

GEBRÜDER
PETERS

AUS
LIEBE
ZUM
HAND
WERK

NACHHALTIGKEITSBERICHT

APRIL / 2021



**FAMILIE IM
MITTELPUNKT**

DER BESONDERE ZUSAMMENHALT
GEHÖRT ZU UNSERER DNA -
WIR SCHÄTZEN UND SCHÜTZEN IHN.

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Handwerk hat goldenen Boden, davon sind wir überzeugt. Gleichzeitig unterliegt es einem starken Wandel. Diesen fördern wir aktiv, indem wir neugierig über den Tellerrand blicken und mutig neue Themen angehen. Wir wollen unabhängig bleiben und als Vorbild branchenübergreifend vorangehen. Dies zeigen wir selbstbewusst in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Nachhaltigkeit ist keine Modeerscheinung, sondern für uns als Familienunternehmen schon lange Teil unserer Unternehmenskultur. Unser Engagement dafür wollen wir regional wie überregional ausbauen.

Dies zeigt auch unsere erfolgreich absolvierte Umweltmanagementzertifizierung 2020. Zusammen mit dem gesamten GEBRÜDER PETERS Team drehen wir an vielen unterschiedlichen Stellschrauben, um unserer Verantwortung gerecht zu werden. Seit über 115 Jahren ist nachhaltiges, zukunftsorientiertes Wirtschaften fest in unserer DNA verwurzelt. Deshalb sind wir stolz, dass Sie heute unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht in den Händen halten können. Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und hoffen, Sie so an unserer Zukunftsfreude teilhaben zu lassen.

Fritz Peters jun.

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen in diesem Bericht die männliche Form verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



”

WIR SIND BEREIT,
UNS IMMER WIEDER
NEU ZU ERFINDEN.
WIR SIND EHRGEIZIG
UND MÖCHTEN
GESTALTEN UND
VERÄNDERN.
WER WILL, DASS
ALLES SO BLEIBT
WIE ES IST,
MUSS STÄNDIG
ALLES ÄNDERN.

“

FRITZ PETERS JUN.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Über diesen Bericht	07
Über GEBRÜDER PETERS	08
Werte & Prinzipien	10
Organisation	11
Meilensteine der Nachhaltigkeit	12

STRATEGIE

Wir definieren Handwerk neu	13
Stakeholder	14
Unser Rahmen	14
Wesentlichkeitsanalyse	15
Nachhaltigkeitsprogramm	16

PROZESSE & STANDARDS

Nachhaltigkeitsmanagement	20
---------------------------------	----

MITARBEITER & GESELLSCHAFT

Arbeitnehmerrechte	21
Auf den Punkt gebracht	22
Interne Kommunikation	24
Arbeitssicherheit	25
Chancengerechtigkeit	26
Qualifizierung	28
CARLIS AusbildungsGmbH	30
Menschenrechte	31
Gemeinwesen	31

UMWELT

Umweltschutz	32
Ressourcenmanagement	33

ANHANG

Sustainable Development Goals	37
Deutscher Nachhaltigkeitskodex	37
Impressum	38

ÜBER DIESEN BERICHT

Sie halten den ersten GEBRÜDER PETERS Nachhaltigkeitsbericht in Ihren Händen. Wir sind stolz darauf, erstmals freiwillig über unser Nachhaltigkeitsengagement zu berichten. Mit der Veröffentlichung dieses Berichtes möchten wir ein Zeichen setzen und mit gutem Beispiel vorangehen. Auch für mittelständische Unternehmen gibt es viele Möglichkeiten, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft stetig zu verbessern. Dieser Nachhaltigkeitsbericht entstand in Zusammenarbeit mit dem Institut für angewandte Nachhaltigkeit (inas) in Ingolstadt. Es unterstützte uns bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie beim Aufbau und Inhalt der einzelnen Kapitel.

GEBRÜDER PETERS ist während seiner langen Geschichte stets mit der Zeit gegangen. Wir sind ein stark regional verwurzelttes Unternehmen und sind uns unserer Verantwortung bewusst. Mit diesem Bericht legen wir offen, wie wir uns für verschiedene Themen engagieren und veröffentlichen erstmals unsere Nachhaltigkeitsziele.



ÜBER

GEBRÜDER PETERS

Wir sind ein Familienunternehmen in der vierten Generation mit einer über 115-jährigen Firmengeschichte.

Fritz Ferdinand Peters führt das Unternehmen zusammen mit seiner Ehefrau Julia Peters und seinen Eltern Veronika und Fritz Ulrich Peters.

In und um Ingolstadt sind wir für unsere blaue Firmenflotte und vor allem für Zuverlässigkeit, Qualität und Tradition bekannt. Mit weiteren Standorten in München, Neckarsulm, Nürnberg, Neu-Ulm, aber auch in Polen und Belgien sind wir überregional tätig. Mit einem breitgefächerten Know-how sind wir Spezialisten in vielen verschiedenen Bereichen. Wir definieren Handwerk neu.

LEISTUNGEN / KNOW-HOW

ELEKTROTECHNIK, VERSORGUNGSTECHNIK,
SOLARTECHNIK, GEBÄUDEMANAGEMENT,
STAHLBAU, CAD-SOFTWARELÖSUNGEN, AN-
LAGEN- UND ROHRLEITUNGSBAU, KUNDEN-
DIENST, MESS-STEUERUNGS- UND REGELUNGS-
TECHNIK



WAS

UNS

AUSMACHT

FAMILIE IM MITTELPUNKT

Viele Betriebsangehörige beschreiben GEBRÜDER PETERS als herzlich, offen und familienfreundlich. Besonders wichtig ist uns die offene Kommunikation zwischen allen Mitarbeitern und Führungskräften. Jeder Einzelne wird ermutigt, Ideen und Innovationsvorschläge, aber auch persönliche Anliegen und Kritik einzubringen.

Wir sind mit unserem Umfeld verbunden und bringen uns in die Gesellschaft ein. GEBRÜDER PETERS hat sich über die Jahre hinweg zusammen mit der Region entwickelt. Deswegen unterstützen wir Projekte, Vereine und kulturelle Institutionen und fördern den ständigen Austausch.



FAMILIE

MUT

PROFESSIONALITÄT

WERTSCHÄTZUNG



GEBRÜDER
PETERS

NACHHALTIGKEIT

WIR VERPFLICHTEN UNS ZU EINEM VERANTWORTUNGSVOLLEN UMGANG MIT DEN UNS ZUR VERFÜGUNG STEHENDEN RESSOURCEN UND DEM EIGENTUM DES UNTERNEHMENS. WIR DENKEN IN GENERATIONEN, UNSER HANDELN IST AUF LANGFRISTIGKEIT AUSGELEGT.

AUFGESCHLOSSENHEIT

PRAGMATISMUS

VERANTWORTUNG



WERTE & PRINZIPIEN

ORGANISATION



1903 - JETZT

VON DEN ANFÄNGEN DER VOR-
LETZTEN JAHRHUNDERTWENDE BIS
HEUTE STEHT GEBRÜDER PETERS
FÜR QUALITÄT.

