Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Ergebnisse der Praxisphase und Anpassung des DNK

Frankfurt am Main, 26.9.2011

Ergebnisse der Praxisphase - Überblick

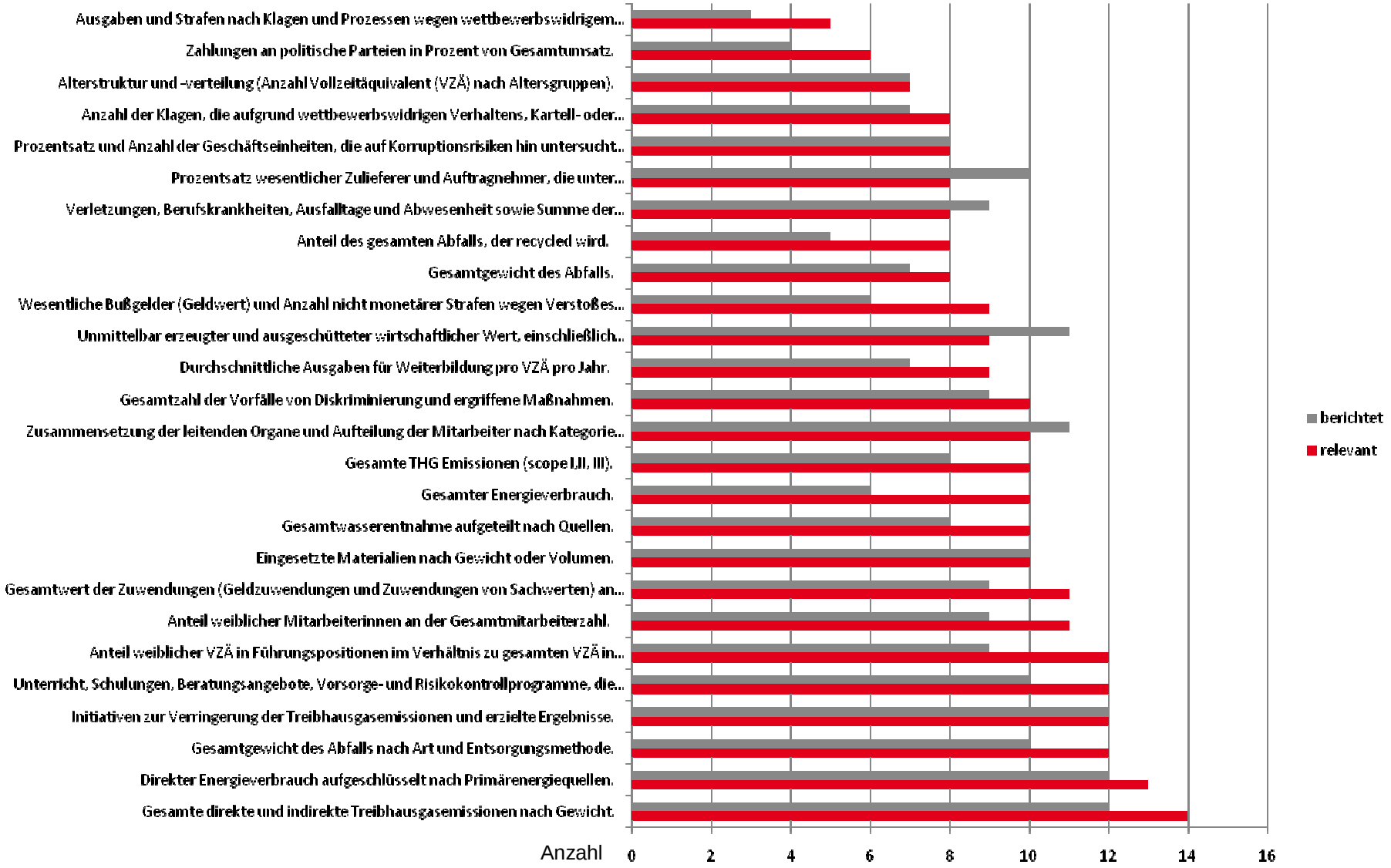
- Trotz des hohen Zeitdrucks liegen Entsprechenserklärungen von 19 Unternehmen vor.
- Auf Basis des Workshops am 27.9.2011 und der Anregungen in der Praxisphase wurden:
  - die Kodexkriterien überarbeitet,
  - das Vorgehen und wesentliche Begriffe in einem Kommentare erläutert,
  - Operationalisierungshilfen und quantifizierbare KPIs getrennt,
  - die KPIs deutlich gekürzt (20 KPIs)
  - Raum für freiwillige Branchenindikatoren eingebaut
  - das Template angepasst: u. a. Kodexkriterien und KPIs im Template zusammengefasst.
- Sehr hohe Erfüllungsgrade (comply) bzw. plausible Erklärungen (explain) bei den teilnehmenden Unternehmen

