

# BERICHT DER NACHHALTIGKEIT 2024

---



# INHALTS- VERZEICHNIS

---

<b>Einleitung</b>	
Über GP JOULE	05
Unser Beitrag	05
Über diesen Bericht	06
<b>Environment</b>	
Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	11
Energie und Treibhausgasemissionen	14
Biodiversität und biologische Vielfalt	16
Flächenversiegelung	16
Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	18
<b>Social</b>	
Eigene Arbeitskräfte, allgemeine Merkmale	21
Praktiken, Konzept und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	24
<b>Governance</b>	
Geschäftsmodell und nachhaltigkeitsbezogene Initiativen unserer Strategie	29
Praktiken, Konzept und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	30
<b>VSME Register</b>	<b>36</b>
<b>Impressum</b>	<b>50</b>

# EINLEITUNG



## Über GP JOULE

GP JOULE hat ein Ziel: 100% Erneuerbare Energien für alle. Dieses Ziel ist gleichermaßen ambitioniert und notwendig, denn die Herausforderungen unserer Zeit weisen unmissverständlich darauf hin, dass Lösungen gebraucht werden. Als integrierter Energieversorger bieten wir bei GP JOULE genau diese Lösungen, indem wir die gesamte Wertschöpfungskette der Erneuerbaren Energien abdecken, von Projektierung über Umwandlung und

Verteilung bis zum Verkauf des grünen Stroms.

Hinter unserem Einsatz für saubere Energie stehen viele engagierte Menschen und GP JOULE als Unternehmen ist sich der Verantwortung bewusst, dass das Thema Nachhaltigkeit bei Energie und CO<sub>2</sub> noch nicht zu Ende gedacht ist. Deshalb betrachten auch wir das Thema ganzheitlich: ökologisch, ökonomisch und sozial.

## Unser Beitrag

GP JOULE trägt durch seine Förderung und Entwicklung nachhaltiger Energielösungen und der eigenen Nachhaltigkeitsstrategie aktiv zu den Zielen der nachhaltigen Entwicklung (SDGs) bei. Andersherum wirken die Ziele auch auf GP JOULE: Das

SDG-Rad stellt die Wechselwirkung zwischen dem Geschäftsmodell und den Nachhaltigkeitszielen dar. Es zeigt nicht nur, wie die Prozesse bei GP JOULE mit den SDGs interagieren, sondern auch, wie sich das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens auf eben diese auswirkt.



## Unser Engagement



Teilnahme seit April 2023



Unterzeichnung im Mai 2023

## Über diesen Bericht

Uns ist bewusst, dass auch das modernste und nachhaltigste Unternehmen niemals so intelligent ist, wie natürliche Ökosysteme. Trotzdem geben wir jeden Tag unser Bestes und wollen mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht zeigen, wie wir Nachhaltigkeit neben unserem Kerngeschäft leben und im Einklang mit unserer Vision strategisch steuern.

Die Abstimmung des Europäischen Rats im April 2025 über den „Stop-The-Clock“-Vorschlag aus der Omnibus-Verordnung führt dazu, dass unser Unternehmen die verpflichtende Berichterstattung unter der CSRD um zwei Jahre auf 2028 verschieben kann. Trotz dieser Fristverschiebung haben wir beschlossen, dass unsere Uhren nicht stillstehen werden und wir auf freiwilliger Basis berichten. Dazu orientieren wir uns an der aktuellen Variante des VSME-Standard, die der EU-Kommission am 17.12.2024 von der EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) vorgelegt wurde.

Dieser Bericht enthält Indikatoren aus dem Basis- sowie dem Comprehensive Modul und wurde auf konsolidierter Basis der GP JOULE Gruppe erstellt. Die Zuordnung der Kennungen aus dem Standard befinden sich an den Seitenrändern. Einen gesamten Überblick über diesen Bericht,

inklusive offengelegter und vorenthaltener Informationen, bietet das Register auf den Seiten 37-49. Alle Daten und Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf das Jahr 2024. Dieser Bericht gilt für folgende Tochtergesellschaften, im Folgenden BUs (Business Units) genannt, gleichermaßen:

### GP JOULE GmbH

fungiert als Management-Gesellschaft der GP JOULE Gruppe, die durch ihre Gruppengesellschaften regenerative Energieprojekte entwickelt, errichtet, vermarktet und langfristig kaufmännisch und technisch betreibt. Auch das Monitoring, die Überwachung des störungsfreien Anlagenbetriebes, zählt zu den Leistungen unseres engagierten Teams, das alle Dienstleistungen aus einer Hand anbietet.  
GmbH, Cecilienkoog 16, D-25821 Reußenköge, NACE Schlüssel: 701041

### GP JOULE CONSULT

berät bei der Energiewende. Ob für Unternehmen, Kommunen oder Privatkunden: CONSULT ermittelt Bedarfe, entwickelt förderfähige Konzepte, begleitet bei der Umsetzung - und senkt Emissionen und Kosten.  
GmbH & Co. KG, Maierhof 1, D-86647 Buttenwiesen, NACE Schlüssel: 3512

### GP JOULE EPC

ist der Full-Service-Partner für den Bau von EE-Anlagen - von der technischen Projektplanung über die Komponentenbeschaffung bis hin zum Bau und zur Anlagenabnahme. Ihr Kerngeschäft erstreckt sich auf Engineering, Procurement & Construction vorrangig für PV-Freiflächen sowie PV-Dachanlagen und Onshore-Windparks.  
GmbH & Co. KG, Cecilienkoog 16, D-25821 Reußenköge, NACE Schlüssel: 461431

### GP JOULE HYDROGEN

bringt das Know-how von über zehn Jahren Wasserstoffforschung und -entwicklung auf die Straße. Von der Gasproduktion aus erneuerbaren Energien über die Speicherung und den Transport bis hin zur Errichtung von Wasserstofftankstellen und deren laufendem Betrieb, von der Kundenaktivierung bis zur Fahrzeugbeschaffung und Fördermittelakquise bietet GP JOULE Hydrogen das volle Leistungsspektrum für 100 % klimaschonende Mobilität.  
GmbH, Cecilienkoog 16, D-25821 Reußenköge, NACE Schlüssel: 351229

### GP JOULE INVEST

betreibt die Eigenkapital-Akquise, Eigenkapital-Transaktionen und die Strukturierung von Projektfinanzierungen. Auch das Initiieren, Strukturieren und Veräußern von Investmentlösungen für verschiedene Investorenklassen gehört zum Leistungsspektrum der Business Unit. Mit jahrelanger Erfahrung begleitet GP JOULE INVEST Projektankäufe, M&A Transaktionen sowie Spezialfinanzierungen und Projektpartnerschaften.  
GmbH & Co. KG, Cecilienkoog 16, D-25821 Reußenköge, NACE Schlüssel: 6422

### GP JOULE PLUS

bringt Erzeuger und Verbraucher zusammen - und beliefert Haushalte, Gewerbe, Industrie und Mobilitätsanbieter\*innen mit Strom aus 100% erneuerbaren Energien. Die Stromlieferverträge orientieren sich am individuellen Bedarf, berücksichtigen und bewerten Flexibilitäten und garantieren faire Preise. Für Eigentümer\*innen von Windenergie- oder PV-Anlagen übernimmt GP JOULE PLUS die Direktvermarktung.  
GmbH, Cecilienkoog 16, D-25821 Reußenköge, NACE Schlüssel: 35140

### GP JOULE PROJECTS

bietet maßgeschneiderte Lösungen für die Projektierung von PV- und Windenergieanlagen und arbeitet mit Flächenbesitzer\*innen, Kommunen, Anlagenbetreiber\*innen und Investor\*innen zusammen. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf Pachtflächen-Akquise, Erwerb von Projektrechten und strategischen, (energie-)rechtlichen und genehmigungsbezogenen Planungen sowie deren Umsetzungen.  
GmbH & Co. KG, Cecilienkoog 16, D-25821 Reußenköge, NACE Schlüssel: 351229

### GP JOULE SERVICE

bietet technische und kaufmännische Dienstleistungen rund um die Betriebsführung und das Management von PV-, Wasserstoff- und Wind-Energieanlagen. Hierzu gehört im Wesentlichen die Sicherstellung des rechtssicheren Betriebes dieser Anlagen in technischer und kaufmännischer Sicht. Dieses beinhaltet die Überwachung, Visualisierung, Koordination und Abwicklung genauso wie das Berichtswesen, das On-Site-Management und Prüfungen.  
GmbH & Co. KG, Cecilienkoog 16, D-25821 Reußenköge, NACE Schlüssel: 82999

B1 24 d

B1 24 e i, ii

**GP JOULE THINK**

entwickelt integrierte Energiesysteme - individuell und lokal für eine klimaschonende Energieversorgungslösung. Beratung, Konzepterstellung, Projektentwicklung, Umsetzung, Organisation der Betreibergesellschaften, Fördermittelmanagement, die operative, technische und kaufmännische Betriebsführung sowie die Vermarktung bzw. Endkundenbetreuung gehören zum Leistungsangebot. GmbH & Co. KG, Maierhof 1, D-86647 Buttenwiesen, NACE Schlüssel: 71126

**GP JOULE WÄRME**

projektiert, plant, baut und betreibt erneuerbare Wärmeversorgungssysteme. Diese setzen sich zusammen aus der Erzeugung

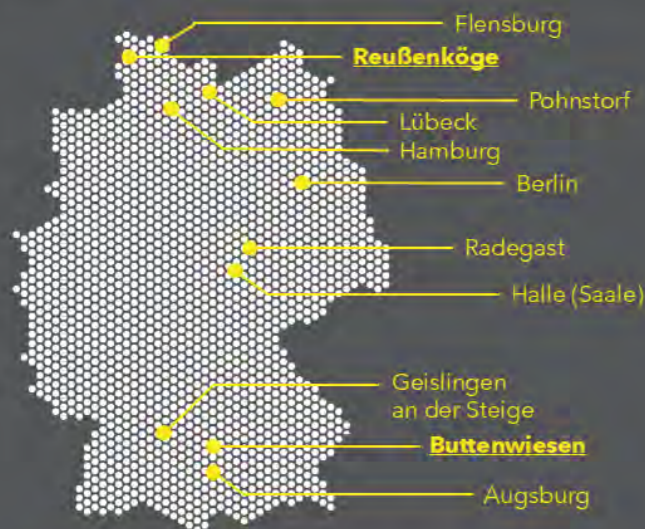
von Wärme in innovativer Sektorenkopplung, der Einbindung von Abwärme aus der Kraft-Wärme-Kopplung der Industrie oder der Produktion von Wasserstoff, der Verteilung über Rohrleitungsnetze und der Nutzung bei den Wärmekunden. Von der ersten Idee bis zu Umsetzung und Betrieb - GP JOULE Wärme bringt die Bausteine zusammen.