800 MITARBEITER

MEHR ALS 100 MIO. € JAHRESUMSATZ 2019

20 AZUBIS JÄHRLICH

7 STANDORTE

INGOLSTADT, NECKARSULM,
NÜRNBERG, MÜNCHEN,
LEGNICA, BRÜSSEL, NEU-ULM

KOMPETENZEN

ELEKTROTECHNIK,
VERSORGUNGSTECHNIK, GEBÄUDE-
MANAGEMENT, MSR-TECHNIK,
SICHERHEITSTECHNIK



ANFANG 2021
VERÖFFENTLICHUNG DES ERSTEN
NACHHALTIGKEITSBERICHTS

2020
ERSTES NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

OKTOBER 2020
UMWELTZERTIFIZIERUNG NACH
DIN EN ISO 14001:2015

SOMMER 2020
LIEFERANTENKODEX UND
LIEFERANTENFRAGEBOGEN

JUNI 2020
START DER ZUSAMMENARBEIT
MIT INAS ZUR STRATEGIEENTWICKLUNG

1. HALBJAHR 2020
EINFÜHRUNG UMWELTMANAGEMENTSYSTEM

ENDE 2019
PROJEKT ZUR STEIGERUNG DER RESSOURCEN-
EFFIZIENZ MIT THI UND INAS



MEILENSTEINE DER NACHHALTIGKEIT

Für die Zukunft haben wir uns viel vorgenommen. Wir packen Herausforderungen proaktiv an und nutzen Chancen. Abwarten oder gar ausruhen war noch nie unsere Art. Denn:



**ES GAB NIE EINE PHASE,
IN DER WIR UNS
AUSRUHEN DURFTEN.**



FRITZ PETERS SEN.

Mehr denn je spielt Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Wir haben uns intensiv mit den ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen auf globaler und regionaler Ebene auseinandergesetzt und unseren Einfluss darauf hinterfragt.

Die globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, kurz: SDGs) zeigen uns auf, was nachhaltige Entwicklung bedeutet. Sie sind für uns gleichzeitig eine Aufforderung: Auch als mittelständisches Unternehmen wollen wir unseren Beitrag leisten.

An unserer Firmengeschichte und Unternehmenskultur lässt sich erkennen, dass wir schon immer nachhaltig gedacht haben. Um Nachhaltigkeit in Zukunft noch intensiver und systematischer voranzutreiben, muss sie Teil einer Strategie werden. So können wir unsere Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft weiter verbessern.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde von der zentralen Unternehmensstrategie abgeleitet. Sie fasst unsere Antworten auf wesentliche Herausforderungen und Chancen zusammen.

STAKEHOLDER SIND

- **KUNDEN**
- **LIEFERKETTEN & GESCHÄFTSPARTNER**
- **UNMITTELBARE NACHBARN**
- **GEMEINNÜTZIGE ORGANISATIONEN & VEREINE**
- **STADT INGOLSTADT UND STADT MÜNCHEN**
- **MITWELT**
- **ARBEITNEHMER**
- **GESCHÄFTSLEITUNG**

Im Geschäftsjahr 2019 haben wir eine Stakeholderanalyse durchgeführt und dabei interne und externe Stakeholdergruppen identifiziert sowie deren Erwartungen zusammengefasst. Der Austausch mit den unterschiedlichen Stakeholdergruppen findet bei uns auf unterschiedlichen Ebenen und in nahezu allen Unternehmensbereichen statt. In Zukunft wollen wir diese Dialoge professionalisieren, um die wertvollen Impulse noch besser nutzen zu können.

DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen geben uns einen Rahmen für unsere unternehmerische Nachhaltigkeit. GEBRÜDER PETERS hat die Aufgabe angenommen, diese Ziele in den Geschäftsalltag zu integrieren. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir neun SDGs identifiziert, die für uns besondere Bedeutung haben.

DER DEUTSCHE NACHHALTIGKEITSKODEX

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex ist ein bedeutender Berichtsstandard für Nachhaltigkeitsaspekte und gleichzeitig ein Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften. Er sorgt für Transparenz und ermöglicht einen Vergleich der unternehmerischen Verantwortung. Dieser Bericht orientiert sich an den Kriterien des DNK. Zudem veröffentlichen wir eine separate DNK-Erklärung.

Ein wichtiger Baustein der Nachhaltigkeitsstrategie ist die Wesentlichkeitsanalyse. Sie hilft uns, relevante Themen zu identifizieren, zu priorisieren sowie Wechselwirkungen zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen zu erkennen.

Im Jahr 2020 wurde zum ersten Mal eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dafür haben wir uns externe Unterstützung geholt. Das Institut für angewandte Nachhaltigkeit half uns bei der Planung sowie Durchführung und fungierte als kritischer Beobachter aber auch als Impulsgeber. Für die Wesentlichkeitsanalyse wurden interne und externe Experten, die Geschäftsleitung sowie andere Stakeholder nach deren Einschätzung zur Relevanz der 17 SDGs für GEBRÜDER PETERS befragt. Auch positive und negative Wirkungen unseres Unternehmens auf diese Ziele haben wir in den Gesprächen herausgearbeitet. Ebenfalls in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen wurden die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie die Erkenntnisse aus der durchgeführten Stakeholderanalyse.

In einem weiteren Schritt wurden die priorisierten SDGs und DNK-Kriterien mit der allgemeinen Unternehmensstrategie abgeglichen und konkretisiert. Wir sind somit der Frage nachgegangen, was Nachhaltigkeit für unser Unternehmen konkret bedeutet und welche Aufgaben wir zu erledigen haben. Unser Nachhaltigkeitsprogramm ist das Ergebnis dieses Prozesses.



**GEMEINSAM SIND WIR STARK.
AUS DIESEM GRUND IST ES WICHTIG,
DASS WIR EIN EINHEITLICHES
ZUKUNFTSBILD VON GEBRÜDER PETERS
VOR AUGEN HABEN UND ALLE
MITARBEITER UNSERE ZIELE UND MASS-
NAHMEN KENNEN.**



FRITZ PETERS JUN.

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN



Nachhaltiges Wachstum
Stärkung der Arbeitnehmerrechte
Verlässlicher und starker Arbeitgeber



Qualität als Grundsatz
Produktdiversifikation und neue Geschäftsmodelle
Steigerung der Experimentierfreudigkeit



Unterstützung gemeinnütziger Institutionen
Stärkung regionaler Partnerschaften



Unser Kerngeschäft
Leistungen im Bereich Sanitärtechnik: u. a. Wasseraufbereitung,
Trinkwasserhygiene, Regenwassernutzung



Fokus auf Personalentwicklung
Stärkung der Ausbildung



Teil unseres Leistungsportfolios
Senkung der eigenen Auswirkungen auf den Klimawandel
Eigene Umweltziele



Fokus auf Sicherstellung der Gesundheit
und Sicherheit aller Mitarbeiter



Ausbau des Frauenanteils
Förderung von Frauen im Handwerk



Steigerung der Ressourceneffizienz bei uns und unseren Kunden
Nachhaltigkeit in der Beschaffung und Lieferkette

STRATEGISCHES
HANDLUNGSFELD UND ZIEL

ZEITSPANNE
UMSETZUNG

BEZUG
DNK-KRITERIUM

STRATEGIE

Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und stärkere Integration in die allgemeine Unternehmensstrategie (z. B. mithilfe einer erweiterten Wesentlichkeitsanalyse)

Kurzfristig

Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen &
Kriterium 2: Wesentlichkeit

Steigerung des Umsatzes durch Produktdiversifikation und neue Geschäftsmodelle

Langfristig

Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement

ORGANISATION & KULTUR

„Wir“ statt „Ich“ – Wir verstehen uns als große Familie und als Unternehmen, das schnell und umsetzungsstark ist. Seit über 115 Jahren gelingt uns der Spagat zwischen Stabilität und Dynamik. Damit alles so bleibt, wie es ist, müssen wir uns ständig verändern.

