen- gewinnung und - bindung	
Gesellschaftliche Entwicklungen	Mobilität	Mitarbeiter:innen- Partizipation	
Kund:innennähe / Regionalität	Ressourcen	Mental Health	
	Verbrauchsmaterial	Flache Hierarchien, moderner Führungsstil, menschzentriert	



Ökologische und ökonomische Chancen

- Stärkung des nachhaltigen Produktportfolios und Differenzierung zum Wettbewerb durch gesellschaftliche Entwicklungen und Zunahme von Regulatoriken
- Unterstützung der Kund:innen bei der Reduzierung von Umweltwirkungen
- Effizienzpotenziale in Logistik, Mobilität, Ressourcen und Verbrauchsmaterialien

Ökologische und ökonomische Risiken

- Steigende Kosten und Bindung personeller Ressourcen durch regulatorische Anforderungen, Produkttransparenz, Zertifizierungen oder nachhaltigere Beschaffung
- Umweltwirkungen durch Emissionen aus Logistik und Mobilität
- Ressourcenverbrauch durch Verpackungen und Verbrauchsmaterialien

Soziale Chancen

- Stärkung der Arbeitgeberattraktivität durch Aus- und Weiterbildung, hybrides Arbeiten, Partizipation und moderne Führung
- Höhere Mitarbeitendenbindung durch eine menschenzentrierte Unternehmenskultur

Soziale Risiken

- Fachkräftemangel und steigende Erwartungen an Arbeitgeber können die Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender erschweren

Mit der Durchführung der Materialitätsanalyse ergibt sich für uns das Potenzial eines gemeinsamen Verständnisses der zukunftsrelevanten Themen für das Unternehmen und die Stakeholder. Auf dieser Grundlage können wir strategische Ziele definieren und sinnvolle Maßnahmen ergreifen. Wir stellen uns resilient auf und stärken Wettbewerbsfähigkeit sowie Entscheidungssicherheit. Die Betrachtung ermöglicht die Erkennung und Vermeidung von potenziellen Risiken, während Chancen umgesetzt werden können. Auf diese Weise können wir positive Auswirkungen verstärken und negative Auswirkungen reduzieren. Durch den Umgang erhöht designfunktion ihre Transparenz und Kommunikation – intern und extern. Wir können unseren Kunden, die wir in Bezug auf nachhaltige Produkte und Leistungen beraten, durch die Berichterstattung die von ihnen benötigten Informationen zur Verfügung stellen. Insgesamt bildete die Analyse nach dem Stakeholderscreening den Ausgangspunkt unseres CSR-Managementprozesses und ist ein wichtiger Teil der Nachhaltigkeitsstrategie.

- VSME Indikator C2 – Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Inhaltliche Ergänzungen

VSME-Referenz

- VSME Indikator C4 – Klimarisiken

Für das Geschäftsmodell von designfunktion bestehen keine direkten Risiken durch den Klimawandel. Der Bereich Klimafolgeanpassung spielt somit eine untergeordnete Rolle für das Unternehmen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Für die strategisch wesentlichen Themen der Handlungsfelder wurden entsprechende mittel- und langfristige Ziele und Maßnahmen festgelegt. Sie speisen sich aus der übergeordneten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Zusätzlich haben wir als Inspiration die Ziele und Unterziele der Sustainable Development Goals (SDGs) herangezogen. Davon ausgewählte wurden dann auf designfunktion adaptiert. Durch diese Integration zahlen die Unternehmensziele inhärent auf die SDGs ein. Es besteht keine Priorisierung der gesetzten Ziele.

Obwohl die Entsprechenserklärung über das Berichtsjahr 2024 erstellt wurde, gibt der Zielfortschritt aus Aktualitätsgründen den Stand vom Dezember 2025 wider.

Markt (Ökonomie / Governance)

Themen	Ziele	Maßnahmen	Frist	Fortschritt
Top-Marken als Fokuspartner	1. Überprüfung der Strategie- und Kernpartner hinsichtlich Qualität, Design und Zusammenarbeit	1.1 Jahresgespräche durchführen / Kriterien: Verhandlerkreis	Q1/2025	Erledigt --> Anwendung des Konzepts Fokuspartner ab 2025
		1.2 Einhaltung der Anforderungen analysieren	30.12.2024	
	2. 80 % des Hardwareumsatzes mit Fokuspartnern	2.1 Abbildung in Power-BI-Dashboard	Q1/2025	In Arbeit, laufend --> Vertrieb

	generieren	2.2 Ziele auf Regionen umlegen und erreichen	31.12.2025	erhält für Fokuspartner höhere Provision (ab 1.1.27)
	3. 90 % der Ausstellungsflächen mit Fokuspartnern besetzen	3.1 Integration von Hersteller Ahrend in alle Showrooms	31.12.2025	In Arbeit
	4. Definition von Kriterien und Anforderungen an Partner in Bezug auf Nachhaltigkeit	4.1 Kriterienkatalog erstellen 4.2 Katalog visualisieren und transparent machen	30.06.2025	Erledigt: DGNB-Kriterien und Partnerschaft mit Ahrend
Ganzheitlicher Ansatz	Positionierung „Raum wirkt“ mit Fokus auf B2B-Kunden realisieren: 5 % Umsatzanteil mit Planung / WSC / WSA	Anteil der Projekte am Gesamtvolumen steigern, die WSA & Planungs-Bausteine beinhalten. Die Flächeneffizienz von Büroflächen durch New Work-Konzepte verbessern und Projekte danach bewerten.	31.12.2025	Erledigt: Entwicklung sechs neuer Beratungsbausteine
Verantwortliches & inspirierendes Marketing	1. Erweiterung der Themenführerschaft „New Office“ um den Bereich „Nachhaltiges Beraten, Planen, Einrichten“	1.1 Eigenen USP entwickeln: CO ₂ -arme Büroplanung 1.2 Bei der Beratung und der Vermarktung unserer Dienstleistungen aktiv auf nachhaltige Konzepte hinweisen	laufend	In Arbeit: Nachhaltigkeitsmagazin Erledigt: Website, Social Media In Planung: Kampagne mit Ahrend für 2025 und 2026

Umwelt (Ökologie)

Themen	Ziele	Maßnahmen	Frist	Fortschritt
Nachhaltiges Produktportfolio und -konzepte	1. Größtmögliche Transparenz des Produktportfolios in Sachen	1.1 Produkte mit Nachhaltigkeitszertifikat an zentraler Stelle (BIC) sammeln	31.12.2025	Erledigt: 9 Fokuspartner wurden für Nachhaltigkeit

	Nachhaltigkeit herstellen (Portfolio analysieren)	und regelmäßig über Neuigkeiten (Prozess wie Preislisten) informieren.		benannt.
	2. Definition des Begriffs Nachhaltigkeit mit Fokus auf einzelne Produkte des Portfolios (diese Definition soll jährlich aktualisiert werden)	2.1 Interne Schulung zur Auffrischung anbieten.	Laufend	
	3. Umfassende Marktanalyse zu etablierten Marken mit Nachhaltigkeitsfokus	3.1 Interne Mitarbeitenden-Schulung Green Office	31.12.2024	Erledigt
Workspace Analytics und „Nachhaltigkeit im Raum“	Analyse von WSA- und Planungsprozess auf Nachhaltigkeitsmerkmale und deren stärkere Gewichtung	Zusammenarbeit Planungsleiter „Region“ mit Strategiekreis: Mission, Ziele. Ausbau der Beratungsbausteine	30.06.2025	Erledigt
Mobilität	1. Umweltfreundlichere Gestaltung der Fuhrparkflotte an Dienstfahrzeugen und Angebot von Alternativen	1.1 „Carpolicy“ hinsichtlich Antriebe (Elektro/Hybrid), Bruttolistenpreis, Fahrverhalten und Nutzung überarbeiten	Q4 2025	In Arbeit
		1.2 Alternativen in Form von Corporate Benefits ausbauen (Jobrad, ÖPNV)	Q4 2024	Erledigt: Das Jobrad-Angebot besteht für alle Mitarbeitenden
	2. Ausstattung der Filialen mit Lademöglichkeiten für Elektroantriebe	2.1 Bedarf pro Standort ermitteln	Q4/2024	Erledigt: Rhein-Main ist bereits voll ausgestattet. Projekt für Kronberg, Mainz und Aschaffenburg on hold.
		2.2 Machbarkeit mit Vermietern prüfen (auch PV-Anlage) 2.3 Investition kalkulieren	Q2/2025 Q2/2025	
3. Reduzierung von Dienstreisen und Optimierung des Pendelns	5.1 Möglichkeiten zum hybriden Arbeiten für Zuhause und in Form von Besprechungsräumen ausbauen; Zusammenarbeit mit EDV-Anbietern, die in der Produktion auf Nachhaltigkeit	31.12.2025	Erledigt: Alle Standorte bieten die Möglichkeit zur hybriden Arbeit.	

		achten 5.2 Hybrides Arbeitsmodell anwenden		Erledigt: Deskbird wurde ganzheitlich eingeführt
	4. Einbeziehung der Mitarbeitenden zur Ermittlung von Einsparpotenzialen	4.1 Umfrage zu Einsparpotenzialen und Ideen an den Standorten	31.12.2025	Erledigt: Test- / Pilotumfrage „ÖKO-Box“ in Rhein-Main In Arbeit: Kleine Roadshow
Verbrauchsmaterial	1. Nachhaltigere und effizientere Nutzung der IT-Hardware	1.1 Lokale Server im Rechenzentrum zentralisieren 1.2 Device-Lifecycle-Management (DLM) für Notebooks etc. einführen	31.12.2026	In Arbeit
	2. Reduzierung und ordnungsgemäße Entsorgung von Verpackungsmaterial	2.1 Mülltrennung an den Standorten verbessern	ab 2026	