GmbH & Co. KG, Maierhof 1, D-86647 Buttenwiesen, NACE Schlüssel: 351229

Zum 31.12.2024 waren insgesamt 825 Personen bei GP JOULE angestellt. Hauptsächlich operieren wir in Deutschland, doch wir haben uns auch in Irland, Frankreich und Italien auf den Weg gemacht, die Energiewende voranzubringen.

24e.v.vi

**GP JOULE Gruppe: Standorte & Zahlen**



**WEITERE STANDORTE:**  
Frankreich, Irland, Italien

<b>2009</b> Gründung	<b>2.000+ MW</b> Kraftwerksleistung installiert
<b>850+</b> Mitarbeiter*innen	<b>22</b> Wärmenetze in Bau und Betrieb
<b>1,85 GWp</b> in der Betriebsführung	<b>2.000+</b> Ladeinfrastrukturprojekte umgesetzt
<b>30+</b> Windparkprojekte installiert	<b>3</b> grüne Wasserstoff-Tankstellen mit 6 Elektrolyseuren
<b>150+</b> Solarprojekte installiert	<b>#1</b> Erster dynamischer Stromtarif für Gewerbekunden bei verivox

**WAS MACHT EIGENTLICH GP JOULE?**

**WIR SCHAFFEN UND BETREIBEN NACHHALTIGE, ZUVERLÄSSIGE ENERGIELÖSUNGEN MIT ERLEBBAREM NUTZEN.**



# ENVIRONMENT



B2 26a, C2 48

## Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Mit unserer Vision „100% Erneuerbare Energien für alle“ setzt sich GP JOULE allein durch sein Kerngeschäft vollumfänglich für eine ganzheitliche Energiewende ein. Dabei haben wir nicht nur unsere Wind-, PV-, Wasserstoff- und Wärme-Projekte im Blick, sondern richten den Blick auch nach innen. Durch das 2023 etablierte Nachhaltigkeitsmanagement stellen wir sicher, dass wir uns kontinuierlich verbessern. Der Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft bietet viel Gestaltungspotenzial, aus welchem wir stetig schöpfen wollen. Gleichwohl können wir heute schon negative Auswirkungen auf Umwelt und Mensch verringern und zu einer nachhaltigeren Wirtschaft beitragen.\*

### Schon jetzt sind wir stolz auf:

#### Erneuerbare Energie an unseren Standorten

Wir setzen schon seit vielen Jahren auf grünen Strom. Seit 2023 bieten wir unseren eigenen Ökostromtarif an – zu 100 % aus Wind- und Sonnenenergie erzeugt und mit dem OK-Power-Siegel zertifiziert. An unseren Standorten in Deutschland nutzen wir diesen natürlich auch selbst.

#### Eine elektrifizierte Fahrzeugflotte

Schon 2016 begann GP JOULE mit der Anschaffung von 20 Elektrofahrzeugen die eigene Fahrzeugflotte zu elektrifizieren – und sie mit grünem Strom aus eigener Produktion zu laden. Mittlerweile sind 82% der Fahrzeuge in unserem Fuhrpark Elektrofahrzeuge. Warum nicht 100%? Weil wir einen Teil der Flotte mit grünem Wasser-

stoff betanken und wir Servicefahrzeuge in unserem Fuhrpark haben, die nicht elektrisch fahren können. #Klimawandel #Verschmutzung

#### Warme Büros dank Biogas

An unseren Hauptstandorten, den landwirtschaftlichen Betrieben der Unternehmensgründer Ove Petersen und Heinrich Gärtner wurde schon vor der Gründung von GP JOULE Biogas produziert. Damit sind wir das beste Beispiel für dezentrale Energieversorgung, denn kürzer kann ein Weg kaum sein. #Klimawandel

#### Unser (nahezu) papierloses Büro

Digitale Technik macht es möglich, jetzt liegt es an uns, das volle Potenzial zu nutzen. Wir haben eine Papier-Strategie aufgebaut, um den Papierverbrauch in unseren Büros noch weiter zu senken. Was bereits gut funktioniert: Unsere Verträge können wir digital unterzeichnen und sparen dadurch viel Papier. Wenn etwas ausgedruckt werden muss, wird auf Recyclingpapier gedruckt. #Verschmutzung #Kreislaufwirtschaft

#### Gelebte Nachhaltigkeit

Kultureller Wandel entsteht, wenn Nachhaltigkeit nicht als Pflicht, sondern als Haltung gelebt wird. Wir reden über das Warum – und zeigen, wie viele kleine Entscheidungen Wirkung entfalten. Denn eine nachhaltige Wirtschaft braucht nicht nur Technologien, sondern auch Überzeugung.

#### Klimafreundliche Mittagsverpflegung

Einige unserer Standorte bekommen Mittagscatering. Bei der Auswahl der Lieferanten war uns wichtig, dass vegetarische und vegane Speisen angeboten werden und alle Verpackungen wiederver-

\*Wo dies der Fall ist, haben wir die Begriffe aus Paragraf 78 im VSME Standard der EFRAG in Form von Hashtags verwendet (B2 27).

wendbar sind. #Kreislaufwirtschaft

**Remote Work**

Mitarbeitende bei GP JOULE können flexibel entscheiden, ob sie im Büro oder remote arbeiten. Diese Flexibilität wirkt sich nicht nur positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus, sondern reduziert auch dienstliche Wege und damit verbundene Emissionen. #Klimawandel

**Klimaneutrales Webhosting**

Die Unternehmenswebsite von GP JOULE wird von einem klimaneutralen Hosting Anbieter betrieben. Das heißt, die Rechenzentren der Firma laufen mit Ökostrom und die internen Emissionen werden kompensiert. #Klimawandel

**Fahrgemeinschaften**

Nicht alle unsere Standorte sind mit dem ÖPNV gut erreichbar, sodass Wege ins Büro in vielen Fällen mit dem Auto zurückgelegt werden. Wir bieten eine App\* an, mit der sich Mitfahrgelegenheiten bilden lassen. #Klimawandel #Verschmutzung

**Heute und in Zukunft - Systematisch nachhaltig**

**Unsere Richtlinien**

Nachhaltigkeit ist durch unsere Herkunft aus der Landwirtschaft in unserem Wertesystem fest verankert. Deshalb beziehen wir uns auch in unserem Code of Conduct darauf und stimmen den Prinzipien des UN Global Compact und den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen zu. Damit unterstreichen wir das, was wir tagtäglich leben wollen: Wir als Unternehmen übernehmen Verantwortung für Mensch und Umwelt und unsere Mitarbeitenden sind angehalten, nach unserem Verhaltenskodex zu handeln.

\*Die App wurde 2025 durch den Anbieter eingestellt, wir arbeiten jedoch an einer neuen Lösung.

In unserer Reiserichtlinie werden Mitarbeitende aufgefordert, bei allen Reisebuchungen die ökologischste und ökonomisch kosteneffizienteste Lösung zu wählen. Im Fall von Mietwagen- oder Fahrdienstbuchungen sollen Elektrofahrzeuge bevorzugt gebucht werden.

**Zukünftige Initiativen und Ziele**

In Vorbereitung auf die CSRD, die durch die erste verabschiedete Omnibusmaßnahme in unserem Fall erst 2027/2028 verpflichtend wird, haben wir uns intensiv mit den Wechselwirkungen zwischen GP JOULE und Umwelt sowie Gesellschaft auseinandergesetzt. Neben der zukünftigen Berichtsstruktur durch unsere definierten ESRS-Datenpunkte haben wir Nachhaltigkeitsziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Gesellschaft entwickelt, um unser Wirken gemäß der CSRD messbar zu machen und vor allem um noch besser und nachhaltiger zu werden. Mit diesem VSME-Bericht wird ein Teil unserer Strategie öffentlich kommuniziert. Trotz des regulatorischen Umbaus beginnen wir jetzt schon, unsere Nachhaltigkeitsziele zu verfolgen.



B2 26c

Thema nach VSME	Gibt es Ziele?	Sind diese öffentlich?	Verantwortliche Führungsebene
<b>Klimawandel</b>	Ja	Ja	C-Level
<b>Verschmutzung</b>	Ja	Ja	C-Level
<b>Wasser- und Meeresressourcen</b>	Nein	-	-
<b>Biodiversität und Ökosysteme</b>	Ja	Ja	C-Level
<b>Kreislaufwirtschaft</b>	Ja	Nein	C-Level

B2 26d // C2 49

**Die Ziele**



**Thema: Klimawandel & Verschmutzung**

Wir wollen unsere mobilitätsbedingten Emissionen bis 2030 um 25% reduzieren.



**Maßnahmen in der Umsetzung:** Entwicklung eines betrieblichen Mobilitätskonzepts, Angebot der Mitfahrgelegenheitsapp.  
**Auswirkung auf die SDGs:** 7 und 13



**Thema: Biodiversität und Ökosysteme**

Ökologische Aufwertung von Flächen.



**Maßnahmen in der Umsetzung:** Wir bereiten Maßnahmen vor, um unsere Standorte biodiversitätsfreundlicher zu gestalten. Geplant sind Blühwiesen, Nistkästen, Insektenhotels und Mahdkonzepte.  
**Auswirkung auf die SDGs:** 13 und 15



**Thema: Klimawandel**

100% Erneuerbare Energien an allen Standorten und verantwortlicher Ladeinfrastruktur bis 2027.



**Maßnahmen in der Umsetzung:** Stromtarifwechsel an allen Standorten, an denen wir den Anbieter selbst bestimmen können, zu unserem eigenen 100% nachhaltigen Stromtarif.  
**Auswirkung auf die SDGs:** 7 und 13

C2 48

B2 26b



**Thema: Kreislaufwirtschaft**

Reduktion des Abfalls in den Bereichen Restmüll/Siedlungsabfälle und Papier/Kartonage an den Bürostandorten um 20% bis 2027 (Basis 2023)



**Maßnahmen in der Umsetzung:** Ausbau digitaler Lösungen zur

Reduzierung von Papierabfall

**Auswirkung auf die SDGs:** 8 und 12

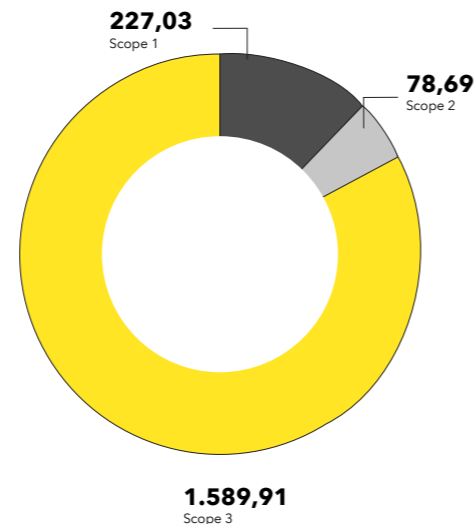
**Energie und Treibhausgasemissionen**

	Erneuerbare Quellen	Fossile Energieträger	Gesamt
<b>Stromverbrauch MWh</b>	220	30	250
<b>Brennstoffe MWh</b>	343	253	596
<b>Gesamt MWh</b>	564	283	847

B3 29 // C2 49

**Scope 1, 2 und 3 in tCO<sub>2</sub>**

**Scope 1** umfasst direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Verbrennungsprozessen, etwa in Fahrzeugen oder Heizungsanlagen. **Scope 2** bezeichnet indirekte Emissionen aus zugekaufter Energie wie Strom oder Fernwärme. **Scope 3** Emissionen entstehen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, vor allem, durch den Einkauf verschiedenster Produkte. Unsere eingekauften großen Bauteile, bilanzieren wir ebenfalls; sie sind in dieser Grafik nicht enthalten.



