

# CSR-Report

2024



# Inhalt

## **Unternehmen**

Die ray facility management group	Seite 3-4
CSR bei der ray facility management group	Seite 4
Unsere Philosophie	Seite 5
Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie	Seite 5-6
Zielsetzung, Zielerreichung und Maßnahmen	Seite 7

## **Mensch**

Mitarbeitergesundheit und Sicherheit	Seite 8
Arbeitsbedingungen	Seite 9
Sozialer Austausch, Transparenz und Informationsmanagement	Seite 10
Weiterbildung	Seite 11-12
Diversität und Chancengleichheit	Seite 13

## **Umwelt**

Energieverbrauch und Emissionen	Seite 14-15
Produkte und Dienstleistungen	Seite 16-17
Unser Lieferantenmanagement	Seite 18

## Unternehmen

# 1.1 Die ray facility management group

Im Jahr 1996 wurde die Nils Bogdol GmbH als Grundstein der ray facility management group gegründet. In unserem Headquarter im niedersächsischen Holdorf wird seitdem das Portfolio der Nils Bogdol GmbH stetig ausgeweitet. Im Jahr 2007 ist die Dachmarke ray entstanden, unter der sich acht Tochterunternehmen versammeln. Jedes dieser Unternehmen wird von Nils Bogdol in familiengeführter Konzernstruktur geleitet. Unser Kernthema Hygiene und Sauberkeit ist für unsere Gesellschaft tatsächlich systemrelevant. Diese Aufgabe erfüllen wir mit hohem Respekt und Leidenschaft.

1996	2003	2006	2009	2014	2015	2016	2017	2021	2022	2023
Gründung der Nils Bogdol GmbH	Zukauf Möller und Michaelis GmbH	Mitgründung der EASI		Gründung der Medi Service GmbH		Kauf der ECO-PLANT Service GmbH		25. Firmenjubiläum		Kauf der Gebäude-service Elster GmbH
300 Mitarbeiter 1,5 Mio. € Umsatz				3.294 Mitarbeiter 42,8 Mio. € Umsatz		2.800 Mitarbeiter 46 Mio. € Umsatz		2.900 Mitarbeiter 48 Mio. € Umsatz		3.600 Mitarbeiter 60 Mio. € Umsatz

Im Jahr 2023 waren insgesamt rund 3.600 Mitarbeitende bei ray beschäftigt, die einen Umsatz von 60 Millionen Euro erwirtschafteten. Das Creditreform Bonitätszertifikat CrefoZert bescheinigt uns eine hervorragende Finanzlage. Deutschlandweit wollen wir eine schnelle Reaktionszeit und einen festen Ansprechpartner bieten. Daher sind wir neben unseren Hauptstandorten in Holdorf und Castrop-Rauxel an 18 weiteren Standorten in Deutschland vertreten. Alle Niederlassungen finden Sie auf unserer Homepage [www.ray.de/kontakt.html](http://www.ray.de/kontakt.html).

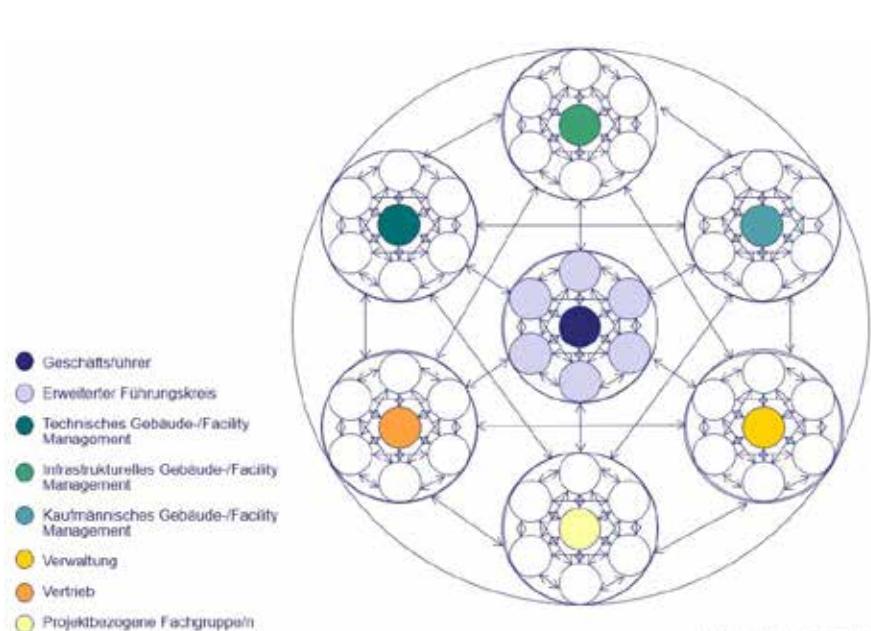


Abbildung: Organigramm der ray facility management group

Wir sind in einer sehr personalintensiven Branche tätig. Den Grundstein bilden alle unsere Beschäftigten, die täglich alles geben. Wertschätzung und Motivation unserer Mitarbeitenden stehen daher an oberster Stelle unseres daily business. Flache Hierarchien, dezentrale Entscheidungswege und eine hohe Agilität liegen bei uns an der Tagesordnung. Alle Abteilungen stehen untereinander in regelmäßigen Kontakt, sodass ein klarer und transparenter Informationsfluss zu jeder Zeit gegeben ist. Dies verdeutlicht auch unser Organigramm.

## Dienstleistungsangebot

Unsere Dienstleistungen umfassen die drei Kernbereiche des Facility Managements: infrastrukturell, technisch und kaufmännisch. Dabei liegt unser Fokus zwar auf dem infrastrukturellen Facility Management, doch auch das technische und kaufmännische Gebäudemanagement gehören zu unserer Kernkompetenz.