Mitarbeiter:innen (Soziales)

Themen	Ziele	Maßnahmen	Frist	Fortschritt
Aus- und Weiterbildung	1. Förderung und Ausbau der Aus- und Weiterbildungen	- Geeignetes Format einführen, das alle Mitarbeitenden adressiert, z. B. „Lunch and Learn“ - Trainee-programm ausbauen - „designfunktion Wissenstransfer“ (mit S&K-Partnern als digitale Hausmesse)	31.12.2025	Erledigt: Format ist eingeführt und fand 2025 bereits dreimal statt.
	2. Sensibilisierung der Beratungsmitarbeitenden für aktuellen Nachhaltigkeitsbaustein	Schulungsbaustein „Nachhaltigkeit“ in der Einrichtung & Planung etablieren, die Teilnahmequote dokumentieren und kontinuierlich	30.06.2025	Erledigt: 10 Mitarbeiter aus der Planung besuchten eine zweitägige Schulung bei der DGNB.

		verbessern		
	3. Etablierung von Nachhaltigkeitsexperten im ganzheitlichen Ansatz	<p>3.1 Schulung für Vertrieb und Inside Sales entwickeln</p> <p>3.2 Nachhaltigkeitsexperten aufbauen (v. a. GF, Vertrieb, Planung) und Wissenstransfer in das BIC</p> <p>3.3 Nachhaltigkeit im persönlichen Kundenkontakt und in der Beratung</p>	31.12.2025	Erledigt: 10 Mitarbeiter aus der Planung besuchten eine zweitägige Schulung bei der DGNB. Zusätzlich fand an allen Standorten eine Roadshow zum Thema Nachhaltigkeit statt.
Hybrides Arbeiten	1. Ausweitung von hybridem Arbeiten, um das Pendeln der Mitarbeitenden zu reduzieren und dadurch nachhaltiger zu werden	1.1 Schulungen zu hybrider Meeting-Technik regelmäßig durchführen	31.12.2024	Wird nicht weiterverfolgt, da es eine bestehende und gelebte Vereinbarung gibt.
	2. Effiziente Nutzung der Arbeitsplätze durch Raum- und Arbeitsplatzbuchungen	2.1 Verschiedene Buchungssysteme testen	31.07.2025	Erledigt: Flächendeckende Einführung der Software Deskbird als Buchungssystem
Mitarbeitergewinnung & -bindung	Vereinfachung von HR-Prozessen und Erhöhung der Effizienz	Neue Software einführen	31.12.2024	Erledigt: Einführung von Circular und Personio

Da die definierten Ziele die Nachhaltigkeitsleistung von designfunktion widerspiegeln, haben wir Verantwortlichkeiten festgelegt, die zur Umsetzung der Maßnahmen mit entsprechendem Budget- und Personaleinsatz ausgestattet sind. Sie überwachen die Fortschritte und kontrollieren, ob diese mit den ursprünglichen Planungen übereinstimmen oder ob nachjustiert werden muss. Der Status der Zielerreichung wird im Strategiekreis besprochen. Nur so kann das Unternehmen seine Ziele erreichen.

- VSME Indikator B2 – Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft
- VSME Indikator C2 – Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unser wissenschaftlich basierter Weg zu wirksamen und erfolgreichen Büro- und Arbeitswelten besteht aus den Stufen Beratung, Innenarchitektur, Einrichtung, Umsetzung und Service sowie übergreifend dem Projektmanagement. An diese sind vielfältige Leistungen gekoppelt (siehe Kriterium 10).

In der vorgelagerten Lieferkette sind soziale Kriterien wie Arbeitsbedingungen (darunter sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit), Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung sowie Menschenrechte von Bedeutung. Ökologische Aspekte gehen mit der Verwendung von Rohstoffen wie Chrom, Stahl, Aluminium, Lackierungen beziehungsweise Beschichtungen und Holz einher. In der Produktion werden dafür weitere Ressourcen wie Wasser und Energie verbraucht, während Abwasser, Abfälle und Emissionen entstehen. Das hat auch Auswirkungen auf Klima, Umweltverschmutzung und Biodiversität. Aufgrund der nationalen und europäischen Gesetze und Richtlinien sehen wir keine Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmer in der Lieferkette, betroffene Gemeinschaften oder Endnutzer. Den umweltbezogenen negativen Auswirkungen wird durch Regelungen wie der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) und spezifischen Richtlinien zu Abfall, Luftqualität, Wasserschadstoffen, Energieeffizienz, Bodenschutz, Klima und Emissionen entgegengewirkt.

designfunktion hat darauf nur mittelbaren Einfluss, wählt jedoch für sein Portfolio die Partner auf der Stufe „Einrichtung“ nach Nachhaltigkeitskriterien aus. Wir haben über 100 Designermarken im Sortiment. Unsere präferierten Herstellerpartner im Bereich Möbel sollen dabei 80 Prozent unseres Geschäfts ausmachen (Zielwert). Lieferanten wie Ahrend, Framery, Brunner, Walter Knoll, Bene, COR, Vitra, Wilkhahn und USM verfügen über unternehmensbezogene Zertifizierungen wie EcoVadis, ISO 14001 oder EMAS III. Zudem stellen wir produktbezogene Anforderungen entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir setzen auf qualitativ hochwertige Produkte aus zertifizierten und recyclingfähigen Materialien wie zum Beispiel FSC- oder PEFC-geprüftem Holz und solche mit anerkannten Umweltzertifikaten wie dem Blauen Engel, Cradle to Cradle oder LEVEL. designfunktion bevorzugt Waren, die Environmental Product Declarations (EPDs) mit abbilden. Dies ist auch für



die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen - DGNB e.V. relevant. Der Lebenszyklus der Produkte wird durch Reparatur- und Aufarbeitungsservices unserer Herstellerpartner zusätzlich verlängert. Eine weitere Rolle spielt Regionalität, denn die Möbel regionaler Hersteller sind oft nachhaltiger als Produkte mit weiten Transportwegen.

Bei allen neuen Lieferanten organisieren wir Werksführungen und -besuche, um uns von deren Haltung zu überzeugen und uns auszutauschen. Unsere gesamte Wertschöpfung findet überwiegend in Deutschland, mindestens aber in der EU statt. Deshalb setzen wir auf die Eigenverantwortung der Lieferanten und es erfolgt keine strukturierte Vor-Ort-Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien. Es gibt keinen Verhaltenskodex für Lieferanten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten ist stets die Selbstverpflichtung der Gesellschafter und des Managements – bei der Holding ebenso wie bei den darunter gefassten GmbHs beziehungsweise der mbH & Co. KG. Damit sind sowohl die Führungs- als auch die operative Ebene eingebunden. Zudem wurde ein Nachhaltigkeitsteam mit Vertreterinnen und Vertretern diverser Unternehmensbereiche ins Leben gerufen.

Das Fundament ist die Nachhaltigkeitsstrategie, für welche Björn Stuhlmann verantwortlich ist. Sie ist in die Unternehmensstrategie integriert. Damit ist sichergestellt, dass Nachhaltigkeit bei sämtlichen strategischen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist der instrumentelle Kern unseres CSR-Managements und deshalb über Prozesse, Maßnahmen und Standards systematisch in die Geschäftsaktivitäten implementiert. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte spiegeln sich in den Unternehmenszielsetzungen wider und sind über Mission und Werte Teil des Leitbildes. So wird sichergestellt, dass wir intrinsisch nachhaltig agieren. Dies erfolgt über ein Business Information Center, eine SharePoint-Website, auf der zentrale Informationen zusammengeführt werden. In der Wissensdatenbank werden Managementprozesse über Diagramme für alle Unternehmensbereiche im Kern abgebildet. Dazu zählen unter anderem Vertrieb, Kundenbindung, Einrichtung, IT und Rechnungswesen. Weiterhin sind Arbeitsanweisungen, Schulungsunterlagen, Sicherheitsaspekte und Checklisten hinterlegt. Neue Inhalte werden stetig und sukzessive eingepflegt, das System verfügt über eine News-Seite und versendet proaktiv einen monatlichen Newsletter zur Übersicht der Änderungen.

Als lernende Organisation sieht designfunktion Nachhaltigkeit nicht als

Zielzustand, sondern als kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) an. Entsprechend werden die CSR-Aktivitäten regelmäßig überprüft und kontinuierlich verbessert. Dies erfolgt in Zusammenarbeit mit den Stakeholdern. Wir wollen Nachhaltigkeit nach innen über ein angestrebtes Rating nach EcoVadis festigen, der Beitritt in die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB e. V.) trägt unser Engagement nach außen. (siehe Kriterium 7: Kontrolle)

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Für die Planung, Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeit sind die definierten Verantwortlichen des Nachhaltigkeitsteams und in der Gesamtverantwortung die Geschäftsführung und das Management zuständig. Zu den wesentlichen Themen sind qualitative und quantitative Ziele, Maßnahmen und Zeithorizonte definiert (siehe Kriterium 3).

Zudem erheben wir derzeit folgende Leistungsindikatoren:

Im Handlungsfeld Umwelt: Kraftstoffverbrauch, Wärmeenergieverbrauch, Stromverbrauch, Abfallmenge und -art, Wasserverbrauch, Mietfläche

Im Handlungsfeld Mitarbeitende: Mitarbeitendenanzahl, Geschlechtsstruktur, Altersverteilung, Schwerbehindertenquote, Diskriminierungsvorfälle, Vorfälle im Bereich der Menschenrechte, Spenden

Im Handlungsfeld Governance: Korruptionsvorfälle, Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die Zahlen, Daten und Fakten erarbeiten wir softwaregestützt und in Zusammenarbeit mit einer Beratungsagentur für Kommunikation und Nachhaltigkeit. Das gewährleistet neben Transparenz auch Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz.

