Malteser
… weil Nähe zählt.

VSME-Bericht 2024
Plausibilitätscheck durchgeführt

Nachhaltigkeitsbericht 2024

nach VSME

Malteser Hilfsdienst

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Inhaltsverzeichnis

03 Allgemeines

03 Grundlagen für die Erstellung (B1)
05 Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan (C9)
06 Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Zugehörige Initiativen (C1)
10 Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft (B2)
10 Beschreibung der Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft (C2)

14 Umwelt

14 Energie und Treibhausgasemissionen (B3)
16 THG-Reduktionsziele und Übergang für den Klimaschutz (C3)
19 Klimabedingte Risiken (C4)
21 Wasser (B6)
21 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung (B7)

23 Soziales

23 Arbeitskräfte - Allgemeine Merkmale (B8)
24 Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte (C5)
25 Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit (B9)
25 Zusätzliche Informationen über die Arbeitskräfte des Unternehmens – Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse (C6)
28 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten (C7)
29 Arbeitskräfte - Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung (B10)

30 Governance

30 Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung (B11)

31 Impressum

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Allgemeines

Grundlagen für die Erstellung (B1)

Wichtige Unternehmens- und Berichtskennzahlen (VSME Abs. 24)

Der VSME-Nachhaltigkeitsbericht umfasst das Basismodul und Zusatzmodul.
Der VSME-Nachhaltigkeitsbericht wurde auf folgender Basis erstellt: Konsolidiert.
Rechtsform: Sonstige Rechtsform des Unternehmens (e.V.)

NACE-Sektorklassifizierung Code(s):

- R - 88 Sozialwesen, ohne Heime

Weiterführende Informationen

Für den Malteser Hilfsdienst e.V. sowie die Malteser Hilfsdienst gGmbH liegt kein konsolidierter Abschluss vor, der beide Einheiten gemeinsam abbildet. Eine belastbare, konsolidierte Ausweisung der Bilanzsumme auf Verbundebene ist daher derzeit nicht möglich.

Eine rechnerische Aggregation der Bilanzsummen aus den Einzelabschlüssen würde gesellschaftsinterne Verflechtungen (z. B. Forderungen und Verbindlichkeiten zwischen den Gesellschaften) nicht eliminieren und somit zu einer systematischen Überzeichnung der Vermögenslage führen.

Vor diesem Hintergrund ist die Ausweisung einer konsolidierten Bilanzsumme zu diesem Zeitpunkt nicht möglich.

Weiterführende Informationen

Für den Malteser Hilfsdienst e.V. sowie die Malteser Hilfsdienst gGmbH liegt kein konsolidierter Abschluss vor, der beide Einheiten gemeinsam abbildet. Eine belastbare, konsolidierte Ausweisung der Umsatzerlöse auf Verbundebene ist daher derzeit nicht möglich.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Eine rechnerische Zusammenführung der Umsatzerlöse aus den Einzelabschlüssen ist grundsätzlich möglich, würde jedoch auch gesellschaftsinterne Leistungsbeziehungen (Innenumsätze) enthalten und somit keine bereinigte Darstellung im Sinne eines konsolidierten Nettoumsatzes darstellen.

Vor diesem Hintergrund wird auf die Ausweisung eines konsolidierten Umsatzwertes verzichtet.

Unser Unternehmen hat 27.153 Beschäftigte.

Die Beschäftigtenzahl wurde nach folgender Methodik ermittelt: Durchschnitt während des Berichtszeitraums.

Die Beschäftigtenzahl wird ausgewiesen als: Anzahl Arbeitnehmer.

Das Land der Hauptgeschäftstätigkeit sowie der Standorte der wesentlichen Vermögenswerte ist Deutschland.
Die Geoposition unserer eigenen, gepachteten oder verwalteten Standorte wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

ID	Adresse des Standorts	Postleitzahl des Standorts	Stadt des Standorts	Land des Standorts	GPS-Koordinaten des Standorts
Zentrale Malteser Hilfsdienst	Erna-Scheffler-Str. 2	51103	Köln	Deutschland	50.9390° N, 6.9925° E (WGS84)

Weiterführende Informationen

Die im Bericht dargestellten Umwelt- und Sozialdaten werden für den Malteser Hilfsdienst e. V. sowie die Malteser Hilfsdienst gGmbH konsolidiert erhoben und umfassen grundsätzlich die relevanten dezentralen Dienststellen. Bei der Angabe der Standorte wird jedoch ausschließlich der jeweilige Verwaltungsstandort ausgewiesen. Auf eine vollständige Auflistung der mehr als 600 Standorte in Deutschland wird verzichtet, da diese keinen zusätzlichen Erkenntniswert für die Darstellung der konsolidierten Berichtsdaten bieten würde. Der Verwaltungsstandort dient somit der übersichtlichen und konsistenten Abgrenzung der berichtenden Einheit.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Unternehmensspezifischer Aspekt

Diese Nachhaltigkeitserklärung wurde auf Grundlage des freiwilligen Standards für nicht kapitalmarktorientierte kleine und mittlere Unternehmen (Voluntary Standard for non-listed Micro, Small and Medium-Sized Enterprises – VSME) erstellt. Der Standard orientiert sich in Struktur und Inhalten an der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS), ist jedoch in Umfang und Tiefe auf KMU zugeschnitten.

Die vorliegende Erklärung wurde in konsolidierter Form für den Malteser Hilfsdienst (e.V. und gGmbH) erstellt und berücksichtigt wesentliche ökologische, soziale und Governance-Aspekte, die aus Sicht der Organisation wesentlich sind. Dabei wird sowohl auf die eigene Geschäftstätigkeit als auch auf wesentliche indirekte Wirkungen – zum Beispiel in der Lieferkette – eingegangen.

Soweit Angaben fehlen oder unvollständig sind, liegt dies entweder daran, dass:

- die entsprechende Information im Berichtsjahr nicht verfügbar war,
- die Anforderung aus Sicht des Malteser Hilfsdienst für die Organisation als nicht wesentlich eingestuft wurde, oder
- es sich um sensible beziehungsweise geschützte Daten handelt, deren Offenlegung dem berechtigten Interesse des Unternehmens oder seiner Partner widersprechen würde.

Die Erklärung wurde von der zuständigen Stabsstelle Nachhaltigkeit in enger Abstimmung mit den relevanten Fachbereichen erstellt. Eine externe Prüfung oder Assurance fand nicht statt.

Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan (C9)

Unternehmensspezifischer Aspekt

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Steuerung des Malteser Hilfsdienst strukturell verankert. Eine zentrale Stabsstelle für Nachhaltigkeit koordiniert die Entwicklung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen. Darüber hinaus berichtet der Hilfsdienst seit 2020 alle zwei Jahre auf freiwilliger Basis nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Ziel ist es, die

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Transparenz gegenüber Stakeholdern zu erhöhen und langfristig die Anforderungen der geltenden Standards (z. B. CSRD/ESRS) antizipativ zu erfüllen.

