



Rat für
NACHHALTIGE
Entwicklung

Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex



ORIENTIERUNGSHILFE FÜR EINSTEIGER



Nachhaltigkeit bedeutet Wohlstand für alle – weder auf Kosten anderer Länder, anderer Menschen und künftiger Generationen noch zulasten der natürlichen Umwelt. Kurz: heute nicht auf Kosten von morgen, hier nicht auf Kosten von anderswo. Nachhaltig wirtschaften heißt demnach in die Zukunft blicken und dabei soziale, ökologische und ökonomische Ziele austarieren. Zielkonflikte sind dabei unvermeidbar. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex leistet einen konkreten Beitrag zur informierten Diskussion. Unternehmen und Organisationen beschreiben über die vielen Möglichkeiten, welche Rolle Nachhaltigkeit im unternehmerischen Handeln spielt, worin Erfolge und Herausforderungen liegen.

Inhalt

Vorwort	2
Zu diesem Leitfaden	4
Bausteine des DNK	7
Ihr Weg zur erfolgreichen Nachhaltigkeitsberichterstattung mit dem DNK	13
Wesentlichkeit und Wesentlichkeitsanalyse	20

DIE 20 KRITERIEN DES DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX (DNK)	26
---	----

STRATEGIE	29
01 Strategische Analyse und Maßnahmen	30
02 Wesentlichkeit	34
03 Ziele	38
04 Tiefe der Wertschöpfungskette	40

PROZESSMANAGEMENT	45
05 Verantwortung	46
06 Regeln und Prozesse	48
07 Kontrolle	50
08 Anreizsysteme	54
09 Beteiligung von Anspruchsgruppen	58
10 Innovations- und Produktmanagement	62

UMWELT	67
11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	68
12 Ressourcenmanagement	72
13 Klimarelevante Emissionen	78

GESELLSCHAFT	83
14 Arbeitnehmerrechte	84
15 Chancengerechtigkeit	90
16 Qualifizierung	94
17 Menschenrechte	98
18 Gemeinwesen	102
19 Politische Einflussnahme	106
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	110

Anhang	114
--------	-----

Vorwort

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex setzt Maßstäbe für Transparenz.

Mit diesem Leitfaden ermuntert der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) Unternehmen und Organisationen aller Größen und Rechtsformen dazu, den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) anzuwenden. Der Nachhaltigkeitskodex kann Ihnen dabei helfen, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, und bietet Einsteigern mittels Berichtsansforderungen Hinweise, was getan werden müsste, um zu einem integrierten, glaubwürdigen Nachhaltigkeitsmanagement zu gelangen. Der DNK ist das Kondensat jahrelanger Erfahrungen mit nachhaltigem Wirtschaften sowie bester Praxis zur Berichterstattung. Mit seinen 20 Kriterien und ausgewählten Leistungsindikatoren konkretisiert der DNK den Begriff der Nachhaltigkeit für den unternehmerischen Kontext. Er lenkt den Blick auf das Wesentliche und unterstützt Sie dabei, Ihre unternehmerische Verantwortung für eine wirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung wirksamer und ehrgeiziger wahrzunehmen. Der Nutzen des DNK liegt in seiner komprimierten und anwenderfreundlichen Form. Er stellt einen Rahmen zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsaspekte und deren Management zur Verfügung. Anwender des DNK können so bspw. nicht nur über ihren Beitrag zum Pariser Klimaschutzabkommen, sondern auch über die Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette berichten, wie im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) des Auswärtigen Amtes gefordert. Darüber hinaus können nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) berichtspflichtige Unternehmen den DNK nutzen, um eine nichtfinanzielle Erklärung im Sinne der CSR-Berichtspflicht zu erstellen. Dass sich betroffene Unternehmen beim Deutschen Nachhaltigkeitskodex gut aufgehoben fühlen, konnten wir bei unserer Anwenderbefragung 2018 erfahren. Die Mehrheit unserer Anwender ist berichtspflichtig nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Der DNK vereinfacht für alle Unternehmen den Einstieg in die Berichterstattung und hält Aufwand und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis. Des Weiteren bietet er den Vorteil, Nachhaltigkeit besser zu managen sowie diese Themen mit der Betrachtung des wirtschaftlichen Erfolgs zu verknüpfen. Er birgt für Unternehmen die Chance, ihr Engagement und

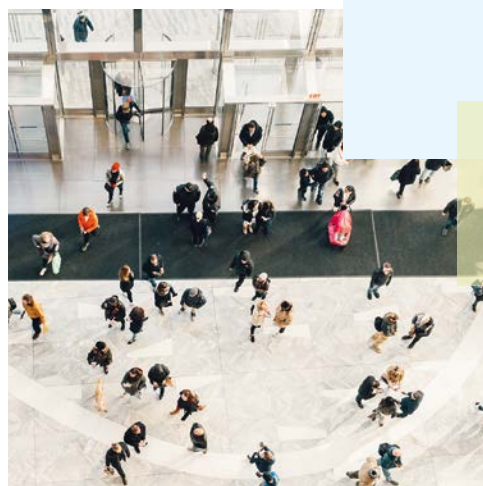
ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung sichtbar und vergleichbar darzustellen. Das stärkt sie im Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bei der Positionierung gegenüber Kundinnen und Kunden sowie Finanzdienstleistern. Und nicht zu vergessen: Die Beschäftigung mit der Berichterstattung über Nachhaltigkeit motiviert die Beschäftigten mit dem Signal, dass dieses Thema im Unternehmen tatsächlich einen hohen Stellenwert in der Unternehmenskultur hat. Der Leitfaden wurde mit Unterstützung der Bertelsmann Stiftung im engen Austausch mit Unternehmen und Anspruchsgruppen erarbeitet und durch Branchenverbände mit ihrer spezifischen Perspektive weiterentwickelt. Wir danken allen Beteiligten sehr herzlich, dass sie ihn mit ihrer Zeit, ihrer Expertise und ihren Ideen bereichern! Der Leitfaden erscheint nun in der vierten aktualisierten Auflage. Wir freuen uns über die große Nachfrage und wünschen Ihnen gute Erfahrungen in der Befassung mit diesem Leitfaden.



YVONNE ZWICK
Stellvertretende Generalsekretärin
und Leiterin Büro
Deutscher Nachhaltigkeitskodex



FLORIAN HARRLANDT
Wissenschaftlicher Referent



Zu diesem Leitfaden

Hilfreicher Begleiter

Dieser Leitfaden erleichtert den Einstieg in den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Wir erklären darin genau, was der DNK ist und was es mit seinen einzelnen Kriterien auf sich hat. Wir unterstützen Sie damit beim Einstieg in die tägliche Praxis des nachhaltigen Wirtschaftens und dabei, diese stetig zu verbessern. So wollen wir auch Unternehmen ansprechen, die bei ihrer Arbeit zum nachhaltigen Wirtschaften noch am Anfang stehen oder Nachhaltigkeit bislang schon auf

vielfältige Weise angepackt haben und ihr Vorgehen jetzt systematisch ordnen wollen. Dieser Leitfaden ersetzt kein Managementhandbuch für Fragen der Strategie, Organisation und Umsetzung nachhaltigen Wirtschaftens. Aber er ist ein hilfreicher Begleiter auf Ihrem Weg zur DNK-Erklärung, mit dem Sie sich immer wieder orientieren und den Blick auf das Wesentliche lenken können.

Ein Rahmenwerk für die nichtfinanzielle Berichterstattung

Der DNK bietet für die Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungen eine klare Fokussierung auf Wesentlichkeit und Transparenz. Er beschreibt die Mindestanforderungen für Unternehmen und Organisationen, was unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu berichten ist, und erfüllt bei Bedarf die Anforderungen der seit 2017 geltenden Berichtspflicht. Der DNK kann von Unternehmen und Organisationen jeder Größe und Rechtsform und unabhängig vom Unternehmenssitz genutzt werden. Der Anwenderkreis aus der Wirtschaft umfasst große und kleine, öffentliche und private Unternehmen, Organisationen mit und ohne existierende Nachhaltigkeitsberichterstattung, kapitalmarktorientierte Unternehmen und solche, die Anspruchsgruppen (Stakeholder) über ihre unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen einfach nur informieren wollen. Der

DNK macht die Nachhaltigkeitsleistungen und den Stellenwert der Nachhaltigkeit im Kerngeschäft von Unternehmen und Organisationen sichtbar besser vergleichbar und ermöglicht so die umfassende Bewertung unternehmerischer Leistungs- und Zukunftsfähigkeit. Um den DNK zu erfüllen, erstellen Anwender eine DNK-Erklärung zu den 20 DNK-Kriterien und den ergänzenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die aus den umfassenden Berichtsrahmen der Global Reporting Initiative (GRI) und der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) ausgewählt wurden. Als Anwender berichten Sie, wie Sie die Kriterien des DNK erfüllen (comply), oder erklären plausibel, warum ein Kriterium ggf. nicht berichtet werden kann (explain).

Schritt für Schritt ans Ziel

Es gibt immer noch Unternehmen, für die Nachhaltigkeit zum Alltag gehört, die aber ihre Leistungen noch nicht dokumentiert haben. Gilt dies auch für Ihr Unternehmen? Dann sollten Sie damit beginnen – und Sie werden schnell Ihre Stärken und Schwächen erkennen. Womöglich ist nicht alles, was im DNK erwähnt wird, schon selbstverständlicher Teil Ihrer Unternehmenspraxis. Stören Sie sich nicht daran! Beantworten Sie die Fragen, so gut Sie es können. Nicht alle Unternehmen erfüllen gleichermaßen alle Anforderungen. Schildern Sie dann an solchen Stellen, warum Sie zu einem Kriterium nichts oder wenig berichten können oder wollen. Manches Thema hat sich Ihnen noch nicht gezeigt, bei einem anderen sind Sie bislang nicht so

weit, um dazu etwas Handfestes aussagen zu können. Einiges betrifft Ihr Unternehmen möglicherweise (noch) nicht. Es geht hier nicht um Perfektion, sondern darum, dass Sie Ihr Herangehen, Ihre Bemühungen, Ihre Schwierigkeiten, also den individuellen Prozess in Ihrem Unternehmen schildern. Viele Anwender berichten von einem Lernprozess während des Erstellungs- und Abstimmungsprozesses der ersten DNK-Erklärung. Das interne Verständnis eigener Nachhaltigkeitsleistungen wird verbessert, ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess in Gang gesetzt und Zielkonflikte werden aufgelöst. Ab Seite 13 finden Sie eine Übersicht darüber, was Schritt für Schritt zu tun ist, um dem DNK erstmals zu entsprechen.

Aufbau und Herzstück

Der DNK ist in vier Bereiche untergliedert:

- STRATEGIE** Wesentlichkeit, Vision und Ziele
- PROZESSMANAGEMENT** Regeln und Strukturen
- UMWELT** ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit
- GESELLSCHAFT** soziale Aspekte der Nachhaltigkeit

Der Abschnitt „Strategie“ ist für den Einstieg besonders bedeutsam: Hier zeigen Sie, dass Sie die wesentlichen Themen und Herausforderungen, die wesentlichen

Chancen und Risiken, die sich Ihrem Unternehmen in puncto Nachhaltigkeit stellen, auf dem Radar haben. Sie beschreiben zudem, wie Sie diese gewichten, wie Sie mit ihnen umgehen und welche Ziele sich Ihr Unternehmen setzt, um seine Geschäftstätigkeit nachhaltiger zu gestalten – möglichst entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dieser Abschnitt ist das Herzstück des DNK. Füllen Sie es besonders gründlich aus, denn damit legen Sie den Grundstein für alle weiteren Fragen.

Zielkonflikte

Wer sich intensiv mit Nachhaltigkeit beschäftigt, stellt schnell fest, dass so manche Ziele oder Vorhaben in der täglichen Unternehmenspraxis miteinander in Konflikt geraten können. Wenn Sie z. B. im Einkauf die Lösung ausgegeben haben, immer so günstig wie möglich zu beschaffen, so werden Sie nicht immer gleichzeitig auch die umweltverträglichsten und sozial besonders anständig hergestellten Produkte einkaufen können.

In der Regel wird es dann teurer. Doch scheuen Sie sich nicht vor solchen Konflikten, weder in Ihrem Unternehmen noch beim Ausfüllen des DNK. Sie gehören zum Wesen der Nachhaltigkeit, sie dürfen und sollen sich auch im DNK widerspiegeln. Der Weg zur Nachhaltigkeit ist auch ein Ringen um den jeweils besten Weg, die Ziele zu erreichen. Er verlangt Entscheidungen.

Beispiele, wie es andere tun

Für jedes Kriterium haben wir Beispiele aus aktuellen DNK-Erklärungen für Sie recherchiert, die Ihnen die Bandbreite der möglichen Antworten aufzeigen sollen. Hier geht es nicht um gut oder schlecht. Vielmehr zeigen wir Ihnen – je nach Stand der Entwicklung –, wie

andere den DNK ausgefüllt haben und was Ihr Unternehmen mindestens berichten sollte, um die Anforderungen des DNK zu erfüllen. Deutlich wird aber auch, dass manche die Messlatte schon höhergelegt haben. Das kann, das soll auch anspornen.



„Nachhaltigkeitsberichterstattung erfordert früher oder später ein Datenmanagement, welches sicherstellt, dass alle zu berichtenden Informationen und Kennzahlen gepflegt, abrufbar und konsistent sind. Es lohnt sich, dies von Beginn an kontinuierlich auf- und auszubauen.“

Bausteine des DNK

Erforderliche Berichtselemente

In Ihrer DNK-Erklärung berichten Sie qualitativ zu den **20 Kriterien** des DNK. Die Kriterien sind in vier Themenfelder untergliedert – Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft –, die in die übergeordneten Kategorien „Nachhaltigkeitskonzept“ und „Nachhaltigkeitsaspekte“ eingeordnet sind.



„Die vorgeschriebenen Berichtsinhalte sind allgemein gehalten und verhelfen auf Basis selbstkritischen Hinterfragens, die betrieblichen Besonderheiten herauszuarbeiten.“

NACHHALTIGKEITSKONZEPT		NACHHALTIGKEITSASPEKTE	
STRATEGIE	PROZESS-MANAGEMENT	UMWELT	GESELLSCHAFT
Kriterien 1–4	Kriterien 5–10	Kriterien 11–13	Kriterien 14–20
<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Analyse und Maßnahmen • Wesentlichkeit • Ziele • Tiefe der Wertschöpfungskette 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung • Regeln und Prozesse • Kontrolle • Anreizsysteme • Beteiligung von Anspruchsgruppen • Innovations- und Produktmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen • Ressourcenmanagement • Klimarelevante Emissionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmerrechte • Chancengerechtigkeit • Qualifizierung • Menschenrechte • Gemeinwesen • Polit. Einflussnahme • Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Auswahl an Leistungsindikatoren nach GRI SRS			
oder			
Auswahl an Leistungsindikatoren nach EFFAS			

Zusätzlich zu den qualitativen Ausführungen gehören zur DNK-Erklärung auch quantitative Angaben in Form von **Leistungsindikatoren**. Wir bieten Ihnen dafür zwei Indikatorensets an, von denen Sie eines auswählen. Unsere Indikatorensets bestehen aus ausgewählten Nachhaltigkeitsindikatoren etablierter Berichtsformate: des Berichtsformats der Global Reporting Initiative (GRI) und des Berichtsformats der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS). Unser GRI-Set

enthält 29 Indikatoren und hat den Vorteil, dass die Indikatoren weltweit genutzt werden und von GRI sehr detailliert beschrieben sind. Unser EFFAS-Set enthält 16 Indikatoren und hat den Vorteil, dass es verschiedene Berechnungsmethoden zulässt, sofern diese vom Anwender transparent beschrieben werden. Sollten Sie Hilfe zu den Leistungsindikatoren benötigen, finden Sie deren Definition und Hinweise zur Berechnung in den jeweils zugrunde liegenden Standards.

Im DNK gilt generell das sogenannte **Comply-or-explain-Prinzip**. Das heißt, Sie berichten anhand von Daten und Fakten zu den jeweils gefragten Inhalten der Kriterien und Indikatoren (comply), oder begründen, weshalb Sie (noch) keine konkreten Aussagen treffen

können (explain). Ihre Erklärungen entsprechen auch dann den Vorgaben des DNK, wenn ein Mix von Comply- und Explain-Angaben enthalten ist. Sie schaffen somit Transparenz bezüglich des aktuellen Stands der Nachhaltigkeitsbemühungen Ihres Unternehmens.

Optionale Berichtselemente: CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz und Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Zusätzlich bietet Ihnen der DNK die Möglichkeit, weitere Berichtsinhalte einzubetten. Diese sind im DNK optional und können unabhängig voneinander gewählt werden:

1. Berichterstattung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG)
2. Berichterstattung im Sinne des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

DNK-Berichtsoptionen im Überblick



1. Integrierte Berichterstattung im Sinne des CSR-RUG

Im März 2017 wurde die EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen und die Diversität betreffenden Berichterstattung mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz ins deutsche Recht überführt. Wenn Sie in Ihrem DNK-Profil in der Onlinedatenbank angeben, dass Sie im Sinne des CSR-RUG berichten möchten, werden automatisch

die dafür nötigen zusätzlichen Berichtsinhalte in den jeweiligen DNK-Kriterien mit angezeigt. Das DNK-Büro prüft die von Ihnen berichteten Informationen dann zusätzlich zu den zuvor beschriebenen Anforderungen des Kodex auf formale Vollständigkeit.

Berichtspflichtig nach dem CSR-RUG (§ 289b Abs. 1 HGB) sind:

- kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaften, Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden und Bilanzsumme von 20 Mio. € oder Umsatzerlösen von 40 Mio. €
- haftungsbeschränkte Personengesellschaften und Genossenschaften mit mehr als 500 Mitarbeitenden

Inhalte von nichtfinanziellen Erklärungen/Berichten

Berichtspflichtige Unternehmen und Konzerne müssen zu jedem Geschäftsjahr im Rahmen der Lageberichterstattung zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten Bericht erstatten (siehe hierzu auch Seite 20 zum Thema Wesentlichkeit), wobei das CSR-RUG die Offenlegung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung fordert. Zu jedem dieser Aspekte sollen im DNK folgende Informationen offengelegt werden.

- Das jeweilige **Managementkonzept** einschließlich Zielsetzungen, Einbindung der Unternehmensführung, Strategien und Maßnahmen sowie interne Prozesse zur Überprüfung der Umsetzung
- **Ergebnisse des Konzepts** einschließlich Angaben dazu, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden sowie ob und wie festgestellt wird, wenn das Konzept angepasst werden muss
- Die **wesentlichen Risiken**, die mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder den Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind (siehe Seite 20 zum Thema Wesentlichkeit). Hierbei soll auch beschrieben werden, wie die wesentlichen Risiken ermittelt wurden (Due-Diligence-Prozess).

Zudem werden nach CSR-RUG folgende Inhalte in einer nichtfinanziellen Erklärung/einem nichtfinanziellen Bericht gefordert.

1. Darstellung der bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft von Bedeutung sind (im DNK darstellbar durch das Indikatorenset GRI bzw. EFFAS und durch die Möglichkeit, weitere relevante Indikatoren freiwillig hinzuzufügen)
2. Soweit für das Verständnis erforderlich: Hinweise auf im Lagebericht enthaltene Beiträge und zusätzliche Erläuterungen hierzu
3. Zusätzlich muss das Geschäftsmodell des berichtspflichtigen Unternehmens bzw. Konzerns kurz dargestellt werden (im DNK unter „Allgemeine Informationen“ möglich).

Verfolgt das berichtspflichtige Unternehmen in Bezug auf einzelne Nachhaltigkeitsaspekte kein Konzept, so hat es dies anstelle der Darstellung des Konzepts und der Ergebnisse zu erläutern („comply or explain“, siehe § 289c Abs. 4 HGB – analog zum DNK-comply-or-explain-Prinzip). Darüber hinaus kann das Unternehmen nachteilige Angaben unter den Voraussetzungen des § 289e HGB weglassen.

Sie können zur Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung laut § 289d HGB ein Rahmenwerk nutzen. Der DNK ist ein solches Rahmenwerk und wird in der Gesetzesbegründung als eine Möglichkeit benannt. Sollten Sie kein Rahmenwerk nutzen, muss dies begründet werden.

Erstellung und Prüfung von nichtfinanziellen Erklärungen/Berichten

Entsprechend der Verantwortung für die Finanzberichterstattung ist der Vorstand auch für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung bzw. des Berichts verantwortlich und hat diese/-n dem Aufsichtsrat gemäß § 170 Abs. 1 Satz 2 AktG vorzulegen. Die inhaltliche Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung bzw. des nichtfinanziellen Berichts obliegt dem Aufsichtsrat gemäß § 171 AktG. Das Ergebnis dieser Prüfung hat der Aufsichtsrat schriftlich an die Hauptversammlung zu berichten (§ 171 Abs. 2 AktG). § 111 Abs. 2 Satz 4 AktG sieht darüber hinaus vor, dass der Aufsichtsrat eine externe inhaltliche Überprüfung beauftragen kann. Der Abschlussprüfer prüft nämlich grundsätzlich nach § 317 Abs. 2 Satz 4 HGB nur, ob die nichtfinanzielle (Konzern-)Erklärung oder der gesonderte nichtfinanzielle (Konzern-)Bericht vorgelegt wurde.

Ein unabhängiges Rechtsgutachten von RA Andreas Hecker von der Anwaltskanzlei Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB hat gezeigt, dass die Berichtsinhalte, die im DNK zusammen mit der CSR-RUG-Option abgefragt werden, alle vom Gesetz vorgegebenen Aspekte beinhalten.

Die Überprüfung einer DNK-Erklärung durch das DNK-Büro bezieht sich dabei ausschließlich auf die formalen Anforderungen des DNK und dient vor allem der prozessualen Unterstützung der Berichtersteller. Das DNK-Büro übernimmt keine Haftung für die Qualität, Vollständigkeit, Aktualität und Korrektheit der in den DNK-Erklärungen enthaltenen Informationen und die Erfüllung der rechtlichen Anforderungen der Berichtspflicht nach dem CSR-RUG. Die Verantwortung für die Richtigkeit und Qualität der nichtfinanziellen Erklärungen und Berichte und die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen nach dem CSR-RUG liegen ausschließlich bei den Unternehmen.

Veröffentlichung der nichtfinanziellen Erklärungen/Berichte

Laut CSR-RUG gibt es drei Möglichkeiten für die Veröffentlichung im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung, die je nach Wahl in Form einer Erklärung bzw. eines Berichts stattfindet (siehe § 289b HGB):

- Die nichtfinanzielle (Konzern-)Erklärung wird in den Lagebericht aufgenommen oder
- ein gesonderter nichtfinanzieller (Konzern-)Bericht wird zeitgleich mit dem (Konzern-)Lagebericht nach § 325 HGB im Bundesanzeiger veröffentlicht oder
- ein gesonderter nichtfinanzieller (Konzern-)Bericht wird auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht, wobei im Lagebericht darauf verwiesen werden muss. Dabei muss der Bericht innerhalb von vier Monaten ab dem Abschlusstichtag veröffentlicht und für mindestens zehn Jahre auf der Internetseite verfügbar gehalten werden.

Weitere Informationen zur Berichterstattung im Sinne des CSR-RUG finden Sie auf unserer Website www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de.

Bitte beachten Sie die Neuerung im HGB: Allen berichtspflichtigen Unternehmen ist es weiter freigestellt, nichtfinanzielle Berichte in Prüfaufträge aufzunehmen. Wer seit dem Berichtsjahr 2019 aber eine Prüfung beauftragt, muss das Ergebnis der Prüfung veröffentlichen.

2. Detaillierte Berichterstattung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

Der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) wurde 2016 von der Bundesregierung zur Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte beschlossen. Wenn Sie in Ihrem DNK-Profil in der Onlinedatenbank angeben, dass Sie im Sinne des NAP berichten möchten,

werden automatisch die dafür nötigen Berichtsinhalte zusätzlich in Kriterium 17 angezeigt. Das DNK-Büro prüft die von Ihnen berichteten Informationen dann zusätzlich zu den Anforderungen des DNK auf formale Vollständigkeit.

Die Bundesregierung erwartet von allen Unternehmen, dass der im NAP, Kapitel III, beschriebene Prozess („Kernelemente“) der unternehmerischen Sorgfalt mit Bezug auf die Achtung der Menschen-

rechte in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise eingeführt wird.

Der NAP beschreibt fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht im Kontext der unternehmerischen Geschäftstätigkeit:

1. Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte
2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
3. Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
4. Berichterstattung
5. Beschwerdemechanismus

Die verbindlich beschriebenen Kernelemente sind laut NAP nicht als starre Abfolge zu verstehen. Einzelne Ergebnisse sollen stetig zur Überarbeitung und Weiterentwicklung der anderen Elemente genutzt werden, um so Lernprozesse zu ermöglichen.

Mit dem DNK können Sie dem Kernelement 4 – Berichterstattung – nachkommen.

Weitere Informationen zur Berichterstattung im Sinne des NAP finden Sie u. a. in der verlinkten NAP-Broschüre auf unserer Website www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de unter dem Reiter DNK im Menüpunkt NAP und beim Helpdesk für den NAP Wirtschaft und Menschenrechte auf www.wirtschaft-entwicklung.de/nachhaltigkeit.



„Wir empfehlen den Unternehmen, mit einer moderierten Kick-off-Veranstaltung, an der alle Führungskräfte teilnehmen, zu starten. Diese Veranstaltung vermittelt allen gleichzeitig, was CSR ist, und holt die Mitarbeitenden von Anfang an mit ins Boot.“



„Die Nachhaltigkeitsberichtserstattung ist ein Prozess. Zum Teil liegen am Anfang nicht alle Strategien, Managementsysteme und Daten zentral und in der notwendigen Form vor. Daher ist es wichtig, Mitstreitende zu finden, die helfen, am Thema dranzubleiben.“

Ihr Weg zur erfolgreichen Nachhaltigkeitsberichterstattung mit dem DNK

1. Planung

Vorbereitung

Verschaffen Sie sich zu Beginn einen Überblick über die Anforderungen des DNK. Teilweise bauen Aspekte im DNK aufeinander auf – mit einem Überblick zu starten, kann die Zeit für die Erstellung der DNK-Erklärung verkürzt werden.

Klären Sie intern, ob vorgelagerte Prozesse für die Berichterstattung notwendig sind, bspw. die Zusammenstellung einer Arbeitsgruppe, die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Seite 20) oder die Schaffung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnisses. Prüfen Sie im Vorfeld auch, ob Sie externe

Unterstützung, z. B. von DNK-Schulungspartnern, in Anspruch nehmen wollen. Stellen Sie fest, welche der im DNK geforderten Informationen Ihnen bereits vorliegen. Einen Überblick über die Kriterien, Aspekte und Leistungsindikatoren, die sogenannte DNK-Checkliste, finden Sie auf der Website des DNK. Ein Template für die Erarbeitung der Berichtsinhalte kann im Downloadbereich der DNK-Datenbank heruntergeladen werden. Zusätzlich zu diesem allgemeinen Leitfaden gibt es verschiedene branchenspezifische Leitfäden zum DNK (siehe Seite 127).

Inhalt und Informationssammlung

Legen Sie fest, welches Indikatorenset (GRI oder EFFAS) besser zu Ihrem Unternehmen passt. Werden Sie sich darüber klar, welche zusätzlichen Berichtsinhalte Sie integrieren wollen (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, NAP Wirtschaft und Menschenrechte). Eine Übersicht finden Sie auf Seite 8 und 9. Verschaffen Sie sich Klarheit über die aktuelle Datenlage im Unternehmen und entscheiden Sie basierend darauf, an welchen Stellen Sie berichten können (comply) und wo Sie begründet darstellen, warum (noch) keine Daten vorliegen (explain).

Identifizieren Sie Abteilungen bzw. Akteurinnen und Akteure (z. B. Controlling, Personalmanagement, Compliancebeauftragte, Umweltbeauftragte), die Nachhaltigkeitsinformationen beitragen können. Es empfiehlt sich, diese frühzeitig zu kontaktieren, über den Erarbeitungsprozess der DNK-Erklärung zu informieren und sie ggf. im Weiteren mit einzubeziehen. Sollten Sie sich entscheiden, eine Arbeitsgruppe aufzubauen, ist eine durchmischte Besetzung mit Vertreterinnen und Vertretern aller relevanten Abteilungen/Organisationseinheiten erfahrungsgemäß besonders zielführend.



„Es ist hilfreich, die Fragen des DNK mit Kollegen aus verschiedenen Bereichen durchzusprechen. So wird vermieden, dass festgefahrene Gedankengänge in die Beantwortung einfließen. Dadurch kann ein wirklicher Mehrwert und nicht nur ein reiner Bericht aus dem DNK generiert werden.“

Zeitplan

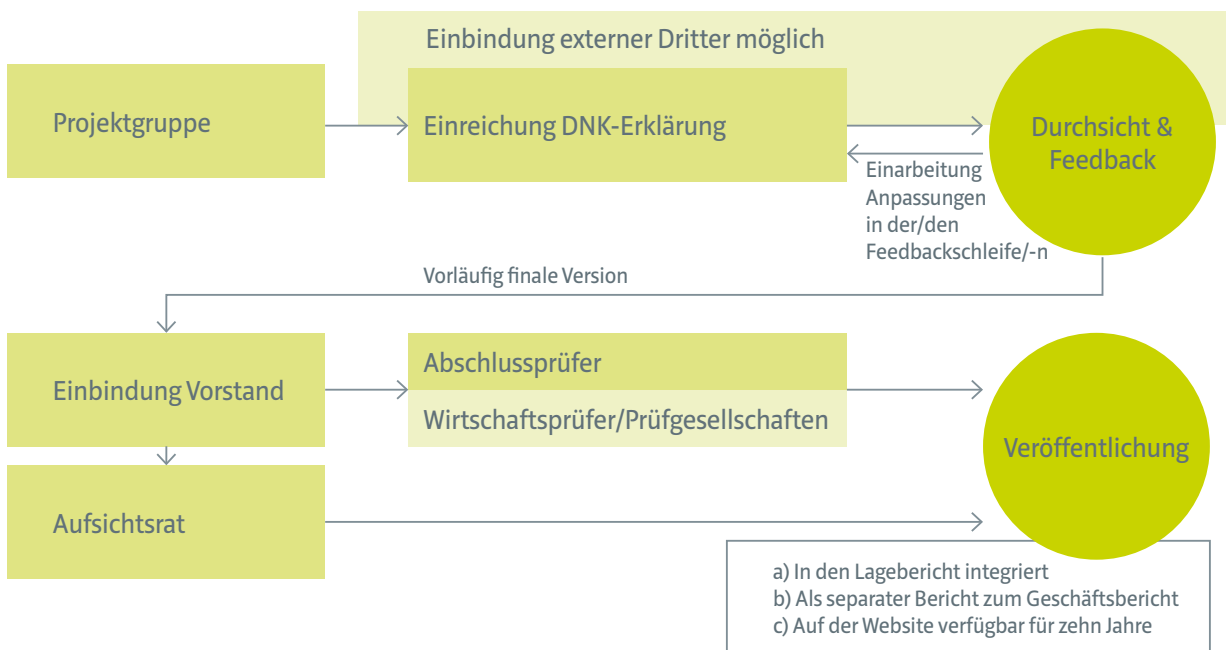
Erstellen Sie einen Zeitplan für die Erarbeitung Ihrer DNK-Erklärung. Unternehmen, die nach dem CSR-RUG berichtspflichtig sind, sollten den Einbezug von Vorstand, interner Revision/Wirtschaftsprüfung und Aufsichtsrat in ihrem Zeitplan berücksichtigen (siehe Grafik).