B3 30

25

Unsere Business Unit EPC ist für die Planung und den Bau von Anlagen verantwortlich. In diesem Sektor entsteht durch Transport und Lieferung von großen und fragilen Anlagen viel Abfall. Um die Umweltbelastung durch Bauvorhaben im Blick zu behalten und die Risiken zu minimieren, hat die EPC ein Umweltmanagementsystem nach ISO14001 eingeführt.



C3 54

Als Unternehmen für 100 % erneuerbare Energien setzen wir diese auch an unseren eigenen Standorten ein. Durch die Nutzung von Ökostrom in Deutschland fallen unsere Scope 2-Emissionen bereits relativ gering aus. Wesentlich stärker ins Gewicht fallen jedoch die Scope 3-Emissionen. Wir haben angefangen, unsere eingekauften EE-Anlagen zu bilanzieren und arbeiten noch an einer geeigneten Methodik. Daher sind sie in der Darstellung auf Seite 14 noch nicht abgebildet. Wir wissen aber bereits eindeutig, dass sie den größten Anteil der Scope 3 Emissionen verursachen. Im internen Bereich von Scope 3 zählen unser Dienstreiseverhalten, Mitarbeiter\*innen-mobilität und Beschaffung zu den bedeutendsten Emissionsquellen.

C3 54a

Unsere Envrionment-Nachhaltigkeitsziele beziehen sich auf 2027 als mittelfristigen und 2030 als längerfristigen Zeithorizont.

C3 54b & c

Als Basisjahr für unsere Reduktionsziele wurden die Ergebnisse unserer Klimabilanz des Jahres 2023 herangezogen. Alle Emissionen werden in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (tCO<sub>2</sub>e) angegeben und folgen damit dem international gängigen Standard.

B5 33

**Biodiversität und Biologische Vielfalt**

Eine Besonderheit von GP JOULE ist die Herkunft aus der Landwirtschaft. Deswegen befinden sich unsere zwei Hauptstandorte auch heute noch in Reußenköge (Schleswig-Holstein) und Buttenwiesen (Bayern) auf den landwirtschaftlichen Betrieben der Gründer Ove Petersen und Heinrich Gärtner.

Der Standort in Reußenköge liegt in unmittelbarer Nähe zur Nordsee und damit dem Nationalpark Wattenmeer. Hier bewirtschaftet GP JOULE ca. 0,6 ha in Form seiner Büro- und Parkflächen.

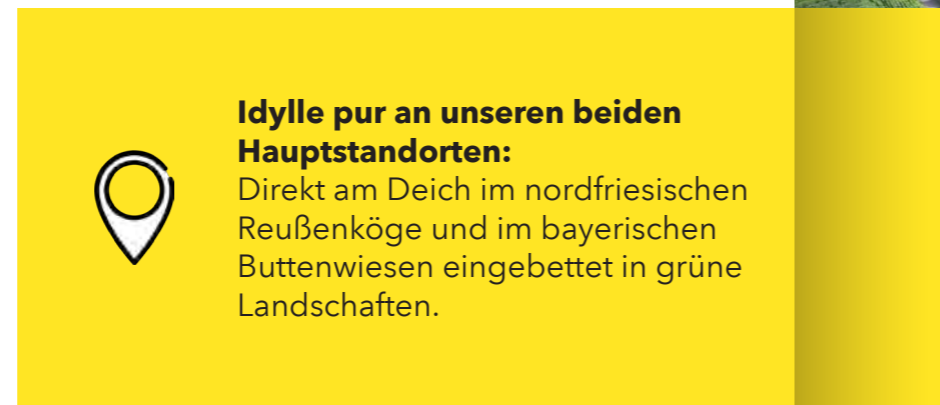
Der Nationalpark wurde 2009 außerdem in die Liste der UNESCO Weltnaturerbe aufgenommen. Weil der Anstieg des Meeresspiegels hier eine konkrete Gefahr darstellt, verfolgen wir unsere Vision „100% Erneuerbare Energien für alle“ umso ambitionierter.

**Flächenversiegelung**

Durch unsere Bürogebäude, Parkplätze und Wege nehmen wir insgesamt ca. 1 ha versiegelte Fläche in Anspruch. Den Großteil unserer Büroflächen mieten wir. Das bedeutet, sie wurden nicht durch oder für das Unternehmen versiegelt. Im Fall von mehrstöckigen Büros wurde die gesamte Mietfläche durch die Anzahl der Stockwerke geteilt.

Auf naturnahen Flächen, die wir an einigen Standorten nutzen dürfen, wollen wir dazu beitragen, Lebensräume für Tiere und Pflanzen zu schaffen oder zu erhalten.

B5 34 b



**Idylle pur an unseren beiden Hauptstandorten:**  
Direkt am Deich im nordfriesischen Reußenköge und im bayerischen Buttenwiesen eingebettet in grüne Landschaften.



### **Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement**

Wir sind uns der Endlichkeit von Ressourcen bewusst und versuchen, unseren Ressourcenverbrauch stetig zu optimieren. Obwohl wir keine eigenen Produktionsprozesse haben, tun wir, was wir können und orientieren uns an den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft.

### **Die Beseitigung von Abfall und Verschmutzung**

- In unserem Onboarding für neue Mitarbeitende dürfen diese sich ihre Onboardinggeschenke aus einer Auswahl hochwertiger Produkte selbst aussuchen. Durch diese Maßnahmen sollen die Mitarbeitenden nur Produkte bekommen, die sie haben möchten und gebrauchen können.
- Außerdem nahmen wir am World Clean Up Day 2024, einer weltweiten Müllsammelaktion, teil. Mitarbeitende von Flensburg bis Mailand haben gemeinsam rund um unsere Bürostandorte herum die Natur von einer Menge Abfall befreit.

### **Produkte und Materialien wiederverwenden**

- Wir bringen Hardware von ausgeschiedenen Mitarbeitenden dann wieder in den firmen-internen Umlauf, wenn sie sich in einem technisch intakten Zustand befindet – unter Berücksichtigung des aktuellen Stands der Technik und der Anforderungen an Leistung und Kapazität, um einen sinnvollen und reibungslosen Einsatz sicherzustellen.

- Beim Einkauf von Produkten des täglichen Bedarfs achten wir dort, wo es geht, auf recycelte Materialien. Druckerpapier, Kugelschreiber, Handyhüllen und Laptoptaschen sind nur einige Beispiele, deren Bestandteile nicht das erste Mal verwendet werden.
- Wir sind auf vielen Messen und öffentlichen Veranstaltungen unterwegs und präsentieren unsere Leistungen und Angebote. Wir versuchen unsere Stände so zu gestalten, dass Bau- und bedrucktes Material möglichst lange hält und gültig ist. Deswegen sind wir Partner bei Step-Sustainable Trade Events Partnership, einer Nachhaltigkeitsinitiative für Messen und Kongresse. STEP bietet eine gemeinsame Plattform für Messeveranstalter, Messeplatzbetreiber und -eigentümer, Aussteller, Verbände sowie Medien, die sich aktiv für klimaneutrale und abfallfreie Messen und Kongresse einsetzen.
- Unsere Business Unit EPC plant und baut Anlagen, die zum Schutz der sensiblen Technik sicher verpackt werden. Dementsprechend entstehen auf Baustellen Holz-, Metall-, Plastik- und Mischabfälle. Wir handeln nach geltendem Gesetz und lassen die Abfälle von zertifizierten Entsorgern abholen, damit die wiederverwertbaren Ressourcen im Kreislauf bleiben.

In unserem Bürobetrieb entstehen hauptsächlich ungefährliche Papier-, Plastik-, Bio-, und Restabfälle. Diese werden nach dem regionalen Standard unserer Standorte getrennt und weiterverarbeitet, sodass, wie im Bereich der Bauabfälle, Wertstoffe weiterverwendet werden.



# SOCIAL

## Eigene Arbeitskräfte, allgemeine Merkmale

Zum Stichtag 31.12.2024 arbeiteten 825 Mitarbeitende bei der GP JOULE GmbH und den neun im Bericht erfassten Tochtergesellschaften gemeinsam an der Energiewende. Unsere Teams sind über ganz Deutschland verteilt. Auch in Irland, Frankreich und Italien setzen sich Mitarbeitende von GP JOULE für eine nachhaltige Energiezukunft ein.

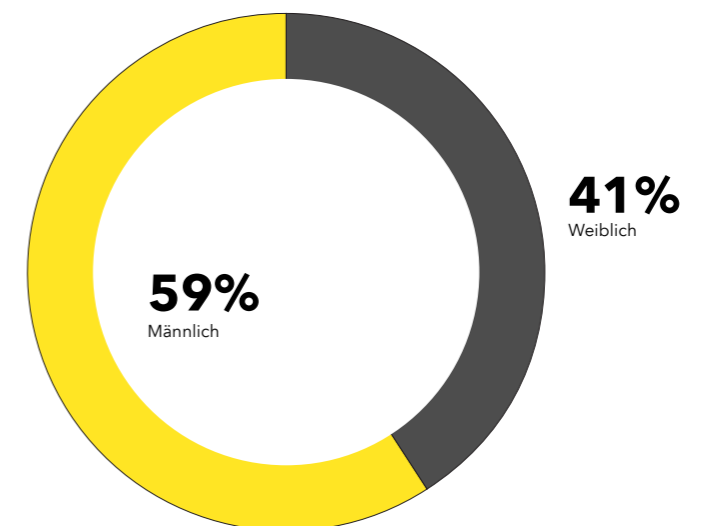
B8 39

Art des Arbeitsvertrags	Mitarbeitendenzahl
Befristeter Vertrag	83
Unbefristeter Vertrag	742
<b>Gesamt</b>	<b>825</b>

B8 39a

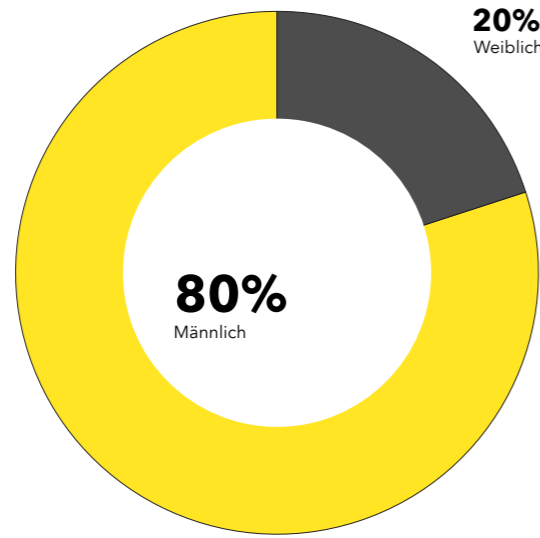
Die Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind unsere Werkstudierenden, Praktikant\*innen und Auszubildenden. Sie bringen frischen Wind und neue Ideen zu GP JOULE. Ihre Verträge sind zwar zunächst befristet, aber wir freuen uns, wenn sich Möglichkeiten ergeben, sie längerfristig ins Team zu holen. So bieten wir nicht nur Start-hilfe für ihre Karriere, sondern sorgen auch dafür, dass bei uns Kreativität und Innovation großgeschrieben werden.