Für dieses Konzept des ganzheitlichen Facility Managements haben wir einen Begriff geprägt: das 360° Facility Management. Damit ermöglichen wir unseren Kunden, sich voll und ganz auf ihr eigenes Kerngeschäft zu konzentrieren.

Infrastrukturelles Gebäudemanagement	Technisches Gebäudemanagement	Kaufmännisches Gebäudemanagement
Unterhaltsreinigung	Instandhaltung	Objektbuchhaltung
Glas-, Fassaden- & Maschinenreinigung	Energiemanagement	Immobilienverwaltung
Garten- und Landschaftspflege	Umbau & Sanierung	Kosten- und Leistungsanalyse
Catering		Vertrags- und Flächenmanagement

## Unternehmen

### 1.2 CSR bei der ray facility management group

Unser Verständnis von Corporate Social Responsibility bezieht sich auf eine soziale, ökologische und ökonomische Verantwortlichkeit und Nachhaltigkeit für jegliches Handeln unseres Unternehmens. Umwelt und Ressourcen schonen, Wissen fördern und sich wirkungsvoll engagieren: Das ist für uns nachhaltig. Aus diesem Grund ist CSR bei ray zur Chefsache und Management-Aufgabe geworden. Denn nur durch strukturierte Prozesse kommen wir an das Ziel, zukunftsfähig zu bleiben, Verantwortung für diese und kommende Generationen zu übernehmen und die Grundlage unseres Daseins zu sichern. In jedem Unternehmensbereich verankern wir daher das Nachhaltigkeits-Prinzip und setzen es als Leitlinie für unseren Einkauf, die Logistik und die Unternehmensstrategie. Zu diesem Prinzip gehören faire Lohnstrukturen, menschliche Arbeitsbedingungen sowie ein Aus- & Weiterbildungsprogramm.

Unsere Ecovadis-Zertifizierung, die wir 2023 in Bronze erhalten haben, ist ein Beweis für unser Engagement für nachhaltige Geschäftspraktiken. Wir verstehen, dass der Schutz der Umwelt und die Einhaltung sozialer Standards entscheidend sind, um eine nachhaltige Zukunft zu gestalten. Die Ecovadis-Bewertung bestätigt, dass wir kontinuierlich daran arbeiten, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und sozial verantwortliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.



Unternehmen

## Unsere Philosophie

Die Unternehmenskultur und -philosophie von ray basiert auf 4 Leitlinien, die die 3 Aspekte der sozialen, ökologischen und ökonomischen Verantwortlichkeit vereinen.

### **1. Service und Kundenorientierung, weil wir Dienstleister für unsere Kunden sind.**

- Wir wollen mehr als Zufriedenheit – wir wollen Kunden begeistern.
- Wir hören den Wünschen unserer Kunden genau zu.
- Wir sind erfolgreich, wenn unsere Kunden erfolgreich sind.

### **2. Qualität und Perfektion, weil Leistung und Erfolg zählen.**

- Wir wollen jeden Tag besser als am Tag zuvor sein.
- Wir übernehmen Verantwortung und schöpfen Optimierungspotenziale aus.
- Wir investieren in Qualität und Qualitätsmanagement.

### **3. Innovation und Wachstum, weil wir wissen, dass Stillstand Rückschritt bedeutet.**

- Wir streben nach Innovation und nehmen Chancen wahr.
- Wir fördern Wachstum und Ideen.
- Wir investieren in neue Ideen und Technologien.

### **4. Soziale und ökologische Verantwortung, weil wir ganzheitlich orientiert sind.**

- Wir sind uns unserer ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.
- Wir investieren in Arbeitsplätze, Arbeitssicherheit, Ausbildung und Fortbildung.
- Wir verpflichten uns dem ökologischen Gedanken, um die gesetzlichen Bestimmungen zu übertreffen.

Unternehmen

## Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie

In der heutigen Zeit führt für uns als verantwortungsvolles Facility Management Unternehmen kein Weg daran vorbei, das Thema Nachhaltigkeit auf allen Ebenen zu berücksichtigen. Darüber hinaus denken wir als familiengeführtes Unternehmen schon immer generationsübergreifend - und damit nachhaltig. Die größte Herausforderung stellt die ökologische Nachhaltigkeit dar, doch dies beeinflusst unmittelbar auch die ökonomische und die soziale Nachhaltigkeit. Für unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientieren wir uns unter anderem an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), die die Vereinten Nationen als globalen Plan zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum Schutz unseres Planeten 2016 eingeführt haben. Sie reichen von Zielen wie „Keine Armut“ und „Kein Hunger“ und „Frieden“ über Themen wie „Bildung“, „Geschlechtergleichheit“ und „Innovation“ bis hin zu Zielen in Bezug auf „Nachhaltigen Konsum“, „Klimaschutz“ und „Schutz der Ökosysteme“. Daher haben wir uns 7 Prinzipien gesetzt, um allen Aspekten in unserer langfristigen Ausrichtung gerecht zu werden.

### **Soziale Verantwortung**

1. Wir schaffen familien-, gesundheits- und altersgerechte Arbeitsplätze und fördern umfassend die Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
2. Wir wollen Vorbild sein. Darum engagieren wir uns in Verbänden, Hochschulen, Stiftungen und für die Nachwuchsförderung.

## **Soziale Verantwortung**

3. Wir handeln sowohl gegenüber den Behörden und der Öffentlichkeit als auch gegenüber unseren Partnern transparent, verbindlich und korrekt.