Planen Sie genug Zeit ein, falls Sie noch keine Berichtsroutine haben, um mit dem Prozess vertraut zu werden und Abstimmungsschleifen mit anderen Akteuren möglich zu machen.



„Der Nachhaltigkeitsbericht steht erst am Ende eines intensiven längeren Prozesses. Er hat viele positive Wirkungen weit über das Thema Nachhaltigkeit hinaus, z. B. für die Zusammenarbeit der Abteilungen und für die Unternehmensstrategie.“

Prozess: Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung* inkl. Prüfung durch Dritte



■ Unternehmensintern ■ Externe Dritte ■ Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex

*Gilt für nach CSR-RUG berichtspflichtige Unternehmen.

2. Nutzung der DNK-Datenbank

Ihr Profil in der Datenbank

Registrieren Sie sich in der DNK-Datenbank. Für jedes Berichtsjahr legen Sie eine eigene Erklärung an. Nehmen Sie für das aktuelle Berichtsjahr unter „Allgemeine Informationen“ die gewünschten Einstellungen vor (Indikatorenset, ggf. CSR-RUG, ggf. NAP Wirtschaft und Menschenrechte). Im Downloadbereich können Sie sich ein auf Ihre Vorauswahl abgestimmtes Template herunterladen, sodass bei der Erarbeitung der Berichts-

inhalte die Struktur „Ihres“ DNK bereits berücksichtigt werden kann. Über den Button „Zugeordnete Accounts“ besteht die Möglichkeit, sogenannte Bearbeiter-Accounts für weitere Personen anzulegen, die an der Erstellung der Erklärung beteiligt sind (z.B. Kolleginnen und Kollegen, aber auch externe Beratungsunternehmen).

Gestaltung der Erklärung

Sie können in der Erklärung auf externe Dokumente verweisen. Für berichtspflichtige Unternehmen gilt diese Möglichkeit jedoch nur eingeschränkt. Im Sinne des CSR-RUG müssen nichtfinanzielle Erklärungen ein in sich geschlossenes Dokument darstellen, d. h., alle relevanten Informationen müssen direkt im jeweiligen Kriterium beschrieben werden.

Die Datenbank bietet die Möglichkeit, Textteile individuell zu formatieren sowie Tabellen und Grafiken einzufügen.

Hilfe

In der Datenbank finden Sie unter der Rubrik „Neuigkeiten aus dem DNK-Büro“ aktuelle Hinweise zu relevanten Entwicklungen, Veranstaltungen und Unterstützungsangeboten. Unter „Anleitungen und Kontakt“ finden Sie Verlinkungen zu hilfreichen Arbeitsmaterialien und können das DNK-Team direkt kontaktieren.

Nutzen Sie zudem die DNK-Datenbank und deren Vergleichsfunktion als Wissenspool, um sich von anderen DNK-Anwendern Anregungen für das eigene Nachhaltigkeitsmanagement zu holen.



„Als sehr positiv empfanden wir die Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen sowie die Möglichkeit, Anregungen und neue Ideen aus den Berichten der anderen Unternehmen zu erhalten. Man spürt, dass es keine Konkurrenz, sondern eher eine Kooperation ist.“

3. Erstellen der Erklärung

Erstellen der Inhalte

Schreiben Sie nun die Texte für Ihre DNK-Erklärung. Nutzen Sie die Kriterien für Ihre Kurzberichte und die Leistungsindikatoren für Ihre quantitativen Angaben. Angaben zu grundsätzlichen Berichtsparametern wie z.B. Grenzen der Berichterstattung, grundlegende Annahmen und Schätzungen sowie verwendete Definitionen können Sie im DNK unter „Allgemeine Informationen“ machen.

Berichten Sie zu den gefragten Inhalten (comply) oder begründen Sie sachlich, warum zu bestimmten Aspekten (noch) keine Angaben gemacht werden können (explain). Der DNK versteht Nachhaltigkeit als Prozess. Es ist daher verständlich, wenn Sie bei Ihrer ersten Berichterstattung nicht gleich vollumfänglich zu allen Kriterien berichten können. Wenn Sie bei einem Thema erst Prozesse aufbauen müssen, verbinden Sie

Ihre Explain-Angabe direkt mit einer Zielstellung, bis wann Sie Inhalte darstellen wollen. Da der DNK für alle Unternehmen und Organisationen, unabhängig von der Branche oder der Größe, anwendbar ist, kann es durchaus passieren, dass nicht alle Aspekte für alle Anwender gleichermaßen relevant sind. Hier greift das Wesentlichkeitsprinzip für die Berichterstattung (siehe Seite 20).



„Man muss den sprichwörtlichen ‚Mut zur Lücke‘ haben und erklären, warum es diese Lücken noch gibt. Interessant dabei: Mit der Begründung, warum man etwas nicht hat, beginnen die Überlegungen, ob es nicht besser wäre, genau das zu haben, was noch fehlt. Das ist ein erster Schritt für tatsächliche Veränderungen.“

Umfang der Erklärung

Um die Aufmerksamkeit von Leserinnen und Lesern auf die zentralen Inhalte zu lenken, sollten Berichtsinhalte so lang wie nötig und so kurz wie möglich ge-

halten werden. Wir empfehlen eine Textlänge von 500 bis 3.000 Zeichen pro Kriterium.

Übersetzungen

Für international agierende Organisationen kann es im Einzelnen sinnvoll sein, nach der Freigabe der deutschen zusätzlich eine englische Version der DNK-Er-

klärung abzugeben. Die Übersetzungen werden stichprobenartig vom DNK-Team geprüft und analog zur deutschen Version freigegeben.

4. DNK-Prüfprozess

Einreichen

Speichern bzw. übertragen Sie Ihre Texte in die DNK-Datenbank. Ob alle Felder ausgefüllt sind, können Sie unter „Status Ihres Profils“ einsehen. Dort finden Sie auch den Button „Einreichen“. Nachdem Sie Ihre DNK-Erklärung eingereicht haben, erhält das DNK-

Team automatisch eine Benachrichtigung, die Durchsicht auf formale Vollständigkeit folgt im Anschluss. Währenddessen ist eine Bearbeitung der Texte Ihrerseits nicht möglich.

Durchsicht und Feedback

Innerhalb von drei Wochen nach Einreichung Ihrer DNK-Erklärung erhalten Sie Rückmeldung aus dem DNK-Büro. Über die abgeschlossene Prüfung informieren wir Sie per E-Mail. Unser Feedback können Sie direkt in der Datenbank einsehen. Eine inhaltliche Bewertung, Beratung oder Prüfung auf Rechtskonformität der eingereichten Textteile ist nicht Bestandteil der Durchsicht auf formale Vollständigkeit durch das DNK-Büro. Bitte bearbeiten Sie alle Aspekte, die in der Statusübersicht rot („fehlt“) markiert sind. Klicken Sie

für weitere Informationen auf „Details“, um sich die ggf. hinterlegten Anmerkungen des DNK-Teams anzeigen zu lassen.

Wir empfehlen Ihnen, mindestens eine Feedbackschleife in Ihrer Zeitplanung zu berücksichtigen. Änderungen, die Sie nach dem Feedback an Ihren Texten vorgenommen haben, werden dem DNK-Team bei erneuter Einreichung in der Datenbank automatisch angezeigt.

Hinweise für berichtspflichtige Unternehmen

Daten, wie etwa Verbrauchszahlen, Weiterbildungstage oder andere Personalkenngrößen, die bei der Einreichung der DNK-Erklärung noch nicht vorliegen, können auch im weiteren Prozess nachgetragen werden. Das entzerrt bei berichtspflichtigen Unternehmen oft den Zeitplan, da das DNK-Team die Texte bereits durchsehen kann. Das DNK-Team empfiehlt, dem Aufsichtsrat

erst dann die DNK-Erklärung als nichtfinanzielle Erklärung zur Prüfung vorzulegen, wenn es die Erklärung zur Veröffentlichung freigegeben hat. Etwaige Änderungswünsche des Aufsichtsrates sind im Anschluss möglich, sofern sie weiterhin den formalen Anforderungen des DNK entsprechen.

Dritte in die Prüfung der DNK-Erklärung einbeziehen

Unternehmen, die Wirtschaftsprüfer oder Umweltgutachter in die Prüfung der Erklärungen einbeziehen, können dies auch über die DNK-Datenbank machen.

Entsprechende Prüfberechtigungen für Dritte können dort freigeschaltet werden, sodass Externe in den beschriebenen Prüfprozess einbezogen werden können.

Freigabe

Sobald alle Angaben formal vollständig und die Häkchen in der Statusübersicht alle grün sind (entweder comply oder explain), erhalten Sie von uns die Freigabe zur Veröffentlichung Ihrer DNK-Erklärung. Bis zur Veröffentlichung ist diese nur für Sie einsehbar. Ob ein Berichtsinhalt mit comply oder explain bewertet wurde, ist auch nach der Veröffentlichung der DNK-Erklärung in der Datenbank nur für Sie einsehbar.

Sie haben die Möglichkeit, über eine entsprechende Datenbankeinstellung unter „Status Ihres Profils“ die Veröffentlichung in der DNK-Datenbank nach unserer Freigabe selbst vorzunehmen oder nach der finalen Durchsicht direkt durch uns zu veranlassen. Nach der Veröffentlichung erhalten Sie die DNK-Anwendersignets. Bitte beachten Sie, dass es sich bei dem DNK nicht um eine Zertifizierung handelt.

5. Veröffentlichung, Kommunikation und weitere Nutzung der Erklärung

Möglichkeiten der Kommunikation

Anwender berichten nach eigenen Angaben gerne über die erfolgreiche Veröffentlichung der Erklärung auf ihrer Website, in sozialen Medien, in Pressemitteilungen oder in Nachhaltigkeits- und Geschäftsberichten. Sie bereiten aber auch für ihre Kundinnen und Kunden oder Lieferanten auf Basis der Erklärung kompakte Nachhaltigkeitsbroschüren oder ansprechende Infografiken auf. Wir empfehlen zudem, die Veröffentlichung auf jeden Fall auch im Unternehmen zu kommunizieren, bspw. in Mitarbeiterzeitschriften,

im Intranet oder bei Teamrunden. So können Sie Ihre Mitarbeitenden weiter für das Thema sensibilisieren und motivieren.



„Und kaum war unsere DNK-Erklärung erstmals veröffentlicht, konnten bereits mehrmals ganze Textauschnitte für Kundenanfragen und Ausschreibungen verwendet werden. Die Erklärung ist wie ein Nachschlaggerwerk nutzbar.“

Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements

Die Erfahrung zeigt, dass viele Anwender ihre DNK-Erklärung auch als Instrument zur Reflexion des eigenen Nachhaltigkeitsmanagements nutzen. Die DNK-Erklärung kann bspw. dabei helfen, eigene Ziele und Maßnahmen kontinuierlich zu evaluieren oder zukünftig relevante Themenbereiche zu identifizieren. Von besonderem Nutzen kann dabei die Vergleichsfunktion

der DNK-Datenbank sein, die ein stetig wachsender Informationspool zu unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistung ist und auch als Quelle für die eigene Inspiration dienen kann.



„Wir nutzen den DNK als Managementsystem. Im Detail heißt das, dass wir verstehen wollen, wo wir uns weiterentwickeln können.“



„Man kann die DNK-Erklärungen auch als eine Sammlung von Best-Practice-Beispielen lesen und als Ideenquelle für das eigene Unternehmen nutzen.“

Teilnahme bei Wettbewerben

DNK-Anwender können ihre veröffentlichte DNK-Erklärung im Rahmen der Bewerbung um den Deutschen Nachhaltigkeitspreis (DNP) nutzen. Der DNP wird jährlich u.a. an Unternehmen verschiedener Größe vergeben. Dadurch verkürzt sich der Bewerbungspro-

zess um den sonst auszufüllenden Fragebogen. Im Bewerbungsprozess zum CSR-Preis der Bundesregierung wird im Fragebogen auf die jeweiligen Kriterien des DNK verwiesen, sodass Textteile einfach zweitgenutzt werden können.

Externe Nutzung der Daten

Von extern werden die DNK-Erklärungen genutzt von z.B. Hochschulen und Forschungseinrichtungen für eigene Studien, von Finanzmarktakteuren für die Einschätzung der unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistung und Zukunftsfähigkeit von Geschäftsmodellen oder von Nichtregierungsorganisationen, damit diese

einen fundierteren Einblick in Unternehmensabläufe bekommen. Auch das DNK-Team evaluiert in regelmäßigen Abständen ausgewählte Themenblöcke, um so Hinweise zur Bearbeitung für die Anwender zu formulieren und zur Verbesserung der eigenen Prozesse beizutragen.

Wesentlichkeit und Wesentlichkeitsanalyse

Grundlagen

Der Grundsatz der Wesentlichkeit (auch: Materialität) stammt aus der angloamerikanischen Rechnungslegung. Er besagt, dass beim Jahresabschluss alle Tatbestände offengelegt werden müssen, die wesentlich (engl.: material) sind, weil sie Einfluss auf das Jahresergebnis haben. In der Nachhaltigkeitsberichterstattung wird das Prinzip der Wesentlichkeit auf soziale und ökologische Bereiche ausgeweitet.

Im Nachhaltigkeitskontext beruht die Anwendung des Wesentlichkeitsprinzips auf dem Grundsatz der *doppelten* Wesentlichkeit, was grundsätzlich zwei Perspektiven erfordert. Zusätzlich sollen diese Perspektiven um die Erwartungen von Stakeholdern an die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens ergänzt werden.

Im DNK gelten Nachhaltigkeitsthemen daran anknüpfend als wesentlich, wenn sie in eine der folgenden Kategorien fallen.



„Konzentrieren Sie sich pragmatisch auf das Wesentliche! Zahlen, Daten und Fakten bilden das Fundament für jede Botschaft, die Sie nach außen tragen. Vergessen Sie dabei nicht, dass Prozesse zu gestalten und aufrechtzuerhalten sind.“

1. **Outside-in-Perspektive:** Nachhaltigkeitsthemen, die mit Chancen oder Risiken für den Geschäftsverlauf, den Jahresabschluss oder die Lage des Unternehmens (Unternehmensrelevanz) verbunden sind
 2. **Inside-out-Perspektive:** Nachhaltigkeitsthemen, auf welche sich die Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen sowie Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens, wahrscheinlich entweder positiv oder negativ, auswirken (Nachhaltigkeitsrelevanz)
- + **Stakeholderperspektive:** Nachhaltigkeitsthemen, die von zentralen Stakeholdern als wesentlich definiert werden (Stakeholderrelevanz)

In der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen sollten daher Antworten auf verschiedene Fragen gegeben werden, z. B. auf die folgenden.

- » Welchen positiven Beitrag kann das Unternehmen für eine nachhaltige Entwicklung leisten?
- » Was sind dabei die größten Hebel bzw. wo kann das Unternehmen am stärksten Einfluss nehmen?
- » Wie kann das Unternehmen negativen Auswirkungen begegnen?

Wesentlichkeitsanalyse

Einen allgemeingültigen Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen, der für alle Unternehmen gleichermaßen passend ist, gibt es nicht. Jedes Unternehmen muss daher für sich entscheiden, welche Methode zum eigenen Kerngeschäft passt und die wichtigsten Elemente (Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen und die wichtigsten Produkte oder Dienstleistungen) integriert. Generell ist jedoch eine systematische He-

rangehensweise empfehlenswert, die folgende Schritte umfasst:

1. Umfeldanalyse zur Vorauswahl potenziell wesentlicher Themen
2. Bestimmung relevanter Stakeholder(-gruppen)
3. Abfrage interner und externer Stakeholdereinschätzungen

1. Umfeldanalyse zur Vorauswahl potenziell wesentlicher Themen

Nehmen Sie in einem ersten Schritt eine Übersicht über relevante Nachhaltigkeitsthemen als Grundlage für Ihre Betrachtung. Dabei sollten Sie sich an internationalen, wissenschaftlich anerkannten Themenlisten orientieren. Hier helfen z.B. die SDGs (vgl. hierzu auch Seite 126), aus denen sich Themen ableiten lassen, die möglicherweise wesentlich sein könnten. Eine Orientierung bietet auch der SD-KPI Standard, der drei besonders wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken für 68 verschiedene Industrien definiert (sogenannte Sustainable Development Key Performance Indicators [SD-KPIs]). Er wurde von SD-M® im Auftrag des Bundesumweltministeriums erstellt (vgl. www.sd-m.de/sd-kpis sowie unter „Werkzeuge“ im Anhang dieses Leitfadens, Seite 123).

Die folgende Tabelle gibt einen ersten Überblick über mögliche Themen (nicht abschließende Aufzählung).

Umwelt	Soziales	Unternehmensführung
<ul style="list-style-type: none"> » Klimaschutz » Anpassung an den Klimawandel » Schutz der biologischen Vielfalt » Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- sowie Meeresressourcen » Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Recycling » Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung » Schutz gesunder Ökosysteme » Nachhaltige Landnutzung 	<ul style="list-style-type: none"> » Einhaltung anerkannter arbeitsrechtlicher Standards (keine Kinder- und Zwangsarbeit, keine Diskriminierung) » Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes » Angemessene Entlohnung, faire Bedingungen am Arbeitsplatz, Diversität sowie Aus- und Weiterbildungschancen » Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit » Gewährleistung einer ausreichenden Produktsicherheit einschließlich Gesundheitsschutz » Gleiche Anforderungen an Unternehmen in der Lieferkette » Inklusive Projekte bzw. Rücksichtnahme auf die Belange von Gemeinden und sozialen Minderheiten 	<ul style="list-style-type: none"> » Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption » Nachhaltigkeitsmanagement durch Vorstand und Aufsichtsrat » Vorstandsvergütung in Abhängigkeit von Nachhaltigkeit » Ermöglichung von Whistleblowing » Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten » Gewährleistung des Datenschutzes » Offenlegung von Informationen

Nachhaltigkeitsthemen auf Grundlage der SDGs (Quelle: BaFin 2019)

In einem zweiten Schritt kann mithilfe einer **Umfeldanalyse** Ihres Unternehmens die Liste an Themen konkretisiert werden. In einer Umfeldanalyse werden die Besonderheiten des Umfelds betrachtet, wie etwa die Bedeutung des Unternehmens als Arbeitgeber in der Region, ökologische Besonderheiten (Gewässer, Naturschutzgebiete usw.) in direkter Nachbarschaft oder auch ökologische und soziale Themen, mit denen Ihre Branche häufig in den Medien verknüpft wird.

Anhand dieser Analyse können Sie eine Liste mit potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen für Ihr Unternehmen erstellen, die als Basis für das weitere Vorgehen dient. Diese erste Vorauswahl können Sie dann mithilfe folgender Fragen spezifizieren:

- » Welche Nachhaltigkeitsthemen spielen aktuell in der bestehenden Unternehmensstrategie /-politik bereits eine Rolle?
- » Welche Nachhaltigkeitsthemen werden aktuell in der Branche gesellschaftlich diskutiert?
- » Welche gesetzlichen und freiwillig anzuwendenden Vorgaben der Nachhaltigkeitsberichterstattung gilt es zu berücksichtigen?
- » Von welchen Trends und Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext ist das Unternehmen betroffen?
- » Welche positiven und negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und welche sozialen, ökologischen sowie wirtschaftlichen Risiken sind bereits bekannt?
- » Zu welchen Themen besteht bereits Austausch mit Stakeholdern? Welche Themen sind relevant, werden aktuell aber noch nicht bearbeitet?

2. Bestimmung relevanter Stakeholder(-Gruppen)

Im nächsten Schritt werden Stakeholdergruppen identifiziert, die sich mit den (vorausgewählten) Nachhaltigkeitsthemen beschäftigen, und dann auf Grundlage ihrer Relevanz für das Unternehmen ausgewählt. Für externe Stakeholder können Aspekte wie Reputation, Medienpräsenz, Vernetzungsgrad, Themenbesetzung sowie Unterstützungs- und Konfliktpotenzial nützliche Bewertungskriterien sein. Mitarbeitende, sowohl direkt im Unternehmen angestellt als auch durch Arbeitnehmerüberlassung in die Arbeitsprozesse integriert, werden zumeist als zentrale interne Stakeholdergruppe angesehen. Aus Sicht des DNK bilden Mitarbeitende eine wichtige Anspruchsgruppe, die bei der Erarbeitung wesentlicher Themen mit Nachhaltigkeitsbezug vom Unternehmen mit einbezogen werden sollte.

Die Erwartungen, die diese als besonders relevant bewerteten Stakeholdergruppen an das Unternehmen haben, sollten in die Wesentlichkeitsanalyse eingebunden werden. Es liegt auf der Hand, zunächst die internen Stakeholder und die dem Unternehmen nahestehenden Stakeholder in die Analyse einzubeziehen. Die Kontakte sind meist bekannt und Workshops oder Befragungen relativ einfach und kostengünstig durchzuführen.

Tipp: Wenn Sie im Zuge Ihrer Analyse mit zuliefernden Betrieben und Dienstleistern sprechen, können Sie die Gelegenheit nutzen, um gleichzeitig Informationen über Nachhaltigkeitsaspekte in Ihrer Lieferkette für die Berichterstattung in Kriterium 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette) zu sammeln.

Um Informationen insbesondere über die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu erhalten (Inside-out-Perspektive), sollten im weiteren Verlauf auch die externen, also die gesellschaftlichen Anspruchsgruppen des Öko- und Gesellschaftssystems durch z. B. Workshops oder Befragungen einbezogen werden. Darüber hinaus ist es hilfreich, zu den von den Stakeholdern subjektiv als wesentlich bewerteten Themen im Nachgang weitere Informationen einzuholen, z. B. aus Studien und Forschungsberichten, um auf Basis objektiver Darstellungen die Zusammenhänge besser verstehen zu können.

Tipp: Dokumentieren Sie den Prozess, den Sie für die Identifikation und Auswahl der Stakeholder genutzt haben. Diese Dokumentation kann als Grundlage für Ihre Berichterstattung in Kriterium 9 (Beteiligung von Anspruchsgruppen) dienen.

3. Abfrage interner und externer Stakeholdereinschätzungen

Dem Grundsatz der doppelten Wesentlichkeit folgend (siehe Seite 20), werden die identifizierten Stakeholdergruppen danach gefragt:

- » Wie gut ist das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen verankert? → Strategische Aufstellung
- » Welchen Einfluss hat die Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft? An welchen Stellen Ihrer Wertschöpfungskette entsteht dieser Einfluss? → Impact-Betrachtung
- » Welche Themen im Nachhaltigkeitskontext sind für den zukünftigen Geschäftserfolg Ihres Unternehmens besonders wichtig? → Chancen und Risiken

- » Wie gut ist die aktuelle Performance des Unternehmens hinsichtlich dieser Themenbereiche? → Identifikation wahrgenommener Schwachstellen
- » Spezifische Sonderthemen

Tipp: Hier bietet es sich an, über die negativen Einflüsse eine entsprechende Risikoanalyse anzuschließen: Welche Risiken lassen sich ableiten? Wie wahrscheinlich ist der Eintritt dieser Risiken? Wie stark ist die Auswirkung der Risiken auf Ihr Unternehmen?

4. Nutzung der Ergebnisse

Die Liste an Themen, die im Sinne der doppelten Wesentlichkeit und aus Sicht Ihrer wichtigsten Stakeholder für Ihr Unternehmen wesentlich sind, sollten Sie intern diskutieren. Möglicherweise müssen die Ergebnisse des Prozesses noch zusammengefasst oder verdichtet werden, damit die Liste für die weitere Nutzung handhabbar wird.

- » Die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse sollten dann auf das unternehmerische Handeln übertragen werden. Welche Konsequenzen ziehen Sie aus den Ergebnissen (z. B. Ableitung von Zielen, Indikatoren und geeigneten Konzepten oder Maßnahmen, Berichtspflichten/Steuerung/Controlling)?

Auch hier ist der Bezug zum Kerngeschäft wichtig. Berichten Sie, welche Konsequenzen z. B. für Ihr Produkt- bzw. Dienstleistungsportfolio gezogen wurden, etwa in Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement): Investition in Forschung und Entwicklung nachhaltiger Produkt- oder Dienstleistungsalternativen, Auslistung von Produkten, Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Beratung usw. Übertragen Sie die Erkenntnisse auf Ihre gesamte Wertschöpfungskette und berichten Sie z. B. in Kriterium 4 (Wertschöpfungskette) darüber: Anforderungen an Lieferanten, Kriterien für den Einkauf von Dienstleistungen oder Produkten usw.

Der Analyseprozess und seine Ergebnisse sind nicht nur elementar für Ihr Nachhaltigkeitsmanagement, sondern auch für Ihre Berichterstattung. Im DNK berichten Sie vorrangig in Kriterium 2 zum Thema Wesentlichkeit. Hier kann eine klare Beschreibung des Analyseprozesses die Leserinnen und Leser darauf einstimmen, wie strukturiert das Thema Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen angegangen wird. Außerdem stellen Sie die Ergebnisse der Umfeldanalyse und der Wesentlichkeitsanalyse dar sowie Ihre Schlussfolgerungen zu den Chancen und Risiken, die sich daraus ergeben.

Sie können sich in der weiteren DNK-Erklärung konsequent auf die Ergebnisse Ihrer Wesentlichkeitsanalyse beziehen und zu den für Ihr Unternehmen wesentlichen Themen vertieft berichten. Unter anderem bietet die Wesentlichkeitsanalyse eine solide Grundlage für die Definition von Zielen und damit auch für Ihre Berichterstattung in Kriterium 3 (Ziele).

Wesentlichkeit ist immer eine Momentaufnahme, für sie gilt der gleiche Ansatz wie für die gesamte DNK-Erklärung: Nachhaltigkeit ist ein Prozess und jeder Akteur steht an einer anderen Stelle auf dem Weg hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft. Scheuen Sie sich daher nicht, auch mal über Hindernisse zu berichten oder über Ziele, die bisher noch nicht erreicht werden konnten. Eine ausgewogene Berichterstattung ist die glaubwürdigere Berichterstattung und hilft intern auch bei der weiteren Prozessgestaltung.

Tipp: Unabhängig davon, ob Ihr Unternehmen berichtspflichtig ist oder nicht, fokussieren Sie sich stets auf das wirklich Wichtige. Vermeiden Sie die Darstellung von zu vielen Randthemen. Diese bündeln sowohl bei der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie als auch im Prozess der Berichterstattung unnötig viele Ressourcen. Die Erfahrung zeigt, dass viele Unternehmen einen hohen Aufwand betreiben, um alle Informationen zusammenzutragen, aber anschließend einen zu geringen, um die erhobenen Informationen strategisch zu nutzen.