Flache Hierarchien und transparente Kommunikation sowie Transformation hin zu einem agil arbeitenden Unternehmen

Mittelfristig

Kriterium 14:
Arbeitnehmerrechte

Teamgeist als zentrales Unternehmensziel

Kurzfristig

Kriterium 14:
Arbeitnehmerrechte

Steigerung der Experimentierfreudigkeit bei neuen Technologien

Kurzfristig

Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement

PROZESSE & STANDARDS

Eine zunehmende Dynamik und ständige Veränderungen, die auch aufgrund unserer ambitionierten Wachstumsstrategie entstehen, werden die kommenden Jahre prägen. Stabilität durch funktionierende Prozesse und Standards wird daher an Wichtigkeit gewinnen.

Etablierung eines Stakeholdermanagements sowie Erweiterung der Stakeholderbefragung zur Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsanalyse

Kurzfristig

Kriterium 2: Wesentlichkeit &
Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen

Erarbeitung eines Nachhaltigkeitsstandards für uns und unsere Lieferanten

Kurzfristig

Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen,
Kriterium 6: Regeln und Prozesse &
Kriterium 17: Menschenrechte

STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD UND ZIEL	ZEITSPANNE UMSETZUNG	BEZUG DNK-KRITERIUM
Unternehmensweite Verfügbarkeit von Wissen durch die Nutzung von Smart Devices, eines Workflow Management Systems, sowie virtueller Assistenten	Mittelfristig	Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte & Kriterium 16: Qualifizierung
Weiterentwicklung und Integration eines internen Kontrollsystems zur Sicherstellung von Compliance-Grundsätzen	Kurzfristig	Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

UMWELT

Sowohl durch unser Geschäftsmodell als auch durch eigene Prozesse reduzieren wir systematisch unsere negativen Umweltauswirkungen und wirken positiven Einfluss auf die Umwelt aus.

Weiterentwicklung und Erweiterung der Treibhausgasbilanz nach anerkannten Standards und neuesten Erkenntnissen	Mittelfristig	Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen
Nutzung digitaler Systeme für ein papierloses Büro	Mittelfristig	Kriterium 12: Ressourcenmanagement
Unterstützung neuer Technologien / E-Mobilität (Ingolstadt)	Kurzfristig	Kriterium 12: Ressourcenmanagement & Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen
Optimierung des Energieträgeranteils (München und Ingolstadt)	Kurzfristig	Kriterium 12: Ressourcenmanagement & Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen
Einführung eines Abfallkonzepts für die Büroräume (München und Ingolstadt)	Kurzfristig	Kriterium 12: Ressourcenmanagement
Reduktion des Stromverbrauchs München und Ingolstadt durch LED-Beleuchtung	Kurzfristig	Kriterium 12: Ressourcenmanagement & Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen
Steigerung der Ressourceneffizienz in den eigenen Prozessen	Langfristig	Kriterium 12: Ressourcenmanagement

MITARBEITER

**Unsere Mitarbeiter sind einer der Grundsteine für unsere erfolgreiche Zukunft.
Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Fortbildung.**

Weiterentwicklung des mobilen und flexiblen Arbeitens; Etablierung von virtueller und ortsunabhängiger Arbeit	Mittelfristig	Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte
Verstärkung des Fokus auf Personalentwicklung	Langfristig	Kriterium 16: Qualifizierung
Vorantreiben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kurzfristig	Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte
Erweiterung des Kontingents an Firmenwohnungen für Mitarbeiter bzw. Schaffung von Wohnraum für Mitarbeiter an den Standorten	Mittelfristig	Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte
Schaffung eines GEBRÜDER PETERS Campus als Anziehungspunkt für alle Mitarbeiter	Mittelfristig	Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte
Erleichterung unseres Arbeitslebens durch eine Betriebs-KITA und -kantine	Mittelfristig	Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte
Ausbau des Frauenanteils	Langfristig	Kriterium 15: Chancengleichheit

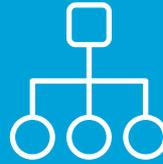
GESELLSCHAFT UND GEMEINWESEN

Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaft und tragen deshalb zum Gemeinwohl in der Region bei.

Förderung der Tropenwaldstiftung OroVerde	Stetig	Kriterium 18: Gemeinwesen
Unterstützung der regionalen Kunstszene (z. B. mit der Initiative „Kunst aus der Werkstatt“)	Stetig	Kriterium 18: Gemeinwesen
Förderung des Dialogs mit der Bevölkerung (z. B. durch Initiativen wie Vroni's Ratschhaus)	Stetig	Kriterium 18: Gemeinwesen
Förderung regionaler Projekte durch Engagement in der Initiative Familienunternehmen für Ingolstadt	Stetig	Kriterium 18: Gemeinwesen

ORGANISATION / ORGANIGRAMM

- Unternehmensleitung
- Unternehmensentwicklung
- QM/UM-Beauftragter
- NH-Team



Das Nachhaltigkeitsteam von GEBRÜDER PETERS koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens. Geleitet wird das Team auf operativer Ebene vom Beauftragten für Qualität, Umwelt und Nachhaltigkeit.

Dieser berichtet an den Leiter Unternehmensentwicklung, der zusammen mit der Geschäftsleitung die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit trägt.

Die Implementierung, Steuerung und Kontrolle aller Prozesse und Abläufe wird durch unser Qualitätsmanagementsystem koordiniert. Im Jahr 2020 haben wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem implementiert.

Um die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben besser kontrollieren zu können, wird derzeit bei GEBRÜDER PETERS eine Compliance-Stelle aufgebaut. Gerade weil wir als Unternehmen weiter wachsen wollen, ist der Ausbau unserer Compliance-Strukturen ein besonderes Anliegen.

Mit unserem „Umweltkennzahlen-Dashboard“ kontrollieren wir unsere Umweltleistung. Alle relevanten Umweltkennzahlen und ihre Entwicklung werden darin veranschaulicht. Somit können wir auf einen Blick Abweichungen erkennen und den Erreichungsgrad unserer Umweltziele kontrollieren.



ARBEITNEHMERRECHTE

Die Sicherstellung der Arbeitnehmerrechte ist für GEBRÜDER PETERS eine Selbstverständlichkeit und die Grundvoraussetzung für erfolgreiches Wirtschaften. Deshalb stehen das Wohlergehen und die Wertschätzung aller Mitarbeiter im Fokus der Personalstrategie und der tagtäglichen Personalarbeit. Qualitativ hochwertiges Handwerk entsteht nur durch engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die man sich verlassen kann. Sie sind der Schlüssel für unseren jahrzehntelangen Erfolg des Unternehmens und die ausgezeichnete Arbeit, die unsere Kunden so schätzen.

Neben der Einhaltung geltender gesetzlicher Vorgaben sind uns unsere eigenen Standards besonders wichtig. Die Arbeitsbedingungen sind für alle Mitarbeiter an allen Niederlassungen und Geschäftsbereichen gleich und fair.

BENEFITS FÜR UNSERE MITARBEITER

- **Familiäre Unterstützung**
(u.a. Babyprämie, Übernahme von Kitagebühren, Hochzeitsprämie, Unterstützung von Alleinerziehenden)
- **Sonderurlaub**
- **Geburtstags- & Betriebszugehörigkeitsprämien**
(u.a. bei 10-, 20-, 25-, 30- oder 40-jähriger Zugehörigkeit, Runde Geburtstage, Volljährigkeit)
- **Prämien für Mitarbeiterwerbung**
- **Ausbildungs- & Vorsorgeunterstützung**
(u.a. Altersvorsorge, Unterstützung von Fortbildungen, Betriebliche Zahnzusatzversicherung)
- **Erholungsbeihilfe**

WAS WAR IHRE VISION FÜR GEBRÜDER PETERS,
ALS SIE DAS GESCHÄFT ÜBERNOMMEN HABEN?