Die operative Steuerung liegt bei der Stabsstelle Nachhaltigkeit, während die strategische Verantwortung auf Vorstandsebene verankert ist. Darüber hinaus wurde eine Kommission des Präsidiums des MHD e.V. zur Klimastrategie eingerichtet, die die Umsetzung auf breiter fachlicher Basis begleitet und weiterentwickelt. Ziel ist es, nicht nur operative Maßnahmen zu definieren, sondern auch deren Wirksamkeit regelmäßig zu bewerten und an neue Anforderungen anzupassen.

Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Zugehörige Initiativen (C1)

Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – zugehörige Initiativen (VSME Abs. 47)

Bedeutende Produkt- und/oder Dienstleistungsgruppen:

Der Malteser Hilfsdienst bietet ein breit gefächertes Portfolio an sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen an. Diese sind darauf ausgerichtet, Menschen in verschiedenen Notlagen zu unterstützen, ihre Lebensqualität zu verbessern und gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Das Angebot reicht von der klassischen Notfallversorgung über pflegerische Dienstleistungen bis hin zu psychosozialer Begleitung und Bildungsarbeit.

Konkret gehören dazu der Rettungsdienst und Krankentransport, der in vielen Städten und Landkreisen im Auftrag öffentlicher Träger erbracht wird. Darüber hinaus bietet der Hilfsdienst umfangreiche Leistungen im Rahmen der häuslichen Versorgung an, etwa den Hausnotruf oder den Menüservice, die insbesondere älteren oder alleinlebenden Menschen Sicherheit und Unterstützung im Alltag bieten. Die ambulanten Pflege- und Betreuungsdienste richten sich an pflegebedürftige, chronisch erkrankte oder demenziell veränderte Menschen, die eine kontinuierliche und respektvolle Versorgung im häuslichen Umfeld benötigen.

Ein weiterer zentraler Bereich sind die Hospizdienste und die ambulante Palliativversorgung. Hier begleiten qualifizierte Haupt- und Ehrenamtliche schwerkranke und sterbende Menschen sowie deren Angehörige. Im Bereich der

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Bildungsarbeit bietet der Malteser Hilfsdienst Erste-Hilfe-Kurse und Schulungen für unterschiedliche Zielgruppen an, für Privatpersonen, Unternehmen und Schulen.

In der Flüchtlingshilfe betreiben die Malteser Unterkünfte, bieten psychosoziale Beratung und unterstützen Integrationsprozesse durch Sprachförderung und Alltagshilfen. Im Bevölkerungsschutz und Zivilschutz ist der Malteser Hilfsdienst mit seinen ehrenamtlichen Einheiten im öffentlichen Auftrag von Bund, Ländern und Kommunen aktiv, etwa bei Naturkatastrophen oder Großschadensereignissen. Die Jugendarbeit bietet jungen Menschen über Jugendgruppen, Schulprojekte und Freiwilligendienste die Möglichkeit, soziale Verantwortung zu lernen und zu tragen.

Bedeutende Märkte:

Der Malteser Hilfsdienst ist deutschlandweit tätig und agiert in verschiedenen Marktsegmenten. Ein bedeutender Teil der Angebote richtet sich direkt an Privatpersonen. In diesem sogenannten B2C-Bereich (Business-to-Consumer) bietet der Hilfsdienst niedrigschwellige, individuelle Dienstleistungen an, wie beispielsweise den Hausnotruf, ambulante Pflege oder den Menüservice. Diese Leistungen sind häufig lebensnah, alltagsunterstützend und sichern für viele Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu Hause.

Gleichzeitig ist der Malteser Hilfsdienst in hohem Maße im B2G-Bereich (Business-to-Government) aktiv. In enger Zusammenarbeit mit öffentlichen Auftraggebern wie Städten, Kreisen, Landesbehörden oder Bundesstellen übernimmt der Hilfsdienst damit Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge. Dazu zählen beispielsweise der Betrieb von Rettungsdiensten, der Katastrophenschutz, die Betreuung von Geflüchteten sowie gesundheitsbezogene Bildungsangebote. Die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Hand ist langfristig und vertraglich geregelt und bildet einen wesentlichen Bestandteil des operativen Geschäfts.

Ein weiteres zentrales Segment ist der gemeinnützige Sektor. Hier pflegt der Malteser Hilfsdienst enge Kooperationen mit anderen Wohlfahrtsverbänden, Stiftungen, kirchlichen Trägern und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Diese Partnerschaften sind häufig projektbezogen und auf soziale Innovationen oder gemeinschaftlich finanzierte Hilfsangebote ausgerichtet.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Wichtigste Geschäftsbeziehungen:

Die Dienstleistungen des Malteser Hilfsdienstes richten sich an eine Vielzahl unterschiedlicher Zielgruppen. Eine zentrale Rolle spielen ältere, kranke oder pflegebedürftige Menschen, die auf Unterstützung im Alltag angewiesen sind – sei es durch pflegerische Versorgung, Notrufsysteme oder soziale Begleitung. Daneben gehören Menschen in akuten oder strukturellen Notlagen zur Zielgruppe, beispielsweise Menschen, die von Katastrophen oder Großschadensereignissen betroffen sind, Geflüchtete, Wohnungslose oder Menschen mit psychischer Belastung. Auch öffentliche Auftraggeber zählen zu den relevanten Kunden: Sie beauftragen den Hilfsdienst mit der Erbringung bestimmter Leistungen, etwa im Rettungsdienst, in der Katastrophenvorsorge oder im Betrieb sozialer Einrichtungen.

Neben den betreuten Menschen ist eine weitere Schlüsselgruppe im Geschäftsmodell des Malteser Hilfsdienstes die Gruppe der Kursteilnehmenden im Bildungsbereich. Über die Erste-Hilfe-Ausbildung, betriebliches Gesundheitsmanagement oder spezielle Schulprogramme erreicht der Hilfsdienst jährlich hunderttausende Menschen mit Präventions- und Qualifizierungsangeboten. Eine ebenso wichtige Rolle nehmen die ehrenamtlich Engagierten ein. Sie sind nicht nur Helfende, sondern auch Trägerinnen und Träger der Malteser-Wertekultur, Mitgestaltende von Angeboten und in vielen Bereichen – etwa im Katastrophenschutz– unerlässlich für die Leistungserbringung.

Auf der Lieferantenseite bestehen langjährige Beziehungen zu spezialisierten Partnern, etwa in der Medizintechnik, bei Lebensmittellieferungen für den Menüservice oder im IT-Bereich. Die Nachhaltigkeit in der Lieferkette wird dabei immer bedeutsamer – etwa durch die Auswahl von Stromanbietern mit Ökostromtarifen oder sozialen Kriterien bei der Beschaffung von Dienstleistungen.