DIE 20 KRITERIEN DES DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX (DNK)

STRATEGIE

01

02

03

04

PROZESSMANAGEMENT

05

06

07

08

09

10

UMWELT

11

12

13

GESELLSCHAFT

14

15

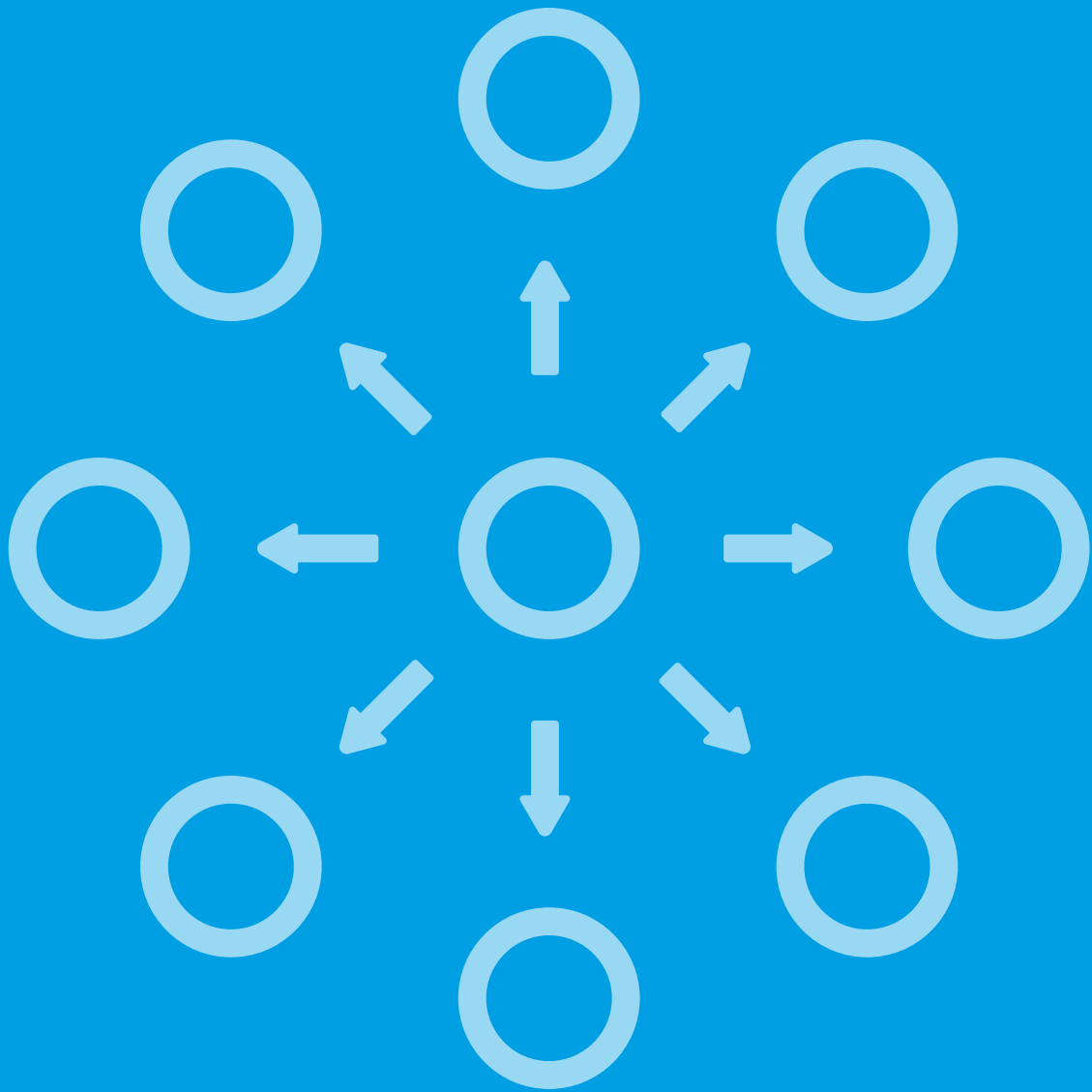
16

17

18

19

20



STRATEGIE

Die Kriterien dieses Bereichs sind die Grundlage des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Hier geht es um die Basis des nachhaltigen Wirtschaftens: Kennen Sie die Herausforderungen, Chancen und Risiken, die mit Ihren zentralen Aktivitäten in Bezug auf Nachhaltigkeit verknüpft sind und denen sich Ihr Unternehmen stellen sollte? Haben Sie einen Plan, wie Sie mittel- und langfristig damit umgehen wollen? Hat sich Ihr Unternehmen – davon abgeleitet – klare Ziele gesetzt, um soziale und ökologische Herausforderungen proaktiv anzugehen? Und haben Sie bereits Ihre gesamte Wertschöpfungskette – von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung – im Blick? Indem Sie zu den folgenden vier Kriterien gründlich berichten, legen Sie den Grundstock, um den DNK zu erfüllen. Und Sie bereiten den Boden dafür, alle weiteren Themen gut zu bearbeiten.

01

02

03

04

KRITERIEN 01–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

01 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Jedes Unternehmen und jede Organisation hat die Möglichkeit, auf seine bzw. ihre ganz eigene Art und Weise zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen. In der Nachhaltigkeitsstrategie legen Sie den geplanten Beitrag fest. Sie kommunizieren klar nach innen und außen, ob und wie Sie zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen und wie Sie sich in Bezug auf Nachhaltigkeit weiterentwickeln wollen. Die Formulierung mittel- und langfristiger Ziele (siehe Kriterium 3) in der Strategie macht den Inhalt besonders greifbar und vereinfacht die Übersetzung in konkrete Maßnahmen. In der Strategie kann zusätzlich auf die Anwendung von branchenspezifischen, nationalen oder internationalen Standards und Zielsetzungen zu Nachhaltigkeitsthemen verwiesen werden (wie etwa die Norm ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO oder die Sustainable Development Goals [SDGs] der Vereinten Nationen).

Was bedeuten die Begriffe?

Eine Nachhaltigkeitsstrategie beschreibt den Plan eines Unternehmens, wie mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen umgegangen wird. Sie wird von der Geschäftsleitung beschlossen. Sie kann auch in eine übergeordnete Unternehmensstrategie integriert werden. In Kriterium 1 sollen auch Maßnahmen beschrieben werden, die die Einhaltung nachhaltigkeitsrelevanter Standards sicherstellen, z.B. öffentliche Verpflichtungserklärungen zu freiwilligen Standards.

Was ist zu beachten?

Im Rahmen dieses Kriteriums beschreiben Sie, ob sich Ihr Unternehmen strategisch mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzt oder ob bisher nur einzelne Maßnahmen umgesetzt werden, die noch nicht in ein übergreifendes Format eingeordnet wurden. Ein strategischer Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen bedeutet, dass zentrale Handlungsfelder identifiziert werden, in denen sich ein klarer Bezug zwischen Nachhaltigkeitsthemen und dem Kerngeschäft abzeichnet. Falls Ihr Unternehmen noch keine Nachhaltigkeitsstrategie hat, sollten Sie erläutern, zu welchen Nachhaltigkeitsthemen das Unternehmen bereits Maßnahmen umsetzt oder Pläne zur Umsetzung hat. Langfristig sollten in einem Unternehmen die Leitbilder und Visionen zu Nachhaltigkeitsthemen mithilfe einer Strategie umgesetzt werden. Eine Strategie unterscheidet sich von einem Leitbild dadurch, dass sie Ziele und Pläne zur Zielerreichung beinhaltet, während ein Leitbild eher generelle Grundprinzipien für das unternehmerische Handeln beschreibt.

Internationale Standards für nachhaltiges Wirtschaften und Berichterstattung

Die wichtigsten internationalen Standards, die Grundsätze für nachhaltiges Wirtschaften definieren, sind:

- die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact)
- die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (siehe auch Kriterium 14)
- der Managementleitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen sowie die Umweltmanagementnorm der Internationalen Organisation für Normung (ISO 26000 bzw. ISO 14001)
- die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) sowie der Europäischen Vereinigung von Finanzanalysten (European Federation of Financial Analysts Societies, EFFAS) (Übersicht siehe Seite 125)

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt oder ob diese in die übergreifende Unternehmensstrategie eingebunden ist. Ist das noch nicht der Fall, legen Sie offen, zu wann Sie die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie beabsichtigen.

Aspekt 2

Berichten Sie, welche zentralen Handlungsfelder die Nachhaltigkeitsstrategie definiert oder, falls keine Nachhaltigkeitsstrategie vorhanden ist, in welchen Handlungsfeldern Ihr Unternehmen bereits Nachhaltigkeitsmaßnahmen umsetzt.

Aspekt 3

Berichten Sie, auf welche wesentlichen nachhaltigkeitsrelevanten Standards und Zielsetzungen sich Ihr Unternehmen in der Nachhaltigkeitsstrategie stützt.



Das schreiben andere



Neumarkter Lammsbräu, 2017:

Unabhängigkeit und Nachhaltigkeit, untergliedert in Ökologie, Ökonomie und Soziales, bilden dabei die Basis für die mittel- und langfristige Nachhaltigkeitsstrategie, die im Jahr 2017 komplett überarbeitet und noch klarer als zuvor auf die einzelnen prozessübergreifenden Jahresziele heruntergebrochen wurde.



REWE Group (Zentral-AG und Zentralfinanz eG), 2017:

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie hat die REWE Group 2008 vier Nachhaltigkeitssäulen eingeführt: Grüne Produkte; Energie, Klima und Umwelt; Mitarbeiter und Gesellschaftliches Engagement. Innerhalb dieser Säulen legen Handlungsfelder die wesentlichen Themen und die dazugehörigen Maßnahmen des Nachhaltigkeitsengagements fest. Für die Umsetzung von Maßnahmen sind Arbeits- und Projektgruppen verantwortlich, die zu jeder der vier Nachhaltigkeitssäulen bestehen.



Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG, 2017:

Im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung leiten uns die traditionellen genossenschaftlichen Werte Subsidiarität, Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Solidarität. Diese grundlegenden Begriffe bilden nach unserem Selbstverständnis eine einzigartige Basis für die Integration des Nachhaltigkeitsgedankens. In dieser Konsequenz haben wir innerhalb des „Strategiehauses der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG“ die allgemeinen genossenschaftlichen Werte im Jahr 2017 in den konkreten Kontext einer nachhaltigen Entwicklung gestellt und auf die Zukunft unserer Bank ausgerichtet. [...] Der Unternehmenswert „Nachhaltigkeit“ ist seit 2018 der Ausgangspunkt für die geplante strategische Verankerung von Nachhaltigkeit. In unserem „Strategiehaus“ ist nicht nur dieser Wert grundgelegt, sondern auch bereits die Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), mit dem wir den Anschluss an nationale und internationale Berichtsstandards sicherstellen.

02 WESENTLICHKEIT

Das Unternehmen legt offen, wo und wie die eigene Geschäftstätigkeit Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsthemen hat. Es legt offen, welche Nachhaltigkeitsthemen einen Einfluss auf das eigene Geschäftsmodell haben. Das Unternehmen stellt sowohl positive als auch negative Wirkungen dar und gibt an, wie diese in den internen Prozessen berücksichtigt werden.

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Um das eigene Unternehmen fit für die Zukunft zu machen und damit einen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung zu leisten, ist es wichtig, sich den Nachhaltigkeitsthemen anzunehmen, auf die das Unternehmen mit seiner Geschäftstätigkeit den stärksten Einfluss hat und die von besonders hoher Dringlichkeit für eine nachhaltige Entwicklung sind. Eine Identifizierung der besonders wichtigen Nachhaltigkeitsthemen ist hilfreich, um die im Unternehmen verfügbaren Ressourcen auf die Bearbeitung dieser Themen zu leiten.

Bei der Bestimmung von wesentlichen Themen sollten zudem immer auch Anspruchsgruppen (Stakeholder) des Unternehmens einbezogen werden. Diese bekommen so die Gelegenheit, ihre Expertise einzubringen und ihre Erwartungshaltungen an das Unternehmen klar zu formulieren. Indem Unternehmen interne und externe Stakeholder einbinden, machen sie sich ein umfassendes Bild von ihren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Mehr Informationen zur Beteiligung von Stakeholdern finden Sie auf Seite 58 unter der Beschreibung von Kriterium 9 (Beteiligung von Anspruchsgruppen).

Das Wesentlichkeitsprinzip sollten Sie auch auf die DNK-Erklärung als Ganzes anwenden: Fokussieren Sie sich bei den Beschreibungen der einzelnen Kriterien jeweils auf Ihre zuvor identifizierten wesentlichen Themen und die damit verbundenen Ziele, Maßnahmen, Herausforderungen und Chancen.

Was bedeuten die Begriffe?

Welchen Einfluss ein Unternehmen auf verschiedene Nachhaltigkeitsthemen hat bzw. wie stark es wiederum von verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst wird, ist von Branche zu Branche und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich.

Nachhaltigkeitsthemen, die Ihr Unternehmen in besonderer Weise betreffen können, sind z. B. Klimaschutz, Ressourcenverbrauch, Achtung von Arbeitnehmerrechten, Korruption und Bestechung, Wasserverbrauch und Biodiversität. Anhaltspunkte dazu, welche Themen in den einzelnen DNK-Kriterien für Ihr Unternehmen relevant sein könnten, finden Sie z. B. bei den SDGs (siehe hierzu auch Seite 126) oder in den im GRI-Standard genutzten Themenlisten. **Weitere Hinweise zu wesentlichen Themen für verschiedene Branchen finden Sie im Anhang unter „SD-KPIs“ auf Seite 123.**

Als wesentlich sind Nachhaltigkeitsthemen anzusehen, die

- a) mit Chancen oder Risiken für den Geschäftsverlauf, das Ergebnis oder die Lage des Unternehmens (Unternehmensrelevanz) verbunden sind *oder*
- b) durch die Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen sowie Produkte oder Dienstleistungen wahrscheinlich entweder positiv oder negativ beeinflusst werden (Nachhaltigkeitsrelevanz) *oder*
- c) von zentralen Stakeholdern als bedeutsam definiert werden (Stakeholderrelevanz).

Ist ein Thema bereits aus einer der Perspektiven (Unternehmens-, Nachhaltigkeits- oder Stakeholdersicht) bedeutsam, kann es als wesentlich definiert werden. Es ist somit nicht erforderlich, dass ein Thema aus allen drei Perspektiven mit der gleichen Dringlichkeit bewertet wird, um es als wesentlich zu definieren.

Stakeholder, auch Anspruchsgruppen genannt, sind Einzelpersonen oder Gruppen aus dem Umfeld des Unternehmens, die entweder einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben oder aber von der Geschäftstätigkeit beeinflusst werden, z. B. Geschäftspartner/-innen, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, liefernde Betriebe, Kommunen, Parteien, Verbände, staatliche Organe oder Nichtregierungsorganisationen (siehe Kriterium 9).

Was ist zu beachten?

Die Wesentlichkeit eines Nachhaltigkeitsthemas wird aus zwei Perspektiven bestimmt: zum einen ob Ihre Geschäftstätigkeiten Auswirkungen auf dieses Thema haben (Inside-out-Perspektive), zum anderen ob das Thema Einfluss auf Ihre Geschäftstätigkeit hat (Outside-in-Perspektive). Aus diesen Wechselwirkungen von Nachhaltigkeitsthemen mit Ihrem Geschäftsmodell entstehen in der Regel für Unternehmen nicht nur Risiken, sondern auch Chancen. Bemühen Sie sich daher bitte um eine ausgewogene Darstellung.

Eine Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sollte am besten nicht nur aus Sicht des Unternehmens selbst, sondern im Dialog mit wichtigen Stakeholdern erarbeitet werden. Erfragen Sie, was Ihren Anspruchsgruppen in Bezug auf Nachhaltigkeit wichtig ist, und lassen Sie diese Erkenntnisse in die Bestimmung der wesentlichen Themen einfließen. Bitte beschreiben Sie diesen Schritt ausführlich in Kriterium 9.

Mehr hilfreiche Informationen zum Thema Wesentlichkeit und Wesentlichkeitsanalyse finden Sie ab Seite 20.



Wie Sie Stakeholder in den Wesentlichkeitsprozess einbezogen haben, können Sie unter Kriterium 9 beschreiben.

Checkliste

Aspekt 1

Beschreiben Sie die ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten des Umfelds, in dem Ihr Unternehmen tätig ist.

Aspekt 2

Beschreiben Sie, welche wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durch Ihre Geschäftstätigkeit beeinflusst werden. Stellen Sie sowohl die positiven als auch die negativen Auswirkungen dar (Inside-out-Perspektive).

Aspekt 3

Beschreiben Sie, welche wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auf Ihre Geschäftstätigkeit einwirken. Stellen Sie sowohl die positiven als auch die negativen Auswirkungen dar (Outside-in-Perspektive).

Aspekt 4

Erläutern Sie, welche Chancen und Risiken sich für Ihr Unternehmen aus dem Umgang mit den beschriebenen Nachhaltigkeitsthemen ergeben. Nennen Sie Schlussfolgerungen, die Sie daraus für Ihr Nachhaltigkeitsmanagement ableiten.

Das schreiben andere



Vivawest GmbH, 2017:

Das Markt- und Wettbewerbsumfeld von VIVAWEST gestaltet sich zunehmend dynamischer und differenzierter, wodurch der Konzern immer wieder vor neuen Herausforderungen steht. Diese gilt es zu bewältigen und als Chancen für die Differenzierung gegenüber den Wettbewerbern zu begreifen. Die hohe Heterogenität des Wettbewerberumfelds und die zahlreichen regulatorischen Rahmenbedingungen in Deutschland sind nur eine Seite der Medaille. Die andere Seite sind die Megatrends, die zu tiefgreifenden Veränderungen führen. Bedingt durch die Urbanisierung, Seniorisierung und Singularisierung geht die demografische Entwicklung einher mit entsprechenden Anpassungsbedarfen im Wohnungsbestand. Aufgrund der Internationalisierung steigen die Anforderungen an die Integration von Migranten in den Quartieren. Mit der Energiewende wachsen die Ansprüche an die Energieeffizienz und die Reduzierung der CO₂-Emissionen, vor allem in Bezug auf den Wohnungsbestand. Die Digitalisierung erfordert Veränderungen im Denken und Handeln aufgrund des sich ändernden Informations- und Kommunikationsverhaltens.

**Merck KGaA, 2017:**

2016 haben wir eine umfassende Materialitätsanalyse durchgeführt. Dazu werteten wir Medienberichte, Investorenanfragen und Nachhaltigkeitsrankings aus. Anschließend haben wir die Themen anhand unserer Ergebnisse von Stakeholder-Umfragen und Experteninterviews gewichtet. Sowohl dieses Verfahren als auch die Ergebnisse der Materialitätsanalyse überprüften interne Fachleute sowie das CR-Komitee. Die 43 wesentlichen Themen, die aus der Materialitätsanalyse 2016 hervorgegangen sind, wurden 2017 von Experten aus den zuständigen Unternehmensbereichen überprüft und validiert. Dabei haben wir neueste Entwicklungen berücksichtigt und die Analyse bei Bedarf aktualisiert. Die als wesentlich bewerteten Themen bilden die Schwerpunkte unseres CR-Berichtes.

**ista International GmbH, 2017:**

Mit mehr Qualität, besserem Service, weiterentwickelter Infrastruktur und „smarten“ Innovationen machen wir uns fit für die Herausforderungen der Zukunft. Der fortschreitende Klimawandel gehört zu den größten Risiken unserer Generation und fordert ista als Immobiliendienstleister in besonderem Maße heraus. Die Digitalisierung bietet für ista Chancen und Möglichkeiten. Indem wir digitale Lösungen anbieten, die zur CO₂-Vermeidung und Ressourceneinsparung beitragen, schaffen wir einen Mehrwert für Kunden und Umwelt und gestalten die Energiewende mit. Um die wirtschaftlichen und finanziellen Risiken möglichst vorausschauend zu erkennen, zu kontrollieren und entsprechend zu reagieren, betreiben wir ein Chancen- und Risikomanagement. Grundsätzlich erwarten wir in keinem unserer Segmente signifikante Risiken.

03 ZIELE

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Nachhaltigkeit ist in Unternehmen oft ein Querschnittsthema, das die Zusammenarbeit verschiedener Geschäftsbereiche erfordert. Klare Ziele, die ambitioniert, aber auch erreichbar sind, unterstützen eine konstruktive und koordinierte Zusammenarbeit und stellen sicher, dass die Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt wird. Schon der Prozess zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele kann genutzt werden, um intern Aufmerksamkeit für das Thema zu erregen und Möglichkeiten zur Teilhabe verschiedenster Mitarbeiter/-innen an der Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu schaffen.

Was bedeuten die Begriffe?

Ziele beschreiben einen wünschenswerten Zustand, der zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Zukunft durch entsprechendes Verhalten erreicht werden soll. Quantitative Ziele sind mit einer Zahl hinterlegt, z.B. die Reduktion des Energieverbrauchs um 20 %. Qualitative Ziele beschreiben einen Zustand, der erreicht werden soll. Auch sie sollten so formuliert sein, dass eindeutig festgestellt werden kann, ob das Ziel zum Zeitpunkt X erreicht wurde oder nicht, z.B. die Einrichtung eines Betriebskindergartens oder Klimaneutralität. Operationalisieren bedeutet hier, dass die Ziele messbar gemacht werden. Dabei sollen die Objektivität, Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Daten sichergestellt werden. Messbar heißt, dass die Ziele so konkret wie möglich und der Plan und Zeithorizont zur Zielerreichung klar definiert sind. Nur so wird nachprüfbar, ob und in welchem Ausmaß die Ziele tatsächlich erreicht wurden und wie ggf. nachjustiert werden muss (siehe auch Kriterium 6: Regeln und Prozesse).

Was ist zu beachten?

Bitte bemühen Sie sich darum, sowohl quantitative als auch qualitative Ziele zu nennen, und beziehen Sie die Ziele sowohl auf Ihren Unternehmensbetrieb als auch auf Ihr Kerngeschäft. Beachten Sie, dass es an dieser Stelle um die übergeordneten Ziele im Rahmen Ihrer Nachhaltigkeitsstrategie geht. Detailliertere Ziele können Sie in den jeweiligen Kriterien in den Bereichen Umwelt und Gesellschaft ausführlicher beschreiben. Falls in Ihrem Unternehmen noch keine Nachhaltigkeitsziele gesetzt wurden, beschreiben Sie bitte den Prozess, den Sie zur Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen verfolgen wollen, und nennen Sie den Zeitpunkt, zu dem Ziele definiert werden sollen.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, welche mittel- und langfristigen Ziele sich Ihr Unternehmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt hat.

Aspekt 2

Erläutern Sie, welche Ziele mit besonders hoher Priorität behandelt werden, und erläutern Sie, wie und warum Sie zu dieser Priorisierung kommen.

Aspekt 3

Erläutern Sie, wie die Erreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele kontrolliert wird und wer im Unternehmen dafür zuständig ist.

Aspekt 4

Berichten Sie, ob und wie Sie sich bei Ihren Nachhaltigkeitszielen auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen beziehen.

Das schreiben andere



ELPROG GmbH, 2017:

In den genannten strategischen Bereichen (UMWELT, MITARBEITER, QUALITÄT, VERTRIEB/KUNDEN) haben wir uns konkrete Ziele gesetzt und Key-Performance-Indikatoren (KPIs) definiert. Die Zielerreichung wird kontinuierlich kontrolliert. Konkrete Ziele und KPIs lauten z.B. wie folgt. Mitarbeiter: KPI: Krankheitsquote auf maximal 5 % halten, KPI: Schulungen, Unterweisungen pro Mitarbeiter auf 550 Stunden pro Jahr erhöhen; Umwelt: KPI: CO₂-Ausstoß pro Vollzeit-MA (in t) auf 1,45 t senken (2018), KPI: Radkilometer pro Vollzeit-MA auf 140 km/Jahr erhöhen (2018), KPI: Stromverbrauch pro Baugruppe (in kWh) auf 0,60 kWh senken (2018).



REWE Group (Zentral-AG und Zentralfinanz eG), 2017:

Auf Grundlage dieser Analyse wurden die SDGs und ihre Teilziele von den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der REWE Group priorisiert und so ein Ranking der relevantesten SDGs gebildet, das auf dem REWE-Group-Dialogforum im Jahr 2016 mit Stakeholdern im Rahmen einer Podiumsdiskussion diskutiert wurde. Das Feedback der Stakeholder floss in ein Gesamtranking ein, in dem folgende SDGs mit hoher Relevanz für die REWE Group ausgewiesen werden.



Sparkasse Allgäu, 2017:

In einem nächsten Schritt werden wir im Jahr 2018 alle bisherigen Maßnahmen auf der Basis einer Wesentlichkeitsanalyse bewerten, bündeln und Wege für eine mögliche Weiterentwicklung prüfen. In diesem Zusammenhang werden wir auch prüfen, inwieweit wir einzelne Aktivitäten mit konkreten Zielen versehen können, etwa im Rahmen unserer BalancedScoreCards, unserer ServiceScoreCards und unserer Servicestrategien. 2019 werden wir den Sparkassen-NachhaltigkeitsCheck erneut durchführen, um die Entwicklung zu bewerten sowie weitere Handlungsfelder und Potenziale zu identifizieren.

04 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Die Wertschöpfungskette reicht von der Rohstoffproduktion über die Erstellung des eigentlichen Produktes oder der Dienstleistung bis hin zum Recycling nach der Nutzung bzw. zum Ende des Services. Während Teile dieser Wertschöpfung innerhalb Ihres Unternehmens stattfinden, liegen andere Teile außerhalb der unmittelbaren Kontrolle Ihres Unternehmens. Hier Verantwortung zu übernehmen und aktiv auf die Wertschöpfungskette im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung einzuwirken, kann einerseits neue Chancen eröffnen (z.B. in der Produktentwicklung) und andererseits Risiken vorbeugen. Öffentliche Reaktionen auf Skandale in der Lieferkette haben in der Vergangenheit sehr deutlich gezeigt, dass negative Auswirkungen in der Wertschöpfungskette auch dem Ruf von Unternehmen schaden.

Was bedeuten die Begriffe?

Nachhaltigkeitsaspekte sind analog zu Kriterium 2 diejenigen Themen, die eine nachhaltige Entwicklung erst möglich machen. Welche dieser Aspekte besonders wichtig für Unternehmen in Ihrer Wertschöpfungskette sind, kann sich von den Aspekten unterscheiden, die Sie für Ihr eigenes Unternehmen als wesentlich identifiziert haben. Die Wertschöpfungskette beinhaltet sowohl liefernde Betriebe, eingekaufte Dienstleistungen und deren Vorstufen als auch die Nutzer Ihrer Produkte und Dienstleistungen und eventuelles Recycling oder Effekte der Serviceleistung. Eine Wertschöpfungskette kann z.B. folgende Stufen enthalten: Rohstoffbeschaffung, Vorfertigung, Veredelung, Vertrieb, Logistik sowie Recycling und Entsorgung gebrauchter Produkte. Nachhaltigkeitskriterien sind von Ihrem Unternehmen (möglicherweise anhand von Nachhaltigkeitsstandards) festgelegte Vorgaben, die Geschäftspartner/-innen und deren Subunternehmen erfüllen müssen, um mit Ihrem Unternehmen zusammenarbeiten zu dürfen.

Was ist zu beachten?

Auch wenn es nur weniger Stufen zur Erstellung Ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen bedarf, die Sie womöglich hauptsächlich selbst und ausschließlich in Deutschland erbringen, bitten wir Sie, die Wertschöpfungskette Ihres Unternehmens möglichst konkret darzustellen. Denken Sie dabei auch an zugekaufte Grundstoffe, Produkte und Dienstleistungen wie z. B. IT, Büromaterialien oder einen ausgelagerten Kundenservice. Mit der Beschreibung Ihrer Wertschöpfungskette schaffen Sie die Grundlage für den Inhalt nachfolgender Kriterien. Beschreiben Sie den Prozess Ihrer Leistungserstellung im Zweifelsfall also lieber etwas ausführlicher als zu knapp. Insbesondere Kriterium 10 zu Innovations- und Produktmanagement bezieht sich auf Innovationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette, um die negativen Auswirkungen Ihrer Produkte und Dienstleistungen zu verringern und einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Stellen Sie in Ihrer Beschreibung möglichst den Bezug zum Kerngeschäft her, also zu den Geschäftsfeldern, welche die wesentlichen Werttreiber Ihres Unternehmens sind. Bitte beachten Sie bei der Beschreibung der Kommunikation Ihres Unternehmens über Probleme entlang der Wertschöpfungskette mit zuliefernden Betrieben, Dienstleistungsunternehmen oder anderen Geschäftspartnerinnen und -partnern, dass die Beantwortung dieser Frage je nach Branche und Größe Ihres Unternehmens unterschiedlich ausfallen kann. Ein regelmäßiges offenes Gespräch kann ebenso als Antwort dienen wie der eher formalisierte Austausch mittels Verpflichtungserklärungen („Code of Conduct“) und Auditierungsverfahren.

Checkliste

Aspekt 1

Beschreiben Sie, welche Stufen Ihre Produkte bzw. Dienstleistungen in der Wertschöpfungskette durchlaufen (z. B. vom Rohstoffeinkauf bis zum Leistungszeitpunkt bzw. Recycling).

Aspekt 2

Berichten Sie, welche Nachhaltigkeitsaspekte für die dargestellten Wertschöpfungsstufen von Bedeutung sind. Erläutern Sie auch, bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Aspekt 3

Berichten Sie, ob die jeweiligen sozialen und ökologischen Probleme bekannt sind, die auf den einzelnen Stufen auftreten, und wie diese Probleme angegangen werden.

Aspekt 4

Berichten Sie, ob und in welcher Form Ihr Unternehmen mit zuliefernden Betrieben und anderen Geschäftspartnerinnen und -partnern über die genannten Probleme kommuniziert und gemeinsam Lösungen erarbeitet.

Das schreiben andere



INTER Versicherungsgruppe, 2017:

Bei einer Versicherung beginnt die Wertschöpfungskette klassischerweise bei der Produktentwicklung und vollzieht sich über den Vertrieb, die Zeichnungspolitik (transparente Kundenkommunikation, -beratung und -information etc.), die Schadensregulierung bis hin zu etwaigen Rückversicherungen. Daneben laufen Prozesse im Einkauf (Werbeartikel, Papier usw.) wie auch in der Unternehmens- und Personalorganisation (Mitarbeiterführung und Vergütung), die teilweise auf externe Partner zurückgreifen müssen. Hier bestehen die größten Risiken bei nichtnachhaltigen Produkten bzw. Anbietern. Eine transparente und faire Beratung durch unabhängige Vermittler (wie Makler usw.) und unsere Vertriebspartner wird durch die Umsetzung der Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) sichergestellt. Für den Kunden ist so gewährleistet, dass ihm nur passende Produkte angeboten werden. Deshalb lassen wir verstärkt auch Umwelt- oder soziale Aspekte in die Kundenberatung einfließen.



HiPP-Werk Georg Hipp OHG, 2018:

Das Nachhaltigkeitsmanagement bei HiPP hat die gesamte Lieferkette im Blick. Alle Geschäftsbereiche definieren im Hinblick darauf jährlich ihre Nachhaltigkeitsziele. Für die HiPP-Einkaufsabteilung ist der nachhaltige Beschaffungsprozess ein essenzieller Bestandteil der Geschäftsstrategie. Zur Steuerung der Lieferkette wird derzeit eine Audit-Management-Software integriert. Das System verknüpft chargenbezogen alle relevanten Kriterien im Hinblick auf Unternehmen, Rohstoffe, Qualität sowie nachhaltige und biodiversitätsfreundliche Erzeugung. Außerdem sind in den allgemeinen Geschäftsbedingungen Nachhaltigkeitsstandards verbindlich für alle Lieferanten hinterlegt. Jede Rohstoffgruppe und die entsprechenden Lieferanten werden von einem oder mehreren HiPP-Experten betreut und umfassend beraten.