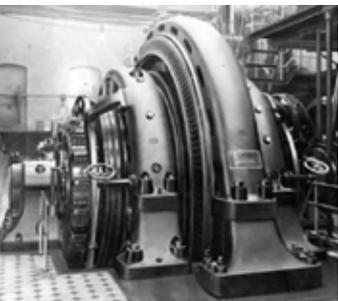
Es ging darum, das Unternehmen bestmöglich im Sinne der
vorherigen Generation weiterzuführen.

WAS BEDEUTET FÜR SIE NACHHALTIGKEIT
IM HANDWERK?

Wenn man hochwertige Materialien verbaut und auch die Arbeits-
leistung qualitativ hochwertig ist, übersteht das Ergebnis eine viel
längere Zeitdauer und ist somit nachhaltiger. Somit sehe ich den
Qualitätsbegriff als besonders nachhaltig.



FRITZ PETERS SEN.



VERONIKA PETERS



↑ WIE HAT SICH NACHHALTIGKEIT IM
UNTERNEHMERISCHEN KONTEXT
ÜBER DIE JAHRE VERÄNDERT?

Nachhaltig ist immer etwas, das sinnvoll ist. Früher hat man vielleicht
selbstverständlicher sinnvolle Dinge getan. Deswegen glaube ich,
dass der Nachhaltigkeitsgedanke schon immer da war. Je größer und
unüberschaubarer alles wird, desto mehr muss man über diese Themen
sprechen und sie wieder ins Gedächtnis bringen.

AUF DEN PUNKT GEBRACHT

↓ NACHHALTIGKEIT UND HANDWERK - WARUM GEHÖREN DIESE BEIDEN BEGRIFFE ZUSAMMEN?

Für mich ist das eine Frage des Anspruches. Welchen Anspruch habe ich an Nachhaltigkeit? Und den gleichen Anspruch muss ich im Prinzip auch an das Handwerk haben. Denn alles, was gebaut wird, hat eine gewisse Halbwertszeit.



FRANZ PETERS

WAS IST IHRE VISION FÜR GEBRÜDER PETERS?

GEBRÜDER PETERS soll ein „Great Place to Work“ sein. Die Menschen sollen sich bei uns mit Herzlichkeit begegnen und zusammenarbeiten. Diese Kraft sollen sie dann mitnehmen und nach außen in ihr soziales Miteinander tragen.



„WIR DEFINIEREN HANDWERK NEU“ - WAS HEISST DAS?



Wir sind bereit, uns immer wieder neu zu erfinden. Wir sind ehrgeizig und möchten gestalten und verändern. Wir probieren gerne aus und testen neue Technologien oder Methoden und holen uns gerne auch Inspiration aus anderen Branchen.



FRITZ PETERS JUN.

WAS IST IHRE VISION FÜR GEBRÜDER PETERS?

Wir wollen eines der großen und entscheidenden Unternehmen im Bereich der Gebäudetechnik werden, indem wir das komplette Leistungsspektrum von der Ideenfindung bis hin zur Ausführung und Instandhaltung abdecken.

WIE KANN GEBRÜDER PETERS DAS HANDWERK NEU DEFINIEREN?



Indem wir keine Angst vor der Zukunft haben. Wir sind bereit für die Digitalisierung und neue Technologien wie Artificial Intelligence oder Building Information Modelling.



JULIA PETERS



WAS IST IHRE VISION FÜR GEBRÜDER PETERS?

Ich stelle mir ein vollumfänglich digitalisiertes Unternehmen vor, das in Sachen Technologie und Innovation ein Vorbild für andere Handwerksbetriebe ist.

Durch unsere Open-Door-Policy geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, mit Problemen oder Anliegen jederzeit auf Vorgesetzte oder die Geschäftsleitung zuzugehen. Zudem werden regelmäßig persönliche Mitarbeitergespräche durchgeführt, um individuelle Anliegen gezielt besprechen zu können.



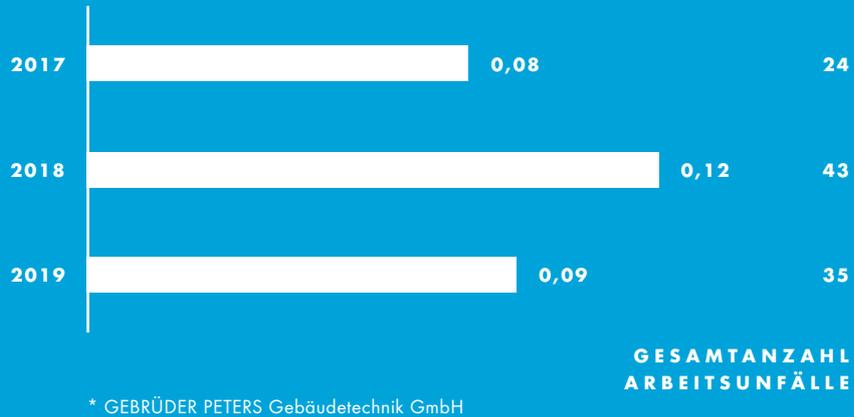
Für den Dialog in unserer Belegschaft spielt die interne Kommunikation eine wichtige Rolle. Mit unserer Firmenzeitschrift "BLAU PAUSE" stellen wir vierteljährlich interessante Projekte, Aktivitäten, Informationen und Personen aus unserem Unternehmen vor.

Derzeit arbeiten wir an der Einführung eines neuen, unternehmensweiten Intranets. Damit soll der interne Austausch und Informationsfluss weiter gestärkt und vereinheitlicht werden.

IDEENMANAGEMENT

Die besten Einfälle kommen nicht selten direkt von unseren Mitarbeitern. Deshalb haben wir ein professionelles Ideenmanagement aufgebaut. Damit werden die Ideen nicht nur systematisch erfasst, sondern alle Mitarbeiter insbesondere dazu animiert, Verbesserungsvorschläge einzubringen. Erfolgreich umgesetzte Ideen werden prämiert.

ARBEITSUNFÄLLE PRO KOPF *



* GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter hat bei GEBRÜDER PETERS in sämtlichen Tätigkeitsbereichen oberste Priorität. Unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit koordiniert sämtliche Belange zu diesem Thema und steht allen Unternehmensbereichen beratend zur Seite.

Jeder Bereich hat Sicherheitsbeauftragte, die mit der jeweiligen Geschäftsleitung, dem Betriebsrat sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit vier Mal im Jahr in der Arbeitsschutzausschusssitzung zusammenkommen. Dort werden sämtliche Themen zur Arbeitssicherheit besprochen und abgestimmt. Mitarbeiter können sich jederzeit mit Anliegen persönlich, per Telefon oder per E-Mail an unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit wenden.

Fortlaufend werden Begehungen auf den Firmengeländen und Baustellen durchgeführt, um Verbesserungspotentiale im Sinne der Arbeitssicherheit und Gesundheit zu identifizieren.

Damit die Aufgaben in diesem Bereich effizient koordiniert werden können, haben wir ein zertifiziertes Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach AMS BG BAU. Zudem setzen wir uns jährlich Arbeitssicherheitsziele. Um unsere Mitarbeiter stets auf dem Laufenden zu halten, sind auf allen Baustellen Sicherheitsordner mit allen relevanten Arbeitssicherheitsdokumenten zu finden. Zusätzlich wird jährlich eine Sicherheitsunterweisung über unser Online-Schulungstool DENEQUA durchgeführt.