## Geschlechterverhältnis gesamt

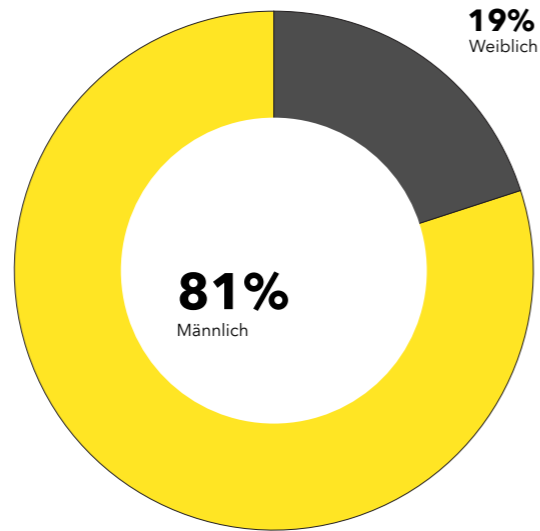


39b

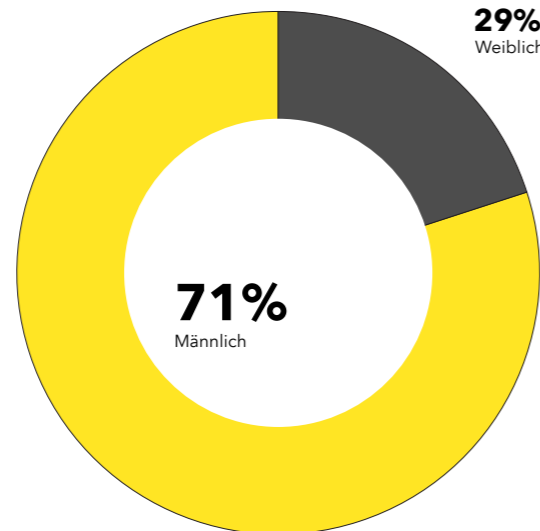
**Geschlechterverhältnis im Vorstand**



**Geschlechterverhältnis BU-/ Bereichsleitung**



**Geschlechterverhältnis Abteilungsleitung**



Bei GP JOULE haben neue Mitarbeitende die Möglichkeit, ihr Geschlecht als männlich, weiblich oder divers anzugeben sowie die Option, keine Angaben zu machen. Obwohl wir bei unseren Datenabfragen verschiedene Geschlechtsidentitäten berücksichtigen, zeigt unser quartalsweise

erscheinender Diversity Report derzeit nur die Kategorien männlich und weiblich. Der Grund dafür ist, dass die Anzahl der Mitarbeitenden, die entweder die Option ‚divers‘ wählen oder keine Angabe machen, so gering ist, dass sie in der prozentualen Darstellung nicht sichtbar wird.

In unserem mehrtägigen Onboarding Programm lernen neue Mitarbeiter\*innen GP JOULE und ihre neuen Kolleg\*innen kennen.



### Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Die Energiewende ist Teamarbeit. Jedes bis jetzt realisierte Projekt wurde erst durch unsere Mitarbeitenden möglich. Für sie übernehmen wir Verantwortung, indem wir Möglichkeiten und Lösungen suchen und finden, um ein guter Arbeitgeber für alle zu sein.

Bereiche, in denen wir heute schon positiven Nutzen entsprechend der Kategorien gemäß Paragraf 78 im VSME Standard der EFRAG leisten, sind mit den Hashtags gekennzeichnet (B2 27).

#### Was uns bereits jetzt auszeichnet:

#### Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf:

#eigeneArbeitskräfte

- Flexible Arbeitsorte: Mitarbeitende können zwischen Büro und Homeoffice wählen.
- Reduzierte Vollzeit: Seit dem 01.01.2024 gilt bei GP JOULE eine 36-Stunden-Woche - bei vollem Gehalt.
- Work-from-anywhere: Bis zu vier Wochen pro Jahr können Mitarbeitende mobil aus dem EU-/EWR-Ausland arbeiten.
- Sabbatical-Möglichkeit für persönliche Auszeiten, Weiterentwicklung oder Erholung.

#### Gesundheit und Fitness:

#eigeneArbeitskräfte

- GP JOULE bietet allen Mitarbeitenden Zugang zum EGYM Wellpass. Zum 31.12.2024 nutzten rund 400 Personen das Angebot, das deutschlandweit den Zugang zu über 10.000 Fitness-, Sport-

und Wellnesseinrichtungen ermöglicht. Der Arbeitgeber übernimmt mehr als 50 % der monatlichen Kosten.

- 85% unserer Arbeitsplätze sind mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.
- Wir bieten ein Dienstradleasing an, damit unsere Mitarbeitenden ihre Ziele, ob in der Freizeit oder auf dem Weg ins Büro, fit und nachhaltig erreichen können. Zum 31.12.2024 haben 188 Personen das Dienstradleasing in Anspruch genommen.
- Mitarbeitende haben Zugang zu externer, unabhängiger psychologischer Beratung. Die Nutzung ist freiwillig, diskret und anonym möglich.
- Das Mittagessen in unseren Betriebsrestaurants wird vom Arbeitgeber bezuschusst. Bei der Auswahl der Caterer wurde auf frische Zutaten sowie auf vegetarische und vegane Optionen geachtet.
- Über einen internen Podcast des Betriebsarztes werden regelmäßig gesundheitsrelevante Themen adressiert - mit Bezug zum Arbeitsumfeld und darüber hinaus.

#### Vorsorge und Finanzielles:

#eigeneArbeitskräfte

- Unsere betriebliche Altersvorsorge genießt eine Zuschussung von über 20% und liegt damit über den gesetzlichen Vorgaben.
- Immer wieder haben Mitarbeitende die Möglichkeit, über ihre Arbeitskraft hinaus Teil der Energiewende zu sein. Frühzeitig werden sie über Investitionsmöglichkeiten in unsere eigenen Projekte benachrichtigt und können daran teilhaben.

### Richtlinien, Ziele und freiwilliges Engagement:

Fairplay und Diversität sind zwei unserer sechs Unternehmenswerte und Teil des Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden, dem Code of Conduct. Im Code of Conduct bekennen wir uns zu den international anerkannten Menschenrechten und werden bei Verstößen gegen diese eingreifen. In ebendiesem Dokument positionieren wir uns gegen Diskriminierung, bekräftigen die Förderung von Wohlergehen und Entwicklung unserer Mitarbeitenden und den Stellenwert ihrer Gesundheit und der Arbeitssicherheit.

#### Freiwillig verpflichtet:

Außerdem nehmen wir am UN Global Compact teil, der weltweit größten Initiative für eine nachhaltige und gerechte Wirtschaft. Somit verpflichten wir uns auf freiwilliger Basis, den zehn Prinzipien des UN Global Compact Folge zu leisten:

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstel-

lung und Erwerbstätigkeit eintreten.

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

2023 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet, um unseren Einsatz für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu unterstreichen. Bei einem Bekenntnis auf dem Papier bleibt es nicht. Wir wollen Vielfalt leben und fördern. 2024 wurden die ersten Diversity Stories geteilt, in denen Mitarbeitende über ihr Engagement oder ihre Erfahrung mit Inklusion und Vielfalt berichten. Im Intranet wurden Leitfäden und Checklisten für eine inklusive Kommunikation veröffentlicht, es wurde über das Thema Unconscious Bias (unbewusste Vorurteile) informiert und ein Onlinetraining wurde zu diesem Thema eingeführt.

#### Regelverstöße verhindern und verfolgen:

Wenn Mitarbeitende Verstöße gegen eigene Richtlinien feststellen oder ihnen Verstöße widerfahren, können sie diese über unser internes Whistleblowing-System melden. Die Meldestelle ist durch externe Ombudspersonen besetzt und kann von allen Mitarbeitenden unseres Unternehmens jederzeit - unter Wahrung der Anonymität - genutzt werden. Eine vertrauliche Behandlung wird garantiert und es ist sichergestellt, dass niemand

allein durch die Inanspruchnahme des Whistleblowing-Systems im Unternehmen Nachteile erleidet. Die Whistleblowing-Hotline ist gut sichtbar auf der Startseite unseres Intranets positioniert, sodass ein niedrigschwelliger Zugang gewährleistet ist.

Uns ist wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden sicher und wohl fühlen, weshalb es interne Programme zur Weiterbildung und Information über verschiedene Arten der Diskriminierung gibt. Denn erst wenn Menschen wissen, dass ihnen Unrecht widerfahren ist, können sie sich Hilfe suchen. Für den Fall (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz wurde ein Meldeformular entwickelt, in dem auf Wunsch auch anonym Auskunft über Vorfälle gegeben werden kann, die dann zwei interne Vertrauenspersonen erreichen.

Diese stehen ebenfalls als direkte Ansprechpartner\*innen bereit.