FD Textil GmbH, 2017:

Die Überprüfung im Handlungsfeld „Lieferanten/Lieferkette“ stellt die größte Herausforderung dar: Wir beziehen unsere Ware von einer kleinen Anzahl deutscher Lieferanten aus dem Bereich Textilgroßhandel. Circa 80% der von uns über Großhändler bezogenen Materialien sind Textilien, deren Herstellung in Schwellen-/Entwicklungsländern mit Risiken für Mensch und Natur einhergehen könnten. Einige unserer Lieferanten nutzen für einen kleinen Teil der angebotenen Produkte Textilgütesiegel. Fallweise kommunizieren wir gegenüber unseren Lieferanten die sozialen und ökologischen Probleme in der Wertschöpfungskette von Textilien. So haben wir in der Vergangenheit Anfragen für Sonderproduktionen abgelehnt, die nicht bei uns, sondern bei Herstellern in Drittländern gefertigt worden wären, und bei denen wir hohe Risiken hinsichtlich der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit vermuteten.



PROZESSMANAGEMENT

Mit den folgenden sechs Kriterien beschreiben Sie, wie Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen effizient und systematisch gemanagt wird. Dies reicht von den Fragen „Wer ist verantwortlich? Gibt es Regeln und Prozesse, mit denen die Arbeit gesteuert wird?“ über „Gibt es Kennzahlen, anhand derer Fortschritte und Entwicklungen erkennbar gemacht werden? Existieren Anreize, materiell oder nichtmateriell, die Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen motivieren, die Ziele der Nachhaltigkeit engagiert zu verfolgen?“ bis hin zu „Kümmert sich Ihr Unternehmen auch um die Meinung von Gruppen außerhalb Ihres Unternehmens, die erkennbare Interessen an seiner Entwicklung haben? Und hat Ihr Unternehmen bei der Verbesserung der Produkte oder Dienstleistungen die Anforderungen der Nachhaltigkeit im Blick?“.

05

06

07

08

09

10

05 VERANTWORTUNG

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Um das Thema Nachhaltigkeit effektiv in die verschiedenen Geschäftsbereiche und Prozesse zu integrieren, ist nicht nur ein Überblick über das gesamte Geschäft notwendig, sondern auch die entsprechende Weisungsbefugnis, um auch tiefgreifende Veränderungen zu realisieren und nachhaltiges Verhalten vorzuleben. Nachhaltigkeit muss daher auch immer von der Führungsebene mitgetragen werden. Deswegen sollte in der Geschäftsführung und ggf. auch im Vorstand eine Person für das Thema verantwortlich sein und sicherstellen, dass Nachhaltigkeit bei strategischen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird (siehe Kriterium 8).

Was ist zu beachten?

Die operative Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit kann bei spezifischen Abteilungen (z.B. bei einer Abteilung für Corporate Social Responsibility) liegen, von den jeweiligen Fachbereichen selbst oder auch von beauftragten Personen wahrgenommen werden. Diese unterstützen die Geschäftsführung und den Vorstand dabei, die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, berichten regelmäßig über den Status, schlagen Projekte und Maßnahmen vor und koordinieren die Umsetzung. Hier soll berichtet werden, wer im operativen Geschäft sowie auf der Führungsebene für die Weiterentwicklung Ihres Unternehmens im Bereich Nachhaltigkeit verantwortlich ist. Beachten Sie, dass Nachhaltigkeit eine große Bandbreite von Themen umfasst, und berichten Sie ggf., wie die Verantwortlichkeiten auf Führungsebene aufgeteilt werden. Vielleicht sind Umweltbelange wie Ressourcenmanagement (siehe Kriterium 12) einer anderen Führungskraft zugeordnet als gesellschaftliche Belange wie politische Einflussnahme (siehe Kriterium 19).

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, wie die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen (Strategie, Kontrolle, Analyse) auf operativer und auf Führungsebene zugeteilt ist.

Das schreiben andere



HiPP-Werk Georg Hipp OHG, 2018:

Die Umsetzung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements auf allen Ebenen des Unternehmens geht bei HiPP von der Geschäftsleitung aus. Auf diese Weise werden maßgebliche Impulse für die Realisierung des Nachhaltigkeitsgedankens und den Schutz der biologischen Vielfalt im Unternehmensalltag gesetzt. [...] Ein eigener Stabsbereich unter der Leitung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten, der zugleich Mitglied der Geschäftsführung ist, betreibt engagiert Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Nachhaltigkeitskoordination, -kommunikation und -projektleitung werden als Stabsstellen ebenfalls durch die Geschäftsleitung gesteuert. Das Nachhaltigkeitsteam berichtet regelmäßig an die Geschäftsleitung und die Gesellschafter. Die Teammitglieder sind mit den einzelnen Fachbereichen vernetzt und tauschen sich regelmäßig aus.



Markus Glöckner Natursteine, 2017:

Die Festlegung der CSR-Ziele und die Verantwortlichkeit für die Durchführung der CSR-Maßnahmen liegen bei der Unternehmensleitung, dem Inhaber Markus Glöckner und seiner Ehefrau Katja Hobler. Alle Mitarbeitenden werden an dem Prozess der Zielfindung und -umsetzung beteiligt. Dies stellt sicher, dass die Nachhaltigkeit in alle Unternehmensbereiche integriert wird und ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie von Markus Glöckner Natursteine ist – und bleibt. Für das für uns wesentliche Handlungsfeld „Umwelt“ wurde eigens ein Umweltbeauftragter berufen.

06 REGELN UND PROZESSE

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Berücksichtigt ein Unternehmen Nachhaltigkeitsaspekte in allen wichtigen Entscheidungen, können auch sehr ambitionierte Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie erreicht und nachhaltige Verhaltensweisen zur Selbstverständlichkeit im Unternehmen werden. Dafür müssen Unternehmensabläufe überprüft und Managementprozesse angepasst werden, was in der Regel Auswirkungen auf alle Bereiche des Unternehmens hat. Damit nicht wiederholt für jede einzelne Entscheidung überlegt werden muss, wie man das Thema Nachhaltigkeit berücksichtigen könnte, kann es in Regeln und Prozesse eingebettet werden. Dabei können neue Regeln und Prozesse aufgesetzt und alte Regeln und Prozesse erweitert werden (z.B. Einkaufsrichtlinien um ökologische und soziale Kriterien).

Was bedeuten die Begriffe?

Regeln und Prozesse übersetzen die Nachhaltigkeitsstrategie in spezifischere Vorgaben für das alltägliche Arbeiten im Unternehmen. Regeln sind z.B. Einkaufsrichtlinien, Leitlinien für Forschung und Entwicklung oder ein Verhaltenskodex für Mitarbeiter/-innen. Diese werden durch geeignete Prozesse in den Unternehmensalltag integriert, z.B. durch regelmäßige Workshops, themenspezifische Arbeitskreise, neue Abläufe und Verfahren in der Produktion oder interne Kommunikationsmaßnahmen.

Was ist zu beachten?

In diesem Kriterium geht es darum zu berichten, wie Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen verankert werden, damit sie im Tagesgeschäft umgesetzt werden können. Die Bandbreite solcher Regeln und Prozesse ist sehr vielfältig und kann sich stark zwischen verschiedenen Unternehmen und Branchen unterscheiden. Bitte berichten Sie sowohl zum momentanen Status der Umsetzung als auch zu Ihren Plänen für die Zukunft.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, wie die Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsalltag verankert ist (interne Regeln, Prozesse, Standards).

Das schreiben andere



IGEFA Handelsgesellschaft mbH & Co. KG, 2017:

Die Unternehmens- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form von messbaren Zielen, Maßnahmen und Projekten sowie durch Verhaltensregeln (z.B. igeфа-Verhaltenskodex) und Prozessanweisungen konkretisiert. Durch das Integrierte Managementsystem [...] ist sichergestellt, dass Prozesse und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und bei Bedarf angepasst werden. Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung wird erkanntes Verbesserungspotenzial bspw. aus Kundenrückmeldungen mit entscheidenden Auswirkungen auf die Umwelt, auf die Sicherheit oder auch auf die Zufriedenheit von Mitarbeitern bzw. Kunden in die Nachhaltigkeitsstrategie und das Managementsystem integriert. Im Hinblick auf die jährlich stattfindenden Audits durch unabhängige Dritte unterliegt das System auch einer regelmäßigen externen Überwachung.



Commerzbank AG, 2017:

Im Detail wird die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank in verschiedenen zentralen Bereichen wie Compliance, Einkauf, Personal, Umweltmanagement oder Konzernkommunikation sowie in den Kundensegmenten durch konkrete Richt- und Leitlinien übersetzt. Dabei werden wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln gebildet durch

- die 2017 aktualisierten fünf ComWerte Kundenorientierung, Leistung, Integrität, Teamgeist und Mut
- die Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung in den sechs Dimensionen Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter, Stakeholderdialog, Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und stetige Verbesserung
- die Nachhaltigkeitsstrategie mit neun handlungsleitenden Prinzipien
- das 2017 veröffentlichte Rahmenwerk zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft
- die Umweltleitlinien
- die Einkaufsrichtlinie, die Ethikrichtlinien sowie den Standard für eine nachhaltige Beschaffung

07 KONTROLLE

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Damit strategische Unternehmensziele im Nachhaltigkeitsbereich erreicht werden können, muss der Fortschritt regelmäßig erfasst werden, um ggf. gezielt die Maßnahmen anpassen zu können. Das erfordert nicht nur besonders klar formulierte Ziele (siehe Kriterium 3), sondern auch die Messung anhand von geeigneten Leistungsindikatoren. Besonders das Erreichen von Zwischenzielen kann auch für die interne und externe Kommunikation von Fortschritten im Nachhaltigkeitsbereich genutzt werden.

Was bedeuten die Begriffe?

Der Begriff Leistungsindikatoren bezieht sich hier auf Messgrößen, die die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens in qualitativer oder quantitativer Form messen. Die Indikatoren können sowohl im internen Controlling und Management als auch bei der externen Kommunikation verwendet werden. Beispiele für Leistungsindikatoren sind: Energieverbrauch je Tonne produziertes Produkt oder Papierverbrauch je Mitarbeiter/-in oder der Anteil von Frauen im oberen Management. Zuverlässigkeit bedeutet, dass bei einer Wiederholung der Messung unter gleichen Rahmenbedingungen das gleiche Messergebnis erzielt werden würde und das Ergebnis somit kein Zufallsprodukt war. Das beinhaltet in der Umsetzung z. B., dass die Daten an allen Unternehmensstandorten mit derselben Methodik erhoben werden, damit sie konsistent sind und zusammengefasst werden können. Intern genutzte Indikatoren sollten über die Zeit möglichst vergleichbar sein, damit Veränderungen sichtbar werden. Das heißt z. B. für die Erfassung der Anzahl der Mitarbeitenden, dass nicht in einem Jahr die befristet Angestellten eingerechnet werden und im nächsten Jahr nicht. Extern

kommunizierte Indikatoren sollten, wenn möglich, anerkannten Standards entsprechen, damit Sie Ihr Unternehmen mit anderen vergleichen können. Mit Konsistenz ist in diesem Zusammenhang gemeint, dass die von Ihnen gewählten Messgrößen auch tatsächlich geeignet sind, um festzustellen, ob Sie Ihr Ziel erreicht haben. Wenn Sie z.B. ein Reduktionsziel für den gesamten Energieverbrauch des Unternehmens gesetzt haben, aber nur den Stromverbrauch messen können, fehlen Informationen (z.B. zum Verbrauch von Gas für Heizung und Warmwasser) und der Indikator ist nicht konsistent. Außerdem muss Ihre Bemessungsgrundlage über den betrachteten Zeitraum hinweg gleich bleiben, damit Ihre Ergebnisse auch aussagekräftig sind.

Was ist zu beachten?

In diesem Kriterium geht es insbesondere um die Verwendung regelmäßig erhobener Daten für die interne und externe Darstellung Ihrer Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit. Es soll berichtet werden, wie Sie die Qualität solcher qualitativen und quantitativen Daten sicherstellen. Zusätzlich sollte insbesondere der Zusammenhang zwischen den Zielen in der Nachhaltigkeitsstrategie und den erfassten Informationen deutlich werden. Als Leistungsindikatoren können z.B. Indikatoren aus GRI und EFFAS genutzt werden. Je nach Ebene im Unternehmen werden diese aber vielleicht unterschiedlich zusammengefasst oder mit anderen Kennzahlen kombiniert. Selbstverständlich gibt es über die im DNK genutzten Leistungsindikatoren hinaus die Möglichkeit, relevante Kennzahlen zur Kontrolle Ihres Fortschritts im Nachhaltigkeitsbereich freiwillig zu ergänzen. Berichten Sie daher die wesentlichen Leistungsindikatoren, die Sie nutzen, um den Erfolg Ihrer Strategie sichtbar zu machen.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, welche Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen erhoben werden.

Aspekt 2

Berichten Sie, wie Sie die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleisten.

Leistungsindikatoren für die Kriterien 5 bis 7

GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation

EFFAS S06-01: Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die bezüglich der Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden

EFFAS S06-02: Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die bezüglich der Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Das schreiben andere



memo AG, 2017:

Wir haben das Thema Nachhaltigkeit zu unserem Kerngeschäft gemacht und setzen es ganzheitlich im Unternehmen um. Für alle wesentlichen Unternehmensaktivitäten wurden wichtige Leitindikatoren zur Nachhaltigkeit als Steuerungsgrößen definiert:

Produktsortiment

- Anteil Produkte mit Umweltzeichen/Labels im Sortiment.
Ziel: > 45 %, Ist: 55 %
- Herstellung und Versand der Produktkataloge
- Treibhausgasemissionen durch die Herstellung der Werbemedien.
Ziel: < 120 t, Ist: 84 t
- Personalmanagement
- Angebot freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen. Ziel: > 80 %, Ist: 85,9 %



Sparkasse Heidelberg, 2017:

Relevante Leistungskennzahlen ergeben sich aus den wesentlichen Handlungsfeldern der Sparkasse Heidelberg. Für das Handlungsfeld Mitarbeiter:

- verletzungs-/krankheitsbedingte Ausfalltage und Abwesenheiten
- Krankheitsquote
- durchschnittliche jährliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter

Für alle Mitarbeiter werden die Ergebnisse der regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen herangezogen, um aus der Mitarbeiterzufriedenheit und der Güte der Zusammenarbeit im Gesamthaus Rückschlüsse auf interne Prozesse und die interne Information sowie Kommunikation zu ziehen.



Leicher Engineering GmbH, 2017:

Die Definition quantitativer und somit qualifizierbarer Kennzahlen befindet sich derzeit noch in der Ausarbeitung. Es besteht das Ziel, den durch den Warenverkehr ausgestoßenen CO₂-Emissions-Wert zu ermitteln und auf Produktebene bestimmen zu können. Nach dem Managementansatz Plan - Do - Check - Act erfolgt eine quantitative Soll-Ist-Analyse. Die Kontrolle der sozialen Verantwortung erfolgt in regelmäßigen Abständen, indem der Erfolg der einzelnen Maßnahmen qualitativ bewertet und dokumentiert wird.

08 ANREIZSYSTEME

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Die Einbettung von Nachhaltigkeitsaspekten in Anreizsysteme kann dazu beitragen, die Motivation von Führungskräften und Mitarbeitenden bezüglich des Themas Nachhaltigkeit zu fördern. Insbesondere können Anreize genutzt werden, um Nachhaltigkeitsziele konsequent zu verfolgen und nicht aus dem Blick zu verlieren. So ist bspw. das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) 2009 in Kraft getreten, welches eine „Orientierung am nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg“ vorsieht. Manche Unternehmen haben die Umsetzung dieser Regel zum Anlass genommen, um unter der Definition des „nachhaltigen und langfristigen Erfolgs“ auch qualitative Kriterien zu verankern, wie z.B. die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber. Auch quantitative Ziele finden zunehmend Eingang in die Anreizstruktur, wenn es etwa um die Steigerung der Ressourcenproduktivität oder die Senkung negativer Umweltwirkungen um den Faktor x bis zum Zeitpunkt y geht. Das ist ein vielversprechender Weg, um Nachhaltigkeit zum gelebten Teil der Strategie zu machen.

Was bedeuten die Begriffe?

Anreize können finanzieller Natur sein, wie etwa Boni für Führungskräfte und Prämien für Mitarbeitende, die an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft sind. Aber auch die Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Gestaltung bestehender nicht-monetärer Anreize (z.B. interne Auszeichnungen) sowie das Schaffen neuer Anreize, wie Freistellungen für ehrenamtliche Arbeit, Ideenmanagement, Weiterbildungsmaßnahmen usw., können den Umgang mit Nachhaltigkeit im Unternehmen deutlich verbessern.

Was ist zu beachten?

Bitte beachten Sie, dass die Anreizsysteme einen direkten Bezug zu den Nachhaltigkeitszielen Ihres Unternehmens haben. Von Interesse sind hierfür besonders solche Zielvereinbarungen, die sich auf ökologische und/oder soziale Nachhaltigkeitsaspekte beziehen, wie bspw. ein gesteigener Anteil vermittelter Finanzanlagen mit Nachhaltigkeitsbezug oder die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu Diversity. Sie können auch Anreizsysteme darstellen, die sich auf die Beteiligung von Mitarbeitenden am Innovationsmanagement oder am Vorschlagswesen beziehen, sofern diese ausdrücklich mit den Nachhaltigkeitszielen verknüpft sind.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, ob es ein Vergütungssystem oder ein anderes, nichtmonetäres Anreizsystem für Mitarbeitende und Führungskräfte gibt, in dem Nachhaltigkeitsziele integriert sind, und wenn nicht, ob ein solches geplant ist.

Aspekt 2

Erläutern Sie, wie und durch welche Gremien die Erreichung der mit den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung vereinbarten Ziele kontrolliert wird.

Aspekt 3

Berichten Sie, ob und wenn ja welche Nachhaltigkeitsziele bereits Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) sind.

Leistungsindikatoren für das Kriterium 8

GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Das schreiben andere



Commerzbank AG, 2017:

Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene werden unter anderem danach bewertet, ob sie in ihrem Verantwortungsbereich einen Beitrag zur Zielerreichung für den Anteil von Frauen in Führungspositionen leisten.



Weiss Umwelttechnik GmbH, 2017:

Die Geschäftsleitung vereinbart mit den Führungskräften regelmäßig konkrete Qualitätsziele für die einzelnen Strategic Business Areas. Diese können auch Nachhaltigkeitsziele umfassen. Das Erreichen der Ziele wird durch regelmäßig stattfindende Review- und Planungssitzungen kontrolliert. Operative Ziele vereinbart die Geschäftsleitung jeweils mit der Leitung eines Bereichs für ein Jahr. Sie werden im Rahmen der Managementmeetings regelmäßig verfolgt.



Hering GmbH & Co. KG Verwaltungsgesellschaft, 2017:

Mit dem Lohn- und Gehaltsprogramm wollen wir eine größere Lohn- und Gehaltszufriedenheit erzielen, weil diese mit der tariflichen Bezahlung alleine nicht erreicht werden kann. Hier gehen wir von unserem bestehenden Grundsatz aus, dass ein innerbetriebliches Lohn- und Gehaltsprogramm für die Gehaltsgerechtigkeit und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter wichtig ist. Alle übertariflichen Gehaltsbestandteile sind definiert und somit nachvollziehbar.



Robert Bosch GmbH, 2017:

Um die langfristigen Geschäftsziele im Unternehmen zu kommunizieren und Anreize zu schaffen, diese zu erreichen, hat Bosch verschiedene Zielwerte definiert, deren Erreichen zwar an persönliche Ziele, aber seit 2016 nicht mehr an einen finanziellen Bonus gekoppelt ist. Dazu gehörte bspw. das Klimaschutzziel mit der Reduktion der CO₂-Emissionen um 35 % bis 2020. Dieser spezielle Teil des Anreizsystems lief 2016 aus, da es nicht zu der gewünschten stärkeren Identifikation mit den Unternehmenszielen geführt hat. Deshalb ist nur noch die Entwicklung des jeweiligen Geschäftsbereichs bzw. des Gesamtunternehmens bonusrelevant.



Bank für Kirche und Diakonie eG – KD Bank, 2017:

Die Bank für Kirche und Diakonie setzt bewusst keine Anreizsysteme ein, die einen Zusammenhang zwischen der Erreichung von (Vertriebs-)Zielen auf der einen und der Vergütung der Mitarbeitenden auf der anderen Seite herstellen. Aus diesem Grunde hat die Bank auch keine monetären Anreize für die Erreichung der Ziele aus Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement formuliert.

09 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Wie Ihr Unternehmen von Anspruchsgruppen gesehen und eingeschätzt wird und welche Nachhaltigkeitsthemen für sie wesentlich sind, kann einen großen Einfluss auf den Geschäftserfolg Ihres Unternehmens haben. Stakeholder stellen Ansprüche an Ihren Umgang mit bestimmten Nachhaltigkeitsthemen, können mit ihrer jeweiligen Expertise Ihrem Unternehmen aber auch dabei helfen, Ziele und Problemlösungen zu diesen Themen zu entwickeln. Zum Beispiel können zuliefernde Betriebe die Entwicklung von nachhaltigeren Produkten unterstützen (siehe Kriterium 10). Zudem helfen Ihnen die Stakeholder, Ihre Außenwirkung zu verstehen und rechtzeitig auf Markt- und Gesellschaftsentwicklungen zu reagieren. Damit einher geht aber auch ein entsprechend wertschätzender Umgang mit diesen Gruppen, um solche lösungsorientierten Beziehungen zu pflegen. Wird dem Stakeholdermanagement hingegen wenig Aufmerksamkeit geschenkt, können Stakeholder das Unternehmen auch in seiner Tätigkeit und Weiterentwicklung behindern, z.B. indem Mitarbeitende nur Dienst nach Vorschrift leisten, indem in verschiedenen Anspruchsgruppen schlecht über Ihr Unternehmen, Ihre Produkte und Dienstleistungen geredet wird oder indem statt eines lösungsorientierten Dialogs direkt der Rechtsweg genutzt wird.

Was bedeuten die Begriffe?

Anspruchsgruppen oder Stakeholder sind Einzelpersonen oder Gruppen aus dem Umfeld des Unternehmens, die entweder einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben oder aber von der Geschäftstätigkeit beeinflusst werden, z.B. Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner, liefernde Betriebe, aber auch Kommunen, Parteien, Verbände, staatliche Organe und Nichtregierungsorganisationen (siehe Kriterium 2). Dabei unterscheidet man zwischen internen, also im Inneren des Unternehmens agierenden Personengruppen (bspw. Mitarbeitende, Führungskräfte, Betriebsratsmitglieder) und externen, also außerhalb des Unternehmens agierenden Interessengruppen (z. B. Anrainer, Verbände, Medien, Wettbewerber).

Was ist zu beachten?

Der Fokus liegt hier auf dem Dialog und der Zusammenarbeit. Natürlich ist es wichtig, dass Sie den Stakeholdern Ihres Unternehmens Informationen über Ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zur Verfügung stellen. Darüber hinaus erfragt dieses Kriterium aber auch, wie Sie regelmäßige Dialoge gestalten und nutzen, um die Sichtweisen und konstruktive Kritik Ihrer Anspruchsgruppen in Ihre Unternehmensprozesse einfließen zu lassen. Beispiele für die Beteiligung von Anspruchsgruppen (siehe Kriterium 14) sind interne Newsletter, Gesprächsrunden mit Mitarbeitenden, Kundenstammtische, regelmäßige Zusammenarbeit mit Medienvertretern oder auch jährliche Stakeholdertage. Nutzen Sie diesen Austausch, um die für Ihr Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die Wesentlichkeitsanalyse zu bestimmen (Kriterium 2). Berichten Sie auch, wer intern an Dialogformaten teilnimmt und wie Sie die Erkenntnisse in das Nachhaltigkeitsmanagement einfließen lassen.





Ergebnisse aus den Stakeholderdialogen können bspw. für die Bestimmung von wesentlichen Themen (Kriterium 2) oder bei der Entwicklung neuer Produkte/Dienstleistungen (Kriterium 10) genutzt werden.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, ob und wenn ja mit welcher Methode die für das Unternehmen wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert wurden.

Aspekt 2

Beschreiben Sie, wer diese Anspruchsgruppen sind.

Aspekt 3

Beschreiben Sie, wie Sie den Dialog mit Stakeholdern gestalten und wie die Ergebnisse daraus in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einfließen.

Leistungsindikator für das Kriterium 9

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

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Das schreiben andere



REWE Group (Zentral-AG und Zentralfinanz eG), 2017:

Die für die REWE Group relevanten Stakeholdergruppen wurden im Rahmen der 2008 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt. Durch den intensiven Austausch, bspw. bei den REWE-Group-Dialogforen, den Nachhaltigkeitswochen, im PRO-PLANET-Beirat oder durch Stakeholderbefragungen, wird die Auswahl immer wieder neu justiert. [...] Im Berichtszeitraum hat die REWE Group ein Stakeholdermapping durchgeführt, um das Feld aktuell relevanter Nichtregierungsorganisationen [...] zu erfassen. Die Ergebnisse fließen in die Planung der Stakeholderkommunikation ein.



Haas & Co. Magnettechnik GmbH, 2017:

Im Zuge der Beteiligung von Anspruchsgruppen wurden von uns die Gruppen mit relevanten Interessen und deren Integration in den Nachhaltigkeitsprozess mithilfe einer Risikomatrix im Mai 2017 ermittelt: Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter, Umwelt, Behörden, Gesetzgeber [...].



LBS Landesbausparkasse Südwest, 2017:

Einen gezielten Austausch mit Fokus auf Nachhaltigkeit haben wir bisher mit unseren Anspruchsgruppen nicht durchgeführt. Dies möchten wir ab 2018 vorbereiten und ab 2019 als festes Element in unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen integrieren. Entsprechende Dialogformate werden wir mit der bei Kriterium 3 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse verzahnen.

10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Unternehmen müssen innovativ sein und bleiben, um sich am Markt zu behaupten. Das gilt umso mehr, wenn sie im starken Wettbewerb stehen. Nachhaltigkeitsaspekte können da zunehmend wichtige Impulse setzen. Insbesondere der Klimawandel, knapper werdende und damit teurere natürliche Ressourcen, eine älter werdende Gesellschaft sowie die wachsende Bevölkerung weltweit erfordern neue ökologische und soziale Lösungen sowie langfristig tragfähige wirtschaftliche Konzepte. Das kann ein neuartiges Produkt (z. B. emissionsarmes Auto) sein, aber auch eine neue Kombination von Produkten und Dienstleistungen (z. B. Car-Sharing-Modelle).

Was bedeuten die Begriffe?

Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen können darauf abzielen, einerseits die negativen Auswirkungen Ihres Unternehmens zu verringern, z. B. durch die Verwendung eines umweltfreundlicheren Materials in der Herstellung, und andererseits den Nutzern zu helfen, deren eigene negative Auswirkungen zu verringern, z. B. durch einen geringeren Strom- oder Wasserverbrauch eines Produkts im Gebrauch. Beides gilt auch für Dienstleistungen: Einerseits kann die Dienstleistung auf eine Art und Weise erstellt werden, die im Einklang mit einer nachhaltigen Entwicklung steht. Beispielsweise könnte eine Umstellung der internen Arbeitsorganisation mehr Flexibilität für Mitarbeitende schaffen und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Zusätzlich kann eine Dienstleistung die Kundinnen und Kunden auf ihrem eigenen Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen, z. B. durch eine nachhaltigkeitsorientierte Beratungsleistung (wie etwa ein Angebot nachhaltiger Finanzdienstleistungen). Die Wertschöpfungskette beinhaltet sowohl zuliefernde Betriebe und an-

dere Geschäftspartner/-innen mit deren Vertragspartnern als auch die Nutzer/-innen Ihrer Produkte und Dienstleistungen sowie eventuelles Recycling (siehe Kriterium 4). Der Begriff Produktlebenszyklus bezieht sich auf den gesamten Prozess des Produkts vor Markteintritt, auf dem Markt und bis zur Herausnahme aus dem Markt. Es sind daher Wirkungen der Bereiche Design, Rohstoffe, Herstellung, Transport, Nutzung und Verwertung miteingeschlossen. Im Sinne der Nachhaltigkeit wäre hier am Ende statt der Entsorgung die Wiederverwertung erstrebenswert. Auf allen Stufen können Unternehmen durch innovative Prozesse einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.

Was ist zu beachten?

In diesem Kriterium werden insbesondere diejenigen Prozesse und Maßnahmen behandelt, die die Innovationskraft in Ihrem Unternehmen stärken. Diese reichen von einfachen Verfahren des betrieblichen Vorschlagswesens bis hin zur Beteiligung an Forschungsvorhaben. Zusätzlich unterstützend wirkt eine geeignete Atmosphäre für Innovationen, in der Risiken eingegangen werden dürfen und eine konstruktive Fehlerkultur im Unternehmen herrscht. Berichten Sie weiterhin über die Einbettung von Nachhaltigkeitsthemen in bestehende Innovationsprozesse, z. B. klare Nachhaltigkeitskriterien für die Projekte der Forschung und Entwicklung. Erläutern Sie, wie in Ihrem Unternehmen die Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse gefördert wird.

Produktökobilanz

Bei der Produktökobilanz, auch Lebenszyklusanalyse genannt, werden die Umweltwirkungen von Produkten während des gesamten Lebensweges („von der Wiege bis zur Bahre“, also vom Rohstoff über die Verarbeitung und Nutzungsphase bis zur Entsorgung) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt der Verarbeitung („von der Wiege bis zum Fabrikator“ bzw. „von der Wiege bis zur Wiege“) analysiert. Zu den Umweltwirkungen zählen alle umweltrelevanten Entnahmen aus der Umwelt (Erze, Rohöl usw.) sowie alle Emissionen in die Umwelt (Abfälle, CO₂ usw.).

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, welche Auswirkungen die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen sowohl in der Erstellung als auch in der Nutzung und Verwertung auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit haben. Erläutern Sie auch, wie diese Auswirkungen ermittelt werden.

Aspekt 2

Beschreiben Sie, wie in Ihrem Unternehmen die Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse gefördert wird.