IM SDG-WEGWEISER FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN DES BAYERISCHEN LANDESAMTES FÜR UMWELT UND DER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER WURDE GEBRÜDER PETERS 2020 ALS BENCHMARK FÜR DAS SDG 5 – GESCHLECHTERGLEICHHEIT VORGESTELLT.



SDG 5 | Geschlechtergleichheit

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND SELBSTBESTIMMUNG FÜR ALLE FRAUEN UND MÄDCHEN ERREICHEN.

Frauen zu stärken gilt als wichtiger Faktor, um eine nachhaltige Entwicklung voranzubringen. Auch in Deutschland steht die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt im Fokus. Durch Lohngerechtigkeit und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben können Unternehmen und Organisationen die Gleichstellung von Mann und Frau aktiv fördern.



Beispielhafter Beitrag

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT STÄRKEN

Das Gebäudetechnikunternehmen GEBRÜDER PETERS macht sich für Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsleben stark. Männer und Frauen erhalten für die gleiche Tätigkeit das gleiche Gehalt. Frauen werden mit Mentoringprogrammen gezielt auf Führungspositionen vorbereitet. Das Unternehmen fördert zudem eine gute Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Teilzeit oder Jobsharing sind für Mitarbeitende und Führungskräfte möglich. Alleinerziehende erhalten eine zusätzliche finanzielle Hilfe für die Kinderbetreuung. Dabei richten sich die Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben stets an beide Geschlechter.

AUSSCHNITT AUS:

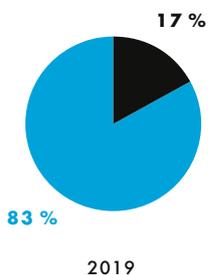
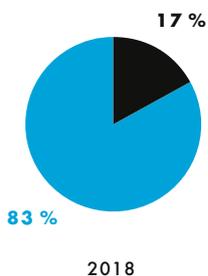
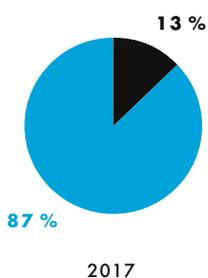
**[WWW.UMWELTPAKT.BAYERN.DE/DOWNLOAD/
WERKZEUGE/NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT/
SDG/SDG_WEGWEISER_LETFADEN.PDF](http://WWW.UMWELTPAKT.BAYERN.DE/DOWNLOAD/WERKZEUGE/NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT/SDG/SDG_WEGWEISER_LETFADEN.PDF)**

CHANCENGERECHTIGKEIT

NATIONALITÄTEN UNSERER MITARBEITER** / ANTEILE IN %

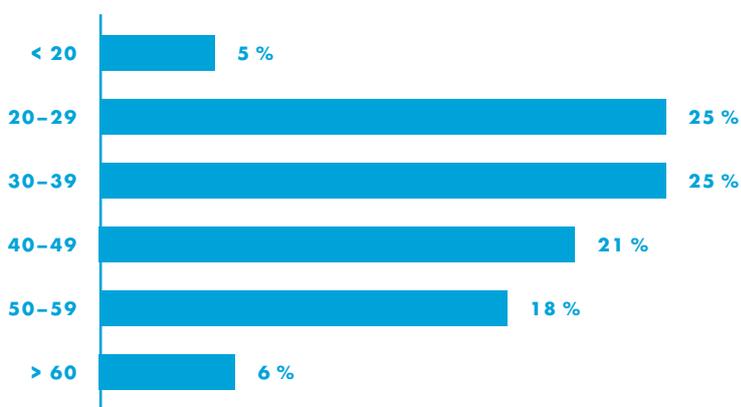
Deutsch	69,27 %	Ungarisch	1,48 %
Polnisch	6,33 %	Kasachisch	1,35 %
Rumänisch	5,12 %	Russisch	1,35 %
Belgisch	2,56 %	Türkisch	1,21 %
Bosnisch-Herzegowinisch	1,75 %	Slowakisch	1,08 %
Griechisch	1,48 %	Sonstige	7,02 %

GESCHLECHTER- VERTEILUNG*



■ männlich
■ weiblich

ALTERSVERTEILUNG ENDE 2019 IN JAHREN*



Bei der Personalauswahl und -entwicklung werden alle Menschen bei GEBRÜDER PETERS gleichbehandelt. Wir respektieren und schätzen die kulturelle Vielfalt und Diversität unserer Mitarbeiter. Um speziell die Geschlechtergleichheit zu fördern, gibt es in der GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH, Peters Service GmbH sowie GEBRÜDER PETERS AusbildungsGmbH Gleichstellungsbeauftragte. Sie stehen als Ansprechpartner bei Fragen und Anliegen zur Verfügung.

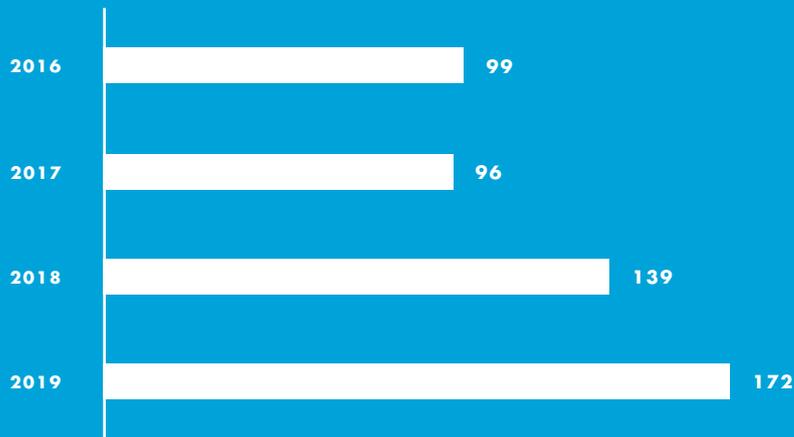
Ein großes Anliegen von GEBRÜDER PETERS ist die Förderung von Frauen im Handwerk. Um das Thema Geschlechtergleichheit noch weiter in den Fokus zu rücken, nahmen wir 2018 und 2019 am „Gender Diversity Circulator“-Programm von Econwin und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit teil.

Zudem engagieren wir uns jährlich beim Girls-Day. An diesem Tag werden Schülerinnen eingeladen, Berufe aus den Bereichen Technik, Handwerk oder IT bei uns kennenzulernen.

* GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH Ingolstadt, GEBRÜDER PETERS München GmbH, Peters Service GmbH, CARLIS GEBRÜDER PETERS AusbildungsGmbH

** GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH Ingolstadt, GEBRÜDER PETERS München GmbH, Peters Service GmbH, CARLIS GEBRÜDER PETERS AusbildungsGmbH, PfäfersicherheitsGmbH, GEBRÜDER PETERS Industrietechnik SPRL, GEBRÜDER PETERS Polska sp. z o.o.

ANZAHL DER DURCHGEFÜHRTEN SCHULUNGEN



Die kontinuierliche Aus-, Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig.

Jeder, der etwas erreichen möchte, kann sich bei GEBRÜDER PETERS weiterentwickeln und seine beruflichen Ziele verwirklichen. Einige Mitarbeiter sind schon seit über 20 oder sogar 30 Jahren im Betrieb. Viele davon haben als Auszubildende gestartet und leiten jetzt sogar ihr eigenes Team oder ihre eigene Abteilung.