Die Dienstleistungen und Angebote werden über mehrere Kanäle angeboten: Direkt über persönliche Beratung in regionalen Anlaufstellen, über die Einbindung der Ehrenamtsstruktur, die Malteser Webseite, digitale Informationsangebote sowie durch Kooperationen mit Kommunen, Krankenkassen oder kirchlichen Einrichtungen. Öffentlichkeitsarbeit über klassische Medien, Veranstaltungen und soziale Netzwerke unterstützt die Bekanntmachung und Sichtbarkeit der Angebote.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Unternehmensspezifischer Aspekt

Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen beeinflussen das Geschäftsmodell des Malteser Hilfsdienstes direkt. Auf der einen Seite können externe Faktoren wie Klimawandel, Energiepreise oder regulatorische Veränderungen die Betriebskosten, Einsatzfähigkeit und Versorgungssicherheit beeinträchtigen. Auf der anderen Seite ergeben sich durch nachhaltiges Wirtschaften auch Chancen – etwa Kosteneinsparungen durch Energieeffizienz, Imagegewinne bei Partnern oder neue Formen der Versorgung, die vulnerable Gruppen besser erreichen.

Insbesondere in der Personalgewinnung, der Ehrenamtsbindung und in der Auftragsvergabe öffentlicher Stellen wird Nachhaltigkeit zunehmend zu einem relevanten Differenzierungsmerkmal. Der Hilfsdienst sieht darin eine strategische Verantwortung, aber auch eine Zukunftschance, um seine Position als verlässlicher, werteorientierter Partner im sozialen Sektor weiter auszubauen.

Darüber hinaus sieht sich der Malteser Hilfsdienst infolge des Klimawandels mit neuen und zusätzlichen Aufgaben und Anforderungen konfrontiert. Die Zunahme von Extremwetterereignissen wie Hitzeperioden, Dürre und Naturkatastrophen erhöht den Bedarf an akuter Hilfe, präventiven Maßnahmen sowie an der Unterstützung unmittelbar und mittelbar betroffener Menschen. Diese Entwicklungen werden voraussichtlich zu einem steigenden Leistungsbedarf führen und erfordern eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Strukturen, Kompetenzen und Ressourcen, um auch künftig handlungsfähig zu bleiben.

Das gesamte Handeln des Malteser Hilfsdienstes ist getragen vom christlich-humanitären Werteverständnis, das sich im Leitmotiv des Malteserordens widerspiegelt: „Tuitio fidei et obsequium pauperum“ – die Bezeugung des Glaubens und die Hilfe den Bedürftigen. Dieses Fundament prägt nicht nur das soziale Engagement und die ethische Haltung gegenüber Hilfesuchenden, sondern durchdringt auch strategische Entscheidungen und operative Prozesse. Nachhaltigkeit wird in diesem Sinne nicht nur als Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft verstanden, sondern als Ausdruck gelebter Nächstenliebe und als Verpflichtung, mit den Ressourcen dieser Welt sorgsam und gerecht umzugehen – im Dienst am Menschen und im Geist christlicher Solidarität.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft (B2)

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen (VSME Abs. 26)

Zu den folgenden Nachhaltigkeitsthemen haben wir Verfahrensweisen, Richtlinien oder künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft eingeführt:

- Klimawandel
- Eigene Arbeitskräfte
- Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette
- Verbraucher und Endnutzer
- Unternehmensführung

Diese sind öffentlich zugänglich: Ja

Wir haben Ziele definiert, um die Umsetzung der Richtlinien und den Fortschritt bei der Erreichung dieser Ziele zu überwachen: Ja

Weiterführende Informationen

Für die Nachhaltigkeitsthemen bestehen Richtlinien und grundsätzlich Ziele. Aufgrund der derzeit heterogenen Ausgestaltung sowie unterschiedlicher Detaillierungs- und Quantifizierungsgrade werden diese Ziele jedoch nicht konsolidiert berichtet. Eine Harmonisierung der Zielsysteme wird perspektivisch angestrebt.

Beschreibung der Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft (C2)

Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen (VSME Abs. 48)

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Wir beschreiben unsere Verfahrensweisen, Konzepte und/oder zukünftigen Initiativen folgendermaßen:

Klimawandel

Der Malteser Hilfsdienst verfolgt das Ziel, Treibhausgasemissionen systematisch zu verringern und damit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Grundlage ist eine Klimastrategie, die eine jährliche Reduktion der relativen CO_2-Emissionen pro Mitarbeitendem um mindestens drei Prozent vorsieht. Ein Teil der unvermeidbaren Emissionen wird über Gold Standard zertifizierte Projekte im globalen Süden kompensiert. Die Maßnahmen zur Reduktion konzentrieren sich insbesondere auf Energieeinsparungen in Gebäuden, den Ausbau nachhaltiger Mobilität sowie auf Beschaffung und Betrieb. Fortschritte und Ergebnisse werden regelmäßig auf der Webseite und im Nachhaltigkeitsbericht nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) dokumentiert.

Eigene Arbeitskräfte

Die Malteser legen großen Wert auf ein verantwortungsvolles, wertorientiertes und rechtstreues Verhalten aller Mitarbeitenden. Grundlage bildet die Verhaltensrichtlinie, die ethische Grundsätze, Gleichbehandlung, Integrität und das Verbot von Diskriminierung und Belästigung festschreibt. Ein Hinweisgebersystem ermöglicht die vertrauliche Meldung von Regelverstößen. Darüber hinaus fördern die Malteser Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion und stellen Ihren Mitarbeitenden ein umfangreiches Schulungsangebot und Möglichkeiten der Weiterbildung zur Verfügung. Ziel ist es, ein diskriminierungsfreies, sicheres und entwicklungsförderndes Arbeitsumfeld dauerhaft zu gewährleisten und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette

Im Umgang mit Lieferanten und Geschäftspartnern verpflichtet sich der Malteser Hilfsdienst zur Einhaltung hoher sozialer und ökologischer Standards. Der Supplier Code of Conduct legt verbindliche Mindestanforderungen fest, darunter die Achtung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Maßnahmen zum Umwelt- und Gesundheitsschutz. Lieferanten müssen diesen Kodex anerkennen und umsetzen. Ergänzend bekräftigen die Malteser in ihrer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ihre Verantwortung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Ziel ist es, die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards entlang der Wertschöpfungskette systematisch sicherzustellen und schrittweise zu stärken.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Verbraucher und Endnutzer

Zum Schutz der Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten sowie der Nutzerinnen und Nutzer betreiben die Malteser ein umfassendes Qualitäts- und Beschwerdemanagement. Dieses gewährleistet die kontinuierliche Verbesserung von Dienstleistungen und die sichere Erbringung von Hilfeleistungen. Ergänzend gelten strenge Datenschutzvorgaben gemäß der kirchlichen Datenschutzordnung (KDR-OG), die Transparenz und den Schutz personenbezogener Daten sicherstellen. Externe Qualitätsprüfungen, insbesondere im Rettungsdienst und in der Pflege, tragen zusätzlich zur Wahrung hoher Standards und zum Vertrauen der Verbraucher bei. Ziel ist es, eine dauerhaft hohe Qualität und Sicherheit der Dienstleistungen sowie den Schutz der Verbraucher und Endnutzer kontinuierlich sicherzustellen.