## **Ökologische Verantwortung**

4. Durch langfristige Partnerschaften wollen wir die ökologische Entwicklung unserer Leistungen und die ökologisch orientierte Zusammenarbeit mit unseren Partnern stetig verbessern.
5. Wir gehen bewusst und sorgsam mit den eingesetzten Ressourcen um, verwenden umweltverträgliche Produkte und reduzieren unsere Abfallproduktion durch organisatorische und technische Maßnahmen.

## **Ökonomische Verantwortung**

6. Wir nutzen aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und langjährige Erfahrungen, um Immobilien kundenorientiert und unter Berücksichtigung der ökonomischen Ressourcen schonend zu bewirtschaften.
7. Wir sind ein unabhängiges Familienunternehmen, das durch Innovationen und Qualität dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich ist.

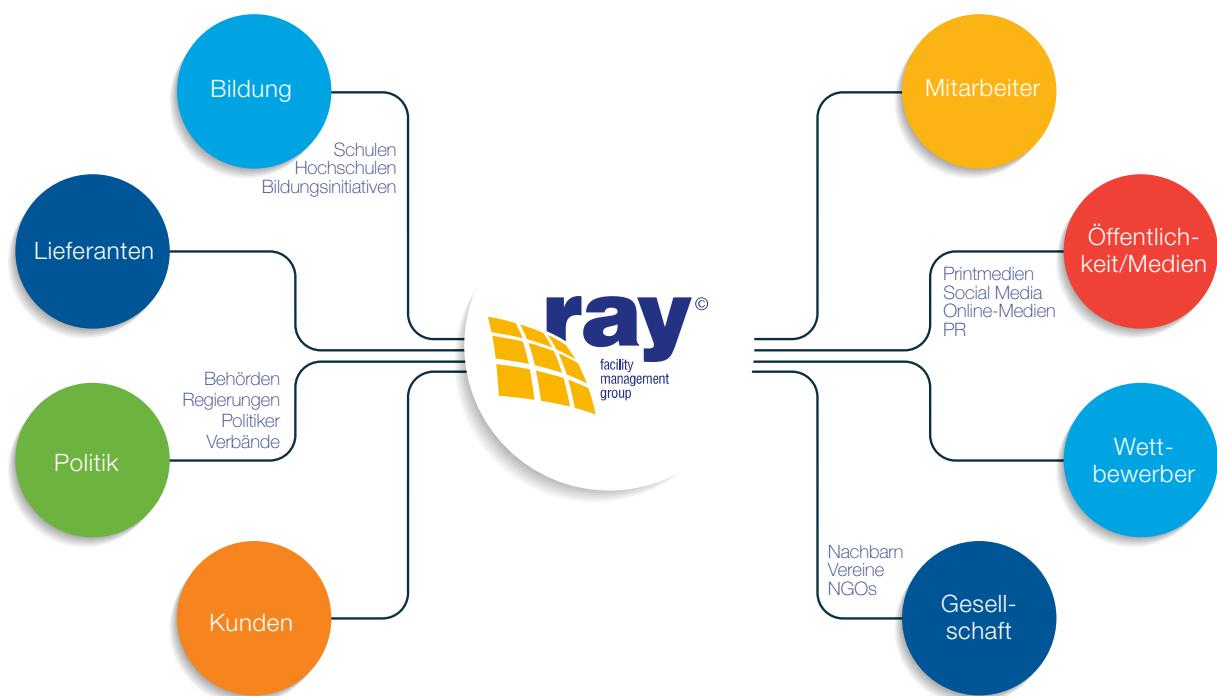
Wie diese Philosophie und Strategie sich im Tagesgeschäft widerspiegelt, zeigt unser CSR-Report auf den folgenden Seiten. Wie lassen sich die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte realisieren, wo stehen wir vor besonders großen Herausforderungen und was funktioniert schon richtig gut? Antworten folgen in diesem CSR-Report.



## Unternehmen

# 1.3 Zielsetzung, Zielerreichung & Maßnahmen

Für uns als Familienunternehmen und eines der TOP-5.000-Unternehmen im deutschen Mittelstand ist es wichtig zu sehen, dass wir in einem sozioökonomischen Umfeld stehen und interagieren. In der Auseinandersetzung mit allen Teilhabenden in diesem Umfeld entstehen innovative Zielsetzungen und können wir nachhaltige Maßnahmen entwickeln, um diese zu erreichen und nachhaltig zu gestalten. Dazu setzen wir auf Offenheit, Austausch und Engagement. Das transportieren wir zum Beispiel durch eine transparente und durchlässige Kommunikationsstrategie sowohl gegenüber unseren Kunden als auch unseren Mitarbeitenden.



Wir kooperieren mit verschiedenen Bildungseinrichtungen, um Verfahren zu optimieren und Ressourcen zu schonen. Bei unseren Lieferanten setzen wir überwiegend auf regionale Partner, um die Wege möglichst kurz zu halten und die Region zu stärken. Gemeinsam mit ihnen setzen wir auf umfassende Qualitätssicherung nach sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten. Engagement in Verbänden und die Auseinandersetzung mit politischen Vertretern und Behörden ist uns wichtig, ebenso der Kontakt zu den Menschen in unserem Umfeld wie Vereine, NGOs und unsere örtlichen Nachbarn.

2024 wurden wir für unseren Unternehmenserfolg durch Kundenorientierung für „TOP SERVICE Deutschland 2024“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung wird jährlich im Rahmen einer Studie von der CR Management Consulting GmbH in Kooperation mit der Wirtschaftszeitung Handelsblatt und Universität Mannheim an besonders kundenorientierte Unternehmen vergeben.

Außerdem sind wir „Top-Innovator 2024“. Gemeinsam mit Mentor Ranga Yogeshwar kürt TOP 100 die innovativsten Unternehmen des deutschen Mittelstands. TOP 100 ist die einzige unabhängige Auszeichnung für Innovationsmanagement in Deutschland.