ICH ARBEITE BEREITS SEIT 32 JAHREN BEI GEBRÜDER PETERS. ICH ERINNERE MICH NOCH GANZ GENAU AN MEINEN ERSTEN ARBEITSTAG: DEN 11. JULI 1988. FÜR MICH IST DAS UNTERNEHMEN WIE EINE GROSSE FAMILIE, AUCH WENN MAN INZWISCHEN NICHT MEHR JEDEN KENNT. NEBEN MEINER TÄTIGKEIT IM STAHLBAU BETREUE ICH DIE GEBRÜDER PETERS BIENEN. AKTUELL HABEN WIR FÜNF BIENENSTÖCKE. ICH VERRICHTE ALLE IMKERARBEITEN UND KÜMMERE MICH UM DIE BIENEN.



HELMUTH GOOSS,
PROJEKTLEITER STAHLBAU



”

MEIN AUSBILDUNGSBERUF IST ABWECHSLUNGSREICH UND BIETET JEDEN TAG NEUE HERAUSFORDERUNGEN. MAN HAT KOLLEGEN, DIE EINEN GUT UNTERSTÜTZEN UND DIE EINEM HELFEN, FALLS DOCH MAL PROBLEME AUFTRETEN. DAS GEFÄLLT MIR SEHR GUT.

“

**VANESSA TEJKL,
AUSZUBILDENDE ZUR FACHINFORMATIKERIN FÜR SYSTEMINTEGRATION**



”

WÄHREND MEINER AUSBILDUNG DURFTE ICH KÜRZLICH EINE E-LADESTATION MIT MEINEN KOLLEGEN INSTALLIEREN. DAS WAR SEHR SPANNEND UND ES MACHTE MICH STOLZ, EINEN POSITIVEN BEITRAG FÜR DIE UMWELT ZU LEISTEN.

“

**ENES PALA,
AUSZUBILDENDER ZUM ELEKTRIKER FÜR ENERGIE- UND GEBÄUDETECHNIK**

Wir setzen auf professionelle und nachhaltige Aus- und Weiterbildung: Vom Azubi bis zum erfahrenen Mitarbeiter. Hierzu gibt es seit kurzem einen eigenen Aus- und Weiterbildungskatalog.

Damit wir in diesem Bereich noch innovativer und effektiver arbeiten und auch besser auf die stetig wachsenden Anforderungen reagieren können, haben wir 2016 mit der CARLIS GEBRÜDER PETERS Ausbildungs-GmbH eine eigene Gesellschaft gegründet. CARLIS ist für uns eine Antwort auf den Fachkräftemangel in Deutschland. Deshalb bilden wir nicht nur unsere eigenen Azubis, sondern auch für andere Handwerksbetriebe in der Region aus. Neben den Ausbildungsberufen Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (m/w/d), Anlagenmechaniker SHK (m/w/d), Metallbauer Konstruktionstechnik (m/w/d), Technischer Systemplaner (m/w/d) oder Kaufmann für Büromanagement (m/w/d), bieten wir auch ein Verbundstudium der Elektro- und Informationstechnik zusammen mit der Technischen Hochschule Ingolstadt an. Um die Interessen unserer jüngsten Betriebsangehörigen zu vertreten, gibt es unsere Ausbildungsvertretung, die Foxis. Sie kommunizieren Anliegen der Azubis an die Geschäftsleitung von CARLIS.

Für unsere hochwertige Ausbildung wurde die CARLIS GEBRÜDER PETERS AusbildungsgmbH von der „Play Offensive Ausbildung“ in Ingolstadt zum „Ausbildungs-Champion 2019“ gekürt.



HEUTE UND MORGEN

Das Maskottchen unserer AusbildungsgmbH, der schlaue Fuchs Carlis, wird übrigens von Landfrauen in Kenia gestrickt. Damit unterstützen wir das Projekt „Kenana Knitters“, welches Frauen in Kenia hilft, ein selbstbestimmtes Leben durch angemessene Entlohnung zu führen.



Da sich alle unsere Standorte in der EU befinden und wir an uns selbst sehr hohe Standards setzen, bewerten wir das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in unserem Betrieb als eher gering.

Auch wenn unser Einfluss begrenzt ist, so ist es doch unser Anspruch, mit unseren Zulieferern, Dienstleistern und Kunden gemeinsam soziale und ökologische Standards entlang der Wertschöpfungskette durchzusetzen.

Alle Lieferanten müssen für uns einen Lieferantenfragebogen ausfüllen. Dieser enthält auch Fragen zu den Themen Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Prüfung der eigenen Lieferkette. Des Weiteren unterschreiben all unsere Lieferanten unseren Verhaltenskodex, welcher diese Punkte auch enthält.



OroVerde

Schon seit über 25 Jahren unterstützt GEBRÜDER PETERS die Tropenwaldstiftung OroVerde. Zudem ist Fritz Peters sen. Mitglied des Stiftungsrates. OroVerde setzt sich weltweit für den Erhalt der tropischen Regenwälder ein.

Neben Bildungsprojekten in Deutschland führt die Stiftung Schutzprojekte in Süd und Mittelamerika sowie Asien durch. Unter anderem ruft Herr Peters jährlich an Weihnachten zu Spenden für OroVerde-Projekte auf.

Im Rahmen dieser Weihnachtsaktion erhält die Stiftung jedes Jahr eine Vielzahl an Spenden von Unternehmen und Privatpersonen. Die Unterstützung von OroVerde liegt uns bei GEBRÜDER PETERS besonders am Herzen, weshalb ihr Logo auch jedes unserer Fahrzeuge schmückt.

Wir unterstützen verschiedene gemeinnützige Organisationen, Vereine und Institutionen. Dazu gehören beispielsweise das Museum für Konkrete Kunst in Ingolstadt, das Altstadttheater Ingolstadt, Wise Kids vom Hans Büttner Chaabwe Förderverein Deutschland, die Afroskop Initiative zur Unterstützung starker Frauen in Kenia, Elisa – Verein für Familiennachsorge, der Hospizverein Ingolstadt sowie die Tafel Ingolstadt. Zudem ist GEBRÜDER PETERS Sponsor für einige kleine, regionale Sportvereine.



Umweltschutz und insbesondere ein schonender Umgang mit Ressourcen ist im Handwerk eine Grundvoraussetzung. Diese Einstellung wurde auch bei GEBRÜDER PETERS über die Jahrzehnte von einer Generation an die nächste weitergegeben.

Wir reduzieren unsere Umweltauswirkungen systematisch und arbeiten daran, diese kontinuierlich zu verbessern. Die Umweltaspekte und daraus resultierenden Umweltauswirkungen, die unser Unternehmen betreffen, werden mithilfe unseres Umweltkennzahlen-Dashboards dokumentiert und regelmäßig geprüft.

Aus dieser Überprüfung werden Handlungsfelder identifiziert und Umweltziele abgeleitet. Um alle Mitarbeiter auf die Dringlichkeit dieser Thematik aufmerksam zu machen, werden regelmäßig Online-Schulungen über unser Schulungs-Tool DENEQUA zum Thema Umweltschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz durchgeführt. Umweltschutz ist auch ein wichtiger Teil unseres Geschäftsmodells: GEBRÜDER PETERS erbringt verschiedene Dienstleistungen, die es unseren Kunden ermöglichen, ihre eigenen Umweltauswirkungen positiv zu beeinflussen.

U M W E L T S C H U T Z

UMWELTRELEVANTE DIENSTLEISTUNGEN

INFRASTRUKTUR FÜR ELEKTROMOBILITÄT, WASSERAUFBEREITUNG, TRINKWASSERHYGIENE, REGENWASSERNUTZUNG, BIOMASSE-HEIZUNGSTECHNIK, SOLARTECHNIK

Ein Großteil unserer Umweltauswirkungen wird durch unsere Fahrzeugflotte erzeugt. Für unsere knapp 350 Fahrzeuge benötigen wir einige Mengen an Kraftstoff. Um die Verschwendung von Kraftstoff zu vermeiden, sind unsere Mitarbeiter dazu angehalten, den Motor beim Verlassen des Fahrzeuges auszuschalten sowie unnötige Fahrten zu vermeiden.

