Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Berichtsjahr	2017
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS

Kontakt	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH Frau Elke Winter Gruppenleiterin Qualität und Nachhaltigkeit Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40 53113 Bonn Deutschland +49 228 4460-3313 +49 228 446080-3313 elke.winter@giz.de

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Als Dienstleister der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung und internationalen Bildungsarbeit engagieren wir uns weltweit für eine lebenswerte Zukunft. Wir haben mehr als 50 Jahre Erfahrung in unterschiedlichsten Feldern, von der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung über Energie- und Umweltthemen bis hin zur Förderung von Frieden und Sicherheit. Das vielfältige Know-how des Bundesunternehmens GIZ wird rund um den Globus nachgefragt – von der deutschen Bundesregierung, Institutionen der Europäischen Union, den Vereinten Nationen, der Privatwirtschaft und Regierungen anderer Länder. Wir kooperieren mit Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Akteuren und wissenschaftlichen Institutionen und tragen so zu einem erfolgreichen Zusammenspiel von Entwicklungspolitik und weiteren Politik- und Handlungsfeldern bei. Unser Hauptauftraggeber ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Alle Auftraggeber und Kooperationspartner schenken der GIZ ihr Vertrauen, Ideen für politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen mit ihnen gemeinsam zu entwickeln, konkret zu planen und umzusetzen. Als gemeinnütziges Bundesunternehmen stehen wir für deutsche und europäische Werte. Gemeinsam mit unseren Partnern in den nationalen Regierungen weltweit sowie mit Kooperationspartnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft arbeiten wir flexibel an wirksamen Lösungen, die Menschen Perspektiven bieten und deren Lebensbedingungen dauerhaft verbessern.

Die GIZ hat ihren Sitz in Bonn und Eschborn. Unser Geschäftsvolumen betrug im Jahr 2017 rund 2,6 Milliarden Euro. Von den 19.506 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in rund 120 Ländern sind fast 70 Prozent als Nationales Personal vor Ort tätig. Als anerkannter Träger des Entwicklungsdienstes entsenden wir derzeit 590 Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer. Darüber hinaus hat das Centrum für internationale Migration und Entwicklung, eine Arbeitsgemeinschaft aus GIZ und der Bundesagentur für Arbeit, im Jahr 2017 385 Integrierte und 484 Rückkehrende Fachkräfte an lokale Arbeitgeber in den Einsatzländern vermittelt beziehungsweise finanziell oder durch Beratungs- und Serviceleistungen unterstützt.

Zum Weiterlesen: https://berichterstattung.giz.de/2017/unsere-ausrichtung/die-giz-im-profil/

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

STANDORTE DER GIZ
Die GIZ hat zwei Unternehmenssitze in Deutschland: Bonn und Eschborn. Daneben ist sie an neun weiteren Standorten in Deutschland und über 80 Standorten weltweit vertreten, entweder in gemeinsamen Landesbüros der deutschen Entwicklungszusammenarbeit oder mit eigenen Büros.

DEUTSCHLAND
Berlin / Bonn / Bremen / Dresden / Düsseldorf / Eschborn / Hamburg / Magdeburg / Mannheim / München-Feldafing / Stuttgart

AFRIKA
Abidjan, Côte d'Ivoire / Abuja, Nigeria / Accra, Ghana / Addis Abeba, Äthiopien / Algier, Algerien / Antananarivo, Madagaskar / Bamako, Mali / Bujumbura, Burundi / Cotonou, Benin / Dakar, Senegal / Daressalam, Tansania / Dschuba, Südsudan / Freetown, Sierra Leone / Gaborone, Botsuana / Harare, Simbabwe / Jaunde, Kamerun / Kairo, Ägypten / Kampala, Uganda / Kigali, Ruanda / Kinshasa, DR Kongo / Lilongwe, Malawi / Lomé, Togo / Lusaka, Sambia / Maputo, Mosambik / Nairobi, Kenia / Niamey, Niger / Nouakchott, Mauretanien / Ouagadougou, Burkina Faso / Pretoria, Südafrika / Rabat, Marokko / Tunis, Tunesien / Windhuk, Namibia

ASIEN
Abu Dhabi, Vereinigte Arabische Emirate / Almaty, Kasachstan / Amman, Jordanien / Ankara, Türkei / Bangkok, Thailand / Beirut, Libanon / Bischkek, Kirgisistan / Colombo, Sri Lanka / Dhaka, Bangladesch / Duschanbe, Tadschikistan / Hanoi, Vietnam / Islamabad, Pakistan / Jakarta, Indonesien / Kabul, Afghanistan / Kathmandu, Nepal / Manila, Philippinen / Moskau, Russische Föderation / Neu-Delhi, Indien / Ostjerusalem, Palästinensische Gebiete / Peking, VR China / Phnom Penh, Kambodscha / Rangun, Myanmar / Riad, Saudi-Arabien / Sana'a, Jemen / Taschkent, Usbekistan / Ulaanbaatar, Mongolei / Vientiane, Laos

EUROPA
Baku, Aserbaidschan / Belgrad, Serbien / Brüssel, Belgien / Chisinau, Moldau / Eriwan, Armenien / Kiew, Ukraine / Podgorica, Montenegro / Priština, Kosovo / Sarajevo, Bosnien und Herzegowina / Skopje, Mazedonien / Tiflis, Georgien / Tirana, Albanien

NORD- UND MITTELAMERIKA
Guatemala-Stadt, Guatemala / Managua, Nicaragua / Mexiko-Stadt, Mexiko / San José, Costa Rica / San Salvador, El Salvador / Santo Domingo, Dominikanische Republik / Tegucigalpa, Honduras SÜDAMERIKA Bogotá, Kolumbien / Brasília, Brasilien / La Paz, Bolivien / Lima, Peru / Quito, Ecuador /

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Santiago, Chile

EXTERNE PRÜFUNG
Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) hat TÜV NORD CERT mit einer unabhängigen Prüfung der integrierten Unternehmensberichterstattung für das Geschäftsjahr 2017 (Bericht) beauftragt. Ziel der Prüfung war die Verifizierung der Einhaltung der Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards, AccountAbility Prinzipien sowie der Verlässlichkeit und Objektivität der berichteten Angaben. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Sustainability Reporting Standards: Option Kern erstellt. Der Bericht umfasst sämtliche Geschäftsaktivitäten im Verantwortungsbereich der GIZ. Unabhängige Prüfbescheinigung

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. 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.

Nachhaltiges Wirtschaften ist ein wichtiger Teil des Qualitätsverständnisses der GIZ und ein zentraler Erfolgsfaktor für unsere Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Die Agenda 2030, das Pariser Klimaschutzabkommen und die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie bilden dabei den übergeordneten Rahmen für unser Handeln. Wir leben deshalb die Werte, die wir in unseren Projekten und Programmen fördern, auch in unserem eigenen Unternehmen. Unternehmerisches Nachhaltigkeitsmanagement ist für uns ein absolutes Muss und nicht nur ein „Nice-to-have“.

UNTERNEHMENSSTRATEGIE 2017-2019
Eine lebenswerte Zukunft für möglichst viele Menschen weltweit zu ermöglichen – daran arbeiten wir gemeinsam mit unseren Partnern sowie mit öffentlichen und privaten Auftraggebern. Und dafür richten wir uns mit unserer Strategie zukunftsfähig aus. Als Unternehmen legen wir dabei einen besonderen Fokus auf die Themen „Wirksamkeit“, „Geschäftsentwicklung“, „Kompetenzen & Allianzen“ und „Wirtschaftlichkeit“.

Im Bereich "Wirksamkeit" wird Nachhaltigkeit prominent mit der Maßnahme zur Umsetzung der Agenda 2030 und der Zufriedenheit der Stakeholder mit den Nachhaltigkeitsleistungen der GIZ aufgegriffen. Dabei werden die Umsetzungsprinzipien und Ziele der Agenda 2030 in den Leistungen der GIZ verankert. Im Bereich "Wirtschaftlichkeit" wird Nachhaltigkeit zusätzlich mit dem eigenen Unterpunkt „Ressourcenschonendes Wirtschaften“ mit Fokus auf soziale und ökologische Kriterien bei Beschaffungen integriert.

In der Unternehmensstrategie 2017-2019 wurden zudem Umweltthemen aufgenommen, die von strategischer Bedeutung für die GIZ sind. Entsprechend wurden hier weltweite Reduktionsziele für die THG-Emissionen und den Ressourcenverbrauch festgelegt, zudem wurde das Thema nachhaltige Beschaffung priorisiert.