## Mensch

# 2.1 Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Nur gesunde, ausgeglichene und zufriedene Mitarbeiter können langfristig zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen und eigene, persönliche Ziele verfolgen. Daher ist für uns eine logische Konsequenz, dass wir die Work-Life-Balance mit eigenen Programmen aktiv fördern.

Im Rahmen der Möglichkeiten bieten wir individuelle Arbeitszeitmodelle an, die sich mit der persönlichen Lebenssituation unserer Mitarbeiter vereinbaren lassen. Für einen Teil unserer Mitarbeitenden ist eine Reduzierung auf Teilzeit möglich, jedoch immer in enger Absprache mit den Auftraggebern, da diese den Umfang und die Einsatzzeiten unserer Arbeiten vorgeben. Ein entsprechendes Vorhaben kann mit dem Vorgesetzten im persönlichen Dialog vereinbart werden. Auch eine situative Anpassung je nach Stellenprofil ist möglich. Ein optimal auf einen Mitarbeiter abgestimmtes Paket kann also insgesamt aus Vollzeit, Teilzeit, Schichtsystemen, Gleitzeit, Home-Office und Elternzeit geschnürt werden.

Sicherheit ist ein Grundbedürfnis der Menschen. Vollkommen logisch also, dass wir den Arbeitsschutz bei uns ganz besonders großschreiben. Die strenge Einhaltung der Vorgaben der Bau Berufsgenossenschaft sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Zusätzlich sind wir SCC zertifiziert, was ein freiwilliger über den gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Arbeitsschutz und Schulungsaufwand bedeutet. Jeder Mitarbeiter erhält in den ersten Tagen eine umfangreiche Einweisung in das jeweilige Arbeitsgebiet sowie eine Unterweisung für den Umgang mit Gefahrstoffen, Maschinen und Geräten. So wird niemand unnötigen Gefahren ausgesetzt. Die psychische und physische Gefährdungsbeurteilung sichert darüber hinaus die Sicherheit am Arbeitsplatz. Das Ganze wird stets von unserem Arbeitsschutzausschuss begleitet und von Auditoren regelmäßig vor Ort kontrolliert. Sämtliche Schutzausrüstung und anderes Equipment wird den Beschäftigten vom Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Neben der Sicherheit wollen wir natürlich, dass unsere Mitarbeiter langfristig gesund und fit bleiben. Im Bereich Ernährung sorgen wir dafür, dass unsere Verwaltungskräfte im Innendienst jeden Tag frisches Obst bekommen sowie ein ausgewogenes Frühstück. Wir richten regelmäßige Gesundheitstage aus, an denen alle Beschäftigten Tipps zur Prävention von Erkrankungen und Unfällen erhalten. Weiter fördern wir die Gesundheit unserer Angestellten mit einer finanziellen Unterstützung von privaten Gesundheits- und Fitnesskursen. Dazu gehören bspw. Augenuntersuchungen, Lungenvolumentests, Handkrafttests oder auch Rückenschulen. Ergonomische Arbeitsplätze für alle Beschäftigten sorgen dafür, dass der Körper noch lange fit bleibt. Die gewerblich Beschäftigten im Bereich Reinigung erhalten ergonomisch anpassbare Reinigungsutensilien und Hilfestellungssysteme.

Auch die psychische Gesundheit haben wir im Blick. Zu Zeiten erhöhter Burn-Out-Fälle und Depressions-Erkrankungen bieten wir Kurse und Seminare für Entspannung an sowie persönliche Coachings. Alle Maßnahmen im Bereich Prävention, Aufklärung und Arbeitsschutz tragen Früchte. Im Jahr 2021 lag die Krankenquote bei 1,43%. 2022 mussten wir leider eine Erhöhung auf 2,87% erfassen, konnten diesen Trend jedoch glücklicherweise 2023 mit einer Krankenquote von 1,81% wieder umkehren.



Mensch

## 2.2 Arbeitsbedingungen

Als Dienstleister in einer Branche, die sehr personalintensiv ist, können wir uns am Markt nur durchsetzen, wenn wir motivierte und engagierte Mitarbeiter haben. Eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit unserem Unternehmen und unseren Werten legt den Grundstein dafür, dass sich alle Mitarbeitenden für das Unternehmen einsetzen.

Daher sind verlässliche, pünktlich gezahlte, faire Löhne und Gehälter für uns die Basis, damit alle Angestellten eine Leistungsbereitschaft an den Tag legen, die uns weiter voranbringt. Daher zahlen wir nach einem allgemeinverbindlichen, branchenspezifischen Mindestlohn, der zuletzt zum Jahreswechsel 2023/2024 stieg, und zwar bereits als zweite Stufe des Tarifvertrags, auf den sich die Gewerkschaft IG BAU und der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) Anfang Juni 2022 geeinigt hatten. Alle gewerblich Beschäftigten werden übertariflich entlohnt. Unsere gelernten Gebäudereiniger erhalten schon seit langem einen Stundenlohn, der weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.

Dank Tarifvertrag gilt bei uns: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Zeitarbeiter bekommen genauso viel wie gewerblich Beschäftigte. Alle unsere Angestellten haben eine jährlich neue, im persönlichen Gespräch mit dem Vorgesetzten zu vereinbarende, Zielvereinbarung, die ihre persönlichen Möglichkeiten und Potentiale berücksichtigt. Auch eine Bezuschussung der privaten Altersvorsorge gehört dazu.

Der selbstgewählte Betriebsrat übernimmt die Interessenvertretung unserer rund 3.600 Beschäftigten, damit alle mitentscheiden und gestalten dürfen. So wahren wir das Recht, dass sich Mitarbeiter organisieren und kollektiv verhandeln können.