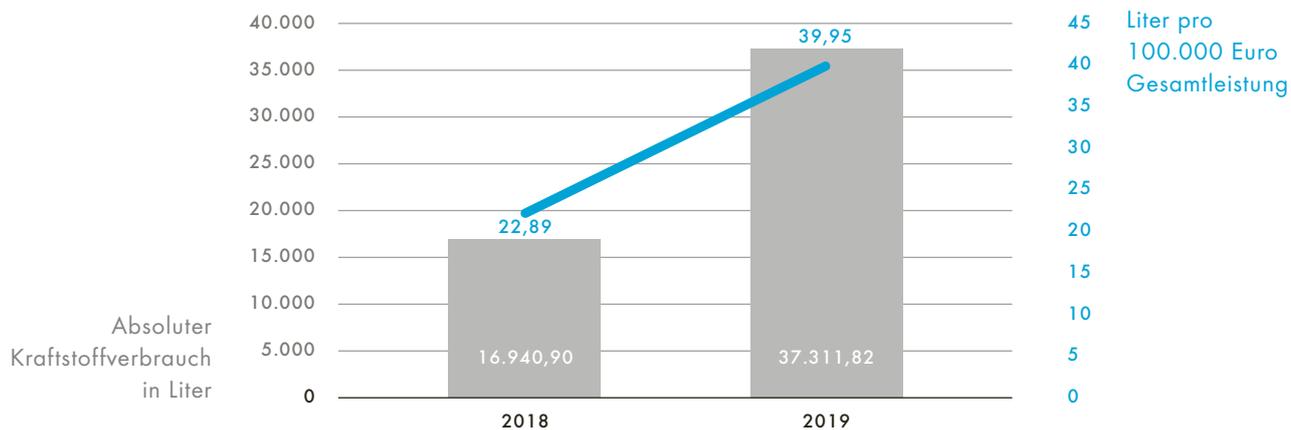
Da der Verbrauch unseres Fuhrparks einen Großteil unserer Treibhausgasemissionen verursacht, möchten wir die Nutzung alternativer Antriebe und speziell die Elektromobilität fördern.

Bis Ende 2020 wurden drei Doppelladestationen für insgesamt sechs Elektrofahrzeuge am Bürogebäude in der Kobellstraße in Ingolstadt installiert. Die Stationen werden sowohl für Mitarbeiter als auch der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt. An unseren Niederlassungen in Ingolstadt und München wurden im Jahr 2020 neue Büroräume erschlossen und bezogen. Um die Erhöhung des Energiebedarfs aufgrund der neuen Räumlichkeiten möglichst niedrig zu halten, wurden sie mit LED-Lampen ausgestattet. Damit werden etwa 50 % des Energieverbrauchs im Vergleich zu Leuchtstoffröhren eingespart.

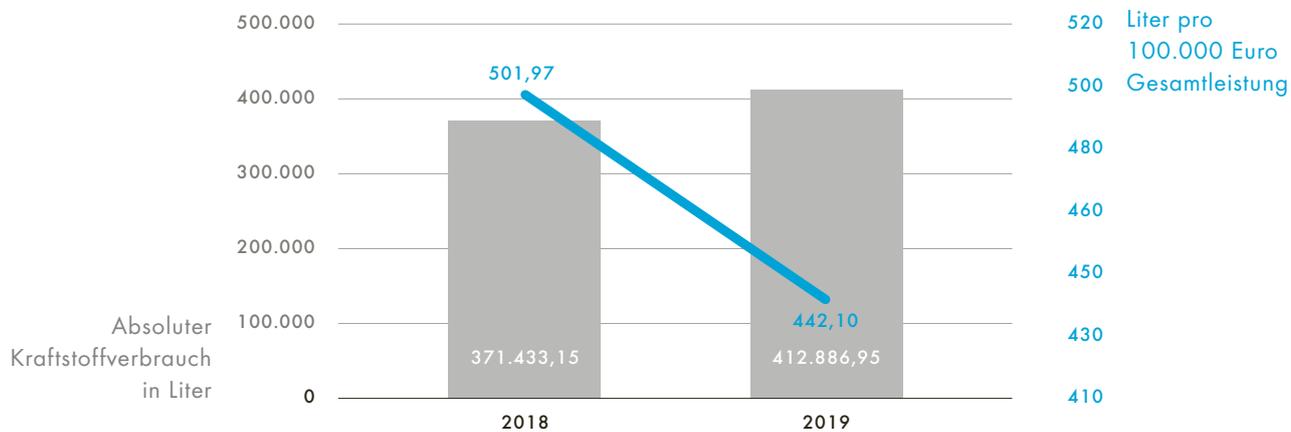
Anhand des Stromverbrauchs ist gut zu erkennen, welchen Einfluss das Wachstum des Unternehmens auf die Verbrauchswerte hat. Während der absolute Stromverbrauch anstieg, verringerte sich der Verbrauch im Verhältnis zur Gesamtleistung.