Das Controlling erfolgt im Zuge der regelmäßigen CSR-Berichterstattung. Aufgrund der bestehenden Unsicherheit durch die EU-Omnibus-Initiative in Bezug auf die Schwellenwerte der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) können wir noch keinen festen Rhythmus oder langfristigen Standard festlegen. Der Status der Zielerreichung und die Kennzahlen werden zudem im Strategiekreis besprochen. Das angestrebte Rating nach EcoVadis sowie der Beitritt in die DGNB als Kriteriengeber sollen als zusätzliche Überprüfung dienen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Bei designfunktion ist ein Leitbild implementiert, das die Unternehmensstrategie und darin verankerte wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte widerspiegelt. Es wurde mithilfe von Workshops zunächst im Strategiekreis erarbeitet, anschließend von Mitgliedern des Managements fortgeführt und schließlich ausgerollt. Die breite Kommunikation an die Mitarbeitenden erfolgt über „All Hands Calls“, Personalmeetings, die Website und Microsoft Teams. Im Business Information Center (BIC) ist alles Wissenswerte rund um Werte und Kultur hinterlegt. Das Leitbild ist Teil des Personalmarketings und Onboardings.

Unternehmenspositionierung

Wir bieten unseren Kund:innen einen Mehrwert durch nachhaltig konzipierte Arbeitswelten.

designfunktion gestaltet Ideen zu Nachhaltigkeitskonzepten, die intern und extern umgesetzt werden können. Indem wir die Ziele und Bedürfnisse unserer Kund:innen identifizieren und ganzheitlich in den Raum übersetzen, schaffen wir wirksame Arbeits- und Wohnwelten. Mit Beratung, Planung und Einrichtung begleiten wir sie auf ihrer gesamten Reise von der Idee bis zur Umsetzung. Wir glauben daran, dass Menschen Räume brauchen, in denen sie ihre Potenziale entfalten können. Raum wirkt!

Unternehmensmission

„Wir schaffen gemeinsam nachhaltigen, wirksamen Raum für Potenzialentfaltung, der Menschen begeistert und anzieht.“

Das steigert den Erfolg. Und das für unsere Kunden und uns selbst. Dabei sind menschliche Potenzialentfaltung, ökologische Nachhaltigkeit und ökonomische Wertschöpfung für uns gleichrangige Ziele.

Werte

Mut, Teamgeist, Leidenschaft, Authentizität, Vertrauen und Enkelfähigkeit

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Bei designfunktion besteht aktuell kein monetäres Vergütungssystem oder ein nicht-monetäres Anreizsystem für Mitarbeitende oder das Management in Bezug auf Nachhaltigkeitsziele. Entsprechend ist eine Erreichung im Moment auch nicht Teil der Evaluation der obersten Führungsebene durch ein Kontrollorgan.

Ab 2026 wird das Management eine Zielerreichungsprämie für Produkte nachhaltiger Fokuspartner erhalten. Im Vertrieb ist ein erfolgsabhängiges Bezahlungssystem eingerichtet, das ab dem 1.1.2027 ebenfalls um eine höhere Provision beim Verkauf von Produkten nachhaltiger Fokuspartner ergänzt wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Keine Angabe aus Wettbewerbs- und Datenschutzgründen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Keine Angabe aus Wettbewerbs- und Datenschutzgründen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Jedes Unternehmen ist in ein Umfeld eingebettet. Im Rahmen einer 360 Grad-Relevanzanalyse identifizierte, priorisierte und analysierte designfunktion im April 2024 seine internen und externen Stakeholder. Um ein möglichst vollständiges Bild dieser Interessenträger zu bekommen, wurden sie in den Kategorien Beschaffungsmarkt, Finanzmarkt, Absatzmarkt und Akzeptanzmarkt aufgeschlüsselt gesammelt. Anschließend erfolgte eine Priorisierung der Relevanz der Einzelpersonen und Gruppen entlang der Dimensionen „Interesse der Stakeholder am Unternehmen“ und „Einfluss der Stakeholder auf das Unternehmen“ und die Einordnung in eine Matrix. Die Stakeholderanalyse ist eine Momentaufnahme, da sich sowohl designfunktion als auch das Umfeld dynamisch entwickeln. Stakeholder sind Partner und daher in das Nachhaltigkeitsmanagement von Unternehmen einzubeziehen.

Zu den Schlüssel-Stakeholdern zählen:

- Gesellschafter
- Geschäftsführung Holding
- Geschäftsführung Regionen
- Mitarbeiter:innen
- Externe Logistik
- Fokuspartner

- Bestandskunden Top 20
- df-Vertriebsteam

Nachhaltigkeitskommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil der allgemeinen Unternehmenskommunikation. Sie stärkt die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen der Stakeholder in designfunktion. Grundlage bildet die Nachhaltigkeitsstrategie. Die DNK-Erklärung mit Verweisen auf den Voluntary standard for non-listed micro-, small- and medium-sized undertakings (VSME) dient als Content-Pool. Ein Nachhaltigkeitsmagazin sorgt für eine zielgruppengerechte Übersetzung der Botschaften. Unsere Website und Social Media Kampagnen fördern die Wahrnehmung des Engagements von designfunktion zusätzlich.

Eine geeignete Dialogstrategie für die jeweiligen Anspruchsgruppen lässt sich aus der Stakeholdermatrix ableiten. „Interessierte Stakeholder“ werden informiert, „latente Stakeholder“ beobachtet, „mächtige Stakeholder“ konsultiert und „Schlüssel-Stakeholder“ aktiv bearbeitet. Ein kommunikatives Grundrauschen ist dennoch für alle Interessenträger bedeutend.

Interne Kommunikation

- Workshops
- Meetings und Gespräche (Tagungen des Strategiekreises, Beirat, Geschäftsführungsmeetings, Online-Termine, quartalsweise „All Hands Calls“)
- Versammlungen (Roadshows der Holding an den Standorten), Gruppentreffen
- Microsoft Teams
- Business Information Center

Mitarbeiter:innen wirken als Nachhaltigkeitsbotschafter:innen nach innen und außen. Circa 10 besuchten eine zweitägige Schulung bei der DGNB.

Externe Kommunikation

- Website
- Blog
- Newsletter
- Social Media
- In Arbeit: Nachhaltigkeitsmagazin
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Veranstaltungen und Messen
- Werbung

Mit den Lieferanten und Fokuspartnern finden außerdem Jahresgespräche statt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die wesentlichen Schlüssel-Stakeholder wurden hinsichtlich ihrer Erwartungen und deren Erfüllung seitens des Unternehmens betrachtet:

Geschäftsführung

Für das Management von designfunktion liegen die Interessen vornehmlich in einer nachhaltigen und resilienten Unternehmensstrategie mit zukunftsfähigem Geschäftsmodell, der Positionierung als zuverlässiger, attraktiver Arbeitgeber mit regionaler Verbundenheit, günstigen Finanzierungskonditionen, Differenzierung im Wettbewerb (USP) und Compliance.

Bestandskund:innen

Unsere Kunden legen besonderen Wert auf Liefertreue und Verlässlichkeit, proaktive Information und offenen Austausch, die Zuweisung persönlicher Ansprechpartner, einen hochwertigen Service sowie After Sales-Service und ein angemessenes Preis-Leistungs-Verhältnis. Diese Erwartungen erfüllen wir mit speziellen Einkaufskonditionen für unsere Top-Marken, durchdachten Lösungen von A bis Z in den Bereichen Beratung, Planung und Einrichtung sowie einem umfassenden Know-how. Die intensive Ausarbeitung unserer Dienstleistungsbausteine steht dabei im Fokus. Das Interesse von „revived“ nimmt zu (Kooperation mit Ahrend: Bezug von generalüberholten Büromöbeln als kosten- und ressourcenschonende Alternative zur Neuanschaffung).

Fokuspartner

Sie erwarten von designfunktion im sozialen Handlungsfeld einen soliden Verbraucher:innenschutz und ehrliche Werbung, gute Arbeitsbedingungen im Unternehmen sowie die Einhaltung von Menschenrechten. Für sie ist in Bezug auf Umwelt auch eine Sensibilisierung bezüglich Klimaschutz, Ressourcen, Biodiversität und Schadstoffen von Bedeutung. Über eine transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung und ein -magazin informiert designfunktion ihre Partner über ihre Aktivitäten.