NACHHALTIGKEITSRICHTLINIE
Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstandards und unsere Grundsätze des Nachhaltigkeitsmanagements in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie festgeschrieben. Das Nachhaltigkeitsprogramm der GIZ mit klar definierten Zielen, Maßnahmen und Indikatoren ist gleichermaßen Richtschnur und zentrales Managementinstrument der unternehmerischen Nachhaltigkeit der GIZ. In der Nachhaltigkeitsrichtlinie haben wir auch festgelegt, wie Umwelt- und Sozialstandards in unseren Vorhaben eingehalten werden, um nationalem Recht in den Kooperationsländern sowie den Verpflichtungen aus internationalen Vereinbarungen nachzukommen. 2017 wurde die Richtlinie noch einmal auf die Ziele der Agenda 2030 hin konkretisiert.

Die GIZ hat vier Handlungsfelder zu Nachhaltigkeit festgelegt:

- Soziale Verantwortung
- Ökologisches Gleichgewicht
- Politische Teilhabe
- Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

NACHHALTIGKEITS- UND UMWELTPROGRAMME 2016-2020
Unser Nachhaltigkeitsprogramm und – ihm untergeordnet – unser Umweltprogramm legen hierfür Indikatoren und Maßnahmen fest: etwa zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs von Strom, Wasser und Papier, zur Verringerung von CO_2-Emissionen, zur Förderung des nachhaltigen Veranstaltungsmanagements oder zur Stärkung der Teilhabe von Stakeholdern und Mitarbeitenden. Das Nachhaltigkeitsprogramm ist zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Für eine erfolgreiche Umsetzung steht es dazu im engen Dialog mit anderen Einheiten im Haus.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

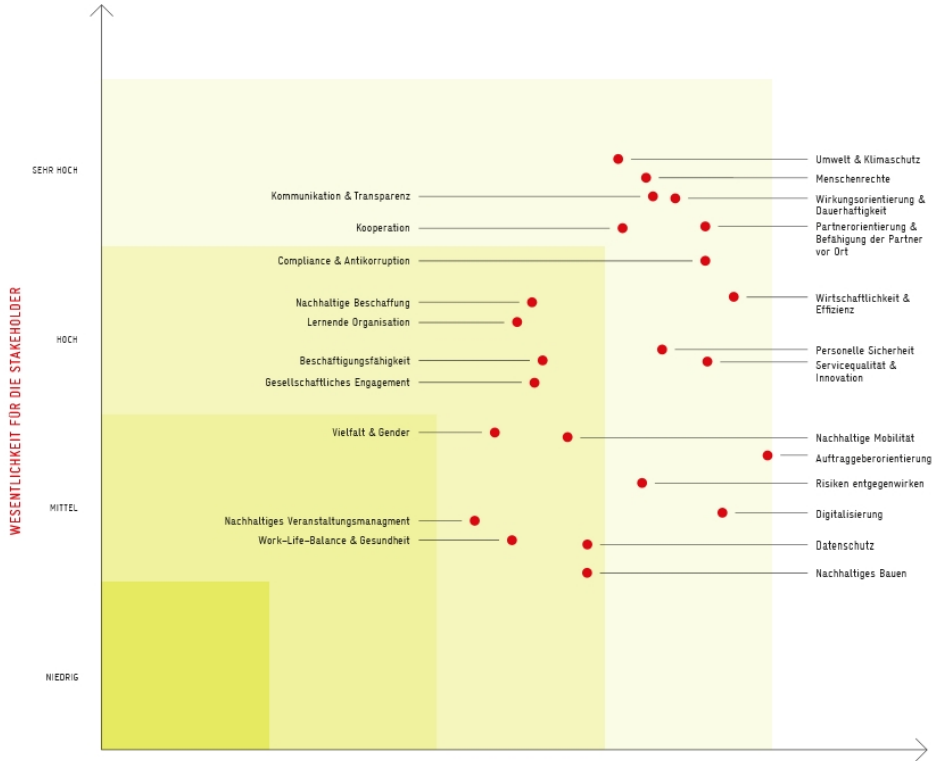
DAS BUNDESUNTENREHMEN GIZ
Als Dienstleister der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung und internationalen Bildungsarbeit engagieren wir uns weltweit für eine lebenswerte Zukunft. Das vielfältige Know-how des Bundesunternehmens GIZ wird rund um den Globus nachgefragt – von der deutschen Bundesregierung, Institutionen der Europäischen Union, den Vereinten Nationen, der Privatwirtschaft und Regierungen anderer Länder. Wir kooperieren mit Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Akteuren und wissenschaftlichen Institutionen und tragen so zu einem erfolgreichen Zusammenspiel von Entwicklungspolitik und weiteren Politik- und Handlungsfeldern bei. Unser Hauptauftraggeber ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

UNTERNEHMERISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER GIZ
Eine nachhaltige Entwicklung in Gang setzen – das machen wir jeden Tag in unseren Projekten zusammen mit unseren Partnern. Darüber hinaus setzen wir dies auch im eigenen Unternehmen um: im Umgang mit der Umwelt und in der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nachhaltiges Wirtschaften ist für uns ein zentraler Erfolgsfaktor für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.
Unternehmerische Nachhaltigkeit wird in der GIZ von der Vorstandssprecherin verantwortet und ist in unserem Leitbild sowie durch messbare Ziele in unserem Nachhaltigkeitsprogramm und in der Unternehmensstrategie verankert. Dabei geht es um soziale Verantwortung, ökologisches Gleichgewicht, politische Teilhabe und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.
Wir gehen deutlich über die Erfüllung gesetzlicher Anforderungen hinaus und bekennen uns zu freiwilligen nationalen und internationalen Vereinbarungen. Dazu zählen die Agenda 2030, das Pariser Klimaschutzabkommen und die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Unser Anspruch ist es, unsere Vorreiterrolle in nachhaltiger Unternehmensführung kontinuierlich auszubauen.

Nachhaltig wird ein Unternehmen nicht mit Worten, sondern mit handeln: sei es bei ressourcenschonendem wirtschaften, nachhaltiger Beschaffung, der Partizipation unserer Stakeholder oder Geschlechtergerechtigkeit. Dafür haben wir uns in der GIZ ein Nachhaltigkeitsprogramm, die nötigen Strukturen und klare Indikatoren und Zielsetzungen für die Umsetzung gegeben. Vorstand, Führungskräfte wie auch die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen gemeinsam Verantwortung für unser unternehmensweites Nachhaltigkeitsmanagement. Denn bei Nachhaltigkeit kommt es auf uns alle an.

VORGEHEN ZUR BESTIMMUNG DER WESENTLICHEN THEMEN
In Bezug auf unsere vier Dimensionen wurden interne und externe Stakeholder in einem zweistufigen Prozess dazu eingeladen, der GIZ ihre Ansprüche, Erwartungen, Wünsche und Kritik zu spiegeln. Erster Schritt war eine Online-Befragung, in der die Adressaten wesentliche Themen bewerten und Feedback zu den Nachhaltigkeitsleistungen der GIZ geben konnten. Zentrale Ergebnisse der Befragung diskutierten die Teilnehmenden des anschließenden Stakeholder-Tages im Rahmen von Workshops zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensleitung.
Im Anschluss an den Stakeholder-Dialog verabschiedete das Sustainability Board der GIZ, das über die langfristige strategische Ausrichtung der unternehmerischen Nachhaltigkeit berät, 2017 eine Wesentlichkeitsmatrix mit 23 priorisierten Handlungsfeldern. Die Matrix führt die aus Unternehmenssicht relevanten sowie die von den Stakeholdern benannten Nachhaltigkeitsthemen zusammen. Sie wurde 2017 öffentlich kommuniziert. Eine der wichtigsten Erkenntnisse des ersten Stakeholder-Dialogs für uns: Letztlich sind es vor allem der Austausch von Sichtweisen und die Diskussion von Themen, die uns gemeinsam weiterbringen. Der nächste Stakeholder-Dialog findet 2018 statt.

Mögliche Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit werden in der nächsten Entsprechenserklärung ausgeführt.



Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

3. Ziele

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

Die GIZ hat vier Handlungsfelder zu Nachhaltigkeit festgelegt:

- Soziale Verantwortung
- Ökologisches Gleichgewicht
- Politische Teilhabe
- Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

Unser Nachhaltigkeitsprogramm und – ihm untergeordnet – unser Umweltprogramm legen hierfür Indikatoren und Maßnahmen fest: etwa zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs von Strom, Wasser und Papier, zur Verringerung von CO_2-Emissionen, zur Förderung des nachhaltigen Veranstaltungsmanagements oder zur Stärkung der Teilhabe von Stakeholdern und Mitarbeitenden. Das Nachhaltigkeitsprogramm ist zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Für eine erfolgreiche Umsetzung steht es dazu im engen Dialog mit anderen Einheiten im Haus. Bei den Zielen des Nachhaltigkeits- und Umweltprogramms erfolgt keine Bewertung der Relevanz einzelner Ziele.

AGENDA2030
Nachhaltige Entwicklung, Armutsbekämpfung und Klimapolitik sind in der Agenda 2030 untrennbar miteinander verwoben. Weltweiter wirtschaftlicher fortschritt, so das Ziel des Abkommens, steht im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Ressourcen. Dabei darf niemand zurückgelassen werden. Gerade die schwächsten und verwundbarsten stellt die Agenda 2030 daher in den Mittelpunkt ihrer 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung. Damit das gelingt, müssen Entwicklungsländer, Schwellenländer und Industriestaaten gemeinsam ihren Beitrag leisten.

Für die GIZ stellen das von der Weltgemeinschaft 2015 geschlossene Abkommen Agenda 2030 und deren 17 SDGs eine wichtige Leitplanke dar; in Anlehnung daran haben wir fünf Prinzipien für deren Umsetzung in unserer Arbeitspraxis priorisiert:

- UNIVERSELLE GÜLTIGKEIT
- NIEMANDEN ZURÜCKLASSEN
- INTEGRIERTE ZIELSYSTEME
- GEMEINSAME VERANTWORTUNG
- RECHENSCHAFTSPFLICHT

Seit 2017 wird die Agenda 2030 fest in die Planung, die Umsetzung und das Monitoring aller neuen GIZ-Projekte integriert. Sie setzt neue Anreize, die Qualität, Wirkung und Nachhaltigkeit unserer weltweiten Projekte und Programme zu steigern: Bewährte Beratungsansätze der deutschen Entwicklungszusammenarbeit werden innovativ belebt.
Und es werden neue Geschäftsfelder und Partnerschaften entwickelt. Durch solche Partnerschaften in den Bereichen Textilien, Kakao oder Palmöl zwischen Akteuren der Privatwirtwirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik (Multi-Akteurs-Partnerschaften) wird ein Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 geleistet. Darüber hinaus unterstützt die GIZ mit dem Initiativprogramm Agenda 2030 im Auftrag des BMZ ausgewählte Kooperationsländer dabei, so schnell wie möglich mit der Umsetzung der Agenda 2030 zu beginnen.

4. 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.

Etwa 2,5 Milliarden Euro des Geschäftsvolumens entfielen auf den Gemeinnützigen Bereich des Unternehmens. Hier sind wir vornehmlich für das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie für andere Deutsche Öffentliche Auftraggeber tätig. Aus dem steuerpflichtigen Geschäftsbereich GIZ International Services, bei dem wir im Auftrag der Europäischen Union, von internationalen Institutionen, den Vereinten Nationen, Regierungen weltweit oder Unternehmen und privaten Stiftungen arbeiten, stammen rund 88 Millionen Euro.

MEHR MITTEL IM WETTBEWERB
Immer häufiger erwirbt die GIZ Mittel in sogenannten Ideenwettbewerben, bei denen sie im Wettbewerb mit öffentlichen und gemeinnützigen Institutionen steht. Dazu gehören etwa die Sonderinitiativen des BMZ „EINEWELT ohne Hunger“, „Fluchtursachen bekämpfen, Flüchtlinge reintegrieren“ und „Stabilisierung und -Entwicklung in Nordafrika, Nahost“, deren Einnahmen 255 Millionen Euro im Jahr 2017 betrugen. Neben den Titeln zur bilateralen staatlichen Zusammenarbeit spielen derartige Sonderinitiativen eine immer größere Rolle auch für die GIZ.

KOFINANZIERUNGEN

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der GIZ als Durchführungsorganisation zeigt sich auch bei der kontinuierlichen Zunahme der Kofinanzierungen in den vergangenen Jahren. Diese trugen 2017 mit 392 Millionen Euro zu den Einnahmen der GIZ bei. Bei Kofinanzierungen handelt es sich um von Dritten bereitgestellte Mittel für Maßnahmen, die die GIZ für das BMZ oder andere Deutsche Öffentliche Auftraggeber durchführt. Als Kofinanzier können sich Dritte entweder an den Gesamtkosten der Maßnahme prozentual beteiligen oder eine Komponente der Maßnahme komplett oder teilweise finanzieren. Mit rund 245 Millionen Euro war die Europäische Union 2017 der größte Kofinanzier, gefolgt vom britischen Entwicklungsministerium DFID mit 34 Millionen Euro.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Das deutsche Vergaberecht ermöglicht uns, öffentliche Gelder durch entsprechende vorgaben sozial und ökologisch zu verwenden. Unter Beachtung des Ziels der wirtschaftlichen Beschaffung sollen soziale, ökologische und innovative Aspekte bei der Beschaffung stärker Berücksichtigung finden – wo immer möglich. Die GIZ-Abteilung „Einkauf & Verträge“ ist für die auftragsgerechte, vergaberechtskonforme und wirtschaftliche Beschaffung von Dienstleistungen und Sachgütern sowie den Abschluss von Finanzierungen verantwortlich. Neben der Beratung und Gestaltung von Beschaffungsprozessen werden auch Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, Policies, Formate sowie Orientierungen und Regeln (OuR) entwickelt.
Die wohl komplexeste Ausschreibung für die GIZ ist die des Caterings bzw. der Kantine. Dies liegt zum einen daran, dass hier nicht nur Nachhaltigkeitsanforderungen an die Dienstleister hinsichtlich der eigenen unternehmerischen Verantwortung gestellt werden, sondern auch eine Vielzahl an Produkten berücksichtigt werden muss. Diese sollen nicht nur fair und umweltfreundlich hergestellt sein, zusätzlich müssen sie auch anderen Anforderungen, wie beispielsweise Ausgewogenheit oder Allergieverträglichkeit, genügen.
Bei der Neuvergabe der Kantinen in Bonn und Eschborn 2017 wurden zahlreiche Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt. Umweltkriterien spielten bei der Ausschreibung hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte eine wichtige Rolle. Kaffee und Tee werden aus fairem Handel bezogen. Die Zutaten für das Essen werden saisonal und mit hohem Anteil an biologischen und regionalen Produkten eingekauft, wobei Fisch ausschließlich MSC- bzw. ASC-zertifiziert ist. Es wird außerdem zusätzlich zur Salatbar mindestens ein vollwertiges vegetarisches oder veganes Gericht in jeder Kantine angeboten. Backwaren haben Bioqualität und Snackautomaten bieten ebenfalls faire und Bioprodukte sowie auch Obst an. Der Einsatz von Einwegverpackungen und Einwegbechern wird grundsätzlich vermieden.
Weitere Informationen zur Nachhaltigen Beschaffung finden Sie hier.
In der nächsten DNK-Entsprechenserklärung wird detaillierter auf die Rolle von Nachhaltigkeitskriterien in der Wertschöpfungskette eingegangen.

SAFEGUARDS+GENDER MANAGEMENTSYSTEM

Seit Dezember 2016 besteht für das Projektgeschäft der GIZ das Safeguards+Gender Managementsystem. Damit setzen wir den Anspruch, negative Wirkungen unseres Handelns zu vermeiden („Do no harm“), noch systematischer um und halten bestehende Standards besser nach. Im Berichtszeitraum 2017 befand sich das Safeguards+Gender Managementsystem in seinem ersten Jahr der Umsetzung. „Safeguards“ sind Absicherungsmaßnahmen gegen nicht beabsichtigte negative Wirkungen unserer Projekte auf Menschen oder die Umwelt sowie gegen Risiken durch den Klimawandel. Geprüft werden verbindlich die Bereiche Menschenrechte, Konflikt- und Kontextsensibilität, Gleichberechtigung der Geschlechter, Umwelt, Klimaminderung und Klimaanpassung.
Im Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems werden alle Projekte in der Planungsphase auf mögliche nicht beabsichtigte negative Wirkungen geprüft.
Im Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems wurden im Berichtszeitraum 2017 insgesamt 223 Prüfungen zu von der GIZ umzusetzenden Projekten weltweit durchgeführt und vom Safeguards+Gender Desk begutachtet. Diese Prüfungen befassten sich alle mit dem menschenrechtlichen Kontext des jeweiligen Projekts und den daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen für die Projektgestaltung. Insgesamt 109 vertiefte Prüfungen zu Menschenrechten wurden in Ergänzung dazu durchgeführt. Diese untersuchten in größerer Detailtiefe den menschenrechtlichen Kontext eines Vorhabens, mögliche nicht intendierte negative Wirkungen und formulierten angemessene Maßnahmen zu deren Vermeidung bzw. Minderung. Hinweisen zu möglichen negativen Wirkungen unseres Handelns auf Menschenrechte gehen wir im Rahmen unseres Beschwerdemechanismus unmittelbar und in angemessener Weise nach. Der Beschwerdemechanismus ist weltweit erreichbar unter: humanrights@giz.de

Informationen zur **Wertschöpfungskette** finden Sie im Abschnitt "Allgemeine Informationen - Beschreibung des Geschäftsmodells".