**Zukünftige Initiativen und Ziele**

Die CSRD ist für uns durch den Stop-the-Clock-Entscheid von April 2025 zwar um zwei Jahre verschoben, dennoch arbeiten wir auch im Social-Bereich schon jetzt an den Zielen, die wir im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zur Vorbereitung auf die CSRD erarbeitet haben. Die Ziele zählen zum einen darauf ein, unsere Positionen im Code of Conduct zu realisieren und darauf, unsere Wirkung auf Mensch und Umwelt zu verbessern. Eine Reihe von Aktivitäten und Praktiken, die gegenwärtig oder zukünftig geplant sind, tragen konkret zur Umsetzung unserer Ziele bei:

B2 26c

Thema nach VSME	Gibt es Ziele?	Sind diese öffentlich?	Verantwortliche Führungsebene
Eigene Arbeitskräfte	Ja	Ja	C-Level
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Ja	Nein	C-Level
Betroffene Gemeinschaften	Nein	-	-
Konsument*innen und Endnutzer*innen	Nein	-	-

B 26d, C2 49

**Die Ziele**



**Thema: Eigene Arbeitskräfte**

Abbildung der Gesellschaft in der Belegschaft und auf Führungsebene



**Maßnahmen in der Umsetzung:**

Eine offene Arbeitsgruppe bearbeitet die Themen Diversität und Inklusion, um die Vielfalt der Gesellschaft bei GP JOULE abzubilden. Sie ist Teil unserer unternehmensweiten Strategie (Siehe Seite 29 bei Governance). Eine unter-

C2 48



nehmensweite Arbeitsgruppe beschäftigt sich aktiv mit den Themen Diversität und Inklusion. Ziel ist es, die gesellschaftliche Vielfalt im Unternehmen sichtbar zu machen und strukturell zu verankern. Die Arbeitsgruppe ist Teil unserer strategischen Governance-Initiativen (siehe Seite 34). Im Fokus stehen unter anderem Maßnahmen zur besseren Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Projekte hierzu befinden sich in der Umsetzung. Unsere Recruiting-Prozesse sind auf Chancengleichheit und Vielfalt ausgerichtet. Das Recruiting-Team achtet auf diskriminierungsfreie Sprache, faire Auswahlverfahren und eine inklusive Formulierung der Stellenanzeigen. Bildsprache und Tonalität werden regelmäßig überprüft, um eine ausgewogene Ansprache sicherzustellen. Zudem sensibilisieren wir die Recruiting-Verantwortlichen gezielt für unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias). Vielfalt begreifen wir als Ressource - unterschiedliche Perspektiven stärken unsere Zusammenarbeit und Innovationskraft.

**Auswirkung auf die SDGs: 4, 5 & 10**



**Thema: Eigene Arbeitskräfte**

Stärken der Berufsausbildung bei GP JOULE



**Maßnahmen in der Umsetzung:**

Neue Auszubildende durchlaufen bei GP JOULE ein zweiwöchiges Onboardingprogramm, in dem sie das Unternehmen sowie Auszubildende aus anderen Jahrgängen kennenlernen. Zur Förderung des Zusammenhalts und der übergreifenden Zusammenarbeit werden regelmäßige Azubi-Stammtische sowie gemeinsame Projektformate angeboten. Die fachliche und persönliche Entwicklung der Auszubildenden wird durch individuelle Feedback- und Entwicklungsgespräche begleitet. Ergänzend dazu stellen wir Nachhilfeangebote und Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung zur Verfügung. **Auswirkung auf die SDGs: 4, 5 & 10**



**Thema: Eigene Arbeitskräfte**

Ausbau der Weiterbildungsangebote



**Maßnahmen in der Umsetzung:**

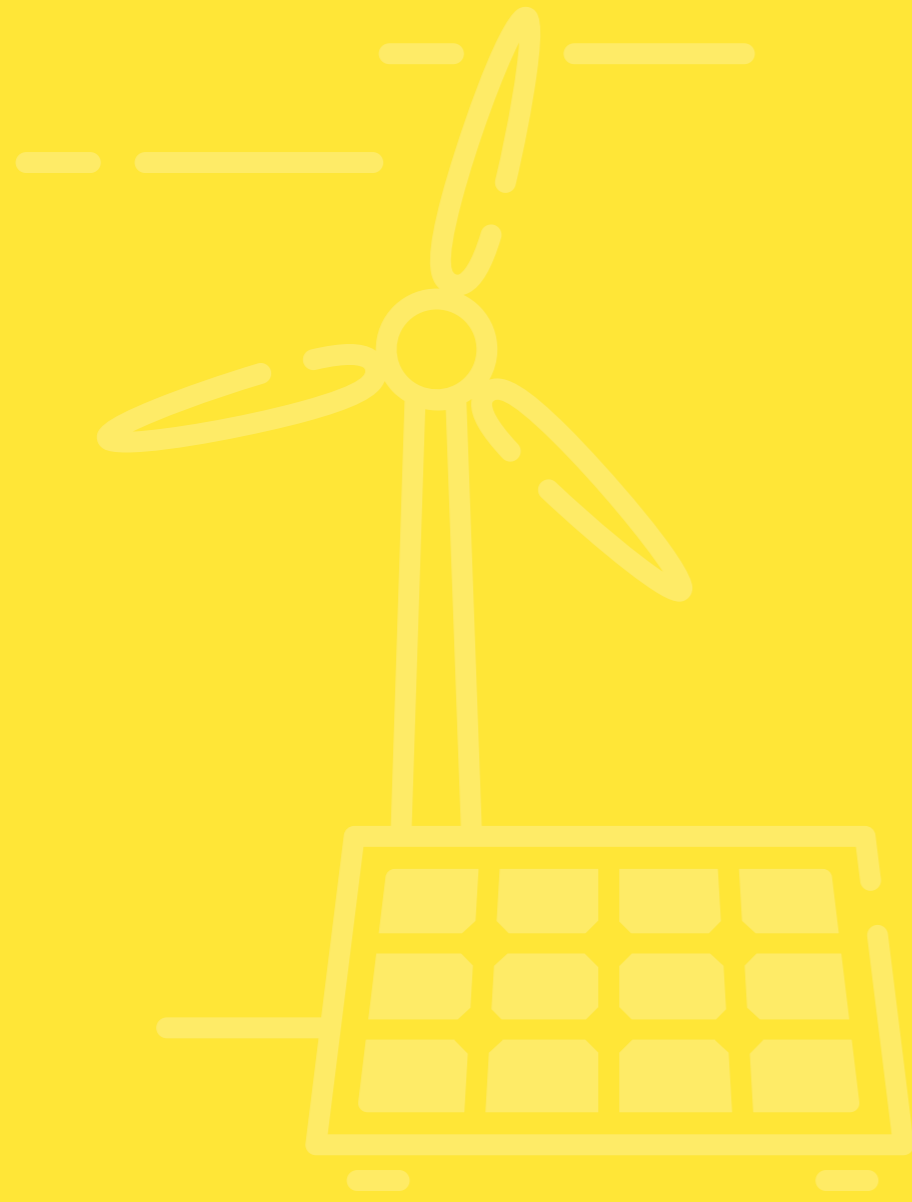
Im Jahr 2024 nahmen unsere Mitarbeitenden an insgesamt 5.278 Stunden interner Weiterbildung teil - das entspricht im Durchschnitt rund sechs Stunden pro Person. Die Formate reichen von verpflichtenden Schulungen über freiwillige Lernangebote bis hin zu Rhetoriktrainings.



Zum Weltfrauentag wurde erstmals ein Female Empowerment-Workshop in Kooperation mit einem Improvisationstheater durchgeführt, der gezielt die Stärken und Außenwirkung von Mitarbeiterinnen in den Fokus stellte. Für die kommenden Jahre prüfen wir, wie wir das Thema kontinuierlich und bedarfsorientiert weiterentwickeln - auch im Hinblick auf eine strategische Verankerung von Lernformaten. **Auswirkung auf die SDGs: 4, 5 & 10**

B10 42d

# GOVERNANCE



C1 47 a-c

Nur durch gute Unternehmensführung können wir die Energiewende auf Basis unserer Werte und Prinzipien voranbringen und unsere Strategie so ausrichten, dass wir langfristig an unserer Vision „100% Erneuerbare Energien für alle“ arbeiten können.

### Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsbezogene Initiativen unserer Strategie

GP JOULE ist ein Integrierter Energieversorger, das heißt, wir können die gesamte Wertschöpfungskette von Erneuerbarer Energie abdecken. Wir treiben die Energiewende durch innovative Lösungen im Bereich Solar und Wind voran, sodass Industrie- und Gewerbekund\*innen sowie Kommunen ihren Energiebedarf nachhaltig decken können. Um die Energiewende voranzutreiben, sind wir auf gute Handelsbeziehungen

zu unseren Geschäftspartner\*innen angewiesen. Zu den relevantesten gehören Hersteller\*innen und Lieferant\*innen von Windkraftanlagen, PV-Modulen, Elektrolyseuren, Heizzentralen, Wärmepumpen, Trafos und Wechselrichtern sowie aller Komponenten, die für den Aufbau und den Betrieb der Anlagen benötigt werden. Im Rahmen einer Analyse unserer wichtigsten Komponenten wurden insbesondere am Anfang der Wertschöpfungskette, bei der Gewinnung der benötigten Rohstoffe, Risiken für die Umwelt und die Gesellschaft in den Abbaugeländen identifiziert. Außerdem ist die Produktion der Anlagen bisher nur unter hohem Energieaufwand möglich. Dessen sind wir uns bewusst und haben uns vorgenommen, das Thema Nachhaltigkeit auch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu adressieren.



### Nachhaltigkeit in der Strategie

Auf dem Weg zu „100% Erneuerbare Energien für alle“ begleiten uns sechs Werte und 12 Leitsätze, die unsere Strategiearbeit prägen. Nachhaltigkeit ist eines von acht identifizierten strategischen Themen im Rahmen der Strategie 2027. Gleiches gilt für das Thema Diversität, welches ebenfalls eines der strategischen Elemente ist, um das Unternehmen nachhaltig und zukunftsfähig aufzubauen und zu führen.

Sechs strategische Themenfelder der Strategie 2027 werden durch Arbeitsgruppen mit der OKR-Methode (Objectives und Key Results) bearbeitet. Mitarbeitende arbeiten in Teams an der nachhaltigeren und diverseren Ausgestaltung des Unternehmens, sowie an weiteren strategischen Themen, die das Ziel „100% Erneuerbare Energien für alle“ stützen. Die Zusammensetzung der Teams besteht aus Kolleg\*innen, die freiwillig und aus eigenem Interesse heraus mitarbeiten sowie aus Personen, die aufgrund ihrer fachlichen Expertise in diesen Gruppen unterstützen. Der offene, partizipative Ansatz wurde bewusst gewählt, um motivierte Kolleg\*innen aus dem ganzen Unternehmen zu gewinnen und um persönlichen Interessen und Engagement Raum zu geben. Im Abschnitt Environment und Social sind Erfolge dieser Gruppen nachzulesen.

### Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Wir arbeiten fortlaufend daran, interne Prozesse zu optimieren und uns, unseren Mitarbeitenden und unseren Geschäftspartner\*innen ein guter Arbeitgeber und

Partner zu sein.

In 15 Jahren Geschäftstätigkeit sind wir schnell gewachsen. Manche unserer Mitarbeitenden kennen uns noch als kleines Start-Up, während neu eingestellte Mitarbeitende ein diverses, dynamisches und breit aufgestelltes Unternehmen kennenlernen. Den Wandel begreifen wir als positive Entwicklung, denn durch das Wachstum der letzten Jahre wuchs nicht nur unser Angebot, sondern auch der Kreis an Menschen, die die Energiewende mit uns gestalten.