Mitarbeiter:innen

Unserer Belegschaft sind flache Hierarchien, Mitbestimmung und Verantwortung, Verbindlichkeit, Teamzusammenhalt, Flexibilität, die Identifikation mit den Unternehmenswerten und eine transparente Kommunikation wichtig. Für sie sind weiterhin moderne Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit, Corporate Benefits, die persönliche Entwicklung, qualifizierte Führungskräfte von Bedeutung. Deshalb bietet designfunktion seinem Team vielfältige Anreize, sichere Arbeitsplätze und flexible Arbeitsmodelle mit Vertrauensarbeitsort: Damit leben wir auch intern New Work und New Office. Wir handeln nach unserem Leitbild und setzen auf ein fundiertes Schulungsangebot mit Freiraum für Kreativität. Unsere Mitarbeitenden wünschen sich strukturierte Programme, gemeinsame Events, ganzheitliches Denken und Arbeiten mit definierten Strukturen und Prozessen. Darauf zahlt unser Business Information Center (BIC) als Wissensdatenbank und die konsequente Nutzung des Customer-Relationship-Management-Systems (CRM) ein. Die für 2025 anvisierte intensive Ausarbeitung der Dienstleistungsbausteine unterstützt den gelegten Fokus auf die Customer Journey. Veranstaltungen finden vorrangig im regionalen Kontext statt, die gesamte Gruppe wird zum Firmenjubiläum 2026 in den Niederlanden zusammentreffen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Unsere wesentlichen Dienstleistungen folgen einem ganzheitlichen Ansatz (Leistungsbausteine in den Feldern Beratung, Innenarchitektur, Einrichtung, Umsetzung & Service). Positive Auswirkungen entstehen vor allem dadurch, dass designfunktion Kund:innen vollumfänglich zu nachhaltigen, langlebigen, zertifizierten, reparaturfähigen und recyclingfähigen Produkten sowie zu effizienten, flexiblen und ressourcenschonenden Raumkonzepten berät. Durch nachhaltige Bürokonzepte, den Einsatz innovativer, nachhaltiger Büromöbel, zirkulärer Dienstleistungen und sozialer Standards in der Lieferkette reduzieren wir den ökologischen Fußabdruck unserer Projekte. So werden wir den zunehmenden Anforderungen unserer Kund:innen an Nachhaltigkeit gerecht und stärken unsere Marktposition. Auch durch die regionale Nähe sowie ein verantwortliches und inspirierendes Marketing kann designfunktion positive ökologische und soziale Auswirkungen entfalten. Negative Auswirkungen

ergeben sich insbesondere in den Bereichen Ressourcenverbrauch, Logistik, Mobilität und Verbrauchsmaterialien.

Nachhaltigkeit wird bei designfunktion durch Innovationsprozesse gefördert, da die Handlungsfelder mit ihren wesentlichen Themen und Zielen in die Unternehmensstrategie integriert sind. Dabei werden Ideen in effizienten und kompakten Sprint-Sessions ausgearbeitet. Mehrere unserer Projekte wurden in den letzten Jahren mit dem German Design Award sowie dem Iconic Award ausgezeichnet. Letzter prämiert durchdachte Projekte und nachhaltige Lösungen aus Architektur, Produkt- und Interior-Design. Unsere Roadshows in den einzelnen Regionen dienen dazu, Innovationen und Ideen zu sammeln sowie voranzutreiben.

Jedes Projekt beginnt mit dem Zielworkshop: Gemeinsam mit den Kund:innen identifizieren und priorisieren wir die strategischen Schwerpunkte. Die Ergebnisse greifen wir dann mit unserem Workshop „Nachhaltigkeit im Raum“ auf und richten den Fokus gezielt auf das Themenfeld Ökologie. Dabei definieren wir Leitplanken und konkrete Maßnahmen, um Nachhaltigkeitsaspekte im Projekt zu verankern. Mit dem „Office Effizienzcheck“ und „Workspace Analytics“ entwickeln wir ein bedarfsgerechtes Flächen- und Nutzungskonzept. Unser modularer Ansatz fördert Flexibilität und Langlebigkeit. Wir prüfen stets, ob Bestandsmöbel wiederverwendet und bereits vorhandene Raumstrukturen oder Gestaltungselemente berücksichtigt werden können.

Flexibel abgedeckt werden unterschiedliche Arbeitsweisen, Team-Konstellationen und Handlungsfelder hybrider Arbeit. In diesem Zusammenhang gestalten wir als aktives Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) einen einheitlichen Standard im Sinne bedarfsgerechter und nachhaltiger Arbeitswelten für Unternehmen mit. Als Europas größtes Netzwerk für nachhaltiges Bauen bietet die DGNB ein weltweit anerkanntes Zertifizierungssystem für Gebäude, Quartiere und Innenräume. Die Merkmale für wirtschaftlich effiziente, sozial gerechte und ökologisch tragfähige konzeptionelle Büro- und Verwaltungsräume setzen darauf, die Gesundheit am Arbeitsplatz, die Kommunikation im Arbeitsablauf und soziale Inklusion zu fördern. Dabei verfügen sie über eine gute Innenraumlufthygiene, verzichten auf umwelt- und gesundheitsschädliche Baustoffe, weisen einen geringen CO₂-Fußabdruck auf, setzen auf energieeffiziente Technik und eine rückbaufreundliche Konstruktion im Hinblick auf die relativ kurze Lebensdauer. Im Folgejahr soll es einzelne standortbezogene Events zu „Nachhaltigkeit im Raum“, an denen sich auch Stakeholder wie Architekten und Hersteller aus unserem Netzwerk beteiligen.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir verstärkt in strategische Partnerschaften mit dem Fokus auf Kreislaufwirtschaft investiert, um die Expertise in diesem Bereich zu erweitern. Der nachhaltige Hersteller Ahrend setzt das in seinen

Möbeln und Dienstleistungen durch ein zirkuläres Geschäftsmodell schon lange in die Praxis um. Das zählt auf den Ausbau von „revived“ ein, dem Baustein mit Fokus auf gebrauchte Büromöbel, die durch Reparatur, Wiederverwertung und optische Aufarbeitung ressourcenschonend aufbereitet und weitergenutzt werden können – in gleicher Qualität. Über unsere Furniture as a Service-Modelle kann die Einrichtung auch gemietet werden. Darüber hinaus entwickeln wir Konzepte für die fachgerechte Entsorgung und das Recycling von Altmöbeln. Mit ihm bleiben Räume wandelbar, Investitionen planbar und die Arbeitswelt am Puls der Zeit.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Derzeit gibt es keine Finanzanlagen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nehmen wir Fläche, Energie und Wasser in Anspruch, während wir Emissionen, Abwasser und Abfall produzieren. Angaben zu den konkreten Verbrauchsdaten finden sich in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Als Themenführer sehen wir es als unsere Aufgabe, bedarfsgerechte und nachhaltige Arbeitswelten zu realisieren. Merkmale nachhaltiger Büros sind neben wirtschaftlichen und sozialen Aspekten der Verzicht auf umwelt- und gesundheitschädliche Baustoffe, der Einsatz energieeffizienter Technik und eine rückbaufreundliche Konstruktion im Hinblick auf die relativ kurze Lebensdauer. Das spart Platz, Material und Energie, schützt wertvolle Ressourcen, senkt den CO₂-Fußabdruck und trägt aktiv zum Erhalt unserer Lebensgrundlagen bei. Nachhaltigkeit hat viele Facetten, denen designfunktion mit ihren Leistungsbausteinen im Beratungs-, Planungs- und

Einrichtungsprozess gerecht wird.

Baustein #1: Bedarfsgerechte Konzeption

Ein Schlüssel zur Nachhaltigkeit liegt in der präzisen Ermittlung Ihres Bedarfs. Durch qualitative und quantitative Methoden wie Workshops, Interviews und Online-Umfragen erfragt designfunktion im Workspace-Analytics-Prozess (WSA) die Ziele und Anforderungen der Mitarbeitenden von Kunden. Die Ergebnisse werden in einem maßgeschneiderten, ressourcenschonenden Büro- und Nutzungskonzept gebündelt. Das Beratungsangebot wurde um den Workshop „Nachhaltigkeit im Raum“ erweitert, welcher eine strukturierte Erhebung und Dokumentation der Nachhaltigkeitsziele ermöglicht.

Baustein #2: Modulare Planung

Wir legen Wert auf Umbaubarkeit und Flexibilität, um eine langfristige Nutzung zu gewährleisten. Deshalb setzen wir auf modulare Elemente wie verschiebbare Trennwände, akustisch wirksame Vorhänge, Raum-in-Raum-Lösungen und multifunktionale Möbel.

Baustein #3: Bestände nutzen

designfunktion prüft, ob Bestandsmöbel wiederverwendet und bereits vorhandene Raumstrukturen oder Gestaltungselemente in die Planung des neuen Büros einbezogen werden können. Alternativ bieten wir über unseren Partner Ahrend auch eine Rücknahme der Möbel als zirkuläre Dienstleistung an.

Baustein #4: Bestände aufarbeiten

Gemeinsam mit Ahrend bereiten wir Büromöbel auf – auch projektbezogen. Größere Mengen von Stühlen oder Schreibtischen lassen sich beispielsweise auch nach einem Redesign weiterverwenden.

Baustein #5: Refurbished- und Mietmöbel

Über Ahrend und die „revived“-Kollektion beziehen wir generalüberholte Büromöbel als kosten- und ressourcenschonende Alternative zur Neuanschaffung. Auch der Einsatz von Furniture as a Service-Modellen (Mietmöbel) trägt im Sinne der Kreislaufwirtschaft dazu bei, Rohstoffe zu reduzieren.

Baustein #6: Nachhaltige Produkte und Lieferanten

Nachhaltigkeit spielt bei der Auswahl aller unserer Partner eine wichtige Rolle. Sie verfügen über unternehmensbezogene Nachhaltigkeitszertifikate und überzeugen durch qualitativ hochwertige und langlebige Produkte aus zertifizierten und recyclingfähigen Materialien, wie zum Beispiel aus FSC- oder PEFC-geprüftem Holz. Weitere anerkannte Umweltzertifikate sind der Blaue Engel oder Cradle to Cradle. Wir beziehen das Angebot regionaler Hersteller in die Produktauswahl zur Verkürzung der Transportwege mit ein.

Entsprechend sind im Handlungsfeld Markt mit den wesentlichen Themen Top-

Marken als Fokuspartner, dem ganzheitlichen Ansatz sowie dem verantwortlichen, inspirierenden Marketing Ziele und Maßnahmen festgelegt, die ebenfalls auf die Ökologie miteinzahlen.