Aspekt 3

Beschreiben Sie die Wirkung, die Innovationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette und innerhalb des Produktlebenszyklus im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung haben können, und zeigen Sie auf, wie Sie Geschäftspartner/-innen und andere Akteure entlang der Wertschöpfungskette in Innovationsprozesse einbinden.

Leistungsindikatoren für das Kriterium 10

G4 FS11: Finanzanlagen

EFFAS E13-01: Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr

EFFAS V04-12: Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Das schreiben andere



Taifun-Tofu GmbH, 2017:

Zusammen mit der Universität Hohenheim wurde 2016 das innovative Forschungsprojekt „1.000 Gärten – das Soja-Experiment“ ins Leben gerufen, das 2018 wiederholt wird. Ziel ist es, mithilfe von Hobbygärtnerinnen und -gärtnern Sojasorten zu finden, die auch in kälteren Regionen gut gedeihen. Als aktives Mitglied im Deutschen Sojafördering und im Soja-Netzwerk macht die Taifun-Tofu GmbH ihre jahrzehntelangen Erfahrungen im Anbau von Soja öffentlich zugänglich. 2017 haben wir mit der Integration eines Wildbienenprojekts in den heimischen Soja-Anbau gestartet.



Commerzbank AG, 2017:

Im Sustainable Finance Committee vernetzt die Commerzbank interne Aktivitäten und Segmente mit Bezug zu nachhaltigem Finanzwesen. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit erleichtert die Entwicklung und Verbesserung nachhaltiger Produkte. Damit möchte die Bank ihren Beitrag zum Erreichen der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) und des Klimaschutzabkommens von Paris leisten.



Markus Glöckner Natursteine, 2017:

Angesichts der Problematik, dass begehrte indische Materialien nicht nur eine negative Ökobilanz aufweisen, sondern dass auch die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen bei der Produktion nicht nachweislich garantiert werden kann, stellt sich die Frage, ob mit dem vorhandenen Material nicht achtsamer umgegangen werden muss. Viele Grabsteine von Grabstätten, deren Ruhefrist abgelaufen ist, könnten umgearbeitet und wiederverwendet werden. Bisher scheitert das kostendeckende und effiziente Recycling von Grabsteinen allerdings an einer Vielzahl von z.T. bürokratischen Hürden, z. B. Datenschutzbestimmungen. Ein Konzept zu entwickeln, mit dem die Recyclingquote erhöht werden kann, gehört zu unseren mittelfristigen Zielen.



UMWELT

Die Fragen in diesem Abschnitt konzentrieren sich auf die ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit: Haben Sie im Unternehmen einen guten Überblick darüber, welche natürlichen Ressourcen Sie in welchem Umfang beanspruchen? Haben Sie sich Ziele zur Reduzierung dieser Verbräuche gesetzt und wie wollen Sie diese erreichen? Können Sie Ihre Treibhausgase bilanzieren und haben Sie Ziele zu deren Verminderung formuliert? Mit den folgenden drei Kriterien behandeln Sie die wesentlichen Themen im betrieblichen Umweltschutz.

11

12

13

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Jedes Unternehmen – ob es Produkte oder Dienstleistungen erstellt – nimmt natürliche Ressourcen in Anspruch. Welche und in welchem Umfang, ist je nach Branche sehr unterschiedlich. Sich bewusst zu machen, welche Ressourcen das sind, kann eine ganz neue Perspektive auf die eigene Geschäftstätigkeit und auf Chancen für einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung eröffnen. Beispielsweise haben Supermärkte einen nicht unerheblichen Flächenverbrauch, weshalb einige nun ihre Dächer begrünen und so die lokale Artenvielfalt unterstützen.

Was bedeuten die Begriffe?

Der Begriff Ressourcen umfasst sowohl Materialien, die in Unternehmensprozesse einfließen (z.B. Kraftstoffe) oder für solche genutzt werden (z.B. Boden), als auch sogenannte Ökosystemdienstleistungen. Diese Dienstleistungen werden von natürlichen Systemen erbracht und von Unternehmen genutzt, z.B. Grundwasser als Teil eines Kühlsystems oder Insekten zur Bestäubung auf Obstplantagen.



Was ist zu beachten?

In diesem Kriterium liegt der Fokus auf der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen im gesamten Geschäftsbetrieb und darüber hinaus auch im Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen. Wie Sie genau mit diesen Erkenntnissen umgehen, ist dann Teil von Kriterium 12. Bedenken Sie hier Ihre Nutzung von Materialien, Fläche und Energie sowie die Nutzung von Wasser, Boden und Luft und ihre Verschmutzung durch Emissionen oder Abfall. Auch Dienstleister sollten prüfen, welche Elemente ihres Geschäftsbetriebs besonders ressourcenintensiv sind, denn der Energieverbrauch in Büros ist aufgrund umfangreicher Technik und von Klimaanlage keineswegs unerheblich. Das Thema Ressourcen geht aber auch bis hin zur Erhaltung der Artenvielfalt und zum Einfluss, den Unternehmen auf Biodiversität haben. Dies kann z.B. den Ab- oder Anbau der benötigten Rohstoffe betreffen oder aber auch die Inanspruchnahme von Flächen – ein Thema, das bspw. die Immobilien- oder die Mineralölbranche besonders betrifft.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie qualitativ, welche natürlichen Ressourcen wesentlich im Rahmen der Tätigkeit Ihres Unternehmens genutzt werden oder durch Ihre Tätigkeiten beeinflusst werden.

Aspekt 2

Geben Sie in den jeweils geeigneten Maßeinheiten an, in welchem Umfang die für die Geschäftstätigkeit wesentlichen natürlichen Ressourcen genutzt werden. Hier können Sie eine Rangliste der wichtigsten Ressourcen angeben.

Das schreiben andere



WASGAU, 2017:

Als Handelsunternehmen und Lebensmittelproduzent verzeichnet WASGAU vor allem bei den Wertschöpfungsprozessen Verarbeitung, Lagerung, Transport, Zubereitung und Verkauf wesentliche Ressourcenverbräuche. In den Produktionsbetrieben nutzen wir Transportverpackungen, z. B. Holz, Kunststoffe wie PVC sowie Papier, Pappe und Karton. Zur Produktwerbung, wie bspw. bei unseren Broschüren und Handzetteln, nutzen wir Papier, welches mit dem Blauen Engel gekennzeichnet ist. Für Produktions- und Vertriebsprozesse nehmen wir Ressourcen wie Energie und Wasser in Anspruch.



Stadtsparkasse Düsseldorf, 2017:

Wir wollen in den nächsten Jahren weiterhin verstärkt Energie aus nachhaltiger Erzeugung beziehen. Ziel der Stadtsparkasse Düsseldorf ist es, ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Als ersten Schritt dazu veröffentlichen wir im Rahmen der VfU-Kennzahlen (VfU = Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.) zur betrieblichen Umweltleistung für Finanzdienstleister unsere Verbräuche von Energie und Wasser, Verkehr, Papier und Abfall und die damit verbundenen CO₂-Emissionen.



Debeka-Gruppe, 2017:

Die Ermittlung der Energieverbräuche für alle Debeka-Standorte stellt sich aufgrund der Vielzahl von bundesweit angemieteten Geschäftsstellen als äußerst schwierig heraus. Daher fokussiert sich die Erhebung der Energieverbräuche vorerst auf die Standorte der Hauptverwaltung in Koblenz.



E.ON SE, 2017:

Unsere Tochtergesellschaft PreussenElektra ist für den Betrieb der drei im Betrieb befindlichen deutschen Kernkraftwerke und den Rückbau unserer Kernkraftwerke in Deutschland verantwortlich. Die Kernenergie ist für uns allerdings kein strategisches Geschäftsfeld mehr. Beim Betrieb und Rückbau der Kernkraftwerke fallen radioaktive Abfälle an. Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen radioaktiven Abfällen mit vernachlässigbarer Wärmeentwicklung (schwach- und mittelradioaktive Abfälle) und wärmeentwickelnden hochradioaktiven Abfällen. Im Jahr 2017 fielen insgesamt 180,2 t hochradioaktive und 402,1 t schwach- und mittelradioaktive Abfälle an.

12 RESSOURCENMANAGEMENT

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Der sparsame Umgang mit Ressourcen ist ein zentrales Thema, bei dem sich die betrieblichen Interessen oft deutlich mit Umweltschutzinteressen überschneiden. Aus Sicht des Umweltschutzes ist es essenziell, dass insbesondere die Nutzung nicht-erneuerbarer Ressourcen (wie fossile Brennstoffe) auf ein Minimum reduziert wird und der Umgang mit Naturgütern (wie Boden und Wasser) besonders verantwortungsvoll geschieht. Gleichzeitig können durch eine geringere Ressourcennutzung häufig Kosteneinsparungen im Unternehmen erzielt werden. Diese Ersparnisse können dann z.B. für weitere Maßnahmen im Nachhaltigkeitsbereich eingesetzt werden. Für eine ganzheitliche, proaktive Herangehensweise können klare Zielsetzungen und ein durchgängiger Managementansatz helfen, um Trends frühzeitig zu identifizieren, Veränderungsprozesse innerhalb des Unternehmens zu kommunizieren und Kooperationen zwischen verschiedenen Geschäftsbereichen zu erleichtern.

Was bedeuten die Begriffe?

Der Begriff Ressourcen umfasst sowohl Materialien, die in Unternehmensprozesse einfließen (z.B. Kraftstoffe) oder für solche genutzt werden (z.B. Boden), als auch sogenannte Ökosystemdienstleistungen. Diese Dienstleistungen werden von natürlichen Systemen erbracht und von Unternehmen genutzt, z.B. Grundwasser als Teil eines Kühlsystems oder Insekten zur Bestäubung auf Obstplantagen. Damit die Nutzung langfristig möglich bleibt, muss sie im Einklang mit dem jeweiligen natürlichen System stattfinden. Ressourceneffizienz im engeren Sinne bedeutet, die Rohstoffproduktivität zu erhöhen, also das Verhältnis von Ressourceneinsatz und Output des Unternehmens zu verbessern. Das Kriterium umfasst aber auch im weiteren Sinne die Möglichkeit, kritische Ressourcen durch z.B. rezyklierte, erneuerbare oder nichttoxische Alternativen zu ersetzen.

Was ist zu beachten?

Während in den Leistungsindikatoren dieses Kriteriums die jeweiligen Mengen der eingesetzten Ressourcen abgefragt werden, soll in den Aspekten Ihr Konzept für das Management dargestellt werden.

Rohstoffproduktivität und Ressourceneffizienz

Die Rohstoff- oder Ressourcenproduktivität beschreibt das Verhältnis von eingesetzten natürlichen Ressourcen (Input) zur Menge der damit hergestellten Produkte. Je weniger Ressourcen pro Produkteinheit benötigt werden, desto größer ist die Ressourcenproduktivität. Ressourceneffizienz ist definiert als das Verhältnis eines bestimmten Nutzens zu dem dafür erforderlichen Einsatz an natürlichen Ressourcen. Dabei kann der Nutzen in Form eines Produkts oder einer Dienstleistung erbracht werden. Je geringer der dafür nötige Input an natürlichen Ressourcen oder je höher der Nutzen des Produkts bzw. der Dienstleistung, desto höher ist die Ressourceneffizienz. Diese kann z. B. durch leichtere Materialien, Einsparungen in der Produktion, verändertes Design (Miniaturisierung), Recycling oder aber neue Geschäftsmodelle (Auto teilen statt kaufen: Car-Sharing) erreicht werden.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Ressourceneffizienz und die ökologischen Aspekte Ihrer Unternehmenstätigkeit.

Aspekt 2

Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen.

Aspekt 3

Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Aspekt 4

Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und/oder Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben.

Leistungsindikatoren für die Kriterien 11 und 12

GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

GRI SRS-306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

EFFAS E04-01: Gesamtgewicht des Abfalls

EFFAS E05-01: Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird

EFFAS E01-01: Gesamter Energieverbrauch

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“-Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Berichterstattung zum CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Umweltbelange

Falls Sie Ihre DNK-Erklärung auch zur Erfüllung der Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) nutzen wollen, dient Ihnen die folgende Checkliste zur Orientierung, wie das DNK-Büro auf formale Vollständigkeit prüft. Entsprechende Informationen zum gesetzlichen Belang „Umwelt“ können Sie in den Kriterien 11 bis 13 an geeigneter Stelle berichten. Kursiv gesetzte Anforderungen werden bereits durch die Beantwortung der jeweiligen DNK-Aspekte abgedeckt.

1. Berichten Sie über das verfolgte Managementkonzept

- a. Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung
(Kriterium 12, Aspekt 1, sowie Kriterium 13, Aspekt 1)
 - b. Wie die Unternehmensführung in das Konzept eingebunden ist
 - c. Strategien und konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele
(Kriterium 12, Aspekt 2, sowie Kriterium 13, Aspekt 3)
 - d. Interne Prozesse, um die Umsetzung der Maßnahmen zu prüfen
-

2. Berichten Sie über Ergebnisse des Konzepts

- a. Ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden
(Kriterium 12, Aspekt 2, sowie Kriterium 13, Aspekt 4)
 - b. Ob und wie festgestellt wird, wenn das Konzept angepasst werden muss, und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen wurden
-

3. Berichten Sie über Risiken

- a. Wie Risiken identifiziert und die wesentlichen Risiken herausgefiltert wurden (Due-Diligence-Prozesse)
 - b. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben
(Kriterium 12, Aspekt 3)
 - c. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Geschäftsbeziehungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben
(Kriterium 12, Aspekt 4)
 - d. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben
(Kriterium 12, Aspekt 4)
-

Das schreiben andere



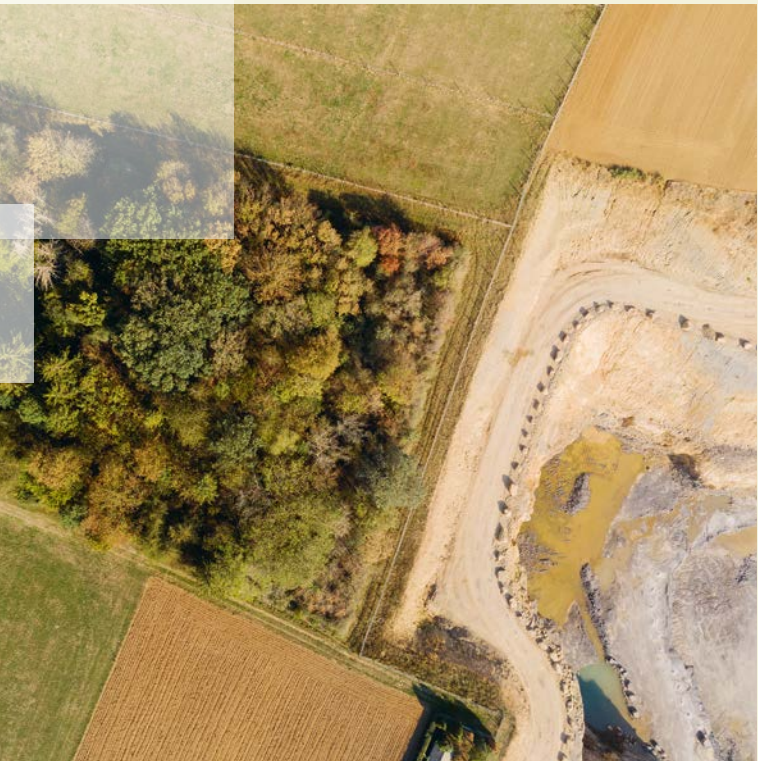
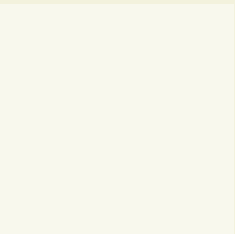
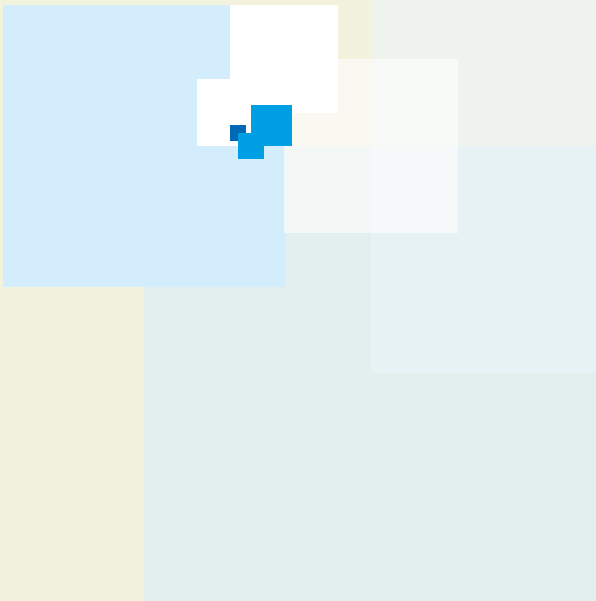
Arqum GmbH, 2017:

Die Bewertung unserer Umweltaspekte und unsere erhobenen Daten zeigen, dass die Emissionen unserer Dienstreisen die wesentlichste Umweltwirkung unserer Tätigkeit darstellen. Daher haben wir im Bereich Mobilität bei unseren Zielen und Maßnahmen einen Schwerpunkt gelegt. Hier wollen wir z. B. unsere Emissionen durch PKW-Fahrten um 20 % im Vergleich zum Jahr 2016 senken.



IGEFA Handelsgesellschaft mbH & Co. KG, 2017:

Hinter unserem Umweltprogramm Umwelt 2020 stehen ganz konkrete Ziele in den Bereichen Mobilität, Energie und Papier. Wir wollen unsere Umweltwirkung bis zum Jahr 2020 weiter reduzieren. Mobilität: Wir wollen unsere CO₂-Emissionen pro FTE aus Mobilitätsaktivitäten um 5 % senken. Energie: Wir wollen ein flächendeckendes Energiemanagementsystem nach ISO 50001 einführen und Energieeinsparpotenziale an relevanten Standorten realisieren. Papier: Wir wollen unseren Papierverbrauch, gemessen in Blatt je Umsatz, um weitere 10 % reduzieren und unseren Recyclingpapieranteil deutschlandweit auf 50 % erhöhen.



UMWELT

11
12
13

13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Der Klimawandel ist eine der größten derzeitigen Herausforderungen für unsere Gesellschaft. Es gibt ambitionierte internationale und nationale Ziele für die Reduktion der Treibhausgasemissionen. Das vom Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) empfohlene Ziel, die Erderwärmung auf 2 °C im Vergleich zur vorindustriellen Revolution zu begrenzen, wurde jüngst auf die 1,5-°C-Marke korrigiert. Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, die Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2020 um mindestens 40 % gegenüber 1990 zu senken, und strebt an, bis zur Mitte des Jahrhunderts weitgehend treibhausgasneutral zu werden. Diese Ziele sind nur dann erreichbar, wenn Unternehmen Verantwortung für ihre eigenen Emissionen übernehmen und diese drastisch reduzieren. Die Ziele zur Begrenzung der Erderwärmung und die damit verbundenen Emissionsreduktionen dienen unserem Schutz, denn die Auswirkungen des Klimawandels führen auch in Deutschland zu höheren Risiken (z.B. durch Dürreperioden oder Überschwemmungen).

Was bedeuten die Begriffe?

Das Greenhouse Gas Protocol wurde vom World Resources Institute (WRI) und von der Unternehmensinitiative World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ausgearbeitet. Viele Unternehmen richten sich bereits danach und auch fast alle branchenspezifischen Standards werden davon abgeleitet. Im Sinne des Greenhouse Gas Protocol sollen neben direkten Emissionen auch indirekte Emissionen erfasst werden. Details zu den Scopes finden Sie im grünen Kasten.

Was ist zu beachten?

Treibhausgasemissionen (insbesondere CO₂) können reduziert werden, indem weniger Energie verbraucht wird. Es ist aber auch möglich, die Emissionen zu reduzieren, indem erneuerbare Energiequellen genutzt werden (siehe Kriterium 12). Berichten Sie also Ziele und Ergebnisse Ihres Unternehmens sowohl zur Verringerung des Energieverbrauchs als auch zur Umstellung auf erneuerbare Energie.

Beachten Sie bitte auch, dass „Bezugsgröße“ darauf abzielt, Ihre Berechnungen in ein nachvollziehbares Verhältnis zu setzen, also das Basisjahr, den Geltungsbereich (z.B. Ihr Unternehmen inkl. etwaiger Töchter oder nur bestimmte Standorte), Emissionsfaktoren oder das verwendete Regime (z.B. Carbon Disclosure Project, GHG Protocol, VfU-Umweltkennzahlen für Finanzinstitute). In diesem Kriterium können Sie auch – ganz im Sinne der EU-Leitlinie zur Klimaberichterstattung – die Resilienz Ihres Geschäftsmodells und Ihrer Unternehmensstrategie unter Berücksichtigung verschiedener Klimaszenarios in unterschiedlichen Zeithorizonten betrachten. Dabei sollte mindestens ein Szenario mit einer Erderwärmung von unter 2 °C (idealerweise 1,5 °C) und ein Szenario mit einer höheren Erwärmung als um 2 °C betrachtet werden.



Die EU-Kommission hat 2019 eine sehr hilfreiche und gut geschriebene Leitlinie für die Klimaberichterstattung veröffentlicht (2019/C 209/01).

Greenhouse Gas Protocol

Die Ermittlung von Treibhausgasemissionen erfolgt mehrstufig. Das Greenhouse Gas (GHG) Protocol definiert drei Anwendungsbereiche (Scopes):

- Scope 1 erfasst die direkten CO₂-Emissionen der eigenen Produktionsanlagen, Büros usw. des Unternehmens sowie ggf. der eigenen Anlagen zur Energieerzeugung.
- Scope 2 bezieht sich auf die indirekten CO₂-Emissionen, die bei den Energieerzeugern anfallen, bei denen das Unternehmen Energie für die Produktion oder den Betrieb von Unternehmensgebäuden einkauft.
- Scope 3 umfasst alle anderen CO₂-Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette verursacht werden – z. B. bei Lieferanten, beim Transport, in der Nutzungsphase der Produkte oder bei der Entsorgung.

Es geht also um die direkten und indirekten CO₂-Emissionen, die bei den Aktivitäten des Unternehmens und in den Lebensstadien der Produkte entstehen. Exakte Kenntnisse über die CO₂-Bilanz haben an Bedeutung gewonnen, da sich auf deren Grundlage die Klimawirkungen genauer beschreiben lassen. Weitere Informationen: www.ghgprotocol.org

Checkliste

Aspekt 1

Identifizieren Sie die wichtigsten Emissionsquellen und erläutern Sie die größten Herausforderungen bezüglich klimarelevanter Emissionen für Ihr Unternehmen.

Aspekt 2

Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für klimarelevante Emissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien.

Aspekt 3

Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen und für die Nutzung erneuerbarer Energien.

Aspekt 4

Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Aspekt 5

Berichten Sie, welche Bezugsgrößen Sie für die Berechnungen heranziehen, insbesondere das Basisjahr bei Reduktionsberechnungen, für welche Teile des Unternehmens die Berechnungen gelten, welche Emissionsfaktoren und welches Regime Sie verwenden (z. B. Carbon Disclosure Project, GHG Protocol, VfU-Umweltkennzahlen für Finanzinstitute).

Leistungsindikatoren für das Kriterium 13

GRI SRS-305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

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

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

GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

EFFAS E02-01: Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3)

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Das schreiben andere



Stadtsparkasse München, 2017:

Als wichtiges Treibhausgas ist Kohlendioxid (CO₂) wesentlicher Bestandteil unserer Bilanzierung der klimarelevanten Umweltwirkung. Die bestehenden Senkungspotenziale haben wir vor allem durch die seit 2004 ergriffenen umfangreichen Maßnahmen weitgehend ausgeschöpft. In diesem Zeitraum haben wir unsere CO₂-Emissionen an den beiden technikintensiven Standorten um 88,5 % gesenkt. Unser qualitatives Ziel ist daher so weit möglich die weitere Verbesserung unserer CO₂-Bilanz bzw. die Stabilisierung des derzeitigen Niveaus.



Thomas Atze – K.A.N.T.punkt, 2017:

Die Energieversorgung am Unternehmensstandort erfolgt mittels Ökostrom durch den lokalen städtischen Anbieter. Weitere Emissionen fallen nur im Rahmen der erforderlichen Reisetätigkeit sowie der Beschaffung von Arbeitsmitteln an. Eine spezielle Erfassung diesbezüglicher Daten wird daher als nicht sinnvoll relevant eingestuft.



REWE Group (Zentral-AG und Zentralfinanz eG), 2017:

2017 stammte der Grünstrom zu 82 % aus Wasserkraft, zu 15 % aus Windkraft und zu 3 % aus Photovoltaik. Darüber hinaus setzt die REWE Group Photovoltaik und andere regenerative Erzeugungsarten zur Energieversorgung ein. Photovoltaik-Anlagen kommen bei Verwaltungsstandorten und Lagern sowie bei geeigneten Standorten auch auf Märkten (insbesondere Green-Building-Märkten) zum Einsatz. Ende 2017 betrieb die REWE Group an insgesamt 46 Standorten Photovoltaik-Anlagen in Deutschland mit einer potenziellen Anlagenleistung von 17.700 kWp.



GESELLSCHAFT

Die sieben Kriterien dieses Abschnitts behandeln die sozialen Themen der Nachhaltigkeit, die für Ihr Unternehmen bedeutsam sind: beginnend mit den Fragen danach, ob es grundlegende Arbeitnehmerrechte achtet, wie es mit den Themen Chancengerechtigkeit, Gesundheit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgeht und wie es angesichts demografischer Veränderungen mithilft, dass die Belegschaft beschäftigungsfähig ist und bleibt. Weiterhin sind Menschenrechte in der Lieferkette bedeutsam – genauso wie die Rolle Ihres Unternehmens in der Region sowie ob und wie es versucht, auf politische Entscheidungen Einfluss zu nehmen. Zu guter Letzt sind Sie hier gebeten darzulegen, was Sie gegen Korruption und Bestechung tun.

14

15

16

17

18

19

20

14 ARBEITNEHMERRECHTE

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden ist mehr als nur die Einhaltung von Gesetzen. Er ist auch eine Frage der Unternehmenskultur, die aktiv im Sinne guter Zusammenarbeit gestaltet werden kann. Wenn Mitarbeitende sich eingebunden fühlen, Mitspracherechte haben und ihren Beruf als erfüllend empfinden, steigert das die Motivation, fördert die Mitarbeiterbindung und unterstützt Innovationsprozesse. Eine hohe Zufriedenheit bei Mitarbeitenden drückt sich zudem häufig in einer niedrigeren Fluktuation aus. Insbesondere für intensive Veränderungsprozesse, z. B. im Rahmen einer Ausrichtung auf nachhaltige Entwicklung, ist eine interne Kultur der Zusammenarbeit und der gemeinsamen Entwicklung essenziell.

Was bedeuten die Begriffe?

In Deutschland haben die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen hohen Stellenwert, viele davon sind gesetzlich und über Tarifverträge festgelegt. Die wichtigsten diesbezüglichen Rahmenwerke sind das Grundgesetz und das Arbeitsrecht. Wesentliche Themen sind hier eine faire Bezahlung, Kündigungsschutz, transparente Disziplinar- und Entlassungspraktiken sowie Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Urlaub und Elternzeit. International sind im Kontext von Arbeitnehmerrechten besonders die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wichtig. Die Beteiligung der Mitarbeitenden ist nicht auf Betriebsräte beschränkt und kann über gesetzliche Standards hinausgehen. Sie kann finanziell sein (z. B. bei Genossenschaften oder auch besonderen betrieblichen Rentenmodellen) oder sich vornehmlich in der Möglichkeit ausdrücken, interne Abläufe mitzugestalten und Einfluss auf wichtige Entscheidungen zu nehmen.

Was ist zu beachten?

Bitte geben Sie an, welche anerkannten nationalen und internationalen Standards zu Arbeitnehmerrechten Ihr Unternehmen achtet. Sofern Sie international tätig sind, stellen Sie bitte dar, inwiefern Sie die ILO-Kernarbeitsnormen achten und ob Sie ggf. auch deutsche Standards für Mitarbeiter/-innen im Ausland umsetzen. Beziehen Sie sich auch auf Standards und weitergehende Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Bitte beziehen Sie die Einhaltung von Standards zu Arbeitnehmerrechten in Zulieferbetrieben und bei Dienstleistern mit in Ihre Betrachtung ein. Gehen Sie in diesem Zusammenhang bitte auch auf mögliche Risiken ein, die sich aus Ihrer Sicht im Rahmen Ihrer Geschäftstätigkeit sowie bei Zulieferern und Dienstleistern in Bezug auf Arbeitnehmerrechte ergeben können. Geben Sie in jedem Fall an, welche Möglichkeiten Mitarbeitenden gegeben werden, sich einerseits an allgemeinen Veränderungsprozessen und andererseits im Besonderen am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Möglicherweise wurden Arbeitskreise zur Weiterentwicklung einzelner Zielstellungen Ihrer Nachhaltigkeitsstrategie oder ein spezifisches Vorschlagswesen eingerichtet. Zusätzlich erläutern Sie bitte, wie gute Arbeitsbedingungen, die Achtung der Rechte der Gewerkschaften und die Achtung der Rechte der Arbeitnehmer/-innen auf Informationen sichergestellt werden.

ILO-Kernarbeitsnormen

Im Zuge der Globalisierung wurden Forderungen laut, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte weltweit zu definieren und zu schützen. So bekannten sich 1998 185 Staaten zu den acht Kernarbeitsnormen, die in einer Deklaration der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt wurden. Diese Sozialstandards sind: Schutz vor Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Gleichheit des Entgelts, Abschaffung der Zwangsarbeit, Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Mindestalter und Verbot von Kinderarbeit. In Europa übliche Schutzbestimmungen wie Höchstarbeitszeiten, Mutterschutz usw. sind darin nicht enthalten.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (u. a. nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte der Arbeitnehmer/-innen auf Informationen, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit).

Aspekt 2

Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen zur Achtung von Arbeitnehmerrechten und zur Beteiligung von Mitarbeitenden über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus.