Verantwortliche Personalebene (VSME Abs. 49)

Höchste Führungsebene, die für die Umsetzung der Richtlinien verantwortlich ist:

Klimawandel

Die Gesamtverantwortung für Klimaschutz liegt beim geschäftsführenden Vorstand des Malteser Hilfsdienst e. V. Die operative Umsetzung erfolgt durch den Vorstand in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Nachhaltigkeit, dem Fachbereich Bau- und Immobilien sowie dem Geschäftsbereich Einkauf.

Eigene Arbeitskräfte

Für alle Themen rund um Personal, Arbeitsbedingungen und Organisationskultur ist das zentrale Ressort Personal verantwortlich. Er stellt sicher, dass die Verhaltensrichtlinie umgesetzt, Gleichstellung und Arbeitsschutz gewahrt sowie interne Schulungen und Meldewege etabliert sind. Die strategische Verantwortung liegt beim geschäftsführenden Vorstand.

Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Die Verantwortung für die Einhaltung der sozialen und ökologischen Standards in der Lieferkette liegt bei dem geschäftsführenden Vorstand des Malteser Hilfsdienstes. Fachlich zuständig ist der Geschäftsbereich Einkauf in Zusammenarbeit mit Compliance und Justiziariat. Diese Einheiten überwachen die Umsetzung des Supplier Code of Conduct und der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten.

Verbraucher und Endnutzer

Die Verantwortung für Qualität, Sicherheit und Datenschutz gegenüber Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten sowie Nutzerinnen und Nutzern liegt beim geschäftsführenden Vorstand. Fachbereiche und die Datenschutzkoordination stellen die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Standards und Beschwerdeprozesse sicher.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Umwelt

Energie und Treibhausgasemissionen (B3)

Energieverbrauch (VSME Abs. 29)

Der gesamte Energieverbrauch beläuft sich auf 107.350 MWh.
Unser Energieverbrauch schlüsselt sich in erneuerbare und nicht-erneuerbare Quellen auf wie in folgender Tabelle dargestellt:

Energiequelle	Strom	Selbst erzeugte Elektrizität	Brennstoffe
Gesamtanteil erneuerbarer und nicht erneuerbarer Energien	7.866 MWh	0 MWh	99.484 MWh

Treibhausgasemissionen (VSME Abs. 30)

Die geschätzten THG-Bruttoemissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent (tCO_2e) gemäß den Vorgaben des THG-Protokolls (Version 2004) belaufen sich im Berichtszeitraum auf:

Geschätzte THG-Emissionen (brutto)	Scope 1	Scope 2 standortbezogen	Scope 2 marktbasiert	Gesamtmenge (Scope 1 + Scope 2 standortbezogen)	Gesamtmenge (Scope 1 + Scope 2 marktbasiert)
Derzeit angegeben	24.795,47 tCO2e	2.926,11 tCO2e	0 tCO2e	27.721,58 tCO2e	24.795,47 tCO2e

Aspekte aus dem Zusatzmodul bei der Angabe der Treibhausgasemissionen (VSME Abs. 50)

Die geschätzten THG-Bruttoemissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent (tCO_2e) gemäß den Vorgaben des THG-Protokolls (Version 2004) belaufen sich im Berichtszeitraum auf:

Geschätzte THG-Emissionen (brutto)	Scope 3	Gesamtmenge (Scope 1 + Scope 2 standortbezogen + Scope 3)	Gesamtmenge (Scope 1 + Scope 2 marktbasiert + Scope 3)
Derzeit angegeben	32.257,27 tCO2e	59.978,85 tCO2e	57.052,74 tCO2e

Weiterführende Informationen

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Im Rahmen der Treibhausgasbilanz für das Jahr 2024 wurden die Scope-3-Emissionen des Malteser Hilfsdienst e.V. gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard sowie des Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard ermittelt. Die erfassten Scope-3-Emissionen umfassen Aktivitäten der Wertschöpfungskette und belaufen sich im Berichtsjahr auf insgesamt 32 257,27 t CO_2e. Dies entspricht rund 56,5 % der gesamten Treibhausgasemissionen des Unternehmens (Scope 1 + 2 + 3).

Die folgenden Kategorien wurden berücksichtigt:

- 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (205,33 t CO_2e)
- 3.2 Kapitalgüter (6 470,11 t CO_2e)
- 3.3 Vorgelagerte energiebezogene Emissionen (5 826,78 t CO_2e)
- 3.4 Transport und Verteilung (vorgelagert) (0,00 t CO_2e)
- 3.5 Abfallaufkommen im Unternehmen (54,06 t CO_2e)
- 3.6 Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen (428,50 t CO_2e)
- 3.7 Pendeln und Homeoffice der Mitarbeitenden (19 272,50 t CO_2e)

Die wesentlichen Emissionstreiber im Scope 3-Bereich sind:

- Pendeln und Homeoffice der Mitarbeitenden (3.7)
- Kapitalgüter (3.2)
- Vorgelagerte energiebezogene Emissionen (3.3)

Diese drei Kategorien verursachen zusammen mehr als 95 % der gesamten Scope-3-Emissionen.Nachgelagerte Emissionsquellen (Kategorien 3.8–3.15) wurden im Berichtsjahr nicht bilanziert, da sie für die Tätigkeit des Malteser Hilfsdienst e.V. nur eine untergeordnete Relevanz aufweisen.

Treibhausgasintensität (THG-Intensität) (VSME Abs. 31)

Weiterführende Informationen

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Für den Malteser Hilfsdienst e.V. sowie die Malteser Hilfsdienst gGmbH liegt kein konsolidierter Abschluss vor, der beide Einheiten gemeinsam abbildet. Eine belastbare, konsolidierte Ausweisung der THG-Intensität auf Basis von Umsatzerlösen ist daher derzeit nicht möglich.

Eine rechnerische Zusammenführung der Umsatzerlöse aus den Einzelabschlüssen ist grundsätzlich möglich, würde jedoch auch gesellschaftsinterne Leistungsbeziehungen (Innenumsätze) enthalten und somit keine geeignete Bezugsgröße für die Berechnung der THG-Intensität darstellen.

Vor diesem Hintergrund wird auf die Ausweisung einer THG-Intensität auf Basis von Eurokennzahlen verzichtet.

THG-Reduktionsziele und Übergang für den Klimaschutz (C3)

THG-Reduktionsziele (VSME Abs. 54)

Als Zieljahr für die Erreichung der THG-Reduktionsziele haben wir das Jahr 2025 festgelegt.