Themen	Ziele	Maßnahmen	Frist	Fortschritt
Nachhaltiges Produktportfolio und -konzepte	1. Größtmögliche Transparenz des Produktportfolios in Sachen Nachhaltigkeit herstellen (Portfolio analysieren)	1.1 Produkte mit Nachhaltigkeitszertifikat an zentraler Stelle (BIC) sammeln und regelmäßig über Neuigkeiten (Prozess wie Preislisten) informieren.	31.12.2025	Erledigt: 9 Fokuspartner wurden für Nachhaltigkeit benannt.
	2. Definition des Begriffs Nachhaltigkeit mit Fokus auf einzelne Produkte des Portfolios (diese Definition soll jährlich aktualisiert werden)	2.1 Interne Schulung zur Auffrischung anbieten.	Laufend	
	3. Umfassende Marktanalyse zu etablierten Marken mit Nachhaltigkeitsfokus	3.1 Interne Mitarbeitenden-Schulung Green Office	31.12.2024	Erledigt
Workspace Analytics und „Nachhaltigkeit im Raum“	Analyse von WSA- und Planungsprozess auf Nachhaltigkeitsmerkmale und deren stärkere Gewichtung	Zusammenarbeit Planungsleiter „Region“ mit Strategiekreis: Mission, Ziele. Ausbau der Beratungsbausteine	30.06.2025	Erledigt

Im Unternehmen setzen wir auf Energieeffizienz und Emissionsreduktion. Zur Senkung unseres eigenen Energieverbrauchs implementieren wir ein entsprechendes Managementsystem in unserem Betrieb. Außerdem stellen wir sukzessive auf 100 Prozent Ökostrom um, optimieren Abfall und Verpackung hinsichtlich Trennung sowie Entsorgung und investieren für den Fuhrpark in E-Ladesäulen. Auch im Bereich Montage und Logistik setzen wir auf Nachhaltigkeit: Ein großer Teil unserer Verpackungen geht zurück in den Rohstoffkreislauf. Konkrete Ziele und Maßnahmen sind:

Themen	Ziele	Maßnahmen	Frist	Fortschritt
Mobilität	1. Umweltfreundlichere Gestaltung der Fuhrparkflotte an Dienstfahrzeugen und Angebot von Alternativen	1.1 „Carpolicy“ hinsichtlich Antriebe (Elektro/Hybrid), Bruttolistenpreis, Fahrverhalten und Nutzung überarbeiten	Q4 2025	In Arbeit
		1.2 Alternativen in Form von Corporate Benefits ausbauen (Jobrad, ÖPNV)	Q4 2024	Erledigt: Das Jobrad-Angebot besteht für alle Mitarbeitenden
	2. Ausstattung der Filialen mit Lademöglichkeiten für Elektroantriebe	2.1 Bedarf pro Standort ermitteln	Q4/2024	Erledigt: Rhein-Main ist bereits voll ausgestattet.
		2.2 Machbarkeit mit Vermietern prüfen (auch PV-Anlage) 2.3 Investition kalkulieren	Q2/2025 Q2/2025	Projekt für Kronberg, Mainz und Aschaffenburg on hold.
3. Reduzierung von Dienstreisen und Optimierung des Pendelns	5.1 Möglichkeiten zum hybriden Arbeiten für Zuhause und in Form von Besprechungsräumen ausbauen; Zusammenarbeit mit EDV-Anbietern, die in der Produktion auf Nachhaltigkeit achten 5.2 Hybrides Arbeitsmodell anwenden	31.12.2025	Erledigt: Alle Standorte bieten die Möglichkeit zur hybriden Arbeit. Erledigt: Deskbird wurde ganzheitlich eingeführt	
4. Einbeziehung der	4.1 Umfrage zu	31.12.2025	Erledigt: Test-	

	Mitarbeitenden zur Ermittlung von Einsparpotenzialen	Einsparpotenzialen und Ideen an den Standorten		/ Pilotumfrage „ÖKO-Box“ in Rhein-Main In Arbeit: Kleine Roadshow
Verbrauchsmaterial	1. Nachhaltigere und effizientere Nutzung der IT-Hardware	1.1 Lokale Server im Rechenzentrum zentralisieren 1.2 Device-Lifecycle-Management (DLM) für Notebooks etc. einführen	31.12.2026	In Arbeit
	2. Reduzierung und ordnungsgemäße Entsorgung von Verpackungsmaterial	2.1 Mülltrennung an den Standorten verbessern	ab 2026	

Ökologische Risiken bestehen in Form negativer Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme, insbesondere durch Emissionen aus Logistik und Mobilität sowie durch den Ressourcenverbrauch infolge von Verpackungen und Verbrauchsmaterialien. Mit den definierten Zielen und Maßnahmen wollen wir diesen Risiken entgegenwirken.

- VSME Indikator B7 – Ressourcennutzung & Abfallvermeidung

Inhaltliche Ergänzungen

VSME-Referenz

- VSME Indikator B4 – Luft, Wasser & Bodenverschmutzung

Nicht wesentlich, da designfunktion bei ihren eigenen Tätigkeiten keine Schadstoffe in Luft, Wasser und Boden emittiert. Entsprechend sind wir nicht durch Gesetze oder andere nationale Vorschriften verpflichtet, den zuständigen Behörden über Schadstoffemissionen zu berichten.

- VSME Indikator B5 – Flächenverbrauch & Biodiversitätsmaßnahmen

Nicht wesentlich, da das Unternehmen keine eigenen Immobilien besitzt, sondern mietet. Die gesamte

Mietfläche beträgt 24.728 m².

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

designfunktion hat keine eigene Produktion, entsprechend gibt es keine Angabe zu Gewicht oder Volumen eingesetzter Materialien.

- VSME Indikator B7 – Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.
 - a. + b. Der Kraftstoff stammt aus nicht erneuerbaren und erneuerbaren Quellen. Eine zuverlässige separate Darstellung ist nicht möglich.

Kraftstoffart	Absatz (L)	Energiedichte (kWh/L)	Verbrauch (kWh)
Autostrom nach Energiemenge (kWh) AC			22.691,62
Autostrom nach Energiemenge (kWh) DC			12.701,46
Biodiesel Mix30	51,32	9,6	492,7
Diesel	79.138,49	9,8	775.557
Euro 100 - Premium	327,14	8,8	2.879
Euro 95 (Super)	47.281,13	8,6	406.618
Euro 98 - Premium (Super)	85,94	8,8	756
Euro 98 (Super Plus)	554,01	8,8	4.875
Premium Diesel	978,24	9,8	9.587
Super E 10 (für z. B. BP/ARAL)	5.937,02	8,6	51.058
Truck Diesel	1.892,25	9,8	18.544
Gesamt	136.245,54		1.305.759

- c.i. Stromverbrauch: 458.521 kWh c.ii. Wärmeenergieverbrauch: 209.693 kWh
 c.iii. Kein Kühlenergieverbrauch
 c.iv. Kein Dampfverbrauch

d. designfunktion verkauft weder Strom noch Heizungsenergie, Kühlenergie oder Dampf.

e. Der gesamte Energieverbrauch beträgt 1.973.973,78 kWh beziehungsweise 1.973,97 MWh.

f. Für die Angaben wurden Nebenkostenabrechnungen sowie Planungsdateien der Verträge und Tankkarten (gefahrte Kilometer auf Basis des durchschnittlichen Verbrauchs) herangezogen.

- VSME Indikator B3 – Energie und Treibhausgasemissionen

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Da es sich um eine Erstberichterstattung handelt, liegen keine vergleichenden Daten vor und es kann keine Angabe zu einer möglichen Verringerung des Energieverbrauchs gemacht werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

a.v. Das Unternehmen ist nicht produzierend tätig, entsprechend gibt es keine
Prozesse, die in erheblichem Maße Wasser verbrauchen. Der
Gesamtwasserverbrauch 2024 betrug 194,42 m³.

b. Es wird kein Wasser aus Gebieten mit Wasserstress oder Meerwasser
allgemein entnommen.

c. n/a

d. Diese Angabe ergibt sich aus den konsolidierten Werten aus den
Nebenkostenabrechnungen der Standorte (Wasser von Dritten).

- VSME Indikator B6 – Wasser

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Bei designfunktion fallen keine gefährlichen oder nuklearen Abfälle an. Die ungefährlichen Abfälle werden der Verbrennung / thermischen Verwertung beziehungsweise dem Recycling zugeführt und setzen sich wie untenstehend zusammen. Herstellerverpackungen werden, wo möglich, weitergenutzt.

Abfallart	Gewicht (t)
Gemischte Siedlungsabfälle	12,48
Gewerbliche Siedlungsabfälle	2,37
Gemischte Bau- und Abbruchabfälle	0,516
Papier / Pappe	56,26
Sperrmüll	7,72
Abfälle zur Verwertung	13,61
Holz	111,48
Altholz	4,54
Gesamt	208,976

b. Die Zahlen ergeben sich aus den Abrechnungen der Entsorgungsunternehmen.

- VSME Indikator B7 – Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Über 40 Prozent der gesamten Treibhausgasemissionen entfallen auf die bebaute Umwelt und somit auch auf Büroimmobilien. Wir haben uns einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung verschrieben und möchten zur Reduktion von CO₂-Emissionen beitragen. Im Rahmen von ökologischen Maßnahmen rund um Umbauten, Umzüge, Renovierungen oder Neueinrichtungen unterstützen wir auch unsere Kund:innen bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele (s. Kriterien 10 und 12).

designfunktion hat mit der softwaregestützten Erhebung der CO₂-Bilanz nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol für einen Teil der Standorte begonnen. Die Berechnungen sollen nach Abschluss ebenso für die weiteren Standorte erfolgen. Bisher konnte eine Bilanzierung aus Kapazitätsgründen nicht finalisiert werden.