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

UNSERE GOVERNANCE-STRUKTUR: NACHHALTIGKEIT STRATEGISCH VERANKERT

Das Sustainability Board, die Beauftragte des Vorstands für Nachhaltigkeit und das Sustainability Office arbeiten eng zusammen, um das Thema Nachhaltigkeit systematisch voranzutreiben. Auf höchster Leitungsebene legt das Sustainability Board, unter Vorsitz der GIZ-Vorstandssprecherin, die langfristige strategische Ausrichtung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit fest und analysiert und bewertet auch deren Umsetzung. Dem Gremium gehören als Beauftragte des Vorstands für Nachhaltigkeit die Leiterin der Stabsstelle Unternehmensentwicklung sowie sieben weitere Bereichs- und Stabsstellenleitungen an.

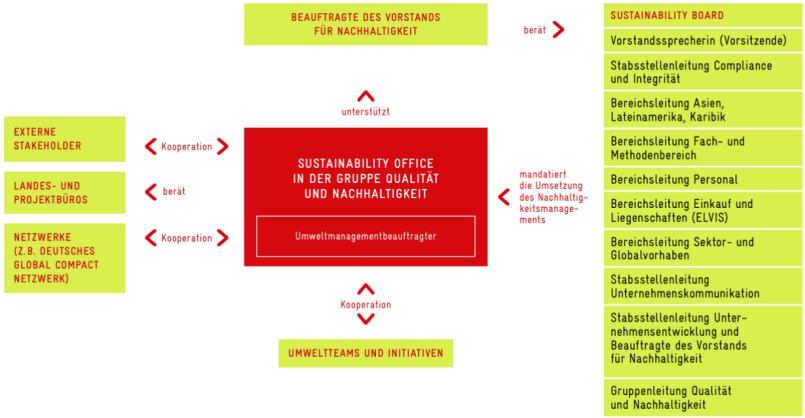
ZENTRAL KOORDINIERT UND ÜBERPRÜFT

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte des Vorstands ist die zentrale Ansprechpartnerin für Nachhaltigkeitsfragen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens und sorgt dafür, dass die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements mit der Unternehmensentwicklung der GIZ verknüpft wird. Unterstützt wird die Nachhaltigkeitsbeauftragte dabei vom Sustainability Office. Es koordiniert und überwacht das unternehmensweite Nachhaltigkeitsmanagement und kooperiert dazu eng mit anderen Organisationseinheiten der GIZ. Das Nachhaltigkeitsmanagement an den Standorten im Ausland fördert das Sustainability Office mit einem eigens entwickelten Instrument, dem Corporate Sustainability Handprint®. Es wurde inzwischen weltweit eingeführt.

6. Regeln und Prozesse

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



Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstandards und unsere Grundsätze des Nachhaltigkeitsmanagements in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie festgeschrieben. Dieser Richtlinie folgen wir intern als Unternehmen und bei der Umsetzung der beauftragten Projekte. In der Nachhaltigkeitsrichtlinie haben wir auch festgelegt, wie Umwelt- und Sozialstandards in unseren Vorhaben eingehalten werden, um nationalem Recht in den Kooperationsländern sowie den Verpflichtungen aus internationalen Vereinbarungen nachzukommen. 2017 wurde die Richtlinie noch einmal auf die Ziele der Agenda 2030 hin konkretisiert. Das Nachhaltigkeitsprogramm ist zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Für eine erfolgreiche Umsetzung steht es dazu im engen Dialog mit anderen Einheiten im Haus.

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT IN DEN AUSLANDSBÜROS

Das GIZ-Büro Burundi sammelt Elektroschrott zur Wiederverwerten; in Nicaragua legt das Landesbüro einen Newsletter für Gesundheit und Ernährung auf; und im giz-büro Indonesien vermittelt ein Maskottchen die Grundlagen integren Verhaltes in potenziellen Konfliktsituationen. Das sind nur einige Beispiele, die zeigen, wie wir das Thema Nachhaltigkeit in all seinen Fassetten weltweit in die Tat umsetzen. Entwickelt wurden lokale Aktionen wie diese mit dem Corporate Sustainability Handprint ®. Mit diesem GIZ-eigenen Managementinstrument messen unsere Auslandsbüros seit 2016 systematisch, wie sie zur unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen. Während der ökologische „Fußabdruck“ Verbrauchszahlen etwa zu Wasser oder CO2-Emissionen erfasst, bildet der „Handabdruck“ die aktiven Beiträge zu Nachhaltigkeit ab: von Solaranlagen und Fahrgemeinschaften über Gesundheitsaufklärung bis zu angepassten Stellenausschreibungen mit besonderer Erwähnung von Frauen, Minderheiten und Menschen mit Behinderung.

DATEN SYSTEMATISCH ERFASSEN

Alle zwei Jahre erheben die Büros mit dem CSH ihre Nachhaltigkeitsdaten, etwa den Ausstoß von Kohlendioxid durch Dienstreisen, den Wasserverbrauch oder die Frauenquote in Führungspositionen. Ein CSH-Team aus Beschäftigten vor Ort analysiert diese Ergebnisse. Dabei werden bei der Bewertung lokale Besonderheiten, wie zum Beispiel die leichte oder schwere Erreichbarkeit von Projektstandorten, mitberücksichtigt.

LOKAL ANGEPASSTE, EIGENE ZIELE SETZEN

Die Landes- und Projektbüros stecken sich im Anschluss lokal angepasste, eigene Ziele. Von kleineren Sofortmaßnahmen bis hin zur Entwicklung neuer Konzepte und Leitfäden geben die Selbstverpflichtungen vor, was in den nächsten zwei Jahren erreicht werden soll. Ob die Ziele erreicht wurden, wird mit dem nächsten CSH überprüft. Ein wichtiges Element des CSH ist der Austausch von Best Practices aus den Ländern. Auf einer internen digitalen Plattform dokumentieren die Länderbüros ihren „Handabdruck“ in Sachen unternehmerische Nachhaltigkeit. Bei der sogenannten Peer Consultation tauschen sich zwei Länder mit ähnlichem regionalen Kontext und Portfolio über ihre Beispiele und Erfahrungen aus. Das inspiriert zur Nachahmung und fördert das gemeinsame Lernen in der GIZ.

KONTINUIERLICH VERBESSERN

2017 wurde der CSH evaluiert. Dabei zeigte sich neben viel positivem Feedback, dass die Landes- und Projektbüros ihn teilweise als zu komplex und zu aufwendig in der Anwendung sehen. Der CSH wird daher 2018 noch einmal überarbeitet und verschlankt, um unter anderem die Erfassung der CO2-Emissionen und Arbeitsprozesse zu vereinfachen. Bereits nach dem ersten turnusmäßigen Durchgang bis Ende 2016 wurde bei den Mitarbeitenden in den beteiligten Ländern ein deutlich gesteigertes Bewusstsein für Nachhaltigkeit erkennbar. Vor allem durch die Erhebung und Bewertung der Daten in Teams entstehen Diskussionen und kreative Ideen, wie Nachhaltigkeit Teil unserer Geschäftsprozesse werden kann. Insgesamt 779 Selbstverpflichtungen in unseren vier Nachhaltigkeitsdimensionen „Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Soziale Verantwortung, Ökologisches Gleichgewicht und Politische Teilhabe“ sind die lokalen CSH-Teams eingegangen. Alleine ein Drittel davon liegt in den Feldern Ressourceneffizienz, Reduktion der CO2-Emissionen und nachhaltiges Veranstaltungsmanagement.