Weiterführende Informationen

Der Malteser Hilfsdienst verfolgt ein relatives THG-Reduktionsziel, das eine jährliche Verringerung der Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitendem (Kennzahl: Gesamt-Emissionen pro Mitarbeitendem, „Emissionen/MA“) um 3 % vorsieht. Diese Kennzahl wurde gewählt, um den unterschiedlichen organisatorischen Entwicklungen und der Wirtschaftlichkeit der Dienste Rechnung zu tragen. Sie ermöglicht es, Effizienzsteigerungen und Emissionsminderungen unabhängig von personellen Veränderungen oder Wachstum des Leistungsumfangs messbar zu machen. Absolute Reduktionsziele für Scope 1- und Scope 2-Emissionen wurden bisher nicht definiert.

Als Basisjahr für die Ziele wurde 2020 verwendet.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Weiterführende Informationen

Aufgrund methodischer Anpassungen und einer sukzessiven Erweiterung der zugrunde liegenden Daten wurde auf eine Veränderungsmessung der Treibhausgasemissionen verzichtet. Eine Vergleichbarkeit der Emissionswerte über die Jahre ist erst gewährleistet, sobald die Datenerhebung über mehrere Bilanzjahre hinweg nach konsistentem Systemumfang erfolgt.

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Weiterführende Informationen

Basis- und Zielwert

Der Malteser Hilfsdienst orientiert sich im Rahmen seiner Klimastrategie 2020–2025 an einer kontinuierlichen Reduktion der energiebezogenen Treibhausgasemissionen. Als Basisjahr wird das Jahr 2020 verwendet. Ziel ist eine kontinuierliche Reduktion der Treibhausgasemissionen, insbesondere durch Maßnahmen in den Bereichen Fuhrpark, Energieverbrauch und Gebäude. Die Zielsetzung bezieht sich derzeit insbesondere auf energiebezogene Emissionen aus dem Fuhrpark, dem Gebäudebetrieb sowie dem Energieverbrauch der Standorte.

Bezug zu Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen

Das Ziel umfasst derzeit im Wesentlichen Scope-1-Emissionen (insbesondere Kraftstoffe und Wärme aus fossilen Energieträgern) sowie Scope-2-Emissionen aus eingekaufter Energie. Scope-3-Emissionen werden derzeit noch nicht vollständig in die Zielsystematik einbezogen. Die Scope-2-Emissionen werden marktbezogen bilanziert, da für Teile des Strombezugs zertifizierter Ökostrom im Rahmen zentraler Energielieferverträge eingesetzt wird. Eine quantitative Aufteilung der Zielabdeckung nach Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Anteilen liegt derzeit noch nicht vollständig vor.

Geplante Maßnahmen:

Elektrifizierung des Fuhrparks

Zur Reduktion der direkten Emissionen (Scope 1) wird der Fuhrpark schrittweise auf batterieelektrische Fahrzeuge (BEV) umgestellt. Bei jeder Neubeschaffung von Dienstfahrzeugen wird grundsätzlich die BEV-Alternative geprüft und beschafft – sofern sie unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten vertretbar ist. Ergänzend erfolgt der Ausbau der Ladeinfrastruktur an den Dienststellen sowie die Anpassung der Dienstwagenordnung. Schulungen und Sensibilisierung zum effizienten Fahren unterstützen die Mitarbeitenden zusätzlich bei der Umstellung auf eine emissionsärmere Mobilität.

Umstellung auf erneuerbare Energien

Ein zentraler Bestandteil der Klimastrategie ist der Bezug von Ökostrom über einen Rahmenvertrag sowie die Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001. Darüber hinaus wird auch der bestehende Gas-Rahmenvertrag perspektivisch auf Ökogas umgestellt, um die Emissionen aus der Wärmeversorgung weiter zu senken. Ergänzend werden energetische Sanierungen an den Liegenschaften durchgeführt, mit Fokus auf verbesserte Wärmedämmung und

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

den Einsatz effizienter Heiztechnologien. Diese Maßnahmen zielen auf eine deutliche Reduktion des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Treibhausgasemissionen ab.

Sensibilisierung und nachhaltige Beschaffung

Zur langfristigen Verankerung nachhaltigen Handelns werden Mitarbeitende durch Schulungen zu Energieeffizienz und ressourcenschonendem Arbeiten sensibilisiert. Zudem wird die Beschaffungsordnung überarbeitet, um Nachhaltigkeitskriterien systematisch in Einkaufsentscheidungen zu integrieren. Durch diese Maßnahmen soll sowohl das Bewusstsein für umweltgerechtes Verhalten gestärkt als auch die indirekte Emissionsreduktion entlang der Lieferkette gefördert werden.

Unternehmensspezifischer Aspekt

Die Klimaschutzaktivitäten des Malteser Hilfsdienstes beruhen auf einer verbindlich formulierten Klimastrategie, die dem Strategierahmen „Malteser heute für morgen“ folgt. Im Zentrum der Klimastrategie stehen drei Grundprinzipien: Vermeidung, Reduktion und – in Teilen – Kompensation von Treibhausgasemissionen.

Für einen Teil der verbleibenden Emissionen erfolgt eine Kompensation durch die gezielte Unterstützung von zertifizierten Klimaschutzprojekten nach dem Gold Standard. Dieser international anerkannte Standard gewährleistet nicht nur die tatsächliche Minderung von globalen Treibhausgasen, sondern stellt auch sicher, dass die Projekte zusätzliche ökologische und soziale Wirkungen erzielen – etwa durch den Schutz natürlicher Ressourcen, die Förderung erneuerbarer Energien oder die Verbesserung lokaler Lebensbedingungen, insbesondere in Ländern des globalen Südens.

Mit der Entscheidung zur teilweisen Kompensation wurde frühzeitig antizipiert, dass eine vollständige Emissionsminderung – insbesondere im Bereich einsatzkritischer Infrastruktur und Mobilität – kurz- bis mittelfristig nicht vollständig realisierbar ist. Gründe dafür liegen unter anderem in technologischen Grenzen, wirtschaftlichen Abwägungen und den begrenzten finanziellen Ressourcen einer gemeinnützigen Organisation. Die Kompensation dient daher als

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

pragmatische Lösung, um trotz dieser Rahmenbedingungen Verantwortung für verbleibende Emissionen zu übernehmen.

Klimabedingte Risiken (C4)

Klimabedingte Gefahren und Übergangsereignisse (VSME Abs. 57)

Klimabedingte Gefahren

Die klimabedingten Gefahren für den MHD ergeben sich vor allem aus den Auswirkungen des Klimawandels wie steigenden Temperaturen, Extremwetterereignissen und veränderten Energieverfügbarkeiten. Diese Entwicklungen können mittelbar Auswirkungen auf Gebäude, Energieverbrauch und Mobilitätsstrukturen haben und zu erhöhten Betriebskosten, logistischen Einschränkungen sowie einem steigenden Energiebedarf führen.