Wichtig ist uns auch, dass wir selbst in wirtschaftlichen Krisenzeiten alles unternehmen, um unsere Mitarbeiter zu halten. Dafür setzen wir je nach Situation verschiedene Instrumente ein, wie Objekt- oder Positionswechsel, Nutzung des Zeitkontos, Fortbildungen oder auch Teilzeit und Kurzarbeit.



## Mensch

# 2.3 Sozialer Austausch, Transparenz & Informationsmanagement

Bei einem Unternehmen unserer Größe mit knapp 3.600 Mitarbeitenden können sich nicht alle persönlich kennen. Trotzdem gibt es Mittel und Wege, die wir einsetzen, um Transparenz zu schaffen und den Austausch untereinander zu fördern.

Wir setzen dabei auf klassische Medien wie unsere Firmen-Magazine rayInside und das rayMagazin. Der rayInside ist ein firmeninterner Newsletter, bei dem alle Regional- und Abteilungsleiter einen umfangreichen Bericht über das vergangene Quartal schreiben. Darin werden Unternehmenszahlen, große Neukunden, neue Mitarbeitende und Positionswechsel bekanntgegeben. Im rayMagazin geben wir unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern einen Einblick in relevante Branchenthemen, beziehen Stellung zu einigen Entwicklungen oder berichten über nennenswerte Geschehnisse innerhalb des Unternehmens. Aber auch schon beim Unternehmenseinstieg vermitteln wir den Neuankömmlingen unsere Werte und Haltung durch die Willkommensbroschüre, unsere Leitlinien und den Verhaltenskodex.

In jährlichen Mitarbeitergesprächen zwischen den Beschäftigten und direkten Vorgesetzten, werden bestimmte Situationen und Entwicklungsmöglichkeiten besprochen. Jegliche Personalplanung wird ohnehin immer im direkten Dialog zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten kommuniziert. Mit systematischen Mitarbeiterbefragungen wollen wir Maßnahmen zur Steigerung der allgemeinen Zufriedenheit ableiten, um eine höheres Commitment und eine bessere Bindung der Beschäftigten zum Unternehmen zu erreichen. Die Fragebögen werden von einem Großteil der gewerblich Beschäftigten und Vollerwerbstätigen ausgefüllt. Am Ende der Befragung steht eine Schulnote, die uns ein brauchbares Bild dessen gibt, in welchem Bereich wir noch nachsteuern müssen.

Im Jahr 2023 gab es eine Gesamtnote von 2,3. Gewerbliche Mitarbeitende bewerteten uns dabei mit 2,6, kaufmännische mit 2,3 und technische Mitarbeitende mit 2,0. Wenn es einmal irgendwo akut brennt, führen wir anonyme Panelbefragungen durch, um spezielle Prozesse oder Probleme zu lösen.

Um eine von allen getragene Unternehmenskultur zu entwickeln, befragen unsere Führungskräfte regelmäßig ihre Mitarbeitende zu 20 standardisierten Werten über die herrschende Unternehmenskultur. Um den Teamgeist zu stärken, veranstalten wir regelmäßig große Teamevents, Teambuilding-Maßnahmen, Neueinsteiger-Events oder auch Thementage.



## Mensch

# 2.4 Weiterbildung

Wissen ist Macht. Nur wenn unsere Mitarbeiter ein geschultes Auge haben und ein großes Know-how aufbauen, können wir erfolgreich sein.

Mit großen Fort- und Weiterbildungsprogrammen in unserem internen Schulungszentrum und bei externen Anbietern lernen alle Mitarbeiter regelmäßig in den wichtigsten Bereichen dazu, um sich in ihrem Aufgabengebiet weiterhin sicher und kompetent bewegen zu können. Hinsichtlich der Themen, in denen wir unsere Mitarbeiter weiterbilden, orientieren wir uns an den Rückmeldungen der Beschäftigten aus den Jahresgesprächen und Bewertungsbögen. So haben die Beschäftigten die Chance, sich sicher für ihre Zukunft aufzustellen und Fachkompetenzen und persönliche Softskills weiter zu entwickeln.

Insgesamt verzeichnen wir für das Jahr 2023 etwa 2.600 Schulungsstunden. Dabei fallen mit rund 1.540 Stunden die meisten Schulungen auf den technischen Bereich, aber auch im kaufmännischen Bereich wurde mit etwa 700 Schulungsstunden nicht auf der Stelle getreten. Bei uns ist es möglich, sich in verschiedenen praxisorientierten Ausbildungen für das Leben zu wappnen und einen Einstieg ins Berufsleben zu finden. Durch eine gute Ausbildung entwickeln sich unsere Auszubildenden zu qualifizierten Mitarbeitenden, die gerne übernommen werden. Das steigert die Identifikation mit dem Unternehmen und ist der wirtschaftlich nachhaltigste Weg der Mitarbeitergewinnung.