Unsere unternehmensbezogenen Ziele und Maßnahmen beschränken sich deshalb zurzeit auf den Bereich nachhaltige Mobilität (s. Kriterium 3). Konkrete Treibhausgasreduktionsziele gibt es aufgrund der fehlenden CO₂-Bilanz nicht. Eine zeitliche Einordnung, wann dies erfolgt, kann im Moment nicht gegeben werden.

Auf die Reduktion klimarelevanter Emissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien zählen folgende Ziele ein:

Themen	Ziele	Maßnahmen	Frist	Fortschritt
Mobilität	1. Umweltfreundlichere Gestaltung der Fuhrparkflotte an Dienstfahrzeugen und Angebot von Alternativen	1.1 „Carpolicy“ hinsichtlich Antriebe (Elektro/Hybrid), Bruttolistenpreis, Fahrverhalten und Nutzung überarbeiten	Q4 2025	In Arbeit
		1.2 Alternativen in Form von Corporate Benefits ausbauen (Jobrad, ÖPNV)	Q4 2024	Erledigt: Das Jobrad-Angebot besteht für alle Mitarbeitenden
	2. Ausstattung der Filialen mit Lademöglichkeiten für Elektroantriebe	2.1 Bedarf pro Standort ermitteln	Q4/2024	Erledigt: Rhein-Main ist bereits voll ausgestattet.
		2.2 Machbarkeit mit Vermietern prüfen (auch PV-Anlage) 2.3 Investition kalkulieren	Q2/2025 Q2/2025	Projekt für Kronberg, Mainz und Aschaffenburg on hold.
3. Reduzierung von Dienstreisen und Optimierung des Pendelns	5.1 Möglichkeiten zum hybriden Arbeiten für Zuhause und in Form von Besprechungsräumen ausbauen; Zusammenarbeit mit EDV-Anbietern, die in der Produktion auf Nachhaltigkeit achten 5.2 Hybrides Arbeitsmodell anwenden	31.12.2025	Erledigt: Alle Standorte bieten die Möglichkeit zur hybriden Arbeit. Erledigt: Deskbird wurde ganzheitlich eingeführt	
4. Einbeziehung der Mitarbeitenden zur Ermittlung von Einsparpotenzialen	4.1 Umfrage zu Einsparpotenzialen und Ideen an den Standorten	31.12.2025	Erledigt: Test- / Pilotumfrage „ÖKO-Box“ in Rhein-Main In Arbeit: Kleine Roadshow	
Verbrauchsmaterial	1. Nachhaltigere und effizientere Nutzung der IT-Hardware	1.1 Lokale Server im Rechenzentrum zentralisieren	31.12.2026	In Arbeit
		1.2 Device-Lifecycle-Management (DLM) für Notebooks etc. einführen		
	2. Reduzierung und ordnungsgemäße Entsorgung von Verpackungsmaterial	2.1 Mülltrennung an den Standorten verbessern	ab 2026	

- VSME Indikator C3 – Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Derzeit liegt keine Berechnung der direkten THG-Emissionen (Scope 1) vor. Es kann kein Zeitrahmen für die geplante CO₂-Bilanzierung angegeben werden.

- VSME Indikator B3 – Energie und Treibhausgasemissionen

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Derzeit liegt keine Berechnung der indirekten, energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2, standort- oder marktbasieren) vor. Es kann kein Zeitrahmen für die geplante CO₂-Bilanzierung angegeben werden.

- VSME Indikator B3 – Energie und Treibhausgasemissionen

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Derzeit liegt keine Berechnung der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) vor. Es kann kein Zeitrahmen für die geplante CO₂-Bilanzierung angegeben werden.

- VSME Indikator B3 – Energie und Treibhausgasemissionen

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Derzeit liegt keine Berechnung den Brutto-Treibhausgasemissionen (THG) und entsprechend keine Angabe zur Treibhausgasintensität vor.

- VSME Indikator B3 – Energie und Treibhausgasemissionen

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Alle Standorte des Unternehmens befinden sich in Deutschland, auch unsere Geschäftstätigkeiten finden ausschließlich im Inland statt. Entsprechend ist das Land des Arbeitsvertrags Deutschlands.

Somit sind das deutsche Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht Grundlage für die Beschäftigung. Dazu zählen unter anderem Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitregelungen, Kündigungsschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Da das Unternehmen durch die Holdingstruktur in eigenständige Gesellschaften mit beschränkter Haftung fragmentiert ist, gibt es keinen übergeordneten Betriebsrat.

Alle Mitarbeitenden sind unbefristet bei designfunktion angestellt. Wir möchten, dass sie sich bei uns wohlfühlen. Daher zeichnet sich unsere Unternehmenskultur durch Engagement, Performance und vor allem Mitarbeiter:innenorientierung aus. Dies spiegelt sich sowohl in unseren niedergeschriebenen als auch in unseren gelebten Werten wider. Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen sowie die konstruktive und zielgerichtete Beteiligung von Mitarbeitern sind bei designfunktion fest implementiert. Bereits in den ersten Projektphasen der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden Vertreterinnen und Vertreter diverser Abteilungen im Unternehmen miteingebunden. Wir bei designfunktion arbeiten stark integrativ und involvieren unsere Mitarbeitenden. Die CSR-Strategie wird über das Business Information Center (BIC) verankert. Zur Kommunikation strategischer Themen – darunter Nachhaltigkeit – an die Standorte organisiert die Holding zudem jährliche Roadshows, den quartalsweisen „All-Hands-Call“ und zusätzliche Online-Termine. Auf diese Weise ist die breite Beteiligung der Belegschaft am Nachhaltigkeitsmanagement jederzeit gewährleistet.

Für die Belegschaft gibt es regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung für

Themen wie Brandschutz, Anti-Diskriminierung und Datenschutz. designfunktion steht in keinem Zusammenhang mit negativen Auswirkungen auf oder Risiken für Arbeitnehmendenrechte. Deshalb wird in diesem Feld keine Strategie mit gesetzten Zielen und Maßnahmen verfolgt.

Durch eine Systemumstellung kann die Fluktuationsrate für 2024 nicht angegeben werden. Sie wird künftig wieder regulär erfasst.

- VSME Indikator B8 – Allgemeine Merkmale

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Unsere Standorte befinden sich ausschließlich in Deutschland, entsprechend gilt wenigstens der gesetzliche Mindestlohn. Es gibt keine Tarifverträge. designfunktion hat Gehaltskorridore für Abteilungen zur Orientierung festgelegt, wobei auch individuelle Faktoren wie Ausbildung, Leistung und Erfahrung berücksichtigt werden. Unsere Mitarbeitenden erhalten eine Erfolgsbeteiligung, Prämien, Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge, eine Gruppenunfallversicherung und eine Shopping Card. Sie erhalten kleinere Zuwendungen bei Jubiläen und Familienzuwachs als Zeichen unserer Wertschätzung. Betriebstreue wird bei designfunktion mit einer Unterstützungskasse honoriert. Denn wir erkennen Leistungen an.

Für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen setzen wir auf verschiedene Arbeitszeitmodelle, das Konzept des Vertrauensarbeitsortes mit der Möglichkeit auf Workation, ergonomische Arbeitsplätze und natürlich – ihre Partizipation. Wir leben New Work auch intern. Dafür werden neben einem New Office Werte wie Wertschätzung und eine Wir-Mentalität benötigt. Die verbesserte und ausgewogene Work-Life-Balance zählt auch auf Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichheit ein. designfunktion bezuschusst darüber hinaus Kindergarten- oder Betreuungskosten. Chancengleichheit ist für uns selbstverständlich. Bei der Einstellung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden lediglich deren Qualifikationen, Fähigkeiten und Leistungen als Bewertungskriterien

herangezogen. Es gibt keine speziellen Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen und Migranten. designfunktion bezahlt die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe. Die Schwerbehindertenquote liegt bei 2,6 %.

Um die Gesundheit unserer Expertinnen und Experten zu fördern und zu erhalten, bieten wir Jobräder an, stellen Obst und Gemüse bereit, nehmen an Firmen- und Stadtläufen teil und investieren in einen Wellpass mit einem großen Sport- und Wellnessangebot.

2018 erhielt designfunktion vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie die Auszeichnung BAYERNS BEST 50. Das „BEST“ bedeutet hier: Wir gehören zu den dynamischsten Unternehmen Bayerns und wachsen stetig. 2019 und 2021 wurden wir dann von Great Place to Work® als einer der besten Arbeitgeber Bayerns ausgezeichnet. 2021 zählten wir dann zu Deutschlands Besten Arbeitgebern von Great Place to Work®. Erneute Zertifizierung erfolgte für 2023/2024. Die Auszeichnung basiert auf einer anonymen und repräsentativen Befragung unserer Mitarbeitenden und unseres Managements. Diese wurden zu Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur konsultiert. Dabei ging es unter anderem um die Themen Vertrauen in Führungskräfte, Teamgeist, Fairness, Wertschätzung, Respekt sowie Identifikation mit dem Unternehmen. Den Zusammenhalt bei designfunktion stärken wir durch Teamevents, Standortfeste und Gruppentreffen.

Themen	Ziele	Maßnahmen	Frist	Fortschritt
Hybrides Arbeiten	1. Ausweitung von hybridem Arbeiten, um das Pendeln der Mitarbeitenden zu reduzieren und dadurch nachhaltiger zu werden	1.1 Schulungen zu hybrider Meeting-Technik regelmäßig durchführen	31.12.2024	Wird nicht weiterverfolgt, da es eine bestehende und gelebte Vereinbarung gibt.
	2. Effiziente Nutzung der Arbeitsplätze durch Raum- und Arbeitsplatzbuchungen	2.1 Verschiedene Buchungssysteme testen	31.07.2025	Erledigt: Flächendeckende Einführung der Software Deskbird als Buchungssystem.
Mitarbeitergewinnung & -bindung	Vereinfachung von HR-Prozessen und Erhöhung der Effizienz	Neue Software einführen	31.12.2024	Erledigt: Einführung von Circular und Personio

Eine Formulierung und Verfolgung neuer Ziele im Bereich Chancengerechtigkeit

sind im Moment nicht geplant.