Übergangsereignisse

Die Übergangsereignisse beziehen sich für den Malteser Hilfsdienst auf die Anpassung an politische, technologische und wirtschaftliche Veränderungen im Zuge der Dekarbonisierung. Dazu zählen strengere gesetzliche Vorgaben, steigende Energiepreise und die Notwendigkeit, Emissionen in Fuhrpark, Gebäuden und Beschaffungsprozessen zu senken.

Anfälligkeit gegenüber Klimarisiken:

Die Exposition der Vermögenswerte und Tätigkeiten des MHD gegenüber klimabedingten Gefahren wird insgesamt zum aktuellen Zeitpunkt als moderat eingeschätzt. Physische Risiken wie Starkregen, Hitzeperioden oder Stürme können in Deutschland punktuell Auswirkungen auf Gebäude, Energieversorgung und Logistik haben, betreffen jedoch nur einzelne Standorte. Durch Maßnahmen wie energetische Sanierungen, den Bezug von Ökostrom und die Einführung eines Energiemanagementsystems werden diese Risiken gezielt reduziert. Die Anfälligkeit bleibt daher begrenzt, da die Infrastruktur in Deutschland grundsätzlich stabil ist und Vorsorgemaßnahmen schrittweise umgesetzt werden.

Die Exposition gegenüber Übergangsrisiken ist dagegen höher einzuschätzen. Verschärfte gesetzliche Vorgaben, steigende Energiepreise und die Anforderungen der nationalen Klimapolitik wirken sich direkt auf die Bereiche Fuhrpark, Gebäudebetrieb und Beschaffung aus. Der MHD begegnet diesen Risiken mit einer umfassenden Klimastrategie, die

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

unter anderem die Elektrifizierung des Fuhrparks, die Nutzung erneuerbarer Energien, Schulungen zur Verhaltensänderung und nachhaltige Beschaffungsrichtlinien umfasst.

Zeithorizonte:

Für die klimabedingten Gefahren lassen sich vor allem mittelfristige bis langfristige Zeithorizonte festlegen. Physische Risiken wie Hitzeperioden, Starkregen oder Sturmereignisse werden in Deutschland voraussichtlich über die kommenden 10 bis 25 Jahre relevanter, da sich klimatische Veränderungen schrittweise verstärken. Die Auswirkungen auf Energieverbrauch, Gebäudebestand und Logistikprozesse werden somit insbesondere ab 2030 zunehmend spürbar.

Die Übergangsereignisse sind dagegen bereits kurz- bis mittelfristig wirksam. Regulatorische Anforderungen, steigende Energiepreise und die Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft wirken sich schon heute auf betriebliche Entscheidungen aus.

Es wurden Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel für diese Gefahren und Übergangsereignisse ergriffen: Ja

Weiterführende Informationen

Der MHD setzt verschiedene Maßnahmen um, um den Auswirkungen des Klimawandels zu begegnen. Dazu zählen energetische Sanierungen von Gebäuden zur Steigerung der Energieeffizienz, der Bezug von Ökostrom über Rahmenverträge sowie die Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001. Ergänzend erfolgt die Elektrifizierung des Fuhrparks mit dem Ausbau der Ladeinfrastruktur, Schulungen der Mitarbeitenden zu energieeffizientem und ressourcenschonendem Verhalten sowie die Überarbeitung der Beschaffungsrichtlinien mit Nachhaltigkeitskriterien.

Potenzielle negative Auswirkungen von Klimarisiken (VSME Abs. 58)

Die potenziellen negativen Auswirkungen klimabedingter Risiken auf die finanzielle Leistungsfähigkeit und Geschäftstätigkeit des MHD werden derzeit qualitativ eingeschätzt. Kurzfristig können insbesondere steigende Energiepreise und regulatorische Anforderungen zu erhöhten Betriebskosten führen. Mittel- bis langfristig sind zusätzliche Investitionen in Gebäude, Fuhrpark und Infrastruktur erforderlich, um Klimaanpassungs- und Dekarbonisierungsmaßnahmen umzusetzen. Physische Risiken wie Extremwetterereignisse können vereinzelt zu

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Betriebsunterbrechungen oder erhöhtem Instandhaltungsaufwand führen. Insgesamt werden die Übergangsrisiken als mittel, die physischen Risiken derzeit als gering bis mittel eingeschätzt

Wasser (B6)

Wasserentnahme (VSME Abs. 35)

Weiterführende Informationen

Die Gesamtmenge der Wasserentnahme für alle Standorte liegt für das Berichtsjahr noch nicht konsolidiert vor. Der Datenpunkt kann daher derzeit nicht ausgewiesen werden. Eine organisationsweite Erhebung ist für zukünftige Berichtszeiträume vorgesehen.

Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung (B7)

Kreislaufwirtschaft (VSME Abs. 37)

In unserem Unternehmen werden die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft angewendet: Ja.

Die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt. Dazu gehören insbesondere die bedarfsgerechte Beschaffung, die möglichst lange Nutzung und Reparatur von Produkten und Betriebsmitteln, die interne Weiterverwendung geeigneter Gegenstände sowie die getrennte Sammlung und fachgerechte Entsorgung beziehungsweise Verwertung von Abfällen gemäß den gesetzlichen Vorgaben. Aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche und der dezentralen Organisationsstruktur erfolgt die Umsetzung standort- und dienstspezifisch.

Beim Malteser Hilfsdienst fallen überwiegend haushaltsähnliche Gewerbeabfälle an. Darüber hinaus können an einzelnen Standorten, abhängig von den dort erbrachten Dienstleistungen, spezifische Abfälle – beispielsweise aus medizinischen oder rettungsdienstlichen Tätigkeiten – entstehen. Diese werden entsprechend den geltenden rechtlichen Vorgaben getrennt erfasst und fachgerecht entsorgt. Eine zentrale, organisationsweit konsolidierte Erfassung der Abfallmengen liegt derzeit nicht vor.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Erstellt mit:

Deutscher
Nachhaltigkeits
Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Soziales

Arbeitskräfte - Allgemeine Merkmale (B8)

Anzahl der Beschäftigten (VSME Abs. 39)

Wir haben 16.608 unbefristet Beschäftigte. 10.545 Personen sind befristet bei uns beschäftigt.

Weiterführende Informationen

Zahlen sind der Durchschnitt während des Berichtszeitraums.

Männliche Beschäftigte: 13.312

Weibliche Beschäftigte: 13.839

Nicht-binäre Beschäftigte: 1

Beschäftigte ohne Angabe des Geschlechts: 1

Beschäftigtenfluktuation (VSME Abs. 40)

Die Fluktuationsrate beträgt 18,82% für den Berichtszeitraum.

Unternehmensspezifischer Aspekt

Der Malteser Hilfsdienst zeichnet sich durch eine vielfältige und engagierte Belegschaft aus, die in ihrer Zusammensetzung die Breite der Aufgabenfelder und das gemeinnützige Profil der Organisation widerspiegelt. Die Beschäftigtenstruktur ist geprägt durch eine Mischung aus hauptamtlich angestellten Fachkräften, Teilzeitbeschäftigten und einer großen Zahl ehrenamtlich Engagierter.