Wesentliche Abweichungen und Anpassungen des DNK

- **Korruption und politische Einflussnahme**: *(13 Unternehmen)* Offen gelegt werden sollen nach Ländern alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle wesentlichen Lobbyingaktivitäten durch Eintrag in das EU-Register, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zahlungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker
- **Gemeinwesen**: *(7 Unternehmen)* Das Unternehmen soll offenlegen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt. Dazu gehören z.B. die Angaben über die Versteuerung und die Reinvestition von Gewinnen in entsprechender Differenzierung.
- **Anreizsysteme**: (*6 Unternehmen*) Das Unternehmen legt offen, ob und wie die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte sich auch an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen orientieren. […]
- **Korruption und politische Einflussnahme**: *(5 Unternehmen)* Das Unternehmen legt anhand eines akzeptierten Standards (z.B. Business Principles von Transparency International, International Corporate Governance Network's Guidelines Bribery and Corruption) offen, welche Systeme und Prozesse zur Korruptionsvermeidung aufgebaut werden, wie Korruption aufdeckt, verhindert und sanktioniert wird.
- **Innovations- und Produktmanagement:** (3 *Unternehmen*) Das Unternehmen legt offen, ob die Innovation bei Produkten und Dienstleistungen durch Prozesse gestärkt werden, die die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und beim Nutzer verbessern. […]
- **Inanspruchnahme Ressourcen:** *(3 Unternehmen)* Das Unternehmen legt die THG-Emissionen gemeinsam mit den selbst gesetzten Zielen entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol oder darauf basierender Standards offen.
- **Beschäftigungsfähigkeit:** *(3 Unternehmen)* Das Unternehmen legt offen, ob es Vorkehrungen getroffen hat, um die generelle Beschäftigungsfähigkeit (Employability) aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und im Hinblick auf die demografische Entwicklung auszubauen.

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Bewertung der verbleibenden KPIs durch Unternehmen



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Template mit Operationalisierungshilfen

Unternehmen:		Comply: Kurzbericht mit Quelle (max 500 Zeichen)	Explain: Erklärung Nicht-Erfüllung (max 500 Zeichen)	Quantifizierter KPI
Strategische Analyse, Strategie und Ziele				
1. Das Unternehmen legt offen, ob es für die wesentlichen seiner Aktivitäten die Chancen und Risiken im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung und für das Kerngeschäft analysiert. Das Unternehmen erläutert welche Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.				
2. Das Unternehmen legt offen, ob die Strategie für die wesentlichen Aktivitäten und ihre systematische Umsetzung alle Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt, die einen wesentlichen Einfluss auf das Unternehmen haben, zum Beispiel die strategische Positionierung im Wettbewerb, das Innovationsmanagement, die klima-, umwelt- und ressourcenschonende Geschäftstätigkeit, die demografische Entwicklung, die unternehmerische Verantwortung in der Wertschöpfungskette, für den Produktlebenszyklus, für das Produktportfolio etc.				
3. Das Unternehmen legt offen, welche qualitative und/ oder quantitative sowie zeitlich definierte Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert werden. Sie sollen sich auf alle wesentlichen Prozesse beziehen. Die wesentlichen Lieferanten, Mitarbeiter, Kapitalmärkte, Kunden und wesentlichen Anspruchsgruppen werden regelmäßig einbezogen.				
4. Das Unternehmen gibt an, bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette die Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.k auf eine nachhaltige Entwicklung und für das Kerngeschäft analysiert. Das Unternehmen erläutert welche Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.				
Operationalisierungshilfen				
GRI 1,2	*Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.*			
EFFAS 1.5.1.	*Das Unternehmen soll die Bedeutung von ESG für die Unternehmensstrategie beschreiben und erklären, wie ESG Aspekte bei der Strategieimplementierung berücksichtigt werden.*			

Template mit KPIs

Arbeitnehmerrechte und Diversity				
13. Das Unternehmen berichtet, ob es Vorkehrungen getroffen hat, um die Arbeitnehmerrechte sowohl national als auch international zu achten sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Die Einhaltung soll sich an international anerkannten Standards orientieren.				
14. Das Unternehmen legt offen, ob es national und international Prozesse im-plementiert hat, die Chancengerechtigkeit, Gesundheitsschutz, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf fördern sowie jegliche Form der Diskriminierung z.B. nach der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität unterbinden helfen.				
15. Das Unternehmen legt offen, ob es Vorkehrungen getroffen hat, um die generelle Beschäftigungsfähigkeit (Employability) aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und im Hinblick auf die demografische Entwicklung auszubauen.				
GRI LA7	*Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.*			
GRI LA8	*Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.*			
GRI LA13	*Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.*			
GRI HR4	*Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.*			
EFFAS S03-01	*Alterstruktur und -verteilung (Anzahl Vollzeitäquivalent (VZÄ) nach Altersgruppen).*			
EFFAS S10-01	*Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen 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.*			
Branchenspezifische Ergänzungen				
Sektor-KPI				
Sektor-KPI				

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Vorstellung der aggregierten Ergebnisse der Praxisphase und der daraus resultierenden Umsetzung im vierten Entwurf

Frankfurt am Main, 26.9.2011