Was wir machen, um uns und die Gesellschaft auf 100% Erneuerbare Energie vorzubereiten:

#### Intern

- **Kommunikation verbessern:** Unser Intranet wurde neu und übersichtlich gestaltet. Hier sind nun alle relevanten Informationen, Wissenswertes und Nützliches an einem Ort zu finden.
- **Datenschutz:** Der Schutz unserer Daten und der unserer Mitarbeitenden ist uns ein wichtiges Anliegen, welches nur gelingt, wenn alle mitmachen. Wir schaffen die nötigen Strukturen und informieren regelmäßig in einem Datenschutz-Newsletter über wichtige Informationen zum Datenschutz am Arbeitsplatz, aber auch zu Hause.
- **Wissensmanagement:** 2024 haben wir eine neue Wissensdatenbank eingeführt, die wir mit Fach- und Organisationswissen füllen. So möchten wir die Möglichkeit bieten, dass sich unsere Mitarbeitenden über unsere relevanten Technologien informieren können und Zugriff auf nützliches Wissen haben.

#### Extern

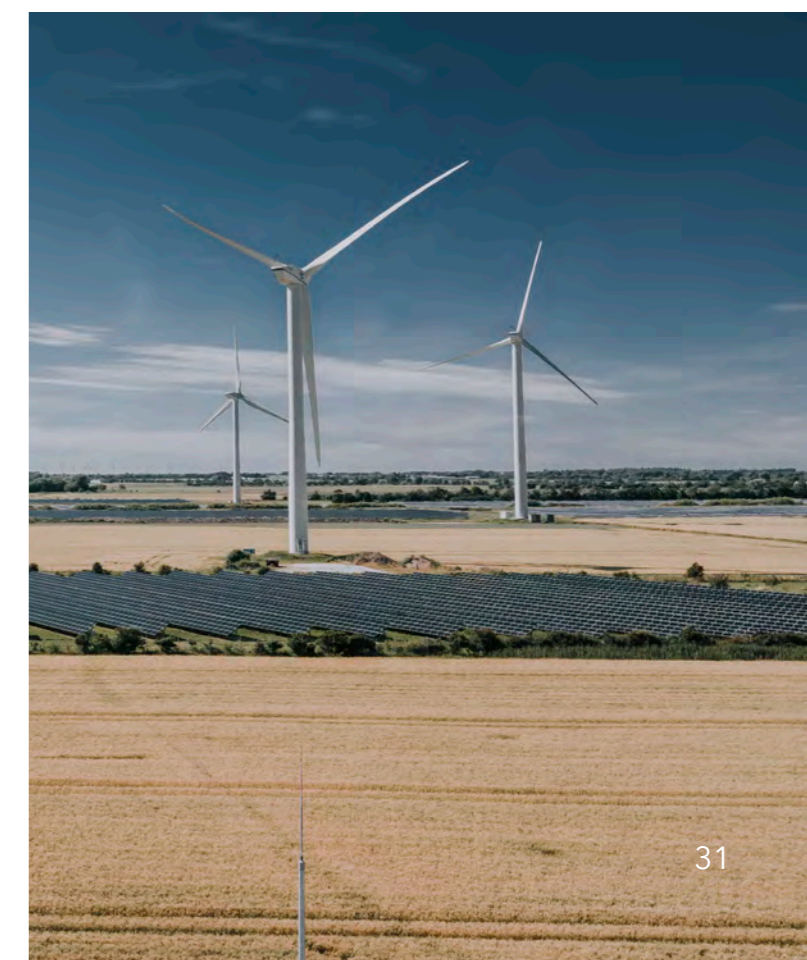
- **Energieschübe:** Unser sozialer Impact reicht über die eigene Belegschaft hinaus. Auch hier denken wir mit: Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Vereine, Organisationen oder wohltätige Institutionen vorzuschlagen, die mit einer Spende begünstigt werden. Wir legen hierbei den Fokus auf Einrichtungen in der Region unserer Standorte, um vor Ort zu helfen, wo Energie gebraucht wird. Wir unterstützen in den Bereichen Nachhaltigkeit, der Förderung von Zusammenhalt und Fairplay und Wachstum. Nachdem wir 2023 zehn gemeinnützige Initiativen im Süden mit Spenden im dreistelligen Bereich unterstützt haben, haben wir 2024 zehn Projekte im Norden unterstützt.
- **Einblick vor Ort:** Wir bieten Besichtigungen auf unseren Hauptstandorten in Buttenwiesen und Reußenköge an, damit Menschen die Energiewende live vor Ort erleben und verstehen lernen können. 2024 haben wir ca. 1.000 Menschen die Möglichkeit geboten.
- **Wissen für alle:** Wer nicht auf unsere Höfe kommen kann, hat auf unserer Homepage Zugriff auf unterschiedliche Informationsmaterialien zu Technologien und Wissen rund um die Energiewende. Unser [Magazin JAMES](#) kann kostenlos abonniert werden und informiert regelmäßig über Branchentrends und aktuelle Themen rund um die Energiewende.

#### Regelkonform dank Richtlinien

Neben unserem Code of Conduct haben wir im Rahmen unserer

Governance-Strukturen verbindliche Richtlinien zu den zentralen Themen Arbeitsschutz, Dienstreisen, Datenschutz, Dienstfahrzeuge, Kreditkarten, IT-Sicherheit, Anti-Bestechung und Lobbying etabliert.

Diese Regelwerke dienen dazu, rechtliche Anforderungen einzuhalten, Risiken zu minimieren und ein ethisches, transparentes sowie nachhaltiges Handeln im gesamten Unternehmen sicherzustellen. Durch klare Vorgaben schaffen wir ein einheitliches Verständnis für Verantwortlichkeiten und Verhaltensstandards, fördern den Schutz unserer Mitarbeitenden und der Unternehmenswerte und stärken das Vertrauen unserer Stakeholder. So gewährleisten wir eine robuste und zukunftsfähige Governance, die zur langfristigen Stabilität und Integrität unseres Unternehmens beiträgt. Die Richtlinien sind unseren Mitarbeitenden zugänglich.



## UNSERE KERNWERTE

### HERKUNFT

Die **Landwirtschaft** hat GP JOULE geprägt: Als Agrar-ingenieure, die mit der Landwirtschaft aufgewachsen sind, bedeutet **Herkunft** für die Unternehmensgründer, dass sie weit über ihre eigenen Familien hinaus **Verantwortung** übernehmen. Durch einen schonenden Umgang mit Ressourcen im Sinne einer Kreislaufwirtschaft soll nachfolgenden Generationen eine nachhaltige Perspektive und Kindern eine **lebenswerte Zukunft** ermöglicht werden.

### FAIRPLAY

GP JOULE steht für faires Handeln gegenüber Geschäftspartner:innen, Mitarbeiter:innen, Nutzer:innen und unseren nachfolgenden Generationen. Ein **fares Miteinander** ist eines der Hauptprinzipien von GP JOULE. Das gilt auch gegenüber allen, die am Geschäftsprozess beteiligt oder davon betroffen sind oder mit uns in Kontakt stehen.

### NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit liegt GP JOULE generationenübergreifend am Herzen: Unseren Nachfahren:innen wollen wir einen intakten Planeten **erhalten**. Wir wollen CO<sub>2</sub>-neutral und nachhaltig arbeiten und leben sowie die **Ressourcen** unseres Planeten schützen. Das haben wir aus der Landwirtschaft gelernt, die schon seit **Generationen** im Sinne der Kreislaufwirtschaft denkt und handelt.

### DIVERSITÄT

GP JOULE ist ein **Team** und lebt Diversität auf allen Ebenen: Wir sind sicher, dass wir als vielfältiges Team **gemeinsam besser** sind und wollen die Stärken aller Mitarbeiter:innen entwickeln, stärken und nutzen. Unsere Diversität nützt auch unseren Kund:innen: Mit unseren Produkten und Services denken wir an alle Gruppen.

### SICHERHEIT

Bei GP JOULE spielt **Sicherheit** eine wesentliche Rolle in verschiedenen Aspekten. Alle unsere Produkte und Services zielen auf **Versorgungssicherheit** mit Erneuerbaren Energien. Und: Wir arbeiten jeden Tag für den langfristigen Bestand von GP JOULE, damit wir ein verlässlicher, sicherer **Arbeitgeber** und Stakeholder bleiben.

### PIONIERGEIST

Bei GP JOULE entwickeln wir innovative Ideen und sind der Zeit oft voraus. Wir denken und arbeiten als Pioniere der Energiewende. Diesen **Pioniergeist** fördern wir weiter als Teil unserer DNA. Vorausdenken bedeutet außerdem Verlässlichkeit – denn nur mit neuen Ideen und Erfindergeist können wir langfristig bestehen und unsere **Vision** erreichen.



B2 26c

**Zukünftige Initiativen und Ziele**

Auch im Bereich Governance haben wir uns Ziele gesetzt, um unserer Verantwortung den Mitarbeitenden, unserer Mission, Stakeholdern und nicht zuletzt der Umwelt gegenüber gerecht zu werden.

C2 49, B2 26d

Thema nach VSME	Gibt es Ziele?	Sind diese öffentlich?	Verantwortliche Führungsebene
Geschäftsverhalten	ja	ja	C-Level

C2 48

**Die Ziele**



**Thema: Geschäftsverhalten**

Stärkung der Stimme von GP JOULE und unserer Idee der integrierten Energiesysteme in der Politik und Gesellschaft



**Maßnahmen in der Umsetzung:** Um unsere Idee integrierter Energiesysteme wirkungsvoll in Politik und Gesellschaft zu verankern, engagieren wir uns aktiv in der Öffentlichkeitsarbeit, der Mitgestaltung politischer Prozesse und dem strategischen Austausch mit relevanten Akteuren. Wir bringen unsere Positionen gezielt in Gesetzgebungsverfahren, politische Initiativen sowie in Fachgremien und Verbände ein. Durch diese vielfältigen Aktivitäten tragen wir dazu bei, das Verständnis für ganzheitliche, sektorübergreifende Energielösungen zu stärken - und verschaffen unserer Stimme in der energiepolitischen Debatte Gehör.

**Auswirkung auf die SDGs: 7 & 16**



**Thema: Geschäftsverhalten**

Unsere Mitarbeitenden sind über unsere energiepolitischen Ansichten informiert und kennen die entscheidenden Hintergründe



**Maßnahmen in der Umsetzung:** Im wöchentlichen Podcast JAMES spricht unser CEO über aktuelle politische Rahmenbedingungen, Gesetzesvorhaben und deren Bedeutung für die Energiebranche. Ergänzend dazu veröffentlicht unser Bereich Public Affairs regelmäßig Newsletter im Intranet, die über unsere politischen Aktivitäten, Einschätzungen zu relevanten Gesetzgebungsverfahren und wichtige energiepolitische Neuigkeiten informieren. So fördern wir das Verständnis für politische Prozesse und stärken das Bewusstsein für unsere energiepolitische Haltung unternehmensweit.