- VSME Indikator B10 – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung

Das prozentuale Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten wird aus Wettbewerbs- und Datenschutzgründen nicht angegeben.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Unsere Führungskultur ermöglicht es Mitarbeitenden, die eigenen Stärken auszubauen und über sich hinauszuwachsen. Zum Austausch und zur Weiterentwicklung der Führungswerte gibt es eine Führungskräfte-Werkstatt. Dabei setzen wir auf eine vertrauensvolle, wechselseitige Feedbackkultur und eine positive Fehlerkultur. Es gibt neben dem allgemeinen regelmäßigen Austausch jährliche Mitarbeiter:innengespräche.

Wir bei designfunktion leben einen besonderen Teamspirit und geben jedem und jeder Mitarbeitenden die Chance, sich frei zu entfalten und Dinge zu bewegen. Wir schaffen Räume – insbesondere auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Lebenslanges Lernen ist bei uns nicht nur eine leere Floskel. Allen Mitarbeitenden stehen Entwicklungsmöglichkeiten offen und Menschen zur Seite, die sie dabei begleiten. Unsere df ACADEMY umfasst ein vielfältiges Angebot an fachspezifischen Themen. Daneben gibt es Schulungen zur Methodenkompetenz. Neben der fachlichen Weiterbildung legen wir dem Team auch die persönliche Entwicklung nahe.

Dafür arbeiten wir mit strukturierten Ausbildungsprogrammen in verschiedenen Einstiegsstufen, internen Expert:innen-Schulungen und einem Mentor:innen- sowie Spielertrainer:innensystem. Erfahrene Mitarbeitende geben hier ihr Wissen weiter, während junge Menschen Dynamik in das Unternehmen bringen.

Wir bilden grundsätzlich nach Bedarf in sechs Berufen aus. Das bedeutet, dass wir ein großes Interesse daran haben, unsere Auszubildenden als Kolleg:innen zu gewinnen. Deshalb haben wir hohe Ansprüche an die Qualität und fördern Eigenverantwortung und Selbstständigkeit. In Zusammenarbeit mit der Akademie für Handel bieten wir Abiturient:innen mit guten Noten eine duale



Ausbildung mit zwei Abschlüssen an, die Theorie und Praxis kombiniert. Unser Traineeprogramm für den Vertrieb richtet sich an Absolvent:innen und Junior Professionals mit ersten fachspezifischen Erfahrungen in der Einrichtungsbranche. Es wird von einem umfangreichen Schulungsprogramm begleitet.

Während der Coronapandemie investierten wir in spezielle Angebote in Bezug auf Gesundheit und Digitalisierung, inzwischen fokussieren wir Themen wie Stressmanagement und Selbstorganisation.

Themen	Ziele	Maßnahmen	Frist	Fortschritt
Aus- und Weiterbildung	1. Förderung und Ausbau der Aus- und Weiterbildungen	- Geeignetes Format einführen, das alle Mitarbeitenden adressiert, z. B. „Lunch and Learn“ - Trainee-programm ausbauen - „designfunktion Wissenstransfer“ (mit S&K-Partnern als digitale Hausmesse)	31.12.2025	Erledigt: Format ist eingeführt und fand 2025 bereits dreimal statt.
	2. Sensibilisierung der Beratungsmitarbeitenden für aktuellen Nachhaltigkeitsbaustein	Schulungsbaustein „Nachhaltigkeit“ in der Einrichtung & Planung etablieren, die Teilnahmequote dokumentieren und kontinuierlich verbessern	30.06.2025	Erledigt: 10 Mitarbeiter aus der Planung besuchten eine zweitägige Schulung bei der DGNB.
	3. Etablierung von Nachhaltigkeitsexperten im ganzheitlichen Ansatz	3.1 Schulung für Vertrieb und Inside Sales entwickeln 3.2 Nachhaltigkeitsexperten aufbauen (v. a. GF, Vertrieb, Planung) und Wissenstransfer in das BIC 3.3 Nachhaltigkeit im persönlichen Kundenkontakt und in der Beratung	31.12.2025	Erledigt: 10 Mitarbeiter aus der Planung besuchten eine zweitägige Schulung bei der DGNB. Zusätzlich fand an allen Standorten eine Roadshow zum Thema Nachhaltigkeit statt.

Eine Formulierung und Verfolgung neuer Ziele im Bereich Chancengerechtigkeit

sind im Moment nicht geplant.

Es liegen keine wesentlichen Auswirkungen vor. Entsprechend ergeben sich keine wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit von designfunktion in Bezug auf Qualifizierung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

-
- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, arbeiten bei uns freiberuflich im Bereich Vertrieb.

Arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen werden nicht systematisch auf Holding-Ebene für die Standorte gesammelt. Es gab keine damit zusammenhängenden Todesfälle im Berichtsjahr.

- VSME Indikator B9 – Gesundheit & Sicherheit

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Es gibt keinen formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Grundsätzliche Fragen werden zwar

auf Holdingebene beantwortet, durch die rechtliche Eigenständigkeit der GmbHs sind die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz jedoch standortbedingt und nicht zentral organisiert.

Ab 50 Mitarbeitenden sind ein Arbeitssicherheitsbeauftragter sowie ein Betriebsarzt vorgeschrieben, kleinere GmbHs können eine externe Beratung zum Thema Arbeitsschutz heranziehen.

Eine Beteiligung bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf relevante Informationen gegenüber den Mitarbeitenden erfolgt über „All Hands Calls“, Meetings und laufende Kommunikation.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Die Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen sowie die Verteilung nach Geschlecht oder Angestelltenkategorie liegen für 2024 aufgrund einer Software-Umstellung im Personalbereich nicht vor. Grundsätzlich wurde die Teilnahme an persönlich zugeschnittenen Fortbildungsveranstaltungen durchweg positiv bewertet und lag auf einem hohen zeitlichen Niveau.

- VSME Indikator B10 – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

designfunktion beschäftigte im Berichtsjahr 357 Mitarbeitende.

a.i. Ein achtköpfiger Beirat bildet das Kontrollorgan von designfunktion.

Kontrollorgane	Prozentsatz
weiblich	0 %
männlich	100 %
divers	0 %

a.ii.

Kontrollorgane	Prozentsatz
unter 30 Jahre alt	0 %
30-50 Jahre alt	25 %
über 50 Jahre alt	75 %

b.i.

Mitarbeitende	Prozentsatz
weiblich	60 %
männlich	40 %
divers	0 %

Abteilung	Mitarbeitende	Prozentsatz
Aufwartung	weiblich	87,5 %
	männlich	12,5 %
Ausbildung	weiblich	25,0 %
	männlich	75,0 %
Disposition	weiblich	0 %
	männlich	100 %
Finance	weiblich	86,7 %
	männlich	13,3 %
GGF	weiblich	0 %
	männlich	100 %
HR	weiblich	85,7 %
	männlich	14,3 %
IT	weiblich	0 %
	männlich	100 %
Lager	weiblich	0 %
	männlich	100 %
Logistik	weiblich	11,1 %
	männlich	88,9 %
Marketing	weiblich	66,7 %
	männlich	33,3 %
Montage	weiblich	0 %
	männlich	100 %
Planung	weiblich	85,5 %
	männlich	14,5 %
QM / Reklamation	weiblich	33,3 %
	männlich	66,7 %
Vertriebsassistenz	weiblich	80 %
	männlich	20 %
Vertrieb B2B	weiblich	45,2 %
	männlich	54,8 %
Vertrieb B2C	weiblich	83,3 %
	männlich	16,7 %
Vertrieb Showroom	weiblich	100 %
	männlich	0 %
Sonstiges	weiblich	33,3 %
	männlich	66,7 %

Auf der mittleren Führungsebene beträgt der Frauenanteil 64 %.

b.ii.

Mitarbeitende	Prozentsatz
unter 30 Jahren	19,3 %
30-50 Jahre	48,8 %
älter als 50 Jahre	31,9 %

- VSME Indikator B8 – Allgemeine Merkmale
- VSME Indikator C5 – Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte
- VSME Indikator C9 – Geschlechtervielfalt in den Leitungsorganen

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum gab es keine Diskriminierungsvorfälle bei designfunktion.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir achten die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte.
Jegliche Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Formen moderner Sklaverei

und Menschenhandel lehnen wir strikt ab. Dies gilt sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch im Rahmen unserer Geschäftspartnerschaften. designfunktion erkennt die Internationale Menschenrechtskonvention, Prinzipien des United Nations Global Compact, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen an. Wir behandeln alle Menschen gleich und eröffnen ihnen die gleichen Chancen – Diskriminierung wird nicht geduldet. In Deutschland sind mit dem Grundgesetz und weiteren Regulatoriken Rahmenbedingungen geschaffen, die eine Konformität der Geschäftsaktivitäten mit den Menschenrechten voraussetzen. designfunktion hat ausschließlich Standorte im Inland und arbeitet überwiegend mit deutschen Herstellern (Rest: innerhalb der Europäischen Union). Es gab bisher keine bestätigten Vorfälle in der eigenen Belegschaft oder bei Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette, betroffenen Gemeinden, Verbrauchern und Endverbrauchern im Zusammenhang mit Kinder- oder Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Diskriminierung.