Aspekt 3

Berichten Sie, wie die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens gefördert wird.

Aspekt 4

Berichten Sie, ob das Unternehmen international tätig ist. Falls ja:

- ob und wie ggf. deutsche Standards im Ausland umgesetzt werden.
- welche internationalen Regeln eingehalten werden.

Aspekt 5

Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben.

Berichterstattung zum CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Arbeitnehmerbelange

Falls Sie Ihre DNK-Erklärung auch zur Erfüllung der Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) nutzen wollen, dient Ihnen die folgende Checkliste zur Orientierung, wie das DNK-Büro auf formale Vollständigkeit prüft. Entsprechende Informationen zum gesetzlichen Belang „Arbeitnehmer“ können Sie in den Kriterien 14 bis 16 an geeigneter Stelle berichten. Kursiv gesetzte Anforderungen werden bereits durch die Beantwortung der jeweiligen DNK-Aspekte abgedeckt.

1. Berichten Sie über das verfolgte Managementkonzept

- a. Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung
(Kriterium 14, Aspekt 1, Kriterium 15, Aspekt 1, sowie Kriterium 16, Aspekt 1)
 - b. Wie die Unternehmensführung in das Konzept eingebunden ist
 - c. Strategien und konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele
(Kriterium 14, Aspekt 2, Kriterium 15, Aspekt 2, sowie Kriterium 16, Aspekt 2)
 - d. Interne Prozesse, um die Umsetzung der Maßnahmen zu prüfen
-

2. Berichten Sie über Ergebnisse des Konzepts

- a. Ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden
(Kriterium 15, Aspekt 3, sowie Kriterium 16, Aspekt 3)
 - b. Ob und wie festgestellt wird, wenn das Konzept angepasst werden muss, und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen wurden
-

3. Berichten Sie über Risiken

- a. Wie Risiken identifiziert und die wesentlichen Risiken herausgefiltert wurden (Due-Diligence-Prozesse)
 - b. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben
(Kriterium 14, Aspekt 5, sowie Kriterium 16, Aspekt 4)
 - c. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Geschäftsbeziehungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben
(Kriterium 14, Aspekt 5, sowie Kriterium 16, Aspekt 4)
 - d. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben
(Kriterium 14, Aspekt 5, sowie Kriterium 16, Aspekt 4)
-

14

15

16

17

18

19

20

Das schreiben andere



REWE Group (Zentral-AG und Zentralfinanz eG), 2017:

Die REWE Group begrüßt den im Jahr 2014 von der deutschen Bundesregierung beschlossenen gesetzlichen Mindestlohn. Beim Einsatz von Fremdfirmen achtet die REWE Group auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards. Seit 2011 gilt bei der REWE Group auf nationaler Ebene die „Richtlinie zu Mindeststandards für den Einsatz von Mitarbeitern von Fremdunternehmen“. Die Vorgaben gelten sowohl für Zeitarbeitsunternehmen als auch für den Einsatz im Rahmen von Werks- oder Dienstleistungsverträgen. Es werden nur Vertragspartner eingesetzt, die sich verpflichten, für ihre Mitarbeiter soziale Mindeststandards und etwaige tarifliche Mindestlöhne sowie den gesetzlichen Mindestlohn einzuhalten. Um sicherzustellen, dass die Vertragspartner die Standards respektieren, hat die REWE Group gemeinsam mit dem TÜV Rheinland ein Auditierungsverfahren entwickelt.



Commerzbank AG, 2017:

In Deutschland, wo rund drei Viertel aller Mitarbeiter des Commerzbank-Konzerns beschäftigt sind, sind Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht die Bank in einem regelmäßigen, partnerschaftlichen und konstruktiven Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Bei der Commerzbank nehmen der Gesamtbetriebsrat, die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), über 20 örtliche Betriebsräte, der Betriebsrat der Zentrale und der Unternehmenssprecherausschuss die Interessenvertretung unserer Mitarbeiter wahr.



Arqum GmbH, 2017:

Damit wir die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen möglichst hochhalten, haben wir ein Nachhaltigkeitsteam gegründet. Das Team besteht aus einem Vertreter der Geschäftsführung, jeweils einem Vertreter der einzelnen Bürostandorte sowie aus der Umweltmanagementbeauftragten. Vorschläge zu Maßnahmen oder Anliegen können direkt an das Nachhaltigkeitsteam oder auch an die Geschäftsführung herangetragen werden. [...] Um die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen am Nachhaltigkeitsmanagement weiter zu fördern, haben wir die Umsetzung definierter Maßnahmen sowie die Erreichung der Ziele unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragen, sodass sich eine Vielzahl an Personen intern mit dem Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit beschäftigen.



14

15

16

17

18

19

20

GESELLSCHAFT

15 CHANCENGERECHTIGKEIT

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

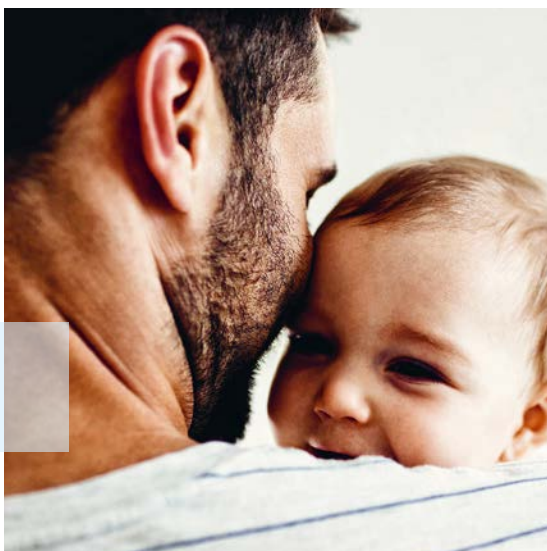
Die vielfältigen Herausforderungen auf dem Markt und in der Gesellschaft, denen Unternehmen tagtäglich begegnen, benötigen zum Teil innovative Lösungen. Diese können vor allem dann entwickelt werden, wenn die Stärken der Mitarbeiter/-innen gefördert, ihre Erfahrungen gewinnbringend eingesetzt und ihre Ideen wertgeschätzt und in Innovationsprozesse einbezogen werden. Manchmal bedarf es einer ganz ungewöhnlichen Perspektive oder einer neuen Kombination von Ideen, um geeignete Lösungen zu finden. Wenn in einem Unternehmen eine Vielfalt von Menschen zusammenarbeitet, kann dadurch eine Grundlage für besonders innovative Lösungen geschaffen werden. Wichtig ist dabei nicht die reine Toleranz von Vielfalt, sondern die Akzeptanz und die Förderung von Austausch und Talenten jeglicher Art – auch über gesetzliche Bestimmungen hinaus, um so zum Unternehmenserfolg und zu einer bereichernden Unternehmenskultur beizutragen. Zusätzlich werden Mitarbeitende sensibler gegenüber den Bedürfnissen anderer, wenn sie tagtäglich mit Kolleginnen und Kollegen arbeiten, die vielleicht ganz andere Bedürfnisse haben als sie selbst. So kann das Unternehmen einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten, der auch über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus Wirkung zeigt.

Was bedeuten die Begriffe?

Vielfalt bezieht sich auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Mitarbeitenden. Das können körperliche Merkmale wie Geschlecht, Ethnie, Alter oder Behinderung sowie subjektive Merkmale wie Kompetenzen, Lebensstil, kulturelle Hintergründe, sexuelle Orientierung oder Religion sein. Die Chancengerechtigkeit bedeutet im Unternehmenskontext, wie jede Person in all ihrer Unterschiedlichkeit so gefördert wird, dass sie ihr volles Potenzial entfalten und somit zum Unternehmenserfolg beitragen kann. Konkret geht es um Prozesse, die Diskriminierung bei Personalauswahl und -management vermeiden, Migrantinnen und Migranten integrieren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, Aus- und Weiterbildung ermöglichen und Mitbestimmung sowie angemessene Bezahlung für alle gleichberechtigt gestalten. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen in diesem Zusammenhang eventuell auch angepasst werden, z.B. werden vielleicht zusätzliche visuelle Warnsignale nötig, um die Sicherheit von gehörlosen Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Was ist zu beachten?

Grundsätzlich sollte dargestellt werden, wie Ihr Unternehmen sicherstellt, dass die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eingehalten werden. Weiterhin soll gezeigt werden, wie sich das Unternehmen darüber hinaus für Chancengleichheit einsetzt, alle angemessen bezahlt, Diskriminierung vermeidet und einen positiven Beitrag zur Integration von Minderheiten leistet sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.



Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.

Aspekt 2

Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessenen Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.

Aspekt 3

Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Das schreiben andere



Merck KGaA, 2017:

In unserem Unternehmen dulden wir keine Diskriminierung. Das ist verbindlich in unserem Verhaltenskodex geregelt. Fühlen sich Mitarbeiter diskriminiert, stehen ihnen verschiedene Meldewege offen: Erste Ansprechpartner sind entweder die zuständige Führungskraft oder eine der drei Konzernfunktionen „Human Resources“, „Legal“ und „Compliance“. Alternativ können unsere Mitarbeiter konzernweit die „SpeakUp Line“ anonym nutzen.



Sparkasse Bochum, 2017:

Darüber hinaus haben wir den Familienbegriff der Sparkasse Bochum wie folgt definiert: Familie ist das soziale Netzwerk. Dazu gehören neben der Kernfamilie auch alleinerziehende Mütter und Väter, nichteheliche und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften und Pflegefamilien. Der Familienbegriff umfasst alle Formen des auf Dauer angelegten privaten Zusammenlebens. Eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik bedeutet für uns, die beruflichen Anforderungen und die familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Aus diesem Grund haben wir einen Kooperationsvertrag mit der „BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH“ geschlossen. Diese bietet Serviceleistungen rund um das Thema Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung an. In diesem Zusammenhang steht unseren Beschäftigten ein Kontingent von Kinderbetreuungsangeboten der Arbeiterwohlfahrt zur

Verfügung. Zusätzlich unterstützen wir unsere Mitarbeiter/-innen mithilfe von bezahlter Freistellung, damit diese ihren familiären Verpflichtungen nachkommen können. Gleichzeitig haben wir im Berichtszeitraum die ersten Home-Office-Arbeitsplätze eingerichtet.



Neumarkter Lammsbräu, 2017:

Die Neumarkter Lammsbräu orientiert sich deshalb bei der Vergütung an der Tarifvereinbarung des mittelständischen bayerischen Braugewerbes und bietet ihren Mitarbeitern eine faire Vergütung entsprechend dem Branchentarif. Ungelernte Hilfskräfte erhalten die regional üblichen Lohnzahlungen, die deutlich über dem Mindestlohn liegen. Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zur tariflichen Bezahlung und zum bei Brauereien üblichen Haustrunk ein 13. Gehalt zu Weihnachten, zudem Urlaubsgeld. Ferner können eine betriebliche Altersvorsorge und ein Zuschuss für eine Krankenzusatzversicherung in Anspruch genommen werden.



Bilfinger SE, 2017:

Unser Maßstab ist das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Allen Mitarbeitern werden bei der Einstellung, ihrer weiteren Entwicklung und ihrer Vergütung die gleichen Chancen geboten. Zu unseren Zielen im Bereich Soziales zählen 2020: Steigerung des konzernweiten Frauenanteils in Führungspositionen auf 15 %, 2018: konzernweite Vereinheitlichung der Kennzahlen zur internen und externen Weiterbildung, 2018: Kommunikationsmaßnahmen zur weltweiten Verankerung der Spenden- und Sponsoringstrategie, laufend: jährliche Verbesserung unserer LTIF um 10 % gegenüber dem Durchschnitt der letzten drei Jahre.



Thomas Atze – K.A.N.T.punkt, 2017:

Thomas Atze – K.A.N.T.punkt ist ein Ein-Personen-Dienstleistungsunternehmen und beschäftigt keine Mitarbeiter. Das Thema Chancengleichheit hat daher im Zuge der Ausübung der Geschäftstätigkeit keine Relevanz. Gleichwohl ist das Thema zentraler Bestandteil der Beratungs- und Schulungsleistungen. Zudem fühlt sich der Inhaber den Prinzipien der Charta der Vielfalt verpflichtet.

16 QUALIFIZIERUNG

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Bedingt durch den demografischen Wandel stehen in Deutschland weniger junge, gut qualifizierte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung bei einer gleichzeitig älter werdenden Gesellschaft. Es wird daher für Unternehmen immer wichtiger, die internen Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildung und den Umgang mit einer alternden Belegschaft in den Blick zu nehmen. Junge Menschen selbst auszubilden und anzustellen, kann dazu beitragen, geeignete Fachkräfte gezielt für den Bedarf des Unternehmens zu entwickeln. Aber auch der Zugang zu interessanten Weiterbildungsmöglichkeiten für erfahrene Mitarbeitende kann helfen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und gleichzeitig dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeitenden sich durchgehend optimal ins Unternehmen einbringen können. Dabei sollten auch die Möglichkeiten, die unterschiedlichen fachlichen und sozialen Kompetenzen junger und älterer Beschäftigter miteinander zu verknüpfen, betrachtet werden. Gemischte Teams können helfen, dass sich die Fähigkeiten gut ergänzen und aktives Wissensmanagement betrieben wird.

Was bedeuten die Begriffe?

Unter Beschäftigungsfähigkeit versteht man die Fähigkeit eines Menschen, erfolgreich am Arbeits- und Berufsleben teilnehmen zu können. Voraussetzungen dafür sind etwa die Übereinstimmung von fachlichen und sozialen Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden, sowie die gesundheitliche Verfassung, um nachgefragte Tätigkeiten überhaupt ausführen zu können. Die gesundheitliche Verfassung schließt neben körperlichen Aspekten auch psychische mit ein. Letztere verlangen besondere Aufmerksamkeit, da sie auf Leistung und Wohlbefinden der Mitarbeitenden einwirken sowie körperliche Beschwerden hervorrufen können. Der aktuelle Strukturwandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung ist Fluch und Segen zugleich. Sie können daher in diesem Kriterium auch die Perspektive weiten, etwa wie Sie ihn nutzen, um für ein gesundes Arbeitsklima zu sorgen.

Was ist zu beachten?

Dieses Kriterium beschäftigt sich insbesondere mit der Frage nach der Aus- und Weiterbildung, z. B. formalisierten Programmen, speziellen Budgets für Seminare und Fortbildungen oder auch dem proaktiven Umgang mit Bildungsurlaub. Legen Sie bitte besonderes Augenmerk auf den Umgang mit dem demografischen Wandel (z. B. auch in der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Zusammensetzung der Teams) und den Herausforderungen der Digitalisierung. Bezogen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden erläutern Sie bitte, wie Sie über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz hinaus (siehe Kriterium 14) die physische und insbesondere die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden fördern, um die Beschäftigungsfähigkeit aller zu sichern (z. B. Fortbildungsangebote zu Stressmanagement und Konfliktbewältigung).

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden, insbesondere bezogen auf (Weiter-)Bildung, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels.

Aspekt 2

Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden, insbesondere bezogen auf (Weiter-)Bildung, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels.

Aspekt 3

Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Aspekt 4

Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben.

14

15

16

17

18

19

20

Leistungsindikatoren für die Kriterien 14 bis 16

GRI SRS-403-9 (a + b): Arbeitsbedingte Verletzungen
GRI SRS-403-10 (a + b): Arbeitsbedingte Erkrankungen
GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
EFFAS S03-01: Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen)
EFFAS S10-01: Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtmitarbeiterzahl
EFFAS S10-02: Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen
EFFAS S02-02: Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Das schreiben andere



Erzgebirgssparkasse, 2017:

Durchschnittlich bildeten sich unsere Mitarbeiter 8,4 Tage im Berichtszeitraum weiter (insgesamt 6.549 Weiterbildungstage). In die Weiterbildung von durchschnittlich 782 Mitarbeitern haben wir 2017 insgesamt 492.500 € investiert.



Wiesbadener Volksbank eG, 2017:

Neben dem Aspekt des lebenslangen Lernens spielt der betriebliche Gesundheitsschutz in der Wiesbadener Volksbank gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung und eine älter werdende Belegschaft eine wichtige Rolle. Mit zahlreichen Angeboten wie Gesundheitstagen, Gesundheitschecks, Informations- und Seminarveranstaltungen fördert die Bank die Gesundheit ihrer Angestellten und sensibilisiert sie für die Themen Stress, Ernährung und Bewegung. Dazu gehören auch die betriebsärztliche Betreuung, ein umfangreiches Betriebssportangebot und ergonomische Arbeitsplätze.



Bilfinger SE, 2017:

Mit unseren Weiterbildungsangeboten greifen wir neue technologische Entwicklungen auf, sorgen für einen intensiven Wissensaustausch und bieten unseren Mitarbeitern diverse Möglichkeiten, ihre Talente und Potenziale zu entwickeln. Alle freiwilligen und verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen der Bilfinger Academy werden kontinuierlich evaluiert. Das regelmäßig eingeholte Feedback der Teilnehmer und die intensive Einbindung der operativen Einheiten führen zur laufenden Optimierung und zu Anpassungen aller Angebote durch die verantwortlichen HR- und Fachbereiche.

17 MENSCHENRECHTE

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Gerade die globalisierte Wirtschaft mit immer komplexer werdenden Lieferketten und zunehmendem Wettbewerbsdruck birgt die Gefahr der Menschenrechtsverletzungen. Daher stehen Unternehmen zunehmend in der Verantwortung, diese Rechte in ihrer eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der Wertschöpfungskette effektiv zu schützen. Menschenrechtsverletzungen werden durch die globale Informationsgesellschaft schneller öffentlich und fließen in Risikobewertungen von Unternehmen ein; sie beeinflussen Verbraucherverhalten und Geschäftsbeziehungen. Die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht im Unternehmen kann somit nicht nur die Kunden-, sondern auch die Mitarbeiterbindung stärken sowie Lieferbeziehungen verbessern und somit zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beitragen.

Was bedeuten die Begriffe?

Menschenrechte gelten für alle Menschen gleichermaßen. Sie sind universell gültig, unteilbar und können niemandem abgesprochen werden. Staaten und Unternehmen stehen in der Schutzpflicht. Das heißt, sie sind für die Einhaltung der Menschenrechte direkt verantwortlich. Es gibt verschiedene international anerkannte Texte, die die unterschiedlichen Menschenrechte festhalten, wie bspw. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Sozial- und Zivilpakt, Frauen- und Kinderrechtskonvention oder die ILO-Kernarbeitsnormen.

Was ist zu beachten?

Die Einhaltung der Menschenrechte ist nicht nur ein Thema für international operierende Unternehmen. Auch innerhalb Deutschlands sind Menschenrechtsthemen wie die Vereinigungsfreiheit (z.B. bezogen auf die Bildung von Gewerkschaften), das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit oder der Schutz vor (Berufs-)Krankheiten relevant. Bitte beschreiben Sie an dieser Stelle explizit, wie Sie im Unternehmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen und in Zukunft nachkommen wollen, und zeigen Sie auf, wie Sie über die Einhaltung von geltenden Gesetzen hinausgehen. Als Orientierung kann Ihnen an dieser Stelle der Leitfaden zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen dienen (erarbeitet vom Deutschen Global Compact Netzwerk, von twentyfifty und vom Deutschen Institut für Menschenrechte). Es gibt Schnittstellen mit dem Kriterium 14, Arbeitnehmerrechte. Beschreiben Sie daher neben der Einhaltung der Menschenrechte in Bezug auf Ihre Mitarbeitenden hier insbesondere auch Ihren Umgang mit den Menschenrechten anderer Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette, wie etwa von Kunden (z.B. Produktsicherheit i. S. v. Recht auf körperliche Unversehrtheit), von Anwohnern (Umsiedelung i. S. v. Landrecht) und von besonders Schutzbedürftigen.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Einhaltung von Menschenrechten bezogen auf das eigene Unternehmen, etwaige Tochtergesellschaften sowie zuliefernde Betriebe und Dienstleister.

Aspekt 2

Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen für die Einhaltung von Menschenrechten, bezogen auf das eigene Unternehmen, etwaige Tochtergesellschaften und zuliefernde Betriebe.

Aspekt 3

Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Aspekt 4

Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und/oder Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben.

Leistungsindikatoren für das Kriterium 17

GRI SRS-412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

GRI SRS-412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

GRI SRS-414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

GRI SRS-414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

EFFAS S07-02 II: Prozentsätze aller Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Berichterstattung zum CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Achtung der Menschenrechte

Falls Sie Ihre DNK-Erklärung auch zur Erfüllung der Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) nutzen wollen, dient Ihnen die folgende Checkliste zur Orientierung, wie das DNK-Büro auf formale Vollständigkeit prüft. Entsprechende Informationen zum gesetzlichen Belang „Achtung der Menschenrechte“ können Sie in diesem DNK-Kriterium berichten. Kursiv gesetzte Anforderungen werden bereits durch die Beantwortung der jeweiligen DNK-Aspekte abgedeckt.

1. Berichten Sie über das verfolgte Managementkonzept

- a. Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung (Kriterium 17, Aspekt 1)
- b. Wie die Unternehmensführung in das Konzept eingebunden ist
- c. Strategien und konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele (Kriterium 17, Aspekt 2)
- d. Interne Prozesse, um die Umsetzung der Maßnahmen zu prüfen

2. Berichten Sie über Ergebnisse des Konzepts

- a. Ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden (Kriterium 17, Aspekt 3)
- b. Ob und wie festgestellt wird, wenn das Konzept angepasst werden muss, und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen wurden

3. Berichten Sie über Risiken

- a. Wie Risiken identifiziert und die wesentlichen Risiken herausgefiltert wurden (Due-Diligence-Prozesse)
 - b. *Wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben (Kriterium 17, Aspekt 4)*
 - c. *Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Geschäftsbeziehungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben (Kriterium 17, Aspekt 4)*
 - d. *Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben (Kriterium 17, Aspekt 4)*
-

Das schreiben andere



Sparkasse Schwarzwald-Baar, 2017:

Die Sparkasse Schwarzwald-Baar definiert in ihrem Nachhaltigkeitsmanagement auch die Beachtung der Menschenrechte. Dies gilt nicht nur für unseren originären Geschäftsbetrieb, der sich auf die Region Schwarzwald-Baar-Kreis beschränkt, sondern auch für die Lieferkette von Produkten und Dienstleistungen, die wir für unseren Geschäftsbetrieb nutzen. Dabei werden auch die Eigenanlagen der Sparkasse in dieses Konzept miteinbezogen.



Taifun-Tofu GmbH, 2017:

Für alle unsere Rohwaren gilt: Wenn geeignete Rohwaren regional/europäisch bzw. aus Nichtrisikoländern gemäß BSCI-Klassifizierung verfügbar sind, werden diese bevorzugt eingesetzt, idealerweise aus unseren eigenen Anbauprojekten. Bei Produkten aus Nicht-EU- oder aus Hochrisikoländern setzen wir Zertifizierungen wie z. B. durch BSCI oder SMETA voraus. Damit stellen wir sicher, dass auch unsere internationalen Lieferantinnen und Lieferanten Menschenrechte einhalten. Soziale Aspekte wurden in der Vergangenheit nicht systematisch erhoben. Hier wird derzeit ein Maßnahmenplan erarbeitet, um diesen Aspekt zukünftig gezielter in die Einkaufsentscheidung einfließen zu lassen.



ista International GmbH, 2017:

Im direkten Einkauf auf internationaler Ebene arbeiten wir derzeit mit circa 250 Lieferanten und im indirekten Einkauf deutschlandweit mit circa 3.000 Lieferanten zusammen. Unsere Mindestanforderungen an Umwelt- und Sozialstandards sind in unserem Lieferantenkodex geregelt, der sich an den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortliche Unternehmensführung und an den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) orientiert. Themen wie Kinder- und Zwangs- oder Pflichtarbeit sind in unserem Kodex ausdrücklich verboten. Damit setzen wir auch die diesbezüglichen Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen um.

18 GEMEINWESEN

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Unternehmen zahlen Steuern, bieten Arbeitsplätze und helfen mit ihren Produkten oder Dienstleistungen vielfach unmittelbar, Bedürfnisse der Menschen vor Ort zu befriedigen. Sie nutzen zugleich die Infrastruktur der Region, in der sie tätig sind, und profitieren von guten Verkehrswegen, gut ausgebildeten Menschen, der kulturellen Vielfalt und davon, dass die öffentliche Sicherheit gewährleistet ist. Da viele Unternehmen wissen, dass sie mittel- und langfristig nur in einem guten Umfeld weiterhin erfolgreich sein können, engagieren sie sich über ihr Kerngeschäft hinaus für soziale und ökologische Belange vor Ort. Sie stärken so die Fähigkeit der örtlichen Gemeinschaft, auch mit möglichen Krisen proaktiv umzugehen und bei Problemen schnell gemeinsame Lösungen zu entwickeln.

Was bedeuten die Begriffe?

Der Begriff Gemeinwesen bezieht sich auf den Schutz und die Entwicklung lokaler Gemeinschaften in den Regionen, in denen Ihr Unternehmen im Wesentlichen tätig ist.

Was ist zu beachten?

In diesem Kriterium geht es um Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung, die über das Kerngeschäft Ihres Unternehmens hinausgehen. Beschreiben Sie Ihren Einsatz für lokale Projekte und nennen Sie Fördermaßnahmen, im Rahmen derer Sie Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen. Das können etwa Spenden an Sportvereine, Kulturveranstaltungen oder soziale Einrichtungen sein, aber auch Kooperationen mit Schulen oder Hochschulen, durch die Schülerinnen und Schülern Praktikumsplätze angeboten werden oder der Praxisbezug von Studiengängen erhöht wird. Ein elementarer Beitrag zu einer tragfähigen Infrastruktur und einem tragfähigen Gemeinwesen ist auch, dass Sie Unternehmenssteuern im vollen Umfang in dem Land bezahlen, wo die Geschäftstätigkeit stattfindet. Betrachten Sie ggf. auch Ihre Unternehmensstiftung sowie spezielle Programme, die den Freiwilligeneinsatz von Mitarbeitenden (Corporate Volunteering) ermöglichen.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen, durch die Ihr Unternehmen zum Gemeinwesen beiträgt, insbesondere indem es sich über das Kerngeschäft hinaus für soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Themen in Kommunen oder Regionen einsetzt und den Dialog mit Personen, Institutionen und Verbänden auf kommunaler und regionaler Ebene sucht.

Leistungsindikator für das Kriterium 18

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

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

14

15

16

17

18

19

20

GESELLSCHAFT

Berichterstattung zum CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz

Sozialbelange

Falls Sie Ihre DNK-Erklärung auch zur Erfüllung der Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) nutzen wollen, dient Ihnen die folgende Checkliste zur Orientierung, wie das DNK-Büro auf formale Vollständigkeit prüft. Entsprechende Informationen zu den Sozialbelangen können Sie in diesem DNK-Kriterium berichten. Kursiv gesetzte Anforderungen werden bereits durch die Beantwortung der jeweiligen DNK-Aspekte abgedeckt.

1. Berichten Sie über das verfolgte Managementkonzept

- a. Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung
 - b. Wie die Unternehmensführung in das Konzept eingebunden ist
 - c. *Strategien und konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele (Kriterium 18, Aspekt 1)*
 - d. Interne Prozesse, um die Umsetzung der Maßnahmen zu prüfen
-

2. Berichten Sie über Ergebnisse des Konzepts

- a. Ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden
 - b. Ob und wie festgestellt wird, wenn das Konzept angepasst werden muss, und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen wurden
-

3. Berichten Sie über Risiken

- a. Wie Risiken identifiziert und die wesentlichen Risiken herausgefiltert wurden (Due-Diligence-Prozesse)
 - b. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben
 - c. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Geschäftsbeziehungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben
 - d. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben
-

Das schreiben andere



euromicron AG, 2017:

euromicron legt großen Wert auf gute Nachbarschaft und soziales Engagement für die Gesellschaft. In Industrie-4.0-Lernprojekten setzt sich das Unternehmen dafür ein, Kenntnisse und Kompetenzen im Bereich digitalisierte Produktionsprozesse zu vermitteln. Ziel ist es, Bildung und Wissensvermittlung an die Gesellschaft in diesem so wichtigen Zukunftsthema zu unterstützen. euromicron kann auf diese Weise ihre Kompetenzen gewinnbringend einsetzen und an die Gesellschaft weitergeben.



DekaBank Deutsche Girozentrale, 2017:

Die DekaBank hat auch 2017 das im Jahr 2015 aufgesetzte Sofortprogramm fortgeführt. Vereine, in denen sich Mitarbeiter/-innen ehrenamtlich für Geflüchtete einsetzen, konnten insgesamt 100 Spenden in Höhe von 1.000 € beantragen. Nachdem im Jahr 2015 Sofortmaßnahmen und die Erstbetreuung der Geflüchteten im Mittelpunkt standen, widmeten sich die staatlichen Stellen, Vereine und ehrenamtlichen Helfer 2016 verstärkt der Integration der Menschen in Gesellschaft und Beruf. Die Fördermaßnahmen der DekaBank trugen dieser Entwicklung Rechnung: 2017 konnten Mitarbeiter/-innen, deren Projekt bereits durch das Sofortprogramm gefördert wurde, Zweitanträge für diese bereits geförderten Initiativen stellen, um deren Ziele und Ergebnisse zu verstetigen und die Integration von Geflüchteten noch intensiver zu fördern.



Markus Glöckner Natursteine, 2017:

Wir sind sowohl persönlich als auch betrieblich gut in die Gemeinde und die Region eingebunden. Die Teilnahme und die Mitarbeit in den sehr unterschiedlichen Gruppen unserer Gemeinde sind über lange Jahre gewachsen. Zudem wollen wir gezielt mit ausgewählten saarländischen Initiativen (z.B. Netzwerk Entwicklungspolitik) zusammenarbeiten. Wir wollen die Durchführung bestimmter Maßnahmen an unsere Mitarbeiter/-innen und Auszubildenden übertragen und somit gleichzeitig die eigenverantwortliche Projektarbeit und das Selbstbewusstsein fördern.

[...] Zu unserem Engagement zählen [...]