**Auswirkung auf die SDGs: 7 & 16**



**Thema: Geschäftsverhalten**

75% unserer besonders relevanten Lieferanten halten sich an die in unserem Business Code of Conduct (BCC) beschriebenen Werte bis 2030



**Maßnahmen in der Umsetzung:** Um unsere unternehmerischen Werte entlang der Lieferkette zu verankern und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken zu fördern, entwickeln wir derzeit einen Business Code of Conduct (BCC). Dieses Regelwerk definiert unsere Erwartungen an ethisches, menschenrechtskonformes und umweltbewusstes Verhalten. Der BCC ist ein zentraler Baustein unserer Strategie für eine nachhaltige und transparente Lieferkette.

**Auswirkung auf die SDGs: 8 & 16**



**Thema: Geschäftsverhalten**

Aktives Engagement, um Datenschutz- und IT-Sicherheitsvorfälle auf einem möglichst geringen Niveau zu halten

**Maßnahmen in der Umsetzung:**

**Auswirkung auf die SDGs: 16**



**Thema: Geschäftsverhalten**

Einführung von Nachhaltigkeitszertifizierungen für ausgewählte Produktgruppen



**Maßnahmen in der Umsetzung:** Mit der Zertifizierung ausgewählter Produktgruppen leisten wir einen aktiven Beitrag zu mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Nachhaltigkeit im Energiemarkt. Unsere Stromtarife sind OK-POWER und TÜV Nord-zertifiziert. Beide Siegel stellen sicher, dass Strom zu 100% aus erneuerbaren Energiequellen stammt und wir mit unseren Ökostromtarifen faire Vertragsbedingungen anbieten. Nun gilt es, weitere Produktgruppen zu identifizieren.

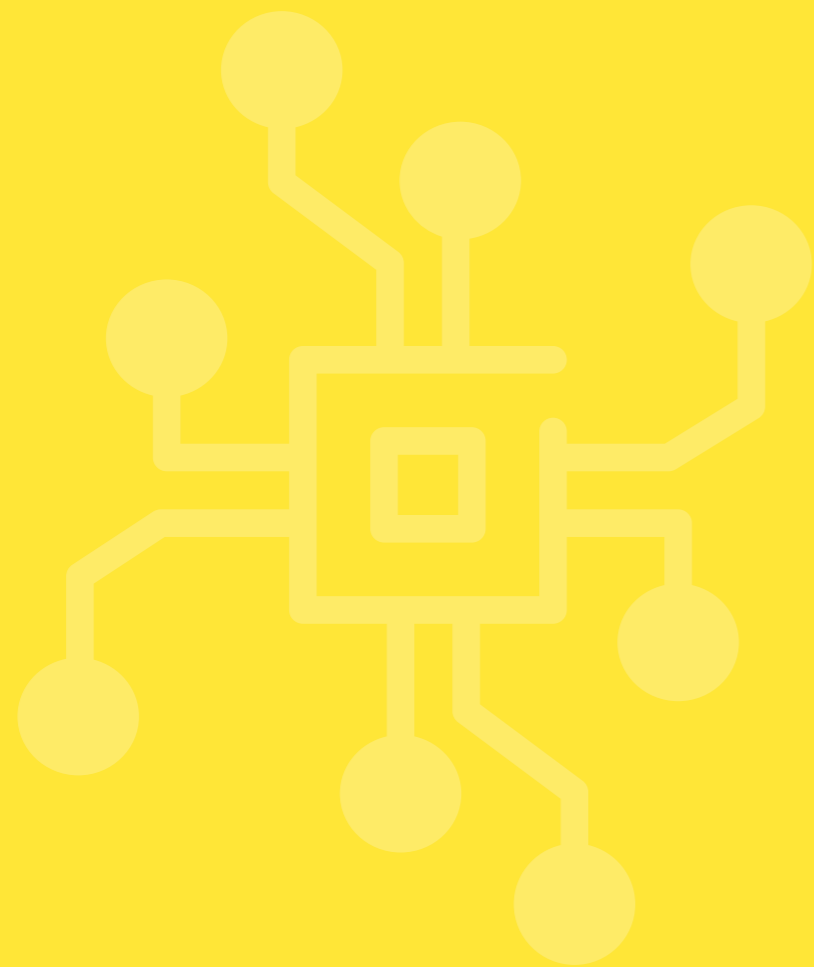
**Auswirkung auf die SDGs: 12 & 16**

**Unser Ökostrom ist OK-Power-zertifiziert**

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als ein Versprechen - sie ist unser Anspruch. Die Auszeichnung bestätigt: Unser Strom stammt aus 100 % erneuerbaren Quellen und erfüllt höchste Anforderungen an Umweltfreundlichkeit, Transparenz und echtem Nutzen für die Energiewende.

[Mehr dazu](#)





# VSME-REGISTER

## Basismodul

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>B1 Generelle Informationen</b>		
<b>24 a</b>	Ausgewähltes Berichtsmodul	Basic Modul und Comprehensive Modul, Seite <a href="#">6</a>
<b>24 b</b>	Auskunft, ob Angaben aufgrund vertraulicher Informationen oder weil sie als Verschlussache gelten, ausgelassen wurden	In diesem Register sind Angaben zu jedem Datenpunkt enthalten. Wenn Informationen nicht angegeben werden können oder als vertraulich gelten, ist dies hier kenntlich gemacht
<b>24 c</b>	Umfang der Berichterstattung: Konsolidierte oder individuelle Basis	Konsolidierte Basis, Seite <a href="#">6*</a>
<b>24 d</b>	Liste der Tochterunternehmen samt Adressen, sofern konsolidierter VSME-Bericht	Seite <a href="#">6</a>
<b>24 e-i</b>	Rechtsform des Unternehmens	Seite <a href="#">8</a>
<b>24 e-ii</b>	NACE-Sektorklassifizierungscode(s)	Seite <a href="#">7</a>
<b>24 e-iii</b>	Bilanzsumme (in Euro)	Vertrauliche oder sensible Information
<b>24 e-iv</b>	Umsatzerlöse (in Euro)	Vertrauliche oder sensible Information
<b>24 e-v</b>	Anzahl der Arbeitnehmenden	825 Personen, S. <a href="#">21</a>

Unsere Business Unit GP JOULE Connect verfasst einen eigenen Bericht und wird in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
24 e-vi	Land der Hauptgeschäfts- tätigkeiten und den Standort bedeutender Vermögenswerte	Deutschland
24 e-vii	Geolokalisierung von Betriebsstandorten	Unsere Hauptstandorte Reußenköge (54.58572699786161, 8.923192824744064) und Buttenwiesen (48.616186828150525, 10.774685597082595)
<b>B2 Praktiken, Richtlinien und zukünftige Maßnahmen für eine nachhaltigere Wirtschaft</b>		
25	Vorhandene Nachhaltigkeits- zertifikate oder Nachhaltigkeitslabel	Seite <a href="#">15, 35</a>
26 a	Nachhaltige Praktiken	Seite <a href="#">11, 24, 30</a>
26 b	Konzepte und Richtlinien zu Nachhaltigkeitsthemen [öffent- lich/nicht öffentlich]	Seite <a href="#">12, 25, 31</a>
26 c	Zukünftige Pläne, die Nachhal- tigkeitsthemen adressieren	Seite <a href="#">12, 26, 34</a>
26 d	Ziele zur Überwachung der Konzepte und des Fortschritts	Seite <a href="#">12, 26, 34</a> Wir behalten uns vor, nur einen Teil der Ziele zu veröffentli- chen, bis vollständig nach ESRS berichtet wird. Anmerkung: Die Ziele wurden im Rahmen unserer Vorbereitung auf die CSRD entwickelt. Die Bezeich- nung der Themen ist in diesem Standard anders, hier sind die Ziele den Themenbezeichnun- gen des VSME zugeordnet.
27	Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen, um negative Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt zu verringern	In der Liste unter B2 26a mit Hashtags entsprechend der Themen gekennzeichnet

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>B3 Energie und Treibhausgasemissionen</b>		
29	Gesamtenergieverbrauch in MWh	Seite <a href="#">14</a>
30 a	Scope 1-THG-Emissionen in tCO <sub>2</sub> -Äquivalent	Seite <a href="#">14</a>
30 b	Standortbezogene Scope 2-THG-Emissionen in tCO <sub>2</sub> - Äquivalent	Seite <a href="#">14</a>
31	Treibhausgasemissionen- Intensität	Keine Angabe
<b>B4 Verschmutzung von Luft, Wasser und Erde</b>		
32	Gesetzliche Verpflichtung zur Meldung der Schadstoffemissionen oder freiwillige Berichterstattung nach EMAS (Environmental Management System	Keine Angabe

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>B5 Biodiversität</b>		
<b>33</b>	Anzahl und Fläche (in Hektar) von Betriebsstandorten die in Nähe eines Gebiets mit schutzbedürftiger Biodiversität	Seite <a href="#">16</a>
<b>34 a</b>	Gesamter Flächenverbrauch in Hektar	Seite <a href="#">16</a>
<b>34 b</b>	Gesamte versiegelte Fläche	Seite <a href="#">16</a>
<b>34 c</b>	Gesamte naturnahe Fläche am (Betriebs)Standort	Seite <a href="#">16</a>
<b>34 d</b>	Gesamte naturnahe Fläche abseits des (Betriebs)Standorts	Keine Angabe
<b>B6 Wasser</b>		
<b>35</b>	Entnommene Wassermenge und Wasserverbrauch an Betriebsstandorten in Gebieten mit hoher Wasserknappheit	Keine Betriebsstandorte in Gebieten mit Wasserknappheit, 2024 958 m3 Wasserentnahme
<b>36</b>	Entnommene Wassermenge, sofern Produktionsprozesse vorliegen, die eine hohe Wassermenge erfordern	Nicht anwendbar, da keine Produktionsprozesse

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>B7 Ressourcenverbrauch, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement</b>		
<b>37</b>	Anwendung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft im Unternehmen	Seite <a href="#">18</a>
<b>38 a</b>	Jährliches Gesamtabfallaufkommen, aufgeschlüsselt nach nicht gefährlichen und gefährlichen Abfällen	2024 sind durch unseren Büroalltag und durch unsere Bautätigkeiten 623 Tonnen Abfall entstanden.
<b>38 b</b>	Jährliches recyceltes oder wiederverwendetes Abfallaufkommen	Nicht anwendbar
<b>39 c</b>	Falls das Unternehmen in einem Sektor operiert, in dem es zu signifikanten Materialflüssen kommt (z.B. Fertigung, Bau, Verpackung): Jährlicher Massenstrom der verwendeten und relevanten Materialien	Nicht anwendbar
<b>B8 Eigene Belegschaft: Generelle Angaben</b>		
<b>39</b>	Anzahl der Mitarbeitenden in Vollzeitäquivalenten oder Personenanzahl	825 Personen, Seite <a href="#">21</a>
<b>39 a</b>	Arten der Arbeitsverträge: Befristet oder unbefristet	83 befristet, 742 unbefristet, Seite <a href="#">21</a>
<b>39 b</b>	Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden	59% männlich, 41% weiblich, Seite <a href="#">21</a>
<b>39 c</b>	In welchem Land die Arbeitsverträge abgeschlossen wurden, falls das Unternehmen in mehr als einem Land tätig ist	Deutschland und Nordeuropa