7. 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.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

VERANTWORTUNG FÜR DIE ZUKUNFT
Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstandards und unsere Grundsätze des Nachhaltigkeitsmanagements in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie festgeschrieben. Dieser Richtlinie folgen wir intern als Unternehmen und bei der Umsetzung der beauftragten Projekte. In der Nachhaltigkeitsrichtlinie haben wir auch festgelegt, wie Umwelt- und Sozialstandards in unseren Vorhaben eingehalten werden, um nationalem Recht in den Kooperationsländern sowie den Verpflichtungen aus internationalen Vereinbarungen nachzukommen. 2017 wurde die Richtlinie noch einmal auf die Ziele der Agenda 2030 hin konkretisiert.

Nachhaltigkeit ist auch in unserer Unternehmensstrategie 2017-2019 ein Querschnittsthema. Im Bereich Wirksamkeit wird sie prominent mit der Maßnahme zur Umsetzung der Agenda 2030 und der Zufriedenheit der Stakeholder mit den Nachhaltigkeitsleistungen der GIZ aufgegriffen. Dabei werden die Umsetzungsprinzipien und Ziele der Agenda 2030 in den Leistungen der GIZ verankert. Im Bereich Wirtschaftlichkeit wird Nachhaltigkeit zusätzlich mit dem eigenen Unterpunkt „Ressourcenschonendes Wirtschaften“ mit Fokus auf soziale und ökologische Kriterien bei Beschaffungen integriert.

VIER HANDLUNGSFELDER ZU NACHHALTIGKEIT
Die GIZ hat vier Handlungsfelder zu Nachhaltigkeit festgelegt:

- SOZIALE VERANTWORTUNG
- ÖKOLOGISCHES GLEICHGEWICHT
- POLITISCHE TEILHABE
- WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Unser Nachhaltigkeitsprogramm und – ihm untergeordnet – unser Umweltprogramm legen hierfür Indikatoren und Maßnahmen fest: etwa zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs von Strom, Wasser und Papier, zur Verringerung von CO2-Emissionen, zur Förderung des nachhaltigen Veranstaltungsmanagements oder zur Stärkung der Teilhabe von Stakeholdern und Mitarbeitenden.

Das Nachhaltigkeitsprogramm ist zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Für eine erfolgreiche Umsetzung steht es dazu im engen Dialog mit anderen Einheiten im Haus.

MENSCHENRECHTLICHE STANDARDS UND PRINZIPIEN
Als Referenzrahmen für die Ausrichtung unserer Projekte an internationalen menschenrechtlichen Standards und Prinzipien dienen uns vor allem:

- die zentralen UN-Menschenrechtsabkommen sowie
- regionale Menschenrechtsverträge. Auch die Agenda 2030, das globale Rahmenwerk für nachhaltige und inklusive Entwicklung, verschreibt sich für ihre Umsetzung diesem völkerrechtlichen Rahmen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.*

Nachhaltigkeit ist das Leitprinzip unseres Handelns. Wir arbeiten in der Überzeugung, dass nur das Zusammenspiel von sozialer Verantwortung, ökologischem Gleichgewicht, politischer Teilhabe und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit auch künftigen Generationen ein Leben in Sicherheit und Würde ermöglicht.Damit verbundene Interessen- und Zielkonflikte müssen zwischen allen Beteiligten fair ausgehandelt werden. Die professionelle Gestaltung solcher Aushandlungsprozesse ist eine wichtige Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung.Diese Überzeugung leitet uns in der Arbeit mit unseren Auftraggebern und Partnern, in unserem Umgang miteinander und bei der Gestaltung unseres Unternehmens.Wir erfüllen unsere Aufgaben in diesem Grundverständnis und sind den Werten des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet.Insbesondere

- machen wir uns stark für die Achtung der Menschenrechte, Chancengleichheit und Integrität,
- unterstützen wir Rechtsstaatlichkeit und die politische Teilhabe der Bevölkerung, setzen uns auch im eigenen Unternehmen für faire Aushandlungsprozesse ein und
- engagieren wir uns für eine marktfreundliche, ökologisch und sozial orientierte Wirtschaftsordnung und handeln unternehmerisch verantwortungsvoll.

UNSERE NACHHALTIGKEITSRICHTLINIE
Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstandards und unsere Grundsätze des Nachhaltigkeitsmanagements in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie festgeschrieben. Dieser Richtlinie folgen wir intern als Unternehmen und bei der Umsetzung der beauftragten Projekte. In der Nachhaltigkeitsrichtlinie haben wir auch festgelegt, wie Umwelt- und Sozialstandards in unseren Vorhaben eingehalten werden, um nationalem Recht in den Kooperationsländern sowie den Verpflichtungen aus internationalen Vereinbarungen nachzukommen. 2017 wurde die Richtlinie noch einmal auf die Ziele der Agenda 2030 hin konkretisiert.

UNSERE GRUNSÄTZE INTEGREN VERHALTENS
In unserem Verhaltenskodex „Grundsätze integren Verhaltens“ ist der Schutz vor Diskriminierung, besonders aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität und Orientierung, verankert. Dies gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit.
Zudem enthält der Kodex klare Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zur Vermeidung von Korruption. Alle Beschäftigten verpflichten sich auf ihre Einhaltung.

BEKENNTNIS ZU DEN MENSCHENRECHTEN
Die GIZ bringt ihr unternehmenseigenes Bekenntnis zu Menschenrechten seit 2012 in ihrer „Orientierung zu den Menschenrechten“ zum Ausdruck. Die Förderung der Achtung und Verwirklichung von Menschenrechten bettet sich in unser Nachhaltigkeitsverständnis ein und ist Bestandteil unserer unternehmenswerte. Wir arbeiten zunehmend in Ländern, die aufgrund gewaltsamer Konflikte, sehr schwacher staatlicher Strukturen oder einer schwierigen Menschenrechtssituation besonders herausfordernde Kontexte für unsere Arbeit

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

darstellen. Wir beobachten sorgfältig, welche Wirkungen wir mit unserer Arbeit erzielen, nehmen unsere Verantwortung für Menschenrechte ernst und steuern negativen Wirkungen entgegen.

8. 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 aktuell geltende Vergütungssystem wurde zwischen der GIZ und der zuständigen Gewerkschaft ver.di verhandelt und trat am 1. Januar 2015 in Kraft. Unter den Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrags fallen die Beschäftigten in Deutschland, deren Arbeitsvertrag in Deutschland geschlossen wurde. Außerdem gilt er für alle mit einem in Deutschland geschlossenen Arbeitsvertrag entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Vertragsschluss ihren Wohnsitz in einem Mitgliedstaat der EU hatten.

VERGÜTUNG INLANDSMITARBEITER/-INNEN UND ENTSANDTE FACHKRÄFTE
Die Grundvergütung der GIZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit deutschem Arbeitsvertrag wird auf Basis eines Bändersystems von insgesamt acht Vergütungsbändern festgesetzt. Einem Band sind alle Funktionen zugeordnet, die hinsichtlich ihrer Wertigkeit vergleichbar sind. Entwicklungen der Grundvergütung sind im Wege der jährlichen Performancebewertung möglich. Diese Bewertung ist fester Bestandteil der jährlichen Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Eine gute Performance kann sich in einer Erhöhung der Grundvergütung niederschlagen. Weder beim Einstieg noch bei der jährlichen Beurteilung werden andere Faktoren berücksichtigt.

VERGÜTUNG NATIONALES PERSONAL
Die „Policy Nationales Personal“ sieht vor, dass in jedem Einsatzland für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit GIZ-Vertrag nach nationalem Arbeitsrecht des Einsatzlandes ein einheitliches Vergütungssystem etabliert wird. Das Vergütungssystem für das Nationale Personal beruht auf sechs definierten Vergütungsbändern, die verbindliche Gehaltsuntergrenzen und -obergrenzen definieren. Sie gewährleisten eine für das Land marktübliche Vergütung. Jede Funktion wird einem Vergütungsband zugeordnet. Das Vergütungsniveau wird durch das Landesbüro turnusmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Hierbei ziehen wir Vergleiche zu anderen Organisationen und Unternehmen. Die Landesdirektorin oder der Landesdirektor sorgt für die Einführung eines landesweit einheitlichen und mit den Geschäftsfeldern abgestimmten Verfahrens für die leistungsbezogene Vergütung. Die Höhe der individuellen leistungsbezogenen Vergütung ist von der Bewertung der Gesamtperformance im Mitarbeitergespräch abhängig.