Daher bieten wir Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen an:

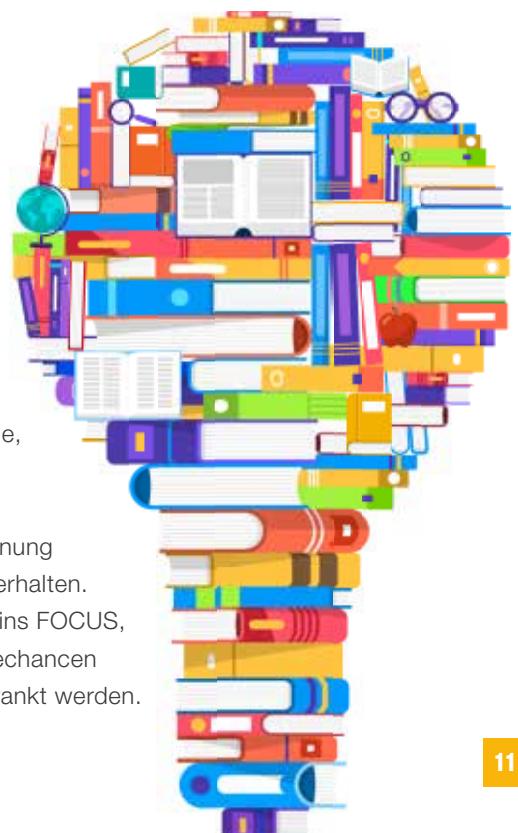
- **Gebäudereiniger (m/w/d)**
- **Immobilienkaufmann (m/w/d)**
- **Kaufmann für Büromanagement (m/w/d)**
- **Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (m/w/d)**
- **IT-Systemkaufmann (m/w/d)**
- **Facility Manager (als Weiterbildung mit Berufserfahrung) (m/w/d)**
- **technischer Fachwirt Heizung, Klima, Sanitär (m/w/d)**
- **technischer Betriebswirt (m/w/d)**
- **geprüfter Wirtschaftsfachwirt (m/w/d)**
- **Bachelor of Arts im dualen Studium (m/w/d)**
- **Traineeship während des Studiums (m/w/d)**
- **Weiterbildung zum Meister (m/w/d)**
- **Weiterbildung zum Techniker (m/w/d)**

Gerade unsere Traineeprogramme bieten für die Studierenden die optimale Möglichkeit für einen gleitenden Übergang aus dem Studium in die Berufswelt. Für uns ist es gleichzeitig die perfekte Chance, künftige Führungskräfte zu qualifizieren, zu formen und ans Unternehmen zu binden.

Das alles bei völlig individueller Gestaltung des Traineeprogramms.

Eine klassische Win-Win-Situation. Generell verfolgen wir eine sehr enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen der Region. Kooperationen zum Thema Facility Management und Nachhaltigkeit sind Teil unserer Philosophie, um die Zukunft unseres Unternehmens zu gestalten.

Für unser Engagement haben wir 2023 zum wiederholten Mal die Auszeichnung „TOP Karrierechancen“ für Arbeitsklima, Unternehmenskultur und Karriere erhalten. FOCUS Money, das Wirtschaftsmagazin des deutschen Nachrichtenmagazins FOCUS, führt dazu jährlich zusammen mit Deutschlandtest eine Umfrage zu Karrierechancen durch, bei der Unternehmen in verschiedenen Kategorien bewertet und gerankt werden.



Zusätzlich sind wir 2024 als Top-Arbeitgeber im Mittelstand 2024 ausgezeichnet worden. Damit gehören wir nach Bewertung von Yourfirm.de, einer der führenden Online-Jobbörsen, zu den 1.000 Top Arbeitgebern im Mittelstand. Der Erhalt dieser Auszeichnung bestätigt, dass wir als mittelständisches Unternehmen sichere Jobs sowie attraktive Arbeitsbedingungen bieten.

2024 wurden wir des weiteren ausgezeichnet von der Zeit Verlagsgruppe und Kununu. Dieses Mal als „Most wanted Start“, also als einer der beliebtesten Anbieter von Ausbildungsplätzen Deutschlands. 2023 durften wir uns bereits „Most Wanted Employer 2023“ nennen. Jährlich werden auf Grundlage von Mitarbeiterbewertung von DIE ZEIT & kununu die 1.000 besten Arbeitgeber Deutschlands gewählt.



## Mensch

# 2.5 Diversität & Chancengleichheit

Bei uns arbeiten Menschen aus 80 Nationen. Daher gilt für uns eine strikte Null-Toleranz-Linie. Auch unangemessene Sprache, vulgäre Ausdrücke und Beleidigungen werden nicht akzeptiert. Das Verbot von Nötigung und Einschüchterung ist für uns selbstverständlich. Dazu zählen auch sexuelle Übergriffe, Anspielungen und anstößige Angebote.

All das ist festgehalten in unseren Leitlinien und besonders in unserem Verhaltenskodex. Dieser Kodex ist von allen rund 3.600 ray-Mitarbeitern einzuhalten. Durch die Zustimmung zu diesen Grundsätzen verpflichten sich alle Beschäftigten zu diesen fairen Verhaltensweisen. Das gilt nicht nur unter den Kollegen, sondern auch in der Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten. Wenn jemand gegen diesen Kodex verstößt oder bei einer Verletzung des Kodex Informationen zurückhält, werden wir auch zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen greifen.

Als Reinigungsunternehmen sind wir uns der Diversität unserer Beschäftigten natürlich bewusst. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Unternehmen ist überdurchschnittlich hoch. Insgesamt arbeiten bei uns Menschen aus 80 verschiedenen Nationen. Das erfüllt uns mit Stolz und daher wollen wir jeden Einzelnen individuell fördern. Im Rahmen von Integrationsprogrammen bieten wir verschiedene Deutschsprachkurse an. Auch Flüchtlingsinitiativen gehören zu unserer Integrationsarbeit. Gerade seit Beginn des Krieges in der Ukraine legen wir besonderen Fokus auf die zu uns kommenden Menschen.

Der Anteil von Frauen in Führungsverantwortung beträgt derzeit 45,8% bei einem Gesamt-Frauenanteil von 60% im Unternehmen. Damit sind wir unserem großen Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, rasant nähergekommen – 2022 lag die Quote noch bei 27,3%. Frauen bekommen bei uns selbstverständlich für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn. Für die bessere Vereinbarkeit von Familie & Beruf bieten wir im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Siehe dazu auch den Abschnitt 2.1 dieses CSR-Reports. Wir arbeiten zusätzlich mit Kindergärten zusammen.