Der MHD beschäftigt Mitarbeitende in verschiedensten Berufsbildern – von medizinischem Personal im Rettungsdienst über ambulante Pflegekräfte, Ausbildungspersonal, Verwaltungsangestellte bis hin zu Fachleuten im Bereich IT, Logistik, Kommunikation oder Projektmanagement.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Die Organisation verfolgt eine aktive Gleichstellungspolitik und bietet flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitoptionen und familienfreundliche Regelungen, um den unterschiedlichen Lebensrealitäten der Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Der Altersdurchschnitt der Belegschaft ist gemischt – mit einer wachsenden Zahl an Nachwuchskräften sowie durch Programme für Quereinsteigende. Gleichzeitig verfügt der MHD über viele langjährig erfahrene Mitarbeitende, was zu einer stabilen Wissensbasis und hoher Fachkompetenz beiträgt.

Die ehrenamtlich Engagierten stellen einen zentralen Pfeiler der Arbeit des Malteser Hilfsdienstes dar. Ihr Einsatz reicht von Besuchs- und Hospizdiensten über die Mitwirkung im Katastrophenschutz und Sanitätsdienst bis hin zur Jugendarbeit, Flüchtlingshilfe oder Erste-Hilfe-Ausbildung. Das ehrenamtliche Engagement ist nicht nur organisatorisch fest verankert, sondern auch Ausdruck des christlich-humanitären Selbstverständnisses der Malteser.

Die Ehrenamtlichen werden durch Schulungen, Begleitstrukturen und feste Ansprechpersonen fachlich und persönlich unterstützt. Ihre Tätigkeit erfolgt in enger Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Strukturen und trägt wesentlich zur flächendeckenden Versorgung sowie zur sozialen Wirkung der Organisation bei.

Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte (C5)

Geschlechterverhältnis (VSME Abs. 59)

Das Geschlechterverhältnis unserer Führungsebene beträgt 0,79 (Frauen-zu-Männer-Verhältnis) im Berichtszeitraum.

Weiterführende Informationen

Das prozentuale Frauen-zu-Männer-Verhältnis beträgt 78,9 %. Der Frauenanteil liegt bei 44,1 %, der Männeranteil bei 55,9 %.

Selbstständige und Zeitarbeitskräfte (VSME Abs. 60)

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Wir beschäftigen 0 Selbstständige, die ausschließlich für unser Unternehmen tätig sind und kein eigenes Personal haben. Die Anzahl der Zeitarbeitskräfte, die bei uns tätig sind, beläuft sich auf 0.

Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit (B9)

Arbeitskräfte des Unternehmens – Gesundheit und Arbeitssicherheit (VSME Abs. 41)

Im Berichtszeitraum kam es zu 20 meldepflichtigen Arbeitsunfällen. Dies entspricht einer Quote von 0,07 Arbeitsunfällen pro 100 Vollzeitkräfte innerhalb eines Jahres.
Die Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen beträgt 0.

Unternehmensspezifischer Aspekt

Bereits seit 2014 gibt es im Malteser Verbund ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Informationen und Handlungsanweisungen dazu sind im Intranet für alle Mitarbeitenden einsehbar. Ein wichtiges Instrument im betrieblichen Gesundheitsschutz ist das Jahresgespräch zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft, in dem auch die Gesundheitsprävention und -förderung thematisiert wird. Auch in der regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung wird die Gesundheitsförderung mit einem Fragenkomplex abgebildet, um den Führungskräften etwaigen Handlungsbedarf aufzuzeigen. Bei längeren Erkrankungen greift das seit über zehn Jahren gut etablierte betriebliche Wiedereingliederungsmanagement, mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und wiederholter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Zusätzliche Informationen über die Arbeitskräfte des Unternehmens – Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse (C6)

Menschenrechtsbezogene Richtlinien und Prozesse (VSME Abs. 61)

Wir verfügen über einen Verhaltenskodex bzw. Richtlinien zur Einhaltung der Menschenrechte für unsere Arbeitskräfte: Ja

Unser Verhaltenskodex bzw. unsere Richtlinien zur Einhaltung der Menschenrechte umfassen folgende Aspekte:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

- Menschenhandel
- Diskriminierung
- Prävention von Arbeitsunfällen
- Sonstige Inhalte

Wir verfügen über einen Beschwerdemechanismus für unsere Arbeitskräfte: Ja

Weiterführende Informationen

Hinweisgebersystem mit Richtlinie und Verfahrensordnung

Das Hinweisgebersystem des Malteser Hilfsdienstes bietet Mitarbeitenden sowie Dritten die Möglichkeit, anonym und vertraulich auf potenzielle Regelverstöße hinzuweisen. Es basiert auf einer eigenen Richtlinie und einer detaillierten Verfahrensordnung, die unter anderem den Schutz der hinweisgebenden Person, Fristen, Bearbeitungsschritte und die Verantwortlichkeit regeln.

Eingehende Hinweise werden innerhalb von sieben Tagen bestätigt. Eine erste Rückmeldung zum Sachstand erfolgt spätestens innerhalb von drei Monaten. Die Bearbeitung erfolgt durch die Compliance-Stelle in Abstimmung mit dem Justitiariat, der Personalabteilung oder dem Datenschutz, je nach Relevanz. Alle Hinweise werden dokumentiert, analysiert und – falls notwendig – führen zu organisatorischen oder disziplinarischen Maßnahmen. Der Schutz vor Repressalien für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber ist ausdrücklich geregelt und wird konsequent umgesetzt.

Unternehmensspezifischer Aspekt

Der Malteser Hilfsdienst verfügt über etablierte Governance-Praktiken und Richtlinien, die das werteorientierte, regelkonforme und integre Handeln innerhalb der Organisation sicherstellen. Diese Instrumente bilden die Grundlage für das tägliche Verhalten aller hauptamtlichen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten und fördern eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur, die sowohl interne Prozesse als auch die Beziehungen zu externen Partnern und Dienstleistern umfasst.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Die wichtigsten Steuerungsinstrumente umfassen die Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct), eine umfassende Antikorruptionsrichtlinie, ein formalisiertes Hinweisgebersystem inklusive zugehöriger Richtlinien, eine verbindliche Verhaltensrichtlinie für Lieferanten sowie eine Grundsatzerklärung zur sozialen Verantwortung und zu Menschenrechten.

Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct)

Die Verhaltensrichtlinie legt die ethischen Leitlinien für das Verhalten aller Mitarbeitenden fest und ist ein zentrales Element der Malteser Governance. Sie formuliert klare Erwartungen in Bezug auf Integrität, Transparenz, gesetzestreues Verhalten und den respektvollen Umgang miteinander sowie mit Dritten. Die Richtlinie ist bindend für alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen.