PERSONALENTWICKLUNG
Im jährlichen Mitarbeitergespräch erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feedback zu ihren Leistungen und besprechen mit der jeweiligen Führungskraft ihr Kompetenzprofil sowie die mittel- bis langfristige Karriereplanung. Darauf aufbauend und orientiert an den strategischen Unternehmenszielen werden Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung vereinbart. Das Mitarbeitergespräch wird nach vorgegebenem Format dokumentiert und archiviert. Auf personalstrategischer Ebene wurden 2017 Weichen gestellt, um nationale Beschäftigte zukünftig nach Maßgabe ihrer Kompetenzen vermehrt in Verantwortung zu bringen. Ein entsprechendes Zielbild wird dem Vorstand im ersten Quartal 2018 zur Zustimmung vorgelegt. Im Jahr 2017 wurde entschieden, die Basisqualifizierung für Führungskräfte zukünftig einheitlich und gemeinsam für nationale und entsandte Beschäftigte der GIZ anzubieten.

Es existieren keine festgelegten Nachhaltigkeitsziele für Mitarbeitende und Führungskräfte. Allerdings können Mitarbeitende individuelle Ziele mit ihren Führungskräften festlegen. Hier können auch Nachhaltigkeitsziele integriert werden.
Im jährlichen Mitarbeitergespräch erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feedback zu ihren Leistungen und besprechen mit der jeweiligen Führungskraft ihr Kompetenzprofil sowie die mittel- bis langfristige Karriereplanung. Darauf aufbauend und orientiert an den strategischen Unternehmenszielen werden Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung vereinbart. Das Mitarbeitergespräch wird nach vorgegebenem Format dokumentiert und archiviert.
Auf personalstrategischer Ebene wurden 2017 Weichen gestellt, um nationale Beschäftigte zukünftig nach Maßgabe ihrer Kompetenzen vermehrt in Verantwortung zu bringen. Ein entsprechendes Zielbild wird dem Vorstand im ersten Quartal 2018 zur Zustimmung vorgelegt. Im Jahr 2017 wurde entschieden, die Basisqualifizierung für Führungskräfte zukünftig einheitlich und gemeinsam für nationale und entsandte Beschäftigte der GIZ anzubieten.

Im jährlichen Mitarbeitergespräch erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feedback zu ihren Leistungen inkl. der Erreichung von Zielen. Das Mitarbeitergespräch wird nach vorgegebenem Format dokumentiert und archiviert.

Nachhaltigkeitsziele sind kein Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene durch das Kontrollorgan.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:*
***i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;*
***ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;*
***iii.** Abfindungen;*
***iv.** Rückforderungen;*
***v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.*

***b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.*

GIZ JAHRESABSCHLUSS 2017 (S. 35)
PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE BERICHT (S.3 f.)

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.*

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten im gleich Land wird 2017 nicht angegeben. Vergütungssystem für Mitarbeiter*innen mit deutschem Arbeitsvertrag: Die Grundvergütung der GIZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit deutschem Arbeitsvertrag wird auf Basis eines Bändersystems von insgesamt acht Vergütungsbändern festgesetzt. Einem Band sind alle Funktionen zugeordnet, die hinsichtlich ihrer Wertigkeit vergleichbar sind. Vergütung für Mitarbeiter*innen mit ausländischem Arbeitsvertrag ("Nationales Personal"): Die nationalen Beschäftigten werden in den Ländern, in denen wir arbeiten, rekrutiert und unter Vertrag genommen. beruht auf sechs definierten Vergütungsbändern, die verbindliche Gehaltsuntergrenzen und -obergrenzen definieren. Sie gewährleisten eine für das Land marktübliche Vergütung.

9. 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.

UNSER STAKEHOLDER-MANAGEMENT
Als nachhaltiges Unternehmen sind uns die Beteiligung von und der Austausch mit unseren Interessengruppen wichtige Anliegen. Zahlreiche Stakeholder beeinflussen unsere Ziele, Arbeitsweise und den Erfolg unserer Arbeit. Über verschiedene Dialogformate beziehen wir die Interessen unserer externen Stakeholder mit ein. Besonders relevante Stakeholder sind:

- Kunden, Auftraggeber und Partner,
- nationale und internationale Kooperations-, Allianz- und Netzwerkpartner,
- Dienstleister und Zulieferer sowie
- die Öffentlichkeit.

Neben diesen spielen unsere Gesellschafter, Kontrollorgane und Beratungsgremien eine zentrale Rolle. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtige interne Stakeholder unseres Unternehmens.
Für die Beteilgung und dem Austausch mit den Stakeholdern nutzen wir auch den Dialog mit unseren Stakeholdern, der gleichzeitig ein strategisch wichtiges Instrument des unternehmerischen Nachhaltigkeitsmanagements ist.

DIE MEINUNG DER STAKEHOLDER IST UNS WICHTIG
Deshalb haben wir 2016 einen intensiven Dialog mit unseren Stakeholdern angestoßen, um die Erwartungen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft an das Nachhaltigkeitsmanagement der GIZ kennenzulernen. Die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs 2016 sind direkt in die Wesentlichkeitsmatrix 2017 eingeflossen, die wiederum eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsprogramms spielt. Ebenso wie die Strategien für die Themen Gender, Personal, Geschäftsentwicklung oder Digitaler Wandel ist es ein wichtiger Teil unserer übergreifenden Unternehmensstrategie.

In einem Web-Dialog bat die GIZ ihre Stakeholder dafür um ein Feedback zur Nachhaltigkeit der GIZ. Darauf aufbauend fand im Dezember 2016 ein Stakeholder-Tag statt, dessen Ergebnisse analysiert, aufbereitet und anschließend nach außen kommuniziert wurden. Über sie haben wir im integrierten Unternehmensbericht 2016 informiert.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Für die Berichtperiode 2017, und somit dem Stakeholderdialog 206, lässt sich noch kein Identifikationsprozess der Stakeholder herausstellen. Bei der Bestimmung zentraler Anspruchsgruppen beim Stakeholder Dialog 2018 hingegegen wurde sich am Stakeholder Engagement Standard von AccountAbility (AA1000SES) aus dem Jahr 2015 orientiert. Die Identifikation der Stakeholder-Gruppen wurde dabei von folgenden Eigenschaften geleitet: Abhängigkeit, Verantwortung, Spannungen, Einfluss und unterschiedliche Perspektiven.
Im Vergleich zur vorherigen Stakeholder-Befragung wurden in diesem Jahr auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen. Hingegen wurden die Partner der GIZ im Ausland, also ihre Leistungsempfänger, im Rahmen dieses Prozesses nicht befragt, da für diese ein separates Befragungsformat in Planung ist.

Neben des Stakeholderdialogs werden im Jahr 2018 weitergehende Dialogformen mit den Stakeholder angewendet. Hierzu zählen zum Beispiel Webinare für interne und externe Stakeholder.
Es konnten bisher keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, die negative Auswirkungen auf Ressourcen oder Ökosysteme haben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:*
***i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
***ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Deshalb haben wir 2016 einen intensiven Dialog mit unseren Stakeholdern angestoßen, um die Erwartungen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft an das Nachhaltigkeitsmanagement der GIZ kennenzulernen. Die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs 2016 sind direkt in die Wesentlichkeitsmatrix 2017 eingeflossen, die wiederum eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsprogramms spielt. Ebenso wie die Strategien für die Themen Gender, Personal, Geschäftsentwicklung oder Digitaler Wandel ist es ein wichtiger Teil unserer übergreifenden Unternehmensstrategie.

In einem Web-Dialog bat die GIZ ihre Stakeholder dafür um ein Feedback zur Nachhaltigkeit der GIZ. Darauf aufbauend fand im Dezember 2016 ein Stakeholder-Tag statt, dessen Ergebnisse analysiert, aufbereitet und anschließend nach außen kommuniziert wurden. Über sie haben wir im integrierten Unternehmensbericht 2016 informiert.

WESENTLICHKEITSMATRIX FÜHRT NACHHALTIGKEITSTHEMEN ZUSAMMEN
„Was ist die Rolle der GIZ, wenn es darum geht, Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte zu übernehmen?“*Im Anschluss an den Stakeholder-Dialog verabschiedete das Sustainability Board der GIZ, das über die langfristige strategische Ausrichtung der unternehmerischen Nachhaltigkeit berät, 2017 eine Wesentlichkeitsmatrix mit 23 priorisierten Handlungsfeldern. Die Matrix führt die aus Unternehmenssicht relevanten sowie die von den Stakeholdern benannten Nachhaltigkeitsthemen zusammen. Sie wurde 2017 öffentlich kommuniziert. Eine der wichtigsten Erkenntnisse des ersten Stakeholder-Dialogs für uns: Letztlich sind es vor allem der Austausch von Sichtweisen und die Diskussion von Themen, die uns gemeinsam weiterbringen. Der nächste Stakeholder-Dialog findet 2018 statt.