## Umwelt

# 3.1 Energieverbrauch & Emmissionen

In der Verwaltungsabteilung lautet unser Grundsatz im Energiemanagement: Wir verzichten beim Bezug unserer Stromquellen komplett auf Energie aus Atom-, Kohle-, Gas- und Ölkraftwerken. Durch den Einsatz von 100% regenerativer Energiequellen sparen wir jedes Jahr 57 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Insgesamt betrug im Jahr 2023 unser Gesamtverbrauch 3.828.068 kWh, zusammengesetzt aus Elektroenergie, Gas- und Kraftstoffverbrauch. Auf der nächsten Seite finden Sie eine aufgeschlüsselte Übersicht aller Energieverbräuche. Der moderat gestiegene Gesamtverbrauch und insbesondere der erhöhte Elektroenergieverbrauch resultieren daraus, dass wir 2023 um ein weiteres Tochterunternehmen, die Gebäudeservice Elster GmbH, sowie zwei weitere Niederlassungen gewachsen sind. Eine davon läuft klimaschonend mit einer Wärmepumpe. Außerdem haben wir 2023 einen eigenen, lokalen Server eingerichtet. Die Entwicklung der Energieverbräuche insgesamt im Verhältnis zum Umsatz bleibt weiterhin positiv.

Im Bereich der Energieeffizienz haben wir uns bereits deutlich gesteigert und konnten einige Maßnahmen umsetzen. Die aktuellste Maßnahme ist der Einsatz von klimaneutralisierten Abfallsäcken und Müllbeuteln, wodurch wir im Jahr 2023 39.550 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen konnten. Bei unseren Verwaltungsgebäuden setzen wir auf einen Mix aus Kraft-Wärme-Systemen, Sparfunktionsschalter und Sensoren, die den angemessenen Einsatz von künstlichem Licht unterstützen. Für die Kühlung unserer Büroflächen nutzen wir zu 100% natürliche Mittel und Wege. Im Bereich der Mobilität und der Maschinen legen wir den Fokus ganz klar auf das Einsparen von CO<sub>2</sub>-Emmissionen und Energie. So achten wir darauf, dass unsere Firmenfahrzeuge einen möglichst geringen CO<sub>2</sub>-Ausstoß haben. Mittelfristig ist auch das Ziel, den Fuhrpark mehrheitlich auf Elektrovarianten umzustellen. Hier arbeiten wir an einer effizienten Leasing-Variante. Doch nicht nur die Fahrzeuge an sich sind die Verursacher von Emmissionen, sondern auch die Fahrer haben einen Einfluss darauf, wie energieeffizient das Auto genutzt wird. Daher nehmen unsere Mitarbeiter regelmäßig an ADAC-Fahrsicherheitstrainings teil, bei denen das kraftstoff- und emissionssparende Fahren thematisiert wird.



Weiter auf der nächsten Seite!



Die Vermeidung von unnötigen Dienstreisen durch die Nutzung unserer digitalen Infrastruktur und Software wie Microsoft Teams sind für uns mittlerweile selbstverständlich. Aber auch der Arbeitsweg unserer Mitarbeiter soll ökologisch so gut wie möglich gestaltet werden. Darauf haben wir unser Standortsystem optimiert. Mit der finanziellen Förderung des Personennahverkehrs wollen wir die Nutzung von Bus und Bahn unterstützen. Für die im Nahbereich Wohnenden bieten wir verschiedene Fahrrad-Leasing-Angebote an.

	2021	2022	2023
Elektroenergieverbrauch [kWh]	41.248	46.513	108.472*
Elektroenergieverbrauch [kWh/Umsatz]	0,09%	0,09%	0,18%
Gasverbrauch [kWh]	210.187	265.544	207.385*
Gasverbrauch [kWh/Umsatz]	0,44%	0,54%	0,35%
Kraftstoffverbrauch [kWh]	3.465.461	3.467.368	3.512.211
Kraftstoffverbrauch [kWh/Umsatz]	7,22%	7,08%	5,85%
Summe der Energieverbräuche [kW]	3.716.896	3.779.425	3.828.068
Summe der Energieverbräuche [kW/Umsatz]	7,74%	7,71%	6,38%

\* basierend auf den aktuell verfügbaren Daten und Vorausrechnungen



## Umwelt

# 3.2 Produkte & Dienstleistung

Jede Tat für die Umwelt ist eine gute Tat. Daher gehören auch vermeintliche Kleinigkeiten, wie das Umstellen auf Stoffhandtücher statt Papier zu den regelmäßigen Empfehlungen an unsere Kunden. Wenn jeder seinen Teil beiträgt, schaffen wir es gemeinsam, uns der Klimakrise entgegenzustellen. Aber das ist natürlich nicht alles, was wir tun.

All unsere Produkte beziehen wir ausschließlich bei nachhaltigen, zertifizierten deutschen oder europäischen Zulieferern. Die Reinigungsmittel sind meist hochkonzentriert, haben dadurch minimale Anwendungsdosierungen und werden in recycelbaren Verpackungen produziert. So schaffen wir es, Abfall und Transportaufwand zu vermeiden. Außerdem befinden wir uns aktuell im Rahmen eines Pilotprojektes in der Erprobung von Biotechnologie-Reinigungsmitteln. Alle Reinigungsprodukte sind mit den jeweiligen Schadstoffen und Umweltrisiken gekennzeichnet. Zusätzlich befindet sich ein Aushang über Gefahrenstoffe und Umweltrisiken in jedem unserer Objekte.