Aus diesem Grund ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit keine negativen Auswirkungen oder akute Risiken in Bezug auf die Menschenrechte. Daher verfolgt das Unternehmen kein Managementkonzept, definierte Ziele oder Maßnahmen zum Thema „Achtung der Menschenrechte“. Es gibt keinen Verhaltenskodex oder eine Menschenrechtspolitik für die eigene Belegschaft. designfunktion verfügt über einen Beschwerdemechanismus, der unter andere Verstöße gegen Verhaltensgrundsätze am Arbeitsplatz und gegen Menschenrechte abdeckt (siehe Kriterium 20).

- VSME Indikator C6 – Zusätzliche Informationen für die eigene Belegschaft - Menschenrechtspolitik und -prozesse
- VSME Indikator C7 – Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Derzeit besteht und bestand kein Anlass, Investitionsvereinbarungen oder -verträge auf Menschenrechtsaspekte hin zu überprüfen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Derzeit besteht und bestand kein Anlass, Betriebsstätten beziehungsweise Geschäftsstandorte bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte oder einer menschenrechtlichen Folgenabschätzung hin zu überprüfen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Wir bevorzugen bei der Auswahl neuer Lieferanten solche, die über unternehmens- oder produktspezifische Zertifizierungen und Labels verfügen. Da sie überwiegend aus Deutschland, mindestens aber aus der EU stammen, setzen wir auch auf ihre Eigenverantwortung. Es erfolgt keine gezielte Vor-Ort-Überprüfung von sozialen Kriterien. Dennoch machen wir Werksführungen und

-besuche bei neuen Lieferanten, um uns von deren Haltung zu überzeugen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Da keine Vor-Ort-Überprüfung sozialer Kriterien erfolgt, können keine Angaben gemacht werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Wir sind ein Teil der Gesellschaft und ein wichtiger Arbeitgeber. Damit fördern wir die Regionen unserer Standorte. designfunktion steht in Kontakt mit verschiedensten gesellschaftlichen Gruppen.

- df Berlin: Förderung des Architekturpreises Berlin mit einer Beteiligung von 580 Euro (auch für 2025 geplant)
- df Hamburg: Spende in Höhe von 700 Euro an den Übersee-Club, einen

gemeinnützigen Verein zur Förderung des Austauschs von Wirtschaft und Wissenschaft.

- df Rhein-Main: Mitglied im Verband Hessischer Unternehmen, Geschäftsführer Björn Stuhlmann als Beisitzer im Vorstand des Ausschusses Bauen und Immobilien
- df Nürnberg: Jürgen Schlag ist ehrenamtlicher Handelsrichter am Amtsgericht Nürnberg
- Die Holding ist für 2025 Unternehmenspartner der Technischen Universität München im Studienprojekt Lead User mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit.

Unser Engagement geht auch über das Kerngeschäft hinaus. Dabei legen wir den Fokus auf Hilfseinrichtungen für Kinder.

- df Süd-West: Mitglied im LIONS CLUB Singen-Hegau; Unterstützung eines Obdachlosenprojekts in Konstanz und des Vereins BeTreff Singen, der Eltern mit behinderten Kindern hilft, mit jeweils 1.000 Euro
- df Rhein-Main: 300 Euro für das Bärenherz Kinderhospiz
- df München: Für die SOS-Kinderdörfer wurde ein Innenarchitekturpaket im Wert von 10.000 Euro zur Verfügung gestellt
- df Nürnberg: Das Startgeld des ausgerichteten Golfturniers „design open“ in Höhe von 3.000 Euro wurde an die Kinderklinik Nürnberg gespendet (auch für 2025 geplant)

Aufgrund des oben genannten Engagements sehen wir keine Risiken oder negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Sozialbelange. Im Themenbereich „Gemeinwesen“ verfolgt das Unternehmen kein eigenständiges Managementkonzept.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	Umsatzerlöse	+106.782.332 EUR
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Materialaufwand	-74.316.580 EUR
	Personalaufwand	-22.734.209 EUR
	Sonstiger betrieblicher Aufwand	-12.362.962 EUR
	Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-1.280.141 EUR
	Steuern vom Einkommen und Ertrag	-470.223 EUR
	Abschreibungen	-778.438 EUR
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert	Jahresfehlbetrag	-3.574.347 EUR

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Aktuell relevante Gesetzgebungsverfahren für unser Unternehmen sind die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und mit ihr die EU-Omnibus-Initiative. Diese wird darüber entscheiden, ob designfunktion künftig unter die Berichtspflicht fällt. Über unsere Wertschöpfungskette sind wir als „Mittler“ und die Hersteller indirekt vom Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) und der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) betroffen. Es werden keine Eingaben gemacht.

designfunktion ist Teil der DGNB. Die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen ist mit über 2.800 Mitgliedsorganisationen Europas größtes Netzwerk für nachhaltiges Bauen.

„Der Verein verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit in der gesamten Bau- und Immobilienwirtschaft und darüber hinaus zu fördern und im Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit zu verankern. Der Verein will Mittel und Wege aufzeigen und fördern, die der nachhaltigen Planung, Konstruktion und Nutzung unserer gebauten Umwelt dienen. Auf diese Weise sollen Lebensräume geschaffen werden, die in ökologischer, ökonomischer und soziokultureller sowie funktionaler Hinsicht vorbildlich sind. Der Verein fördert diesem Zweck dienende Wissenschaft, Forschung und Lehre und fühlt sich gemeinnützigen Zwecken verpflichtet.“

Die designfunktion Rhein-Main GmbH ist außerdem Teil der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V. (VhU). Diese vertritt die branchenübergreifenden Interessen von 86 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Hessen, in denen über 100.000 Unternehmen mit 1,5 Millionen Beschäftigten Mitglied sind. Sie bündelt die gemeinsamen politischen Anliegen ihrer Mitgliedsverbände. Ihr Ziel ist es, die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Hessen zu steigern. Die VhU ist überparteilich und arbeitet eng mit anderen großen gesellschaftlichen Organisationen wie Parteien, Kammern, Gewerkschaften, Kirchen, Sozial- und Umweltverbänden zusammen.

Die Verbände erhalten Mitgliedsbeiträge.

Es gibt keine Einträge in Lobbylisten. Regierungen, Parteien oder Politiker erhalten keine Zuwendungen von designfunktion.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

designfunktion tätigt weder direkte noch indirekte Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen oder Sachzuwendungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

designfunktion hält alle Gesetze und Richtlinien ein. Zum Themenbereich Compliance wird keine übergeordnete Strategie oder ein gesondertes Managementsystem verfolgt. Dies ist allerdings für 2026/27 in Planung. Entsprechend wurden noch keine Ziele für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten definiert. Im Moment bestehen weder ein Leitfaden im Business Information Center (BIC), noch compliancespezifische Schulungen für die Mitarbeitenden sowie Führungskräfte. Die Zuständigkeit für Compliance liegt bei den regionalen Geschäftsführern, da jede GmbH rechtlich eigenständig ist.

Im Unternehmen ist ein System zur Erfüllung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) als deutsche Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie eingerichtet. Der Prozess wird über die Website www.designfunktion.de/hinweisgebersystem und damit verbundene E-Mail-Adresse abgebildet. Meldungen können vertraulich (Identität bleibt nur Bearbeitern bekannt) oder anonym (Identität wird nicht preisgegeben). Als Kategorien sind Bekämpfung von Fehlverhalten im Gesundheitswesen, Datenschutz, Geldwäsche (GwG), Unterschlagung, Interessenkonflikte, Manipulation von Geschäftsdokumenten / Bilanzen, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Verstöße gegen Verhaltensgrundsätze am Arbeitsplatz und gegen Menschenrechte sowie Sonstige selektierbar. Gefragt wird dann speziell, welche Abteilungen und Personen eine Verbindung zu dem Vorfall haben, wann er sich ereignete, ob die Geschäftsleitung informiert ist und in welcher Beziehung die meldende Person zu designfunktion steht. Diese würden intern durch die Leitung IT / das Inhouseconsulting bearbeitet. Aufgedeckte Verstöße werden vonseiten designfunktion nach arbeitsrechtlichen Prinzipien und daraufhin je nach Schwere mit Abmahnung oder Kündigung sanktioniert.

Zu den korruptionsgefährdeten Geschäftsbereichen zählen der Einkauf und der Verkauf. Deshalb sind sie über einen zweistufigen Weg und das Vier-Augen-Prinzip gesichert. Jede Aktivität wird von mehreren Personen geprüft.

- Einkauf: Der Vertriebsassistent löst eine Bestellung beim Lieferanten aus. Eingehende Rechnungen bearbeitet zunächst der Innendienstsachbearbeiter. Sie gehen dann zur Freigabe der Zahlung an die Buchhaltung weiter.
- Verkauf: Angebote an die Kunden werden durch den Vertrieb gelegt. Bei einer Bestellung durch die Kunden ist dann der Projektmanager beziehungsweise der Vertriebsassistent über das Enterprise-Resource-Planning (ERP-System) involviert.

Für designfunktion ergeben sich daraus potenzielle Risiken wie ein finanzieller Schaden durch Kundeninsolvenzen oder Zahlungsausfälle sowie ein Reputationsschaden. Es bestehen keine möglichen negativen Auswirkungen in Form von Personen- oder Umweltschäden. Tatsächliche wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit, aus den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen von designfunktion liegen nicht vor, ebenso keine negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Es ist kein Prozess zur systematischen Prüfung von Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken hin implementiert. Eine solche ist weiterhin nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle bei designfunktion oder den Geschäftspartnern des Unternehmens. Entsprechend folgten keine Abmahnungen oder Entlassungen von Angestellten, Kündigungen von Verträgen oder öffentlich rechtliche Verfahren.

- VSME Indikator B11 – Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und / oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.