- Engagement für Ausbildung: Leitung des Prüfungsausschusses für Steinmetzgesellen, Teilnahme als saarländischer Delegierter im Arbeitskreis für Ausbildungsfragen, Bereitstellung von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Unterstützung Studierender bei Abschlussarbeiten, Teilnahme an Berufsinformationstagen an Schulen [...]
- Best Practice: Vorträge und Präsentationen bei Arbeitskreisen der saaris, der Handwerkskammer, bei Verbänden und Initiativen, bei Netzwerkpartnern
- Informationsveranstaltungen: Betriebsführungen, Kundenworkshops

19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Politische Einflussnahme hat positive wie negative Auswirkungen auf die Gesellschaft. Einerseits können Unternehmen ihre Expertise einbringen, wenn politische Rahmenbedingungen entwickelt werden, die förderlich für eine nachhaltige Entwicklung sind (z. B. Branchenlösungen bei der Einführung nachhaltiger Technologien). Das Einbringen von Ideen und Bedenken in den politischen Prozess ist durchaus legitim in einer Demokratie. Allerdings kann Lobbyismus notwendige Entwicklungen behindern, wenn politische Prozesse intransparent, subtil und einseitig beeinflusst werden. Verantwortungsvolles Wirtschaften beinhaltet daher auch, transparent nach außen darzustellen, wie sich das Unternehmen politisch einbringt und ob es eine nachhaltige Entwicklung eher voranbringt oder behindert.

Was bedeuten die Begriffe?

Politische Einflussnahme beinhaltet sowohl finanzielle als auch personelle Verflechtungen einer Organisation mit der Politik. Finanzielle Einflussnahme beinhaltet in diesem Sinne Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, Zuwendungen an Regierungen sowie Spenden an Parteien und Politiker/-innen. Personelle Verflechtungen sind insbesondere bei Wechseln von wichtigen Entscheidungsträgern eines Unternehmens in die Politik und umgekehrt gegeben. Politische Einflussnahme beinhaltet aber auch die Mitgliedschaft in Interessenverbänden, die Zusammenarbeit mit entsprechenden Lobbyagenturen, Anwaltskanzleien, Berater- und PR-Firmen, Stiftungen und Think-Tanks. Als politische Einflussnahme werden auch anlassbezogene Unternehmensinitiativen verstanden sowie die Zugehörigkeit zu spezifischen politisch aktiven Arbeitsgruppen wie z. B. dem Textilbündnis.

Was ist zu beachten?

Nehmen Sie bitte Bezug auf

- alle wesentlichen Eingaben, die in Gesetzgebungsverfahren gemacht wurden,
- wesentliche Positionspapiere und Stellungnahmen,
- alle Lobbyisten, in denen Vertreterinnen oder Vertreter Ihres Unternehmens eingetragen sind,
- alle wesentlichen Mitgliedsbeiträge, die Ihr Unternehmen zahlt,
- alle Zuwendungen, die an Regierungen vergeben wurden, sowie
- alle wesentlichen Spenden, die an Parteien oder Politiker getätigt wurden.

Nehmen Sie diese Darstellung für alle Länder separat vor, in denen Ihr Unternehmen aktiv ist. Bitte gehen Sie auch dann auf die für Sie relevanten Aspekte ein, wenn Branchenverbände anstelle Ihres Unternehmens politischen Einfluss ausüben. Mitgliedsbeiträge sind hier insbesondere für solche Organisationen relevant, die sich im Auftrag der Mitglieder politisch engagieren, z.B. Industrie- und Handelskammern, Einzelhandelsverbände sowie regionale Branchenverbände. Beachten Sie bitte, dass es bei Gesetzgebungsverfahren um Prozesse geht, in denen Organisationen Einfluss während der Erstellung eines Gesetzes nehmen könnten, und nicht so sehr um bereits in Kraft getretene Gesetze, von denen eine Organisation nun betroffen ist.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie, welche aktuellen Gesetzgebungsverfahren für das Unternehmen relevant sind und in welcher Form Eingaben zu ihnen gemacht wurden.

Aspekt 2

Erläutern Sie, ob und wenn ja wie Ihr Unternehmen bzw. Ihr Branchenverband politisch Einfluss ausübt. Zusätzlich bei Parteispenden: An welche politischen Parteien und ggf. in welcher Höhe Sie im vergangenen Jahr gespendet haben.

Aspekt 3

Berichten Sie, nach welchen Kriterien entschieden wird, wofür sich das Unternehmen politisch engagiert.

Aspekt 4

Berichten Sie, in welchen politisch aktiven Organisationen das Unternehmen Mitglied ist.

Leistungsindikatoren für das Kriterium 19

GRI SRS-415-1: Parteispenden

EFFAS G01-01: Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“: Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Das schreiben andere



Volksbank Lüneburger Heide eG, 2017:

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringen wir uns über unseren Spitzenverband, den BVR, ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und den zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Er engagiert sich in der europäischen Vereinigung der Genossenschaften (EACB), welche sich auf europäischer Ebene für die Belange der Kreditgenossenschaften einsetzt. Zudem sind wir über den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen – insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.



Neumarkter Lammsbräu, 2017:

Die Brauerei unterstützte 2017 die regionale Oberbürgermeisterwahl mit einem geringen Beitrag, was eine Ausnahme hinsichtlich der Unterstützung politischer Parteien darstellt. An politische Parteien direkt erfolgt seitens der Brauerei keine finanzielle Unterstützung, um Transparenz und Unabhängigkeit zu wahren. Ansonsten engagiert sich die Neumarkter Lammsbräu politisch für die Durchsetzung der neuen EU-Bio-Verordnung im Rahmen der AÖL. Sach- und Geldspenden werden hauptsächlich für Umweltschutz und Nachhaltigkeit, Bildung und Wissenschaft, Kultur und soziale humanitäre Projekte im Rahmen unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten aufgewendet. Ferner müssen alle Spenden transparent sein, d. h., die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung müssen bekannt sowie der Grund und der Verwendungszweck der Spende rechtlich vertretbar sein.



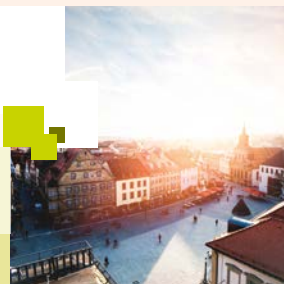
Vivawest Wohnen GmbH, 2017:

VIVAWEST ist politisch nicht aktiv. Gleichwohl wird die Geschäftstätigkeit von VIVAWEST von einer Vielzahl gesetzlicher Rahmenbedingungen, wie z. B. Mietrechtsnovellierungsgesetz, Energieeinspargesetz, Baugesetz und Bundesdatenschutzgesetz sowie der Gesetzgebung im Wirtschafts-, Handels- und Unternehmensrecht, beeinflusst. Darüber hinaus hat in Politik und Gesellschaft die Aufmerksamkeit für das Thema Wohnen in den letzten Jahren immer stärker zugenommen.



E.ON SE, 2017:

Seit 2011 sind wir im EU-Transparenzregister registriert. In dem Register sind Organisationen und selbstständige Einzelpersonen aufgeführt, die Einfluss auf die Entscheidungsprozesse in der EU nehmen. Mit unserer Registrierung erkennen wir den darin enthaltenen Verhaltenskodex an. Er legt Grundsätze für eine transparente politische Interessenvertretung fest.



20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

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

Das ist damit gemeint

Warum ist das wichtig?

Rechtswidriges Verhalten und Korruption sind nicht nur strafbar, sondern schaden auch der Unternehmenskultur, der Reputation und den Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens. Um Korruption zu verhindern, bedarf es klarer Richtlinien und deren Überprüfung. Gerade in Märkten, in denen Korruption stark vertreten ist, müssen Unternehmen die potenziellen Konflikte analysieren und Mitarbeitende sensibilisieren. Dazu braucht es eine feste Verankerung des Themas in der Führungskultur. Interne Prozesse, die gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten der eigenen Mitarbeitenden und auch der Geschäftspartner/-innen sicherstellen, können unternehmerische Risiken minimieren und die Zusammenarbeit verbessern.

Was bedeuten die Begriffe?

Gesetzeskonformes Verhalten bezieht sich auf die Vermeidung von Korruption und Kartellabsprachen oder die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen, z. B. zu Daten-, Umwelt- oder Arbeitsschutz (Compliance). Richtlinienkonformes Verhalten hingegen bezeichnet die Einhaltung selbst gesetzter Verhaltensmaximen einer Organisation in Form von Verhaltenskodizes usw. (Integrity). Damit umfasst dieses Kriterium die Komponenten Legalität und Legitimität gleichermaßen. Due Diligence lässt sich sinngemäß als gebührende Sorgfalt übersetzen und bezieht sich auf eine mit entsprechender Sorgfalt durchgeführte Risikoprüfung mit dem Ziel, möglichst alle relevanten Risiken zu identifizieren. Die negativen Auswirkungen, die durch die Geschäftstätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens in Bezug auf gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten entstehen oder entstehen könnten, sollen überwacht und bei Verletzungen sollen geeignete Abhilfemaßnahmen angeboten werden.

Was ist zu beachten?

Das Kriterium bezieht sich sowohl auf die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Allgemeinen (also z. B. auch relevante Umweltgesetzgebung) als auch auf das Verhindern von Korruption im Besonderen. Berichten Sie einerseits über formalisierte Prozesse, z. B. über Due-Diligence-Prozesse und Compiance-systeme, oder auch über spezifische Maßnahmen wie das „Vier-Augen-Prinzip“. Berichten Sie, wie etwaige Verstöße gegen externe Regulierungen und interne Standards identifiziert und geahndet werden und wer in der Geschäftsführung die Verantwortung für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten trägt. Sie können Standards nennen, an denen Sie sich dabei orientieren (z. B. Global Compact der Vereinten Nationen). Gehen Sie andererseits darauf ein, ob und wie das Thema in der Unternehmenskultur verankert wird, also bspw. ob Mitarbeitende und Führungskräfte zu den Themen Compliance und Integrity regelmäßig geschult werden sowie ob und wie sich Personen bei Verdachtsmomenten vertrauensvoll an jemanden wenden können (Ombudsfrau/-mann, externe/interne Whistleblowing-Systeme), ohne Sanktionen ihrer oder ihres Vorgesetzten befürchten zu müssen.

Checkliste

Aspekt 1

Berichten Sie über Strategien, konkrete Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere Korruption. Gehen Sie darauf ein, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Aspekt 2

Berichten Sie, wie die Umsetzung der Strategien, Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse überprüft wird.

Aspekt 3

Berichten Sie, wer in Ihrem Unternehmen für das Thema Compliance verantwortlich ist und wie die Geschäftsführung eingebunden ist.

Aspekt 4

Berichten Sie, wie Führungskräfte und Beschäftigte für dieses Thema sensibilisiert werden.

Aspekt 5

Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Aspekt 6

Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

Leistungsindikatoren für das Kriterium 20

GRI SRS-205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

GRI SRS-205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

EFFAS V01-01: Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen

EFFAS V02-01: Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60

Die vollständigen Angaben zu den Indikatoren von GRI SRS finden Sie online in der DNK-Datenbank und in Ihrem Unternehmensprofil („Download“-Template). Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind hier nur die Überschriften abgebildet.

Berichterstattung zum CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Falls Sie Ihre DNK-Erklärung auch zur Erfüllung der Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) nutzen wollen, dient Ihnen die folgende Checkliste zur Orientierung, wie das DNK-Büro auf formale Vollständigkeit prüft. Entsprechende Informationen zum gesetzlichen Belang „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ können Sie in den DNK-Kriterien 19 und 20 an geeigneter Stelle berichten. Kursiv gesetzte Anforderungen werden bereits durch die Beantwortung der jeweiligen DNK-Aspekte abgedeckt.

1. Berichten Sie über das verfolgte Managementkonzept

- a. Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung
- b. *Wie die Unternehmensführung in das Konzept eingebunden ist (Kriterium 20, Aspekt 3)*
- c. *Strategien und konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele (Kriterium 20, Aspekt 1)*
- d. *Interne Prozesse, um die Umsetzung der Maßnahmen zu prüfen (Kriterium 20, Aspekt 2)*

2. Berichten Sie über Ergebnisse des Konzepts

- a. *Ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden (Kriterium 20, Aspekt 4)*
- b. *Ob und wie festgestellt wird, wenn das Konzept angepasst werden muss, und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen wurden*

3. Berichten Sie über Risiken

- a. Wie Risiken identifiziert und die wesentlichen Risiken herausgefiltert wurden (Due-Diligence-Prozesse)
 - b. *Wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben (Kriterium 20, Aspekt 6)*
 - c. *Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Geschäftsbeziehungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben (Kriterium 20, Aspekt 6)*
 - d. *Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben (Kriterium 20, Aspekt 6)*
-

Das schreiben andere



Veolia Deutschland GmbH, 2017:

2017 hat Veolia ein Whistleblowing-Verfahren für Finanzethik eingeführt. Über eine eigens eingerichtete Hotline können sich Beschäftigte bei einem Verdacht anonym oder auch offen an den Ethikausschuss wenden. Ethische Werte, Fairness und Compliance nehmen bei Veolia einen hohen Stellenwert ein. Besonders im Hinblick auf den Finanzbereich ist die Einhaltung der geltenden Regeln und Gesetze immens wichtig – nicht zuletzt, weil Verstöße schwerwiegende Konsequenzen finanzieller oder auch strafrechtlicher Art nach sich ziehen – sowohl für die Führungskräfte als auch für die gesamte Gruppe.



Barmenia-Konzern, 2017:

Die Geschäftsleitung trägt jeweils die Gesamt- und Letztverantwortung für die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben. Innerhalb des Vorstands ist die Compliancezuständigkeit beim Vorstandsvorsitzenden gebündelt worden. Die vorgenannte Bündelung innerhalb des Vorstands lässt jedoch die Gesamtverantwortung des Vorstands und die damit verbundenen Rechte und Pflichten des gesamten Vorstands unberührt. Der Vorstand kann die Gesamt- bzw. Letztverantwortung nicht delegieren. Zur Unterstützung bedient er sich der Compliancefunktion. Der verantwortliche Inhaber der Compliancefunktion trägt die operative Verantwortung dafür, dass die Schlüsselfunktion ihre Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt.



Gigaset AG, 2017:

Bei der Wahrnehmung seiner aus der Leitungs- und Organisationspflicht sich ergebenden Legalitätspflicht bedient sich der Vorstand der Gigaset AG seit 2012 der Unterstützung eines Compliance Committee, welchem u.a. die Aufklärung von Verdachtsfällen und die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für den Vorstand obliegen. Mit einem bereits wiederholt durchgeführten webbasierten Lernprogramm zur Korruptionsprävention werden Führungskräfte und relevante Gruppen von Mitarbeitern im In- und Ausland geschult.

Anhang

Häufig gestellte Fragen

Warum sollte ein Unternehmen überhaupt über seine Leistungen zur Nachhaltigkeit berichten?

Die Welt steht vor großen ökologischen und sozialen Herausforderungen. Sensibilisiert durch Medienberichte und kritische Nichtregierungsorganisationen (NGOs) gelangen Themen wie die Achtung von Menschenrechten, die Bekämpfung von Korruption, Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange – auch in Drittstaaten – immer mehr ins öffentliche Bewusstsein. Eingebunden in globale Lieferketten, stehen Unternehmen in Wechselwirkung mit den globalen Herausforderungen. Immer mehr von ihnen erkennen, dass die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens nicht nur von rein wirtschaftlichen und regulatorischen, sondern maßgeblich auch von den ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Sie erkennen zugleich, dass sie Mitverantwortung für eine nachhaltige Entwicklung tragen. Viele wollen und können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Vorausschauende Unternehmen verankern bewusst oder unbewusst Prinzipien der Nachhaltigkeit in ihren Geschäftsstrategien und -entscheidungen und entwickeln konkrete Maßnahmen sowie Mechanismen, um deren Umsetzung sicherzustellen. Damit Nachhaltigkeit zu einem im Wettbewerb relevanten Faktor wird, sollten Unternehmen gegenüber der Öffentlichkeit dokumentieren bzw. berichten, wie sie ihre Verantwortung wahrnehmen. Der DNK stellt den Zusammenhang

zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Wirkungen des Kettengeschäftes her und bietet vielfältige Chancen, das Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.

Es gibt bereits eine Reihe von Berichtsstandards, wie z.B. die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, ISO 26000, die Global Reporting Initiative (GRI) und den Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact). Wieso sollte ein Unternehmen den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) anwenden?

Diese und weitere Initiativen haben internationale Berichts- und Managementstandards vorgelegt. Der DNK schließt an diese Standards an und orientiert sich zusätzlich an der seit 2017 geltenden Berichtspflicht. Gleichzeitig reduziert der DNK die teils komplexen Anforderungen auf das Wesentliche. Um dies zu erreichen, hat der RNE im Dialog mit Vertretern des Kapitalmarktes und anderer Unternehmen aus den gängigen Berichtsstandards (d.h. GRI und EFFAS) eine Auswahl von Leistungsindikatoren ausgewählt und Kriterien beschrieben, die kurz und übersichtlich die wesentlichen Informationen zu den Nachhaltigkeitsleistungen eines Unternehmens darstellen.

Wie stehen DNK und UN Global Compact zueinander?

Unternehmen, die am UN Global Compact teilnehmen, können die DNK-Erklärung auch als Fortschrittsmitteilung (COP bzw. Communication on Progress) nutzen. Um die Mindestanforderungen des Global Compact zu erfüllen, sollte die DNK-Erklärung zusätzlich eine Erklärung der Geschäftsführung zum fortdauernden

Engagement des Unternehmens im Global Compact und zu weiteren Anstrengungen zur Umsetzung und Förderung der zehn Prinzipien enthalten. Weitere Informationen zum Deutschen Global Compact Netzwerk finden Sie unter www.globalcompact.de.

Unser Unternehmen hat bereits einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Wozu also eine DNK-Erklärung?

Nachhaltigkeitsberichte haben leider in der Regel weniger Leserinnen und Leser, als man sich das wünschen würde. Die Informationen sind hier oft nicht so aufbereitet, dass sie für die potenziellen Nutzer gut geeignet sind. Zudem sind sie schlecht vergleichbar und fokussieren sich häufig auch zu wenig auf das Wesentliche. DNK-Erklärungen werden in einer Datenbank zentral und kostenlos veröffentlicht. Sie sprechen damit

einen potenziell großen Kreis von Nutzern – so z.B. auch (Finanz-)Marktanalysten – an. Durch technische Schnittstellen können Dritte die veröffentlichten Informationen direkt in ihre jeweiligen Bewertungssysteme übernehmen – damit stiftet die Berichterstattung zum DNK einen konkreten Nutzen für den wettbewerblichen Vergleich.

Unser Unternehmen hat kein etabliertes Berichtswesen – muss ich dennoch die Leistungsindikatoren berichten?

Die aus den Sustainability Reporting Standards (GRI SRS) und EFFAS ausgewählten Leistungsindikatoren sind Bestandteil des DNK und werden ebenso wie die Kriterien nach dem Prinzip „comply or explain“ (erfüllen oder erklären) berichtet. Der Grund: Es ist weder über den erzählenden Teil der Kriterien noch über messbare Größen allein möglich, Nachhaltigkeitsleistungen umfassend zu bewerten. Die beiden Elemente ergänzen sich also. Wenn Sie die Indikatoren noch nicht erheben, erklären Sie an diesen Stellen kurz, warum. Uns ist wichtig, dass Sie in den Berichtsprozess einsteigen.

Manche DNK-Erklärung ist glaubwürdiger, wenn sie zeigt, dass zwar noch nicht alle Anforderungen erfüllt sind, aber die unternehmerische Kultur der Nachhaltigkeit gelebt wird. Wo steht Ihr Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit? Am Anfang? Dann beschreiben Sie diese Momentaufnahme des Beginnens und stellen Sie in Aussicht, zu wann Sie beabsichtigen, eine Information berichten zu können. Mittendrin? Die Geschichte und die Zugänge zum Management der Nachhaltigkeit sind individuell unterschiedlich. Wir sind neugierig, wie es bei Ihnen aussieht.

Wer interessiert sich für den DNK?

Die vorrangigen Zielgruppen, die die DNK-Erklärungen nutzen können, sind

- Kundinnen und Kunden sowie zuliefernde Unternehmen, die auf Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette Wert legen;
- das eigene Management, um Nachhaltigkeit im Unternehmen zu steuern sowie Chancen und Risiken zu analysieren und zu managen;
- die eigenen und zukünftigen Mitarbeiter/-innen, die für Ihr Unternehmen arbeiten möchten, das sich umfassend verantwortlich zeigt;
- politische Entscheidungsträger/-innen, die sich einen Eindruck von nachhaltigem Wirtschaften verschaffen wollen;

- zunehmend die Akteure im Finanzmarkt, um die Chancen und Risiken von Kapitalanlagen und Krediten besser abschätzen zu können.

Große Unternehmen können den DNK nutzen, um ihren Partnern in der Lieferkette ein einfaches Instrument an die Hand zu geben, das die Nachhaltigkeitsanforderungen der Kunden erfüllt. Potenzielle Nutzerinnen und Nutzer sind sicher auch Nichtregierungsorganisationen und die Wissenschaft. In dem Maße, wie die Wirtschaft den DNK nutzt und die Zahl der DNK-Erklärungen zunimmt, wird auch das Interesse der Zielgruppen wachsen.

Warum ist Vergleichbarkeit wichtig?

Das gesellschaftliche Interesse daran, wie Unternehmen verantwortlich wirtschaften, nimmt zu. Doch so, wie die Informationen bisher aufbereitet sind, können Nutzer, wenn überhaupt, nur mit sehr hohem Aufwand erkennen, wie ein Unternehmen im Vergleich zu anderen agiert. Im Dickicht der oft umfangreichen Nachhaltigkeitsberichte ist das Wesentliche meist schwer erkennbar. Das ist nicht nur für Investoren ein Problem.

Indem sich alle Unternehmen auf die gleichen 20 Kriterien beziehen, lassen sich Qualitätsunterschiede bei den Informationen schnell und mühelos auf den ersten Blick erkennen. Das macht die Berichterstattung insgesamt transparenter und glaubwürdiger. Je mehr Unternehmen mitmachen, umso eher gelingt es, den Wettbewerb um die besten Nachhaltigkeitslösungen zu entfachen.

Wie wurden die Anforderungen der EU-Berichtspflicht in den DNK integriert?

Nachdem am 9. März 2017 der Deutsche Bundestag das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz [CSR-RUG]) zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU in deutsches Recht beschlossen hatte, wurde der DNK aktualisiert und an die gesetzlich formulierten Anforderungen der CSR-Berichtspflicht angepasst. Rechtsanwalt Andreas Hecker von der Anwaltskanzlei Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB unterstützte das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex mit juristischem Sachverstand. Einzelne Kriterientexte sowie die Erläuterungen und Checklisten wurden überarbeitet und die DNK-Datenbank entsprechend umgestellt. Insbesondere Kriterium 2 wurde auf den in EU-Richtlinie und CSR-RUG grundgelegten Wesentlichkeitsbegriff umformuliert und der Text zu Kriterium 1 konkretisiert. Zudem wurde der im Gesetz

geforderte Vierklang in der Beschreibung der einzelnen Belange (Konzept, Ergebnisse der Konzepte, Risiken, Indikatoren) in den Prüfprozess aufgenommen sowie die Kriterien begrifflich dem Gesetz zugeordnet. Ein neues Prüflevel wurde eingeführt: Unternehmen geben nun in der Datenbank an, ob sie berichtspflichtig sind und ihre DNK-Erklärung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-RUG nutzen möchten. Das DNK-Büro prüft dann, ob zusätzlich zu den Kriterien des DNK auch die gesetzlich geforderten Inhalte, wie sie vom DNK interpretiert werden, vorliegen, und weist ggf. auf Lücken hin. Für die Kommunikation wurde ein entsprechendes CSR-RUG-Signet entwickelt. Die Durchsicht der Erklärung durch das DNK-Büro erfolgt auf formale Vollständigkeit mit den Anforderungen des Kodex und ist keine juristische Prüfung. Die Verantwortung dafür liegt bei den berichtenden Unternehmen selbst.

Erfüllt die DNK-Erklärung die seit 2017 geltende EU-Berichtspflicht zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen?

Zur Erfüllung der Berichtspflicht können nationale, internationale oder europäische Rahmenwerke genutzt werden. Manche dieser Rahmenwerke decken allerdings nur Teilaspekte ab. Unternehmen können sich zur Bereitstellung der geforderten Informationen auf den DNK stützen. Der DNK erfüllt die Anforderungen, deckt alle Berichtselemente ab, fokussiert sich zugleich auf

das Wesentliche und ist außerdem zu weiteren Rahmenwerken anschlussfähig. Die Europäische Kommission hat ihn wiederholt als möglichen Berichtsstandard gewürdigt. Im Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) zur Umsetzung der CSR-Richtlinie wird der DNK als geeignetes Rahmenwerk genannt.

Kann der DNK auch von internationalen Unternehmen angewandt werden?

Der DNK steht schon jetzt unter dem Namen „The Sustainability Code“ auch internationalen Unternehmen und Organisationen zur freiwilligen Anwendung und als Instrument zur Erfüllung der neuen EU-Berichtspflicht offen. Die Datenbank steht komplett auf Englisch und Deutsch zur Verfügung. Es stehen Übersetzungen des Nachhaltigkeitskodex auf Französisch, Englisch, Griechisch, Russisch, Spanisch, Türkisch und Hebräisch zur Verfügung. Besonders im Zuge der europaweit geltenden Berichtspflicht ist das Interesse gestiegen, von den Erfahrungen in der Anwendung des DNK in Deutschland zu hören.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Abb. 1: DNK-Anwendersignet für CSR-RUG

Wie groß ist der durchschnittliche zeitliche Aufwand?

Das hängt ganz davon ab, wie tief Nachhaltigkeit im Unternehmen bereits verankert ist, inwieweit Berichtsprozesse etabliert sind und die nötigen Daten und Fakten schon aufbereitet vorliegen. Unternehmen benötigen zur Erstellung und internen Abstimmung einer DNK-Erklärung laut Anwenderumfrage 2018 im Durchschnitt 21,4 Arbeitstage – wobei hierunter viele erstbe-

richtende Unternehmen fallen. Nachfolgende Berichtsjahre kommen mit deutlich weniger Zeitaufwand aus. Doch auch ein hoher Zeitaufwand lohnt sich, wenn sich das Unternehmen in diesem Prozess klar darüber wird, welche Strategie es in Sachen Nachhaltigkeit verfolgt, welche Ziele es sich setzen will und welche Maßnahmen es dafür wählt.

Welcher Berichtsumfang wird erwartet?

Die DNK-Erklärung soll kurz sein, also die relevanten Informationen auf den Punkt bringen. Als Richtwert gelten 500 bis 3.000 Zeichen pro Kriterium.

Mit welchen Kosten muss man in etwa rechnen?

Die Anwendung des DNK, die Nutzung der Datenbank und die Services des Büros Deutscher Nachhaltigkeitskodex sind kostenfrei für alle Unternehmen, die ihre Erklärung in der DNK-Datenbank veröffentlichen. Die

internen Kosten des Unternehmens richten sich nach dem Zeitaufwand, der entsteht, um die Daten zu beschaffen.

Wie kann der DNK meinem Unternehmen nutzen?

Zwei Drittel der Anwender nutzen den DNK zur Erfüllung der Berichtspflicht, rund 40 % sehen großen Nutzen in der Steigerung der Reputation und schätzen den niedrighwelligen Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der DNK unterstützt dabei, Glaubwürdigkeit und Zugang zu Märkten zu erhalten, aber auch, Innovation und neues Denken in Unternehmen ständig weiterzuentwickeln und dabei bewährte Grundsätze mitzunehmen. Die Berichterstattung hat darüber hinaus auch eine starke Wirkung auf das Unternehmen selbst: Berichten heißt nicht nur, Daten zu sammeln, sondern auch, genau hinzuschauen und zu analysieren. So werden Schwachstellen, aber auch ungenutzte Möglichkeiten sichtbar. Das Unternehmen erkennt, ob es alle Gesetze und Regeln einhält (Compliance). So schätzt ein Viertel der Anwender die implizite Anleitung für die Gestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements. Weitere Nutzenpunkte liegen in der schritt-

weisen Auflösung von Zielkonflikten, der Entwicklung eines einheitlichen Verständnisses von Nachhaltigkeit im Unternehmen oder dem konstruktiven Hinterfragen von bislang gewohnten Abläufen. Nehmen Sie die Menschen in Ihrem Unternehmen und in dessen Umfeld in ihrem Handeln und ihrer Verantwortung ernst, sensibilisieren Sie sie für nachhaltiges Handeln.

Mit Ihrer Erklärung zum DNK können Sie zeigen, ob und wie Sie über Ihre unmittelbaren Unternehmensgrenzen hinaus auch über Ihre Lieferketten berichten können. Als Lieferant können Sie mit dem DNK Ihre Nachhaltigkeitsleistungen darlegen und dadurch beim Aufbau neuer Lieferbeziehungen punkten. Werfen Sie bei Vergaben in die Waagschale, dass Sie zu Nachhaltigkeit berichten! Manche bewerten alleine diesen Umstand als Glaubwürdigkeitskriterium in der Vergabe.

Kontrolliert jemand, ob die Aussagen stimmen bzw. ob die Antworten ausreichend sind?

Das DNK-Team prüft die DNK-Erklärung daraufhin, ob sie formal den Anforderungen des Kodex genügt. Es ist dem Unternehmen freigestellt, eine inhaltliche Prüfung durch einen unabhängigen Dritten (z.B. Wirt-

schaftsprüfer, andere Prüfgesellschaften) vornehmen zu lassen. Die DNK-Erklärung ist jedoch allen Interessierten in einer kostenfreien Datenbank zugänglich.

Gibt es ein Zertifikat?

Der DNK ist ein Transparenzstandard, der freiwillig angewendet wird, und kein Zertifizierungsinstrument. Ein Zertifikat gibt es demnach nicht. Unternehmen, die ihre DNK-Erklärung online stellen, erhalten ein

DNK-Anwendersignet auf Deutsch und Englisch zur Unterstützung der Kommunikation über ihr Engagement zur Offenlegung.