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>B7 Ressourcenverbrauch, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement</b>		
<b>37</b>	Anwendung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft im Unternehmen	Seite <a href="#">18</a>
<b>38 a</b>	Jährliches Gesamtabfallaufkommen, aufgeschlüsselt nach nicht gefährlichen und gefährlichen Abfällen	Nicht anwendbar
<b>38 b</b>	Jährliches recyceltes oder wiederverwendetes Abfallaufkommen	Nicht anwendbar
<b>39 c</b>	Falls das Unternehmen in einem Sektor operiert, in dem es zu signifikanten Materialflüssen kommt (z.B. Fertigung, Bau, Verpackung): Jährlicher Massenstrom der verwendeten und relevanten Materialien	Nicht anwendbar
<b>B8 Eigene Belegschaft: Generelle Angaben</b>		
<b>39</b>	Anzahl der Mitarbeitenden in Vollzeitäquivalenten oder Personenanzahl	825 Personen, Seite <a href="#">21</a>
<b>39 a</b>	Arten der Arbeitsverträge: Befristet oder unbefristet	83 befristet, 742 unbefristet, Seite <a href="#">21</a>
<b>39 b</b>	Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden	59% männlich, 41% weiblich, Seite <a href="#">21</a>
<b>39 c</b>	In welchem Land die Arbeitsverträge abgeschlossen wurden, falls das Unternehmen in mehr als einem Land tätig ist	Vertrauliche oder sensible Information
<b>40</b>	Fluktuationsrate	Vertrauliche oder sensible Information

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>B9 Gesundheit und Sicherheit eigener Arbeitskräfte</b>		
<b>41 a</b>	Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	1 meldepflichtiger Arbeitsunfall 2024 zu 825 Mitarbeitenden
<b>41 b</b>	Anzahl der Todesfälle, die durch Arbeitsunfälle oder Arbeitserkrankungen auftraten	0
<b>B10 Entlohnung, Kollektivverhandlungen und Ausbildung eigener Arbeitskräfte</b>		
<b>42 a</b>	Angabe, ob Mitarbeitende einen Lohn erhalten, der mindestens dem Mindestlohn entspricht oder diesen übertrifft	Alle Mitarbeitenden bekommen mindestens den Mindestlohn
<b>42 b</b>	Prozentuale Gehaltsdifferenz zwischen seinen weiblichen und männlichen Beschäftigten Angabe, ob Mitarbeitende einen Lohn erhalten, der mindestens dem Mindestlohn entspricht oder diesen übertrifft	Vertrauliche oder sensible Information
<b>42 c</b>	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die durch Tarifverträge abgedeckt sind	Es gibt keine tarifliche Bindung
<b>42 d</b>	Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Geschlecht	4.611 Stunden online, 676 Stunden Präsenz, Durchschnittlich 6 Stunden Schulung pro Person im Jahr 2024, Seite <a href="#">27</a>

**Comprehensive Modul**

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>C1 Nachhaltigkeitsinitiativen in Strategie und Geschäftsmodell</b>		
<b>47</b>	Beschreibung der Schlüsselemente von Geschäftsmodell und Strategie	Seite <a href="#">29</a>
<b>47 a</b>	Beschreibung signifikanter Produkt- und Dienstleistungsgruppen	Seite <a href="#">29</a>
<b>47 b</b>	Beschreibung signifikanter Märkte	Seite <a href="#">29</a>
<b>47 c</b>	Beschreibung der Hauptgeschäftszusammenhänge	Seite <a href="#">29</a>
<b>47 d</b>	Beschreibung der Nachhaltigkeitsthemen in der Strategie	Seite <a href="#">30</a>
<b>C2 Beschreibung von Praktiken, Richtlinien und zukünftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft</b>		
<b>48</b>	Beschreibung von Praktiken, Richtlinien und Initiativen, die unter B2 genannt wurden unter Verwendung der Tabelle in Paragraf 213	Seite <a href="#">11-14</a> , <a href="#">24-27</a> , <a href="#">30/31</a> , <a href="#">34/35</a>
<b>49</b>	Höchstrangige Ebene, die für die Umsetzung verantwortlich ist	Seiten <a href="#">13</a> , <a href="#">26</a> , <a href="#">34</a>

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>Berücksichtigung bei der Berichterstattung über THG-Emissionen gemäß B3</b>		
<b>50</b>	Scope 3-Emissionen	Nicht anwendbar
<b>51</b>	Relevante Informationen zu Scope 3-Emissionen	Scope 3 setzt sich zusammen aus: Geschäftsreise, Arbeitswegen der Mitarbeitenden, Wasser/Abwasser, Abfällen, Transporte und Fahrten von Dienstleistern, Einkauf, Verpflegung, Textilien, Print, IT
<b>52</b>	Beschreibung der eigenen Scope 3-THG-Emissionen nach den 15 Arten von Scope-3-THG-Emissionen, vom GHG Protocol Corporate Standard identifiziert und im GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard detailliert beschrieben	Keine Angabe
<b>53</b>	Gebündelte Informationen der Scope 1-3-Informationen aus B3 und C2	Siehe oberhalb, Seite <a href="#">16</a> ff.
<b>C3 Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandeltransition</b>		
<b>54</b>	THG-Reduktionsziele für Scope 1,2 und 3 Emissionen in absoluten Zahlen	Nicht anwendbar
<b>54 a</b>	Zielwert und Zieljahr	2027 als mittel- und 2030 als längerfristiger Horizont, <a href="#">S. 16</a>
<b>54 b</b>	Basiswert und Basisjahr	Seite <a href="#">16</a>
<b>54 c</b>	Einheiten, die für die Ziele verwendet werden	Seite <a href="#">16</a>

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
54 d	Anteil von Scope 1, Scope 2 und, falls offengelegt, Scope 3, auf den sich das Ziel bezieht	Nicht anwendbar
54 e	Liste der wichtigsten Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele umgesetzt werden sollen	Seite <a href="#">13, 14</a>
55	Übergangsplan zur Minderung des Klimawandels, sofern das Unternehmen in Sektoren mit hohem Klimaeinfluss tätig ist	Nicht anwendbar
56	Angabe, ob und wann das Unternehmen einen Übergangsplan zur Minderung des Klimawandels haben wird, sofern es in Sektoren mit hohem Klimaeinfluss tätig ist und bisher keinen Übergangsplan hat	Nicht anwendbar
<b>C4 Klimarisiken</b>		
57 a	Darstellung klimabezogener Gefahren und Übergangereignisse	Bislang wurde keine Klimarisikoanalyse durchgeführt, im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden schon potenzielle Risiken identifiziert. Die Durchführung einer Klimarisikolenalyse ist geplant.
57 b	Gefährdung durch den Klimawandel auf Vermögenswerte und Wertschöpfungsketten des Unternehmens	Nicht anwendbar
57 c	Zeithorizonte der identifizierten klimabezogenen Gefahren und Übergangereignisse	Nicht anwendbar

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
57 d	Anpassungsmaßnahmen an den Klimawandel gegenüber den Gefahren und Übergangereignissen	Nicht anwendbar
58	Potenziell negative Auswirkungen von Klimarisiken, die finanzielle Leistung und Geschäftstätigkeit kurz-, mittel- oder langfristig beeinträchtigen können	Nicht anwendbar
<b>C5 Eigene Belegschaft: Ergänzende Angaben</b>		
59	Verhältnis von Frauen und Männern auf Führungsebene	Seite <a href="#">22</a>
60	Anzahl der Selbstständigen, die ausschließlich für das Unternehmen arbeiten	0
60	Anzahl der Zeitarbeitenden	0
<b>C6 Eigene Belegschaft - Menschenrechtsrichtlinien und Prozesse</b>		
61 a	Hat das Unternehmen einen Verhaltenskodex oder eine Menschenrechtspolitik für seine eigene Belegschaft? (JA/NEIN)	Ja, wir haben einen Verhaltenskodex
61 b	Falls ja, werden folgende Punkte abgedeckt:	
61 b i.	Kinderarbeit (JA/NEIN)	Nein. Nicht relevant.

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
61 b ii.	Zwangsarbeit (JA/NEIN)	Nein. Nicht relevant.
61 b iii.	Menschenhandel (JA/NEIN)	Nein. Nicht relevant.
61 b iv.	Diskriminierung	Ja
61 b v.	Unfallverhütung (JA/NEIN)	Ja
61 c	Verfügt das Unternehmen über Mechanismus zur Bearbeitung von Beschwerden für seine eigene Belegschaft? (JA/NEIN)	Ja, Seite <a href="#">25/26</a>
<b>C7 Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich Menschenrechte</b>		
62 a	Hat das Unternehmen bestätigte Vorfälle in seiner eigenen Belegschaft in Verbindung mit:	
62 a i.	Kinderarbeit (JA/NEIN)	Nein
62 a ii.	Zwangsarbeit (JA/NEIN)	Nein
62 a iii.	Menschenhandel (JA/NEIN)	Nein
62 iv.	Diskriminierung (JA/NEIN)	Nein
62 a v.	Andere (JA/NEIN - falls ja, bitte spezifizieren)	Nein

Indikator	Beschreibung	Erläuterung GP JOULE
<b>C8 Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss aus EU-Referenzbenchmarks</b>		
63 a	Einnahmen aus dem Geschäft mit umstrittenen Waffen	Keine
63 b	Einnahmen aus dem Anbau und der Produktion von Tabak	Keine
63 c	Einnahmen aus Exploration, Abbau, Gewinnung, Produktion, Verarbeitung, Lagerung, Raffinierung oder Vertrieb, einschließlich Transport, Lagerung und Handel, von fossilen Brennstoffen	Keine
63 d	Einnahmen aus der Herstellung von Pestiziden und anderen agrochemischen Produkten	Keine
64	Offenlegung des Ausschlusses von jeglichen EU-Referenzbenchmarks	Keine
<b>C9 Geschlechterdiversitätsquote im Leitungsorgan</b>		
65	Geschlechterdiversitätsquote des Leitungsgremiums	<a href="#">Seite 22</a>

## IMPRESSUM

### Herausgeberin

#### GP JOULE GmbH

Cecilienkoog 16  
25821 Reußenköge

Fon: +49 4671 6074-0  
Fax: +49 4671 6074-199

info@gp-joule.de  
www.gp-joule.de

Vertreten durch:

Ove Petersen, Heinrich Gärtner, Jürgen Gerold, Dr. Oke Beckmann

### Ansprechpartnerin

Levke Mahrt  
Management Sustainability  
E-Mail: l.mahrt@gp-joule.de  
Redaktionsstand: 13.08.25

### Presse

[Ihr Kontakt zu GP JOULE](#)

### Mehr über uns

<https://www.gp-joule.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/>