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.

EINE LERNENDE ORGANISATION
Wir möchten dauerhaft erfolgreich, wirksam und wirtschaftlich handeln. Dazu hinterfragen wir uns immer wieder selbst. Hierbei lernen wir aus unseren eigenen Erfahrungen – auch aus den weniger erfolgreichen.
Diesen Prozess haben wir in unserem Managementtool für die Steuerung und Durchführung unserer Aufträge Capacity WORKS im Erfolgsfaktor „Lernen und Innnovation“ verankert. Im Zuge des digitalen Wandels und der zunehmenden Komplexität in der Arbeitswelt haben wir im Jahr 2017 außerdem den internen Prozess „Kooperation und Führung“ gestartet, der in den Jahren 2018 und 2019 zu einem umfassenden organisatorischen Lernen in diesen Bereichen beitragen soll.
Hinter jedem Qualitätsmerkmal liegen Verfahren, Instrumente und Prozesse, die auf die entsprechenden Bedarfe ausgerichtet und angepasst sind. Das Qualitätshaus ist der interne Referenzrahmen zur Beobachtung und zur Verbesserung der Qualität in der GIZ.
Eine besondere Verantwortung für Qualität liegt bei den Führungskräften im Unternehmen, denn Qualitätsmanagement ist eine Führungsaufgabe. Wir verbessern kontinuierlich unsere Qualität mit Hilfe regelmäßig durchgeführter Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Stakeholdern und Auftraggebern. Zudem existieren unternehmensstrategische Evaluierungen zu relevanten Themen wie zum Beispiel Gender oder Kofinanzierungen.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

EXTERNE QUALITÄTSKONTROLLEN
Die GIZ durchläuft außerdem jährlich eine externe Qualitätskontrolle des BMZ. Jeweils 40 bis 50 Vorhaben aus dem gemeinnützigen Bereich der GIZ werden stichprobenartig ausgewählt und anschließend wird ihre Qualität anhand von spezifischen Prüfkriterien wie zum Beispiel Wirtschaftlichkeit überprüft. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Einhaltung der BMZ-Vorgaben bei Planung und Durchführung.
Die externe Qualitätskontrolle ist deshalb wichtig, weil hier externe Prüferinnen und Prüfer einen Blick von außen auf unsere Projekte werfen. 2017 fand die externe Qualitätskontrolle zum fünften Mal statt. Die Ergebnisse werden ausschließlich zwischen GIZ und BMZ kommuniziert. Damit sichern wir Transparenz und ein gemeinsames Verständnis unserer Zusammenarbeit. In manchen Themen ist qualitativ bereits ein sehr hohes Niveau erreicht. Doch gibt es auch Themen mit Verbesserungspotenzial, an denen wir arbeiten müssen und dazu entsprechende Maßnahmen vereinbaren.

NACHHALTIGES VERANSTALTUNGSMANAGEMENT
Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, erfolgreich nachhaltige Veranstaltungen zu organisieren. Dazu wird im Jahr 2018 der „Wegweiser – Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement“ veröffentlicht. Er soll unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Phasen der Konzeption, Kommunikation, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen leiten. Zuvor hat der „GIZ-Navigator für Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement“ bei der Organisation von Veranstaltungen Orientierung geboten. Besonders Veranstaltungen bieten ein großes Potenzial, den Begriff Nachhaltigkeit in seinen vier Dimensionen – soziale Verantwortung, ökologisches Gleichgewicht, politische Teilhabe und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit – erlebbar zu machen. Viele Maßnahmen aus dem nachhaltigen Veranstaltungsmanagement lassen sich direkt auf den Büroalltag übertragen und führen so insgesamt zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen.

DIGITALISIERUNG
Der digitale Wandel verändert nicht nur die Projektarbeit mit unseren Partnern, sondern auch unsere internen Prozesse und Arbeitsweisen. Informationen zu diesem zentralen Thema finden Sie im integrierten Unternehmensbericht 2017 unter dem Abschnitt „Digitale Transformation“.

STELLENWERTWIRKSAMKEIT IN DER GIZ
Wirksamkeit ist als Handlungsfeld des Strategiehauses – gemeinsam mit „Geschäftsentwicklung“, „Kompetenzen & Allianzen“ und „Wirtschaftlichkeit“ – zentral für das Erreichen unserer Vision. Mess- und vergleichbare Indikatoren rücken hierbei immer mehr in den Fokus, um die Ergebnisse der Arbeit besser nachverfolgen zu können.
Der Evaluierungsbericht der GIZ hat in den Jahren 2015 und 2016 insgesamt 169 Projekte überprüft, um diese zu bewerten. Der Durchschnitt dieser Bewertungen betrug 2016 in Noten ausgedrückt 1,9 – eine Verbesserung um 0,3 im Vergleich zu 2015. Von den 169 evaluierten Vorhaben wurden 28 Prozent als „sehr erfolgreich“ bewertet, mehr als die Hälfte (53 Prozent) als „erfolgreich“, 16 Prozent als „eher erfolgreich“ und zwei Prozent als „eher unbefriedigend“. Die Projekte wurden dabei im Evaluierungskriterium Nachhaltigkeit auf die Dauerhaftigkeit ihrer Wirkungen untersucht, zumeist mit folgendem Ergebnis: „Es ist abzusehen, dass die positiven Wirkungen des Vorhabens von Dauer sein werden. Das Vorhaben berücksichtigt mögliche Risikofaktoren, die Einfluss auf eine längerfristige Nachhaltigkeit der Wirkungen haben können.“ Nachhaltigkeit erhielt in den Jahren 2015 und 2016 eine durchschnittliche Bewertung von 2,4. Auch wenn das insgesamt eine positive Bewertung ist, blieb es – wie in den Vorjahren – das am schwächsten bewertete Evaluierungskriterium.
Weitere Informationen zur Wirksamkeit hier.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
*Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. **Link***

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Wie viele andere Unternehmen steht die GIZ vor der Herausforderung, eine angemessene Altersversorgung für ihre Beschäftigten zu gewährleisten, die langfristig finanzierbar ist. Dabei will die GIZ auch bei ihren Investitionen ihrem Leitprinzip Nachhaltigkeit und ihren Selbstverpflichtungen gerecht werden. Das Thema nachhaltige Finanzmittel ist im Umweltprogramm 2016 - 2020 der GIZ verankert worden, um kontinuierliche Weiterentwicklungen sicherzustellen.

Bei der Verwaltung des Pensionsfonds werden z. B. Investitionen nur in Unternehmen getätigt, die nach ökologischen und sozialen Aspekten die jeweils besten ihrer Branche sind („Best in Class“-Ansatz). Dazu wird auch der Climate Change Performance Index herangezogen, so dass Anlagen regelmäßig auf Übereinstimmung hinsichtlich des Standards geprüft und abgeglichen werden.Gleichzeitig gibt es eine ganze Reihe Ausschlusskriterien im Vorfeld einer Finanzierung. So sind etwa Investitionen in Unternehmen ausgeschlossen, die Arbeits- und Menschenrechte verletzen, die an Korruption beteiligt sind oder ökologische Mindeststandards nicht einhalten. Auch bei Staatsanleihen gibt es eine Reihe von Ausschlusskriterien. Länder, in denen die Todesstrafe nicht gänzlich abgeschafft wurde, besonders korrupte Staaten oder auch Länder mit unzureichenden Klimaschutzleistungen stehen hier auf der Liste. Weitere Ausschlusskriterien sind Kinderarbeit, Diskriminierung oder mangelnde Vereinigungs- oder Pressefreiheit, die Verletzung von Menschen- und Arbeitsrechten oder autoritäre Regime.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

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.