Kann man Teile der DNK-Erklärung updaten?

Es ist möglich, die DNK-Erklärung nachträglich zu ergänzen. Allerdings empfehlen wir dies nur, wenn es dringend notwendig ist, z. B. bei wichtigen Kennzahlen,

die noch nicht vorlagen, als die DNK-Erklärung abgegeben wurde, oder falls sich Ansprechpartner oder sogar der Unternehmensname geändert haben.

Gibt es einen regelmäßigen Turnus, in dem die DNK-Erklärung erneuert werden muss?

Es gibt keinen regelmäßigen Abgabeturnus, allerdings empfehlen wir, die DNK-Erklärung spätestens alle zwei Jahre zu erneuern. Größere Zeitabstände machen es schwer, die Daten des Unternehmens im Zeitverlauf und mit denen anderer Unternehmen zu vergleichen.

Vergleichbarkeit und Transparenz sind wesentliche Voraussetzungen für die Wirksamkeit des DNK. Bitte beachten Sie zudem den durch die Berichtspflicht vorgegebenen Zeitrahmen, sollten Sie von ihr unmittelbar betroffen sein.

Kann die DNK-Erklärung außer auf der DNK-Website auch an anderen Orten veröffentlicht werden?

Die DNK-Erklärung ist in der DNK-Datenbank ansteuerbar. Sie können mit dem DNK-Anwendersignet als Button von Ihrer Website auf Ihr Unternehmensprofil in der DNK-Datenbank verweisen. Nutzen Sie die Exportmöglichkeit in Ihrem Profil, um Ihre DNK-Erklärung

herunterzuladen und auf Ihrer Unternehmenswebsite zur Verfügung zu stellen oder sie als Grundlage für Ihre nichtfinanzielle Erklärung, einen Nachhaltigkeitsbericht oder andere Kommunikationsmedien zu nutzen.

Welche Hilfestellungen gibt es?

Online: Auf der DNK-Website (www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de) finden Sie viele nützliche Informationen für Anwender und Interessierte, branchenspezifische Leitfäden und Ergänzungen zum Nachhaltigkeitskodex der Wohnungswirtschaft, Sparkassen, Ernährungsindustrie, Abfallwirtschaft und Hochschulen.

Schulungspartner: Bundesweit bieten DNK-Schulungspartner Informationsveranstaltungen, Schulungen oder auch individuelle Beratung bei der Erstellung einer DNK-Erklärung bis hin zur Veröffentlichung an. Die DNK-Schulungspartner weisen sich durch Expertise im Bereich Nachhaltigkeit aus und haben eine Trainer-schulung absolviert. Alle Beratungsunternehmen bzw. Einzelunternehmer/-innen sind auf der DNK-Website nach Region und spezifischen Branchenkenntnissen aufgeführt.

DNK-Mentoren: Die DNK-Mentoren sind geübte Anwenderunternehmen aus ganz Deutschland und stehen Interessenten und anderen Anwendern unterstützend zur Seite. Eine Übersicht über die Mentoren finden Sie auf der DNK-Website.

DNK-Team: Das DNK-Team steht Ihnen mit Rat und Hinweisen gern zur Verfügung. Es unterstützt Sie bei Problemen mit der Datenbank, versorgt Sie mit Neuigkeiten, stellt Kontakt zu Schulungspartnern und Mentoren her, prüft Ihre DNK-Erklärung auf formale Vollständigkeit und vergibt nach Veröffentlichung der DNK-Erklärung ein DNK-Anwendersignet. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um keine Zertifizierung handelt. Die Haftung für die Richtigkeit der in der Erklärung gemachten Angaben bleibt bei den Unternehmen. Das DNK-Team erreichen Sie online unter team@nachhaltigkeitskodex.org oder telefonisch unter +49 30 338424-888.

Initiativen und Leitlinien

Der **Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)** richtet sich an Unternehmen und Organisationen. Der Transparenzstandard beschreibt in 20 Kriterien und einer Auswahl von quantifizierbaren Leistungsindikatoren Nachhaltigkeitsleistungen in transparenter und vergleichbarer Form, der sogenannten DNK-Erklärung. Mit ihrer Hilfe kann beurteilt werden, wie Unternehmen Nachhaltigkeit im Kerngeschäft verankern. Chancen und Risiken werden sichtbar und können proaktiv gemanagt werden. (www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de)

Die **European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)** ist ein Netzwerk von europäischen Finanzanalysten, das 2010 zusammen mit der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) eine Richtlinie zur Integration von Umwelt- und Sozialaspekten in die Finanzberichterstattung herausgegeben hat. (www.effas.net)

Die **Gemeinwohl-Ökonomie** ist ein alternatives Wirtschaftsmodell, entwickelt und gefördert durch den österreichischen Verein zur Förderung der Gemeinwohl-Ökonomie. Das Modell definiert Unternehmenserfolg anhand gemeinwohlorientierter Werte. Ziel einer ethischen Marktwirtschaft ist demnach ein gutes Leben. Menschenwürde, globale Fairness und Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und demokratische Mitbestimmung sind dabei wesentliche Elemente. Anhand einer Gemeinwohl-Matrix erstellen die Unternehmen eine Gemeinwohl-Bilanz. (www.ecogood.org)

Der **Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact)** ist eine Initiative der Vereinten Nationen für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeit an zehn Prinzipien zur Nachhaltigkeit auszurichten. Dazu gehören u.a. Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. (www.unglobalcompact.org)

Die **Global Reporting Initiative (GRI)** stellt einen kontinuierlichen internationalen Dialog zur Unternehmensberichterstattung dar, an dem Unternehmen und ihre Anspruchsgruppen teilnehmen. GRI will mit den Sustainability Reporting Standards (SRS) die Qualität der Berichterstattung erhöhen, standardisieren und somit vergleichbar machen. (www.globalreporting.org)

Die **Internationale Arbeitsorganisation (ILO)** ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen zur Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Sie bestimmt ihr Handeln in vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Auf dieser Basis sind insgesamt acht sogenannte Kernarbeitsnormen (Übereinkommen) festgelegt worden: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Abschaffung der Zwangsarbeit, Gleichheit des Entgelts, Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), Mindestalter, Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. (www.ilo.org)

Die **Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)** hat im Jahr 2011 Leitsätze für das nachhaltige und verantwortungsbewusste Verhalten von (vor allem multinationalen) Unternehmen formuliert. Sie wurden in einem umfassenden internationalen Konsultationsprozess zwischen Unternehmen, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Regierungen verhandelt und vertraglich zwischen den Regierungen der OECD-Länder und einiger weiterer Staaten vereinbart. Für Unternehmen sind sie jedoch nicht bindend. (<http://mneguidelines.oecd.org/>)

Sustainable Development Goals (SDGs) sind die 17 Entwicklungsziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und sie verknüpfen das Prinzip der Nachhaltigkeit mit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Entwicklung. Das Zielsystem der Agenda 2030 ist universell und gilt für Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländer gleichermaßen. Auf diese Weise soll die neue Agenda die Grundlage für eine veränderte globale Partnerschaft bilden. Sie wurden von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet und sind seit dem 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) in Kraft.

(www.sustainabledevelopment.un.org/sdgs)

Die **UN-Richtlinien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)** wurden 2011 von der Menschenrechtskommission der UN unterstützt und formulieren die Pflicht der Staaten und der Unternehmen, Menschenrechte zu schützen bzw. zu respektieren. Mit dem 2016 im Bundeskabinett verabschiedeten Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) will die Bundesregierung die Einhaltung der Menschenrechte in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten durchsetzen. Die Bundesregierung erwartet von allen deutschen Unternehmen, dass sie die im NAP beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in sämtliche Geschäftsaktivitäten integrieren und somit ihrer sozialen Verantwortung nachkommen. Dies umfasst neben den eigenen Geschäftstätigkeiten explizit auch Prozesse zum Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten. (www.wirtschaft-menschenrechte.de)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD): Unter dem Eindruck des steigenden Risikos einer sogenannten Kohlenstoffblase aufgrund einer falschen Bewertung von Finanzanlagen, die Klimarisiken ignoriert, beauftragten die G20-Staaten den Finanzstabilitätsrat mit einer Untersuchung. Die Richtlinien der TCFD geben Empfehlungen für die freiwillige Offenlegung von Klimarisiken für betroffene Unternehmen aller Sektoren. Unterschieden werden zwei Arten von Risiken: physische Risiken durch den Klimawandel selbst, bspw. durch den Anstieg des Meeresspiegels oder extreme Wetterereignisse, sowie Haftungsrisiken für Unternehmen durch neue und strikere Regularien zum Klimaschutz. Die Richtlinien sprechen alle Unternehmen an, die von solchen Risiken direkt und indirekt betroffen sind. Die Empfehlungen werden den Kernbereichen Governance, Strategie, Risikomanagement sowie Maßzahlen und Ziele eines Unternehmens zugeordnet. Jeder dieser vier Bereiche enthält Anregungen bezüglich der Offenlegung klimabezogener Finanzrisiken. Im Bereich Unternehmensführung werden Unternehmen dazu angehalten zu berichten, wie klimabezogene Chancen und Risiken Bestandteil der unternehmerischen Governancestruktur sind. Des Weiteren sollen Informationen darüber offengelegt werden, ob und wie klimabezogene Risiken und Chancen in die eigene Strategie und das Geschäftsmodell integriert sind und welche Prozesse in Kraft treten, um die identifizierten Risiken und Chancen zu managen sowie Hilfestellung zur Auswahl von Maßzahlen und Zielen für deren Messung und Steuerung zu leisten. Die Messung sollte alle Scope-1-, Scope-2- und ggf. Scope-3-Treibhausgasemissionen beinhalten. Als Maßzahlen werden interne Kohlenstoffpreise oder Gewinne aus emissionsarmen Produkten und Dienstleistungen empfohlen. Für die interne Zielsetzung bietet sich auch die Orientierung der Unternehmen an wissenschaftsbasierten Zielen (Science Based Targets) an. (www.fsb-tcf.org)

Managementsysteme zur Nachhaltigkeit

EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) ist ein Umweltmanagementsystem. EMAS, kurz auch Öko-Audit genannt, wurde 1993 von der EU entwickelt und soll den Unternehmen helfen, ihre Umweltleistungen zu verbessern, indem sie freiwillig ein umfassendes Umweltmanagement einführen. Dieses wird regelmäßig extern geprüft (zertifiziert). (www.emas.de)

ISO 9000 ist die Norm der Internationalen Organisation für Normung (ISO) zum Qualitätsmanagement eines Unternehmens. Mit ihren acht Grundsätzen (Kundenorientierung, Verantwortlichkeit der Führung, Einbeziehung der beteiligten Personen, prozessorientierter Ansatz, systemorientierter Managementansatz, kontinuierliche Verbesserung, sachbezogener Entscheidungsfindungsansatz sowie Lieferantenbeziehungen zum gegenseitigen Nutzen) eignet sie sich teilweise auch zum Management der Nachhaltigkeit.

(www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso_9000.htm)

ISO 14001 legt zertifizierbare Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest. Diese Norm kann sowohl auf produzierende als auch auf dienstleistende Unternehmen und Organisationen angewandt werden. Die ISO 14001 ist Teil einer Normenfamilie, die u.a. die Bereiche Umweltauditing, -kommunikation, -kennzeichnung und Leistungsbewertung sowie Ökobilanzierung und weitere Umweltaspekte in der Produktentwicklung umfasst. (www.iso.org/iso/iso14000)

ISO 26000 ist ein Managementleitfaden, den die ISO im Jahr 2010 vorgelegt hat. Er gibt Unternehmen und Organisationen Empfehlungen für gesellschaftlich verantwortliches Verhalten. Es handelt sich hierbei um keine zertifizierbare Managementnorm, die Anwendung ist freiwillig.

(www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en)

ISO 50001 ist eine Norm, die Organisationen und Unternehmen beim Aufbau eines systematischen Energiemanagements unterstützen soll. Ungenutzte Energieeffizienzpotenziale sollen dadurch erschlossen, Energiekosten verringert und der Ausstoß von Treibhausgasen sowie andere Umweltwirkung von Energieverbräuchen reduziert werden.

(www.iso.org/iso-50001-energy-management.html)

Lieferantenmanagementsysteme: Die praktische Umsetzung der gestiegenen Transparenzanforderungen im Einkaufsmanagement stellt Unternehmen vor beträchtliche Herausforderungen, denn die Beschaffung und die Auswertung von Informationen beanspruchen erhebliche Ressourcen. Immer häufiger sehen sich Unternehmen mit einer Vielzahl von Fragebögen und Kontrollen konfrontiert. Verschiedene Brancheninitiativen und Plattformen bieten webbasierte Ansätze für Lieferantenabfragen. Hierzu zählen BSCI, E-TASC, EICC, PSCI und Together for Sustainability. Zu den Plattformanbietern zählen bspw. Achilles, EcoVadis, FFC (Fair Factories Clearinghouse), Intertek GSM, NQC, Sedex und SupplyShift. (Siehe hierzu auch „Ansätze für Lieferantenabfrage und -management“, econsense-Diskussionsbeitrag; www.econsense.de)

SA 8000 ist ein internationaler Standard, der Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern vor allem in transnationalen Unternehmen formuliert. Urheberin ist die Social Accountability International (SAI), eine internationale Nichtregierungsorganisation, bei der sich Unternehmen freiwillig zertifizieren lassen können. Die Norm basiert auf Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Vereinten Nationen (UN). (www.sa-intl.org)

Werkzeuge

Biodiversitätsanalyse oder **Biodiversitätschecks**: Hiermit können Unternehmen erste Orientierung zu ihren Auswirkungen und Abhängigkeiten verschiedener Unternehmensbereiche auf die biologische bzw. von der biologischen Vielfalt gewinnen. (www.business-and-biodiversity.de/themenprojekte/handbuch-biodiversitaetsmanagement/)

CO₂-Rechner sind Berechnungstools, die Organisationen (aber auch Privatpersonen) nutzen können, um den Umfang ihrer direkt und indirekt verursachten klimarelevanten Emissionen zu erfassen. Hier geht die Berechnung nicht nur rein von CO₂, sondern von sogenannten CO₂-Äquivalenten aus. Dabei werden neben CO₂ auch andere klimarelevante Gase einbezogen und ihr globales Erwärmungspotenzial wird in Bezug zum Erwärmungspotenzial von CO₂ gesetzt. Die Berechnung der Daten dient als Grundlage für die Klimaszenarioanalyse.

Der **CR-Kompass** unterstützt KMU beim Aufbau ihres Managements der unternehmerischen Verantwortung (Corporate Responsibility, CR) und bei der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts. Außerdem kann mit dem CR-Kompass auch ein Fortschrittsbericht nach den Anforderungen des UN Global Compact erstellt werden. Die onlinebasierte Anwendung unterstützt KMU bei der CR-Umsetzung und begleitet sie bei der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts. Der CR-Kompass wird vom ESF-Programm der EU unterstützt. (www.cr-kompass.de)

Die **Klimaszenarioanalyse** dient der Bewertung möglicher zukünftiger Risiken und Chancen für Unternehmen, die sich aus dem Klimawandel ergeben. Das sind einerseits Transitionsrisiken und -chancen, die durch die klimafreundliche Transformation der Wirtschaft und Gesellschaft entstehen, aber auch physische Risiken des Klimawandels. Eine Analyse dieser Chancen und Risiken dient als Basis für die eigene strategische Ausrichtung. Die Szenarios bilden dabei unterschiedliche Entwicklungspfade ab, bspw. für eine Wirtschaft unter einer 2-°C- oder einer 4-°C-Erderwärmung. Die Szenarioanalyse ist ein Element der Empfehlung der TCFD. Auch right. based on science nutzt sie in ihrem XDC-Modell.

Ökoeffizienzanalysen bestimmen das Verhältnis zwischen Zielerreichung (möglichst wenig Umweltbelastung) und Mitteleinsatz (Finanzen). Eine Ökoeffizienzanalyse liefert somit notwendige Informationen bezüglich der Effizienz und der Effektivität verschiedener Alternativen und Maßnahmen bei Produkten und Dienstleistungen. Während die Erstellung einer Ökobilanz in den ISO-Normen 14040 und 14044 detailliert beschrieben ist, gibt es weder für die Lebenszykluskostenanalyse noch für die Ökoeffizienzanalyse eine vergleichbare Norm oder einen international anerkannten Code of Conduct. (Vgl. hierzu auch: www.prosa.org)

Der **ökologische Fußabdruck** ist die Fläche auf der Erde, die aktuell für den Lebensstil eines Menschen benötigt wird. Das sind z. B. die Flächen für die Produktion von Kleidung, Nahrung und Energie, aber auch zur Entsorgung von Müll oder zum Binden des Kohlendioxids, das durch menschliche Aktivitäten freigesetzt wird. Die Werte werden in Globalen Hektar pro Person und Jahr angegeben und unterscheiden sich je nach Region erheblich. Das Konzept haben die Wissenschaftler Mathis Wackernagel und William Rees 1994 entwickelt. (www.footprintnetwork.org)

Die Sustainable Development Key Performance Indicators (SD-KPIs) sind drei besonders wesentliche Nachhaltigkeitsindikatoren in 68 verschiedenen Industrien. Sie können als „bedeutendste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse gelten (vgl. Kapitel „02 Wesentlichkeit“ dieses Leitfadens). Die SD-KPIs wurden von der ESG-Ratingagentur SD-M[®] im Auftrag des Bundesumweltministeriums mit Unterstützung von Investoren, Analysten, Wirtschaftsprüfern und dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB) definiert. Die SD-KPIinform[®] Datenbank bewertet SD-KPIs für über 6.000 Unternehmen. Dies fließt auch in eine SD-KPIindex[®]-Familie für Aktien (STOXX) und Unternehmensanleihen (Solactive) ein. Das BaFin-Merkblatt empfiehlt den DNK und den urheberrechtlich geschützten SD-KPI Standard für eine strategische Befassung mit Nachhaltigkeitsrisiken. (www.sd-m.de)

Stakeholderdialoge sind der Austausch mit Anspruchsgruppen des Unternehmens über dessen Nachhaltigkeitsstrategie bzw. über Nachhaltigkeitsziele und -projekte und gelten inzwischen als ein wichtiges Instrument des Nachhaltigkeitsmanagements (siehe Kriterium 9 und Lexikon der Nachhaltigkeit: www.nachhaltigkeit.info/artikel/stakeholderdialoge_1571.htm). Der AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) des gemeinnützigen Netzwerkes AccountAbility stellt Prinzipien für einen erfolgreichen Umgang mit Anspruchsgruppen bereit. (www.akzente.de/wp-content/uploads/2017/11/AA-1000SES2015_German.pdf)

Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) basiert auf der Balanced Scorecard. Das entscheidende Merkmal einer SBSC ist, dass sie neben herkömmlichen ökonomischen Aspekten auch die ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekte systematisch berücksichtigt. Sie ist ein Managementinstrument, mit dessen Hilfe die Unternehmensleistung auch in den beiden Nachhaltigkeitsdimensionen kontinuierlich gemessen und gesteuert werden kann. Auf die Ausgewogenheit der Gewichtung der verschiedenen Kennzahlen wird besonderes Augenmerk gelegt, da mit der SBSC nicht nur die Kennzahlensystematik gemeint ist, sondern auch die strategiekonforme Umsetzung der Ziele durch das Management angestrebt wird. (Vgl. hierzu auch: www.controlling-wiki.com/de/index.php/Sustainability_Balanced_Scorecard)

Sustainable Value ist ein Instrument, mit dem die ökonomischen Effekte eines Unternehmens (Wertsteigerung) berechnet werden können, indem die ökologischen und sozialen Lasten, die damit verbunden sind, eingerechnet werden. Das Konzept wurde von einer Gruppe deutscher Wissenschaftler erarbeitet. (www.sustainablevalue.com)

VfU-Umweltkennzahlen für die Finanzbranche werden vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) herausgegeben und sind zu einem weltweit anerkannten Standard für die Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen bei Finanzinstituten geworden. In regelmäßigen Intervallen von zwei bis drei Jahren werden die VfU Umweltkennzahlen und das zugehörige Berechnungs-

tool von einer VfU-Projektgruppe überarbeitet, um den Maßstäben der internationalen Umweltindikatoren-systeme (Global Reporting Initiative) und Treibhausgas-Footprinting-Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol Rechnung zu tragen.

Die **Wesentlichkeitsanalyse** (gelegentlich auch als Materialitätsanalyse) bezeichnet strategische Analysewerkzeuge, mit denen die für ein Unternehmen und seine Anspruchsgruppen (Stakeholder) bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen ermittelt werden. Sie umfassen die externe Umfeldanalyse, die interne Unternehmensanalyse und die Analyse der Stakeholdererwartungen. Aus der Zusammenführung der für das Unternehmen und für die Stakeholder relevanten Themen werden so Handlungsfelder für die strategische Planung abgeleitet (eine ausführliche Beschreibung finden Sie ab Seite 20).

Das **X-Degree-Compatibility(XDC)-Modell** des Unternehmens right. based on science analysiert für eine wirtschaftliche Einheit (z.B. ein Unternehmen, ein Portfolio oder eine einzelne Maßnahme) in verschiedenen Szenarios, um wie viel Grad Celsius sich die Erde bis 2050 erwärmen würde, wenn jeder so emissionsintensiv wirtschaften würde wie die betrachtete Einheit. Das Besondere am XDC-Modell ist, dass es durch ein integriertes Klimamodell in der Analyse des Climate Impacts eines Unternehmens sehr dynamisch ist. Eigene Hypothesen des Anwenders zu möglichen Entwicklungen wichtiger Kerntreiber können in die Berechnungen einfach einbezogen werden. Analyseergebnisse werden für das Setzen sowie das Management von Klimazielen, die Risikosteuerung, die Kommunikation und das Reporting genutzt. (www.xdegreecompatible.de)

Übersicht Kriterien, GRI- und EFFAS-Indikatoren

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI-SRS-Indikatoren	EFFAS-Indikatoren
STRATEGIE	01. Strategische Analyse und Maßnahmen 02. Wesentlichkeit 03. Ziele 04. Tiefe der Wertschöpfungskette		
PROZESS-MANAGEMENT	05. Verantwortung 06. Regeln und Prozesse 07. Kontrolle	GRI SRS-102-16	EFFAS S06-01 EFFAS S06-02
	08. Anreizsysteme	GRI SRS-102-35 GRI SRS-102-38	
	09. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS-102-44	
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11	EFFAS E13-01 EFFAS V04-12
UMWELT	11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS-301-1 GRI SRS-302-1 GRI SRS-302-4 GRI SRS-303-3 GRI SRS-306-2	EFFAS E04-01 EFFAS E05-01 EFFAS E01-01
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS-305-1 GRI SRS-305-2 GRI SRS-305-3 GRI SRS-305-5	EFFAS E02-01
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS-403-9 GRI SRS-403-10 GRI SRS-403-4 GRI SRS-404-1 GRI SRS-405-1 GRI SRS-406-1	EFFAS S03-01 EFFAS S10-01 EFFAS S10-02 EFFAS S02-02
	17. Menschenrechte	GRI SRS-412-3 GRI SRS-412-1 GRI SRS-414-1 GRI SRS-414-2	EFFAS S07-02 II
	18. Gemeinwesen	GRI SRS-201-1	
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS-415-1	EFFAS G01-01
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS-205-1 GRI SRS-205-3 GRI SRS-419-1	EFFAS V01-01 EFFAS V02-01

Um eine vollständige Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex abzugeben, berichten Anwender über die 20 DNK-Kriterien und ein ausgewähltes Set an Indikatoren (GRI oder EFFAS).

Die globalen Ziele der Agenda 2030

Was sind die globalen Ziele der Agenda 2030?

Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, auch Sustainable Development Goals (SDGs) genannt, verknüpfen das Prinzip der Nachhaltigkeit mit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Entwicklung. Das Zielsystem der Agenda 2030 ist universell und gilt für Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländer gleichermaßen. Auf diese Weise soll die Agenda die Grundlage für eine veränderte globale Partnerschaft bilden. Die Nachhaltigkeitsziele wurden von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet und sind seit dem 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren (bis 2030) in Kraft.

Integration der SDGs im DNK

Im DNK wird unter Kriterium 3 – Ziele – im Aspekt 4 seit Ende 2018 konkret der Bezug zu den SDGs hergestellt. Abgefragt wird dabei, inwiefern sich Anwender bei der Setzung ihrer Ziele auch auf die SDGs beziehen. Darüber hinaus steht es den Organisationen frei, an jeder anderen Stelle ihren Bezug zu den Zielen darzustellen. Beispielsweise können in Kriterium 2 – Wesentlichkeit – sowie in den Kriterien zu Umwelt (11–13) und Gesellschaft (14–20) konkrete Verbindungen zu den SDGs herausgestellt werden.



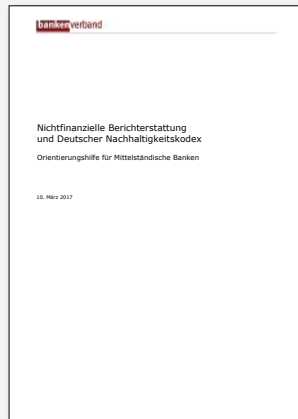
Branchenleitfäden

Mehrere Branchenverbände haben branchenspezifische Ergänzungen für die Berichterstattung entwickelt. Sie bieten konkrete Orientierung wie bspw. Hinweise auf wesentliche Aspekte oder Beispiele für die einzelnen DNK-Kriterien. Die Leitfäden können beim jeweiligen Verband bestellt werden.

Ihre Branche ist nicht dabei? Falls Sie Interesse an einem Leitfaden in Kooperation mit dem RNE haben, melden Sie sich gerne bei team@nachhaltigkeitskodex.org



VKU: Leitfaden Abfallwirtschaft und Stadtreinigung, 2016



Orientierungshilfe Bankenverband, 2017



VKU: Leitfaden Energie-wirtschaft, 2018



BVE: Leitfaden Ernährungs-industrie, 2015



Leitfaden Hochschul-DNK



GdW: Leitfaden Wohnungs-wirtschaft, 2015



Leitfaden Sparkassen, 2017

Ratsmitglieder

Prof. Dr. Alexander Bassen

Professor für Betriebswirtschaftslehre, Universität Hamburg

Ulla Burchardt

Mitglied des Bundestages a. D., freiberufliche Strategieberaterin

Saori Dubourg

Vorstandsmitglied BASF

Prof. Dr. Cornelia Füllkrug-Weitzel

Präsidentin Brot für die Welt

Gerda Hasselfeldt

Präsidentin Deutsches Rotes Kreuz (DRK e.V.)

Jörg-Andreas Krüger

Vorsitzender Naturschutzbund Deutschland e.V. (NABU)

Markus Lewe

Oberbürgermeister Münster, Vizepräsident Deutscher Städtetag

Lisi Maier

Vorsitzende Deutscher Bundesjugendring (DBJR)

Hubertus Paetow

Präsident Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG)

Katherina Reiche

Vorsitzende der Geschäftsführung innogy Westenergie GmbH

Gunda Röstel

Geschäftsführerin Stadtentwässerung Dresden GmbH

Dr. Werner Schnappauf

Bayerischer Staatsminister für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz a. D.,
Hauptgeschäftsführer Bundesverband der Deutschen Industrie a. D.

Prof. Dr. Imme Scholz

Stellvertretende Direktorin Deutsches Institut für Entwicklungspolitik

Prof. Dr. Hubert Weiger

Ehrevorsitzender Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e.V. (BUND)

Heidemarie Wieczorek-Zeul

Bundesministerin für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung a. D.,
Vizepräsidentin der Freunde des Globalen Fonds Europa

Hilfestellungen und Informationen

1. Online: Auf der DNK-Website (www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de) finden Sie sowohl viele nützliche Informationen für Anwender als auch die DNK-Datenbank.
2. DNK-Team: Sie erreichen das Team online unter team@nachhaltigkeitskodex.org oder telefonisch unter +49 30 338424-888.
3. Schulungspartner: Bundesweit bieten DNK-Schulungspartner Informationsveranstaltungen, Schulungen oder auch individuelle Unterstützung bei der Erstellung von DNK-Erklärungen an. Die DNK-Schulungspartner haben eine DNK-Trainerschulung absolviert und sind auf der DNK-Website aufgeführt.
4. DNK-Mentoren: Experten aus Unternehmen mit DNK-Erklärung, die in Veranstaltungen über ihre Erfahrungen berichten und Tipps aus der Praxis geben können. Sie finden diese ebenfalls auf der DNK-Website.

Impressum

© 2020 Rat für Nachhaltige Entwicklung c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Inhaltlich verantwortliches Ratsmitglied: Prof. Dr. Alexander Bassen
Redaktion: Yvonne Zwick, Florian Harrlandt, Loreen Wachsmuth, Birte Freudenreich, Kim Fuchs
Lektorat: Scholz & Friends NeuMarkt GmbH, Hamburg

Dieser Leitfaden baut auf den Texten aus dem „Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Orientierungshilfe für mittelständische Unternehmen“ auf, der in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung 2016 (Autorinnen: Heike Leitschuh, Sabine Braun) aufgelegt wurde.

Fotocredits: Titel: jackfrog | stock.adobe.com, Innentitel: Robert Kneschke | stock.adobe.com, S. 3: janifest | stock.adobe.com, S. 32: Petair | stock.adobe.com, S. 59: criene | photocase.de, S. 69: fotograupner | S. 77: nounours1 | stock.adobe.com, S. 89: Kasto80 | Dreamstime.com, S. 91: vectorfusionart | stock.adobe.com, S. 109: adrian-infernus | unsplash.com

Grafkdesign: Sarah Hoppe, Bert Odenthal (www.odenthal-design.de)



WWW.NACHHALTIGKEITSRAT.DE
WWW.DEUTSCHER-NACHHALTIGKEITSKODEX.DE

team@nachhaltigkeitskodex.org



DNK-Newsletter

Bleiben Sie mit dem vierteljährlich erscheinenden DNK-Newsletter auf dem Laufenden. Zur Anmeldung einfach QR-Code mit dem Smartphone scannen.