Zur Umsetzung gehört die regelmäßige Sensibilisierung über Schulungen, Gespräche mit Führungskräften sowie über die Personalabteilung. Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinie können je nach Schweregrad disziplinarische oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Antikorruptionsrichtlinie

Die Antikorruptionsrichtlinie konkretisiert Maßnahmen zur Prävention, Erkennung und Bekämpfung von Korruption, Vorteilsnahme und Interessenkonflikten. Sie enthält klare Handlungsanweisungen sowie Beispiele typischer Risikosituationen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Aufklärungsarbeit: Mitarbeitende werden über eLearning-Module, Flyeraktionen und interne Kommunikation regelmäßig für Korruptionsrisiken sensibilisiert.

Darüber hinaus ist die Einhaltung der Richtlinie Gegenstand interner Kontrollen und wird durch die Compliance-Abteilung aktiv begleitet. Verdachtsfälle können anonym oder offen über das Hinweisgebersystem gemeldet und vertraulich bearbeitet werden.

Verhaltensrichtlinie für Lieferanten

Nachhaltiges, faires und ethisches Verhalten wird nicht nur intern erwartet, sondern auch entlang der Wertschöpfungskette eingefordert. In der Verhaltensrichtlinie für Lieferanten hat der Malteser Hilfsdienst klare

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Anforderungen an seine Geschäftspartner formuliert. Diese betreffen insbesondere ökologische Standards, soziale Arbeitsbedingungen, ethisches Verhalten sowie die Einhaltung von Sicherheitsanforderungen.

Alle Lieferanten und Dienstleister müssen sich zur Einhaltung dieser Grundsätze verpflichten. Die Einhaltung kann im Bedarfsfall durch externe Audits oder Selbstauskünfte überprüft werden. Die Richtlinie trägt dazu bei, Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung auch in vorgelagerten Prozessen systematisch zu verankern.

Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten

Die Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten ist Ausdruck des Selbstverständnisses der Malteser als christlich-humanitäre Organisation. Sie formuliert verbindlich die Haltung der Organisation in Bezug auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Schutz vor Diskriminierung, die Rechte von Mitarbeitenden sowie umweltbezogene Verantwortung.

Diese Erklärung dient als normativer Orientierungsrahmen für Führungskräfte, Mitarbeitende und externe Partner. Sie ist gleichzeitig Teil der Compliance-Kultur des Malteser Hilfsdienstes und Grundlage für ethische Bewertungen von Maßnahmen und Entscheidungen. Damit unterstützt sie die konsequente Ausrichtung des Handelns an christlichen und menschenrechtlichen Prinzipien.

Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten (C7)

Unternehmensspezifischer Aspekt

Der Malteser Hilfsdienst veröffentlicht keine Zahlen oder Daten zu möglichen Menschenrechtsvorfällen oder eingegangenen Hinweisen, da der Schutz der Vertraulichkeit und der beteiligten Personen oberste Priorität hat. Eine Veröffentlichung könnte Rückschlüsse auf Hinweisgeber oder Betroffene zulassen und würde damit gegen datenschutzrechtliche Vorgaben sowie die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes verstoßen. Außerdem dient diese Zurückhaltung dem Schutz interner Prüf- und Klärungsprozesse. Auch wenn aktuell keine Fälle vorliegen, würden

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

aus den genannten Gründen keine Fallzahlen veröffentlicht — entscheidend ist, dass alle Hinweise vertraulich, sorgfältig und gesetzeskonform bearbeitet werden.

Arbeitskräfte - Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung (B10)

Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung (VSME Abs. 42)

Unsere Beschäftigten erhalten ein Entgelt, das dem geltenden Mindestlohn gemäß der nationalen Gesetzgebung mindestens entspricht: Ja

Das prozentuale Lohngefälle zwischen unseren weiblichen und männlichen Beschäftigten beläuft sich auf 3,58%.

Von unseren Beschäftigten sind 100% durch Tarifverträge abgedeckt.

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Governance

Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung (B11)

Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung (VSME Abs. 43)

Weiterführende Informationen

Das Interne Revisionssystem ist im MHD seit vielen Jahren etabliert. Es wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte geprüft und entspricht dem Prüfungsstandard IDW PS 983. Der Vorstand des Malteser Hilfsdienst e.V. und die Geschäftsführung der Malteser Deutschland gGmbH haben die Abteilung Konzernrevision beauftragt, den Geschäftsbetrieb innerhalb des Malteser Verbundes zu überwachen, mit dem Ziel der Vermögenssicherung und Gewährleistung eines an den Unternehmenszielen orientierten ordnungsgemäßen Betriebsablaufs. Aufgaben der internen Revision sind u. a. Überprüfung der Einhaltung gesetzlicher/satzungsrechtlicher Vorschriften, Überprüfung der Einhaltung unternehmensinterner Regelungen und Aufdeckung von dolosen Handlungen. Festgestellte Verstöße und vermutliche oder tatsächliche dolose Handlungen werden lückenlos aufgedeckt.

2024 gab es nach derzeitigem Stand keine bestätigten Korruptions- oder Bestechungsvorfälle.

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Impressum

Unternehmensangaben

Malteser Hilfsdienst
Erna-Scheffler-Str. 2, 51103 Köln, Deutschland

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex

Allgemeines

Umwelt

Soziales

Governance

Impressum

Haftungsausschluss

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde mit der DNK-Plattform erstellt und ein DNK-Plausibilitätscheck wurde durchgeführt. Grundlage der DNK-Plattform ist der aktuelle Stand des VSME-Standards. Der DNK übernimmt keine Haftung für die Vollständigkeit, Rechtskonformität oder Richtigkeit der Angaben. Der DNK-Plausibilitätscheck dient der Beurteilung einer Berichterstattung in Einklang mit den Anforderungen des VSME-Standards anhand der Grundsätze Konsistenz, Kohärenz, Verständlichkeit und Vollständigkeit. Der Umfang des Checks umfasst die vollständige Anwendung des Basismoduls, unter Berücksichtigung der im Standard vorgesehenen Auslassungsoptionen. Entsprechend der Vorgaben des VSME ist für das Zusatzmodul keine vollständige Berichterstattung aller Datenpunkte erforderlich. Der Plausibilitätscheck umfasst keine Prüfung von Belegen, Quellen oder sonstigen Nachweisen. Auch zusätzliche Informationen im Bericht, die über die Anforderungen des VSME hinausgehen sowie die Inhalte des Vorworts und Impressum sind nicht Gegenstand des Plausibilitätschecks. Das DNK-Signet ist Ausdruck des oben beschriebenen Qualitätsanspruchs. Es kann auch außerhalb dieses Berichts für die Kommunikation des berichtenden Unternehmens genutzt werden.

veröffentlicht: 10 | 2026

Erstellt mit:

Deutscher Nachhaltigkeits Kodex