Unsere Leitlinie, jeden Tag besser zu werden, verlangt uns ab, auch unsere Dienstleistung jeden Tag besser und somit nachhaltiger zu gestalten. Daher fördern wir das innovative Denken von allen Mitarbeitern, besonders in Richtung Nachhaltigkeit. Im Rahmen unseres Innovationsmanagements werden alle Vorschläge gesammelt, geprüft und zu einem großen Anteil auch umgesetzt und in die tägliche Arbeit übernommen. Das wertvollste Feedback bekommen wir von unseren Kunden. In regelmäßigen Befragungen haben alle Kunden die Chance, uns Empfehlungen und Verbesserungsvorschläge zu geben, damit wir unseren Service und unsere Leistungen stetig optimieren können. Als dritter wichtiger Part gelten unsere Lieferanten, mit denen wir eng zusammenarbeiten und uns über Entwicklungen und Trends austauschen. Dadurch bekommen wir viele Impulse zur weiteren Verbesserung unserer Arbeit.

Weiter auf der nächsten Seite!



Im täglichen Prozess unserer Reinigungsleistungen achten wir auf ökologisch schonende Verfahren. So setzen wir immer dann, wenn es möglich und sinnvoll ist, auf Trockenfilmsanierung, Trockeneisreinigung, Osmoseverfahren bei der Glasreinigung sowie den Einsatz von entmineralisiertem Wasser. Das vermeidet den Einsatz von Chemikalien, schont Ressourcen und ist das Beste für die Umwelt. Die Reinigung mittels Trockeneis und Ultraschall löst in Sonderbereichen die Verschmutzungsprobleme unserer Kunden ohne Chemieeinsatz unter geringerem Entsorgungsaufwand.

Insgesamt versuchen wir unsere Kunden bei der Dienstleistungskonzeption für eine möglichst ökologische Gestaltung unserer Arbeit zu sensibilisieren. Dazu gehören hauptsächlich Angebote zur Umstellung auf wirtschaftlichere und damit nachhaltigere Verfahren und Reinigungskonzepte. Als Beispiel sei hier das sog. Daytime Cleaning erwähnt, bei dem z. B. Bürogebäude während der regulären Arbeitszeit gereinigt werden. Hierdurch kann unter anderem Energie eingespart werden, da die Räume nicht ausschließlich zu Reinigungszwecken beleuchtet und beheizt werden müssen. Gleichzeitig passt sich die Arbeitszeit der Reinigungskräfte den Arbeitszeiten anderer Arbeitnehmer an und befindet sich nicht mehr ausschließlich in den Abend- oder frühen Morgenstunden.



## Lieferantenmanagement

# 4. Unser Lieferantenmanagement

Bei der Auswahl unserer Lieferanten legen wir höchsten Wert darauf, dass die Unternehmen genauso wie wir auf ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit achten. Mithilfe unseres Rahmenregelwerks findet die Auswahl der Lieferanten ganz gezielt statt. So wahren wir nachhaltiges Verhalten auch in den vorgelagerten Schritten der Wertschöpfungskette unserer Dienstleistungen.

Aus zwei Gründen setzen wir bei der Auswahl unserer Partner auf regionale Zulieferer: Zum einen minimieren wir dadurch natürlich die Transportwege, zum anderen stärken wir unsere Netzwerkstrukturen. Jede unserer Niederlassungen hat regionale Partner, wodurch wir ein sehr breit aufgestelltes Netzwerk aufbauen konnten. Doch neben der regionalen Zusammenarbeit ist es uns wichtig, dass wir langfristige und stabile Partnerschaften eingehen. Das funktioniert aber nur, wenn beide Seiten zufrieden sind. Daher führen wir regelmäßig Lieferanten-Audits und Zufriedenheitsbefragungen durch. Die Ergebnisse dieser Kontrollen bündelt unser Qualitätsmanagement in einer breiten Datenbank. Neben der regionalen Zusammenarbeit ist es uns auch wichtig, dass wir unsere Dienstleistung nur mit Produkten von Lieferanten erbringen, die die gleichen Leitbilder und Ziele verfolgen wie wir. Zusätzlich bekommen wir in unseren Lieferanten-Befragungen wertvolles Feedback, das wir natürlich auch in unser tägliches Handeln einfließen lassen.

Hinsichtlich des Umweltschutzes fahren wir eine rigorose Linie: Sobald auch nur die kleinsten Anzeichen für ein zu hohes Umweltrisiko der Produkte unserer Lieferanten besteht, schließen wir dieses Produkt oder auch den Lieferanten kategorisch aus. Ergänzt wird das Ganze von einer jährlichen Bewertung all unserer Zulieferer. Auch die Zertifizierungen möglicher neuer Partner kontrollieren wir genauestens, besonders bei unseren Chemie-lieferanten. Voraussetzung für einen Einsatz der Produkte ist eine international anerkannte Zertifizierung nach EU Ecolabel, EMAS, ISO, Ökoprotein, der Grüne Punkt, blauer Engel oder Sustainable Cleaning. Nur dann haben Chemikalienanbieter die Chance, unser Partner zu werden.

Kommt es dann zur Zusammenarbeit mit einem Hersteller, verpflichten wir jeden Lieferanten durch die Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex dazu, verschiedene soziale und ökologische Kriterien einzuhalten. Die Umsetzung des Verhaltenskodex gewährleisten Schulungen, Workshops und Umfragen in Form von empirischen Sozialforschungen.

Wir sind stolz darauf, ein so stabiles und nachhaltiges Lieferanten-Netzwerk aufgebaut zu haben, das uns entlang der gesamten Wertschöpfungskette ermöglicht, ökologisch und sozialverträglich zu arbeiten.