KRAFTSTOFFVERBRAUCH BENZIN [LITER]*



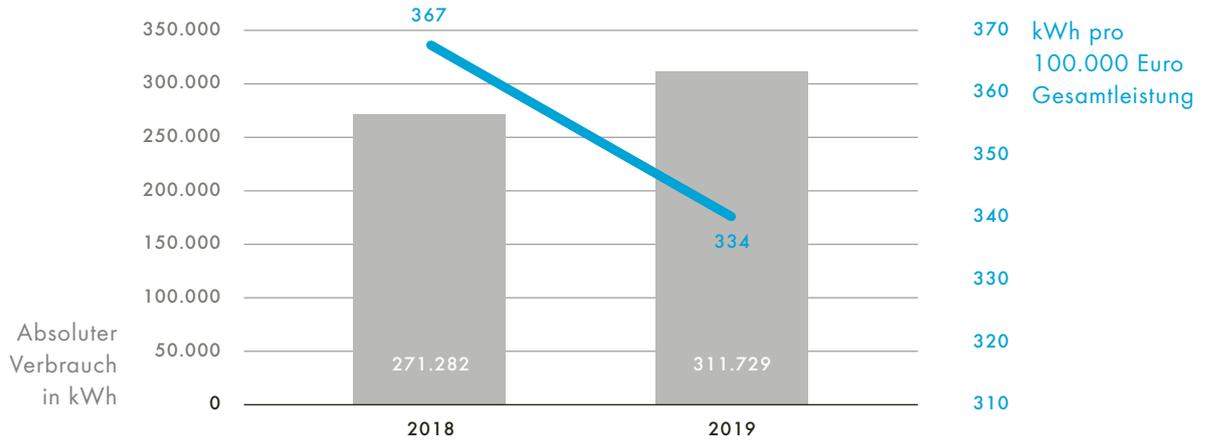
KRAFTSTOFFVERBRAUCH DIESEL [LITER]*



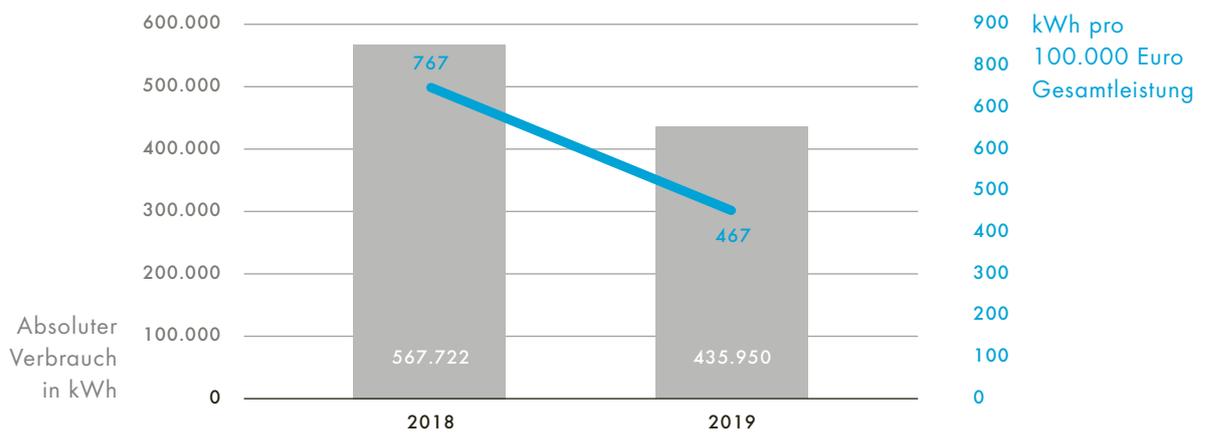
* GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH – Standort Ingolstadt; GEBRÜDER PETERS München GmbH

** GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik GmbH – Standort Ingolstadt; GEBRÜDER PETERS München GmbH; Bezug durch Versorgungsunternehmen

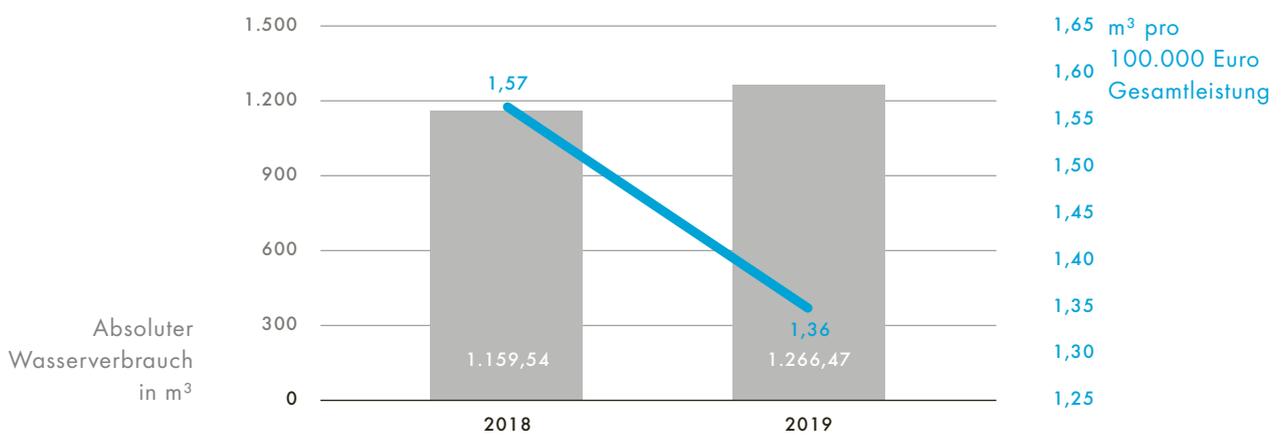
STROMVERBRAUCH [kWh]*



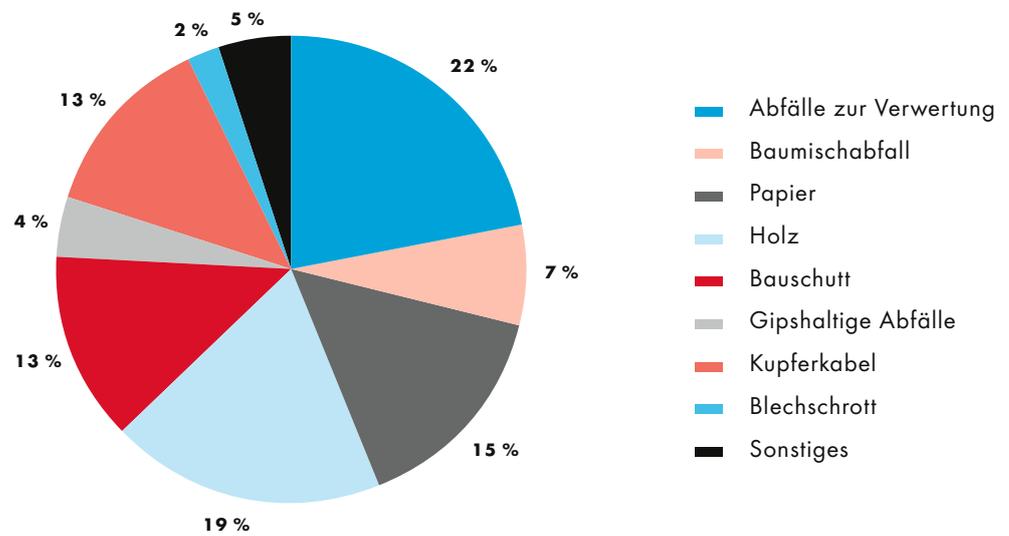
GASVERBRAUCH (HEIZUNG) [kWh]*



WASSERVERBRAUCH [m³]**



GESAMTABFALLAUFKOMMEN INGOLSTADT 2019



Um die richtige Trennung von Abfällen in den Büroräumen zu fördern, wurde 2020 an den zwei größten Standorten Ingolstadt und München ein Abfallkonzept eingeführt. Dies soll die Mülltrennung in allen Büroräumen vereinheitlichen und die Mitarbeiter für das Thema sensibilisieren.

KLIMARELEVANTE EMISSIONEN 2019

	CO ₂ (-Äquivalente) [t]
Strom [kWh]	85,89
Gas (Heizung) [kWh]	87,42
Diesel [Liter]	1.076,83
Benzin [Liter]	89,07
Gas Schweißen (nur Ingolstadt)	3,15
Staplergas (nur Ingolstadt)	5,87
Summe	1.348,23

1. SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

ZIELE FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

17 ZIELE, DIE UNSERE WELT VERÄNDERN



2. DIE 20 KRITERIEN DES DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX

STRATEGIE

KRITERIEN 1-4

- Strategische Analyse & Maßnahmen
- Wesentlichkeit
- Ziele
- Tiefe der Wertschöpfungskette

PROZESSMANAGEMENT

KRITERIEN 5-10

- Verantwortung
- Regeln & Prozesse
- Kontrolle
- Anreizsysteme
- Beteiligung von Anspruchsgruppen
- Innovations- & Produktmanagement

UMWELT

KRITERIEN 11-13

- Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen
- Ressourcenmanagement
- Klimarelevante Emissionen

GESELLSCHAFT

KRITERIEN 14-20

- Arbeitnehmerrechte
- Chancengerechtigkeit
- Qualifizierung
- Menschenrechte
- Gemeinwesen
- Politische Einflussnahme
- Gesetzes- & richtlinienkonformes Verhalten

Impressum:
Herausgeber
Peters Service GmbH

Roderstraße 25
85055 Ingolstadt

Telefon +49 841 / 8818 - 0
Telefax +49 841 / 8818 - 100
info@peters-service.gmbh
www.peters-service.gmbh

Geschäftsführer: Dipl.-Kffr. Julia Peters

Sitz der Gesellschaft: Ingolstadt
Amtsgericht Ingolstadt: HRB 8091

UStId-Nr. Peters Service GmbH: DE309303327

Design und Umsetzung
schnellervorlauf gmbh
www.schnellervorlauf.de