PAPIERVERBRAUCH REDUZIEREN
Als Dienstleistungsunternehmen ist für uns Papier eine wesentliche Ressource, die wir im Büroalltag verwenden. Mit der Einführung des neuen Druckerkonzepts im Jahr 2016 und der weitgehenden Vermeidung von Arbeitsplatzdruckern ist der Papierverbrauch an unseren Standorten in Deutschland signifikant zurückgegangen. Wir haben 2017 zu 99,4 Prozent Recyclingpapier mit dem Gütesiegel des Blauen Engels verwendet. Farbkartuschen werden vom Dienstleister der energiearmen Drucker ausgetauscht und im Recyclingverfahren für die Herstellung neuer Kartuschen verwendet. Die Nutzung von Recycling- und Umweltpapier lag an den GIZ-Standorten im Ausland 2017 durchschnittlich lediglich bei ca. neun Prozent. Eine Erhöhung der Quote ist dabei nicht so einfach umsetzbar wie in Deutschland, wenn entsprechendes Papier vor Ort nicht bezogen werden kann.

DEN ERHALT DER BIODIVERSITÄT FÖRDERN
Die GIZ ist in der branchenübergreifenden Initiative Biodiversity in Good Company seit dem Gründungsjahr 2011 Mitglied. In der Initiative haben sich Unternehmen zahlreicher Branchen zusammengeschlossen, um sich gemeinsam für den Schutz und die nachhaltige Nutzung der weltweiten Biodiversität zu engagieren. Damit leistet sie einen Beitrag zur Umsetzung des internationalen Übereinkommens über die biologische Vielfalt (Convention on Biological Diversity). Darüber hinaus engagieren wir uns:

- als Mitglied im Biodiversitätsnetzwerk Bonn (BION),
- als Vollmitglied bei der Weltnaturschutzunion (IUCN) und
- als Vollmitglied beim Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.).

KONZEPT ZUR BIODIVERSITÄT IM IN- UND AUSLAND
Die Liegenschaften der GIZ in Deutschland befinden sich hauptsächlich in innerstädtischen Gebieten. Die geringen Flächen bieten nur wenig Spielraum, um Biodiversität zu fördern. Dennoch sind diese eine Visitenkarte für unser Unternehmen. Hier ist es z. B. das Ziel, die Außenanlagen insektenfreundlich und mit heimischen Arten zu bepflanzen sowie Dachbegrünungen zu realisieren. Zudem wird der Versiegelungsgrad möglichst geringgehalten. Die vier Gebäude des Campus Kottenforst grenzen unmittelbar an den gleichnamigen Kottenforst, der zum Naturpark Rheinland gehört und in weiten Teilen unter Naturschutz steht (Fauna-Flora-Habitat). Entsprechende Aufmerksamkeit erhält das Thema Biodiversität am Standort. In unserem Umweltprogramm haben wir das Ziel gesetzt, ein Konzept für die biodiversitätsfreundliche Gestaltung aller EMAS-Standorte zu entwickeln. Außerdem informieren wir unsere Dienstleister hinsichtlich des Biodiversitätsschutzes der GIZ. Damit vermitteln wir die große Bedeutung des Themas. Im Rahmen der Beschaffung wird die Erfüllung der Umweltverträglichkeit von Produkten berücksichtigt und durch entsprechende Kriterien sichergestellt. Insbesondere beim Kauf von Holzprodukten wird sowohl beim Erwerb als auch bei Ausschreibungen auf die Erhaltung der Biodiversität geachtet und entsprechende internationale Standards werden angewandt. In unseren Betriebsrestaurants werden als Zutaten auch bewusst alte Gemüse- und Obstsorten von regionalen Streuobstwiesen verwendet.

RESSOURCE WASSER WERTSCHÄTZEN
Innerhalb der GIZ findet keine wasserintensive Geschäftstätigkeit statt. In Deutschland beziehen wir Wasser fast ausschließlich von kommunalen Versorgern, und Wasser stellt für uns ein eher untergeordnetes Umweltthema dar. Wir wissen aber um die Bedeutung der Ressource Wasser in vielen Ländern der Welt. Daher gehen wir verantwortungsvoll und sparsam damit um.So haben wir an unseren Standorten in Deutschland in großem Umfang wassersparende Installationen eingebaut. Anfangs konnten wir damit Einsparungen erzielen, aufgrund der Legionellenverordnung und den damit verbundenen zusätzlichen Spülvorgängen ist unser Verbrauch zuletzt aber wieder gestiegen. Durch die verstärke Nutzung von Regenwasser aus den Zisternen in unseren Neubauten wollen wir jedoch den Gesamtverbrauch reduzieren und in Bestandsgebäuden den Wert auf niedrigem Niveau halten. Zudem schonen wir die Umwelt durch den Gebrauch von umweltfreundlichen Reinigungsmitteln mit anspruchsvollen Gütesiegeln.

WASSER ALS BESONDERS SCHÜTZENSWERTES GUT
In vielen unserer Partnerländer ist Wasser ein besonders schützenswertes Gut. Zugleich stellen wir fest, dass die Datenerhebung in diesem Bereich besonders aufwendig und unvollständig ist. In einigen Ländern hat der CSH analysiert, dass Wasserzähler defekt oder ungenau waren oder sich Leckagen auf dem Grundstück befanden. Durch die Erhebung der Daten können wir sehen, wo konkreter Handlungsbedarf besteht. Insgesamt sehen wir für die Ressource Wasser zukünftig noch großes Potenzial für Einsparungen.

Unterschiedlicher Energieverbrauch im In- und Ausland
Der Energieverbrauch setzt sich im In- und Ausland aus unterschiedlichen Verursacherquellen zusammen. Hierbei werden der Stromverbrauch, die Heizenergie und der direkte Energieverbrauch aus Pkw-Kraftstoffen und Generatoren berücksichtigt.

GROSSE UNTERSCHIEDE BEI HEIZENERGIE UND PKW-KRAFTSTOFFEN
Auch bei der Heizenergie macht sich ein großer Unterschied zwischen dem In- und dem Ausland bemerkbar: In Deutschland lag die verbrauchte Heizenergie 2017 bei 2.813 Kilowattstunden pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Im Ausland, wo es nur in wenigen Ländern Heizungen gibt oder auch teilweise über Strom geheizt wird, lag der Wert bei lediglich 210 Kilowattstunden pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Der Anteil aus erneuerbaren Energien liegt hier bei ca. 14 Prozent und ergibt sich aus den beiden Geothermie-Anlagen der Neubauten in Bonn und Eschborn sowie kleineren solarthermischen Anlagen. Energie aus Kraftstoffen und Generatoren spielt in Deutschland eine untergeordnete Rolle. Die wohl größten Unterschiede finden sich im direkten Energieverbrauch aus Pkw-Kraftstoffen. Hier lag der Wert für 2017 im Inland bei 230.314 Kilowattstunden, im Ausland wurden hingegen 42.482.770 Kilowattstunden erfasst. Während der „Fuhrpark“ der GIZ in Deutschland Ende 2017 lediglich 18 Pkws umfasste, waren es im Ausland rund 4.000 Fahrzeuge.

12. Ressourcenmanagement

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

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.

IN DEUTSCHLAND STAMMEN FAST 90 PROZENT AUS ÖKOSTROM

An den GIZ-Standorten in Deutschland wird fast ausschließlich Ökostrom verbraucht, so dass der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien 2017 bei ca. 89 Prozent lag. Die restlichen ca. 11 Prozent ergeben sich aus konventionellem Strom von allgemein genutzten Flächen (zum Beispiel Fahrstuhl, Empfang) bei Gebäuden, in denen die GIZ lediglich Teile angemietet hat. An allen Standorten wird (wo noch möglich und wirtschaftlich sinnvoll) der Austausch von LED-Leuchtmitteln sukzessive vorangetrieben. Ebenfalls wird versucht, über die Lüftungssysteme Einsparungen zu erzielen. Im Ausland kann der hohe Anteil an erneuerbaren Energien nicht umgesetzt werden: In den meisten Ländern ist das Angebot an Strom aus erneuerbaren Energien bisher noch nicht ausreichend ausgebaut. In einzelnen Ländern wurden Solaranlagen für die Stromversorgung (zum Beispiel in Liberia und Sierra Leone) oder für Ladestationen von Diensträdern (zum Beispiel in Bolivien) installiert.
Im In- und Ausland setzt sich der Energieverbrauch aus dem Verbrauch von Strom und Heizenergie sowie dem direkten Energieverbrauch aus Pkw-Kraftstoffen und Generatoren zusammen. Die Unternehmensstrategie 2017 - 2019 sieht hier ein Reduktionsziel von jährlich 2 % pro Kopf vor.

NACHHALTIGES BAUEN FÖRDERN

Nachhaltiges Bauen ist ein wichtiger Aspekt unseres Umweltmanagements. Die Abteilung Liegenschaften und die jeweiligen EMAS-Standortbeauftragten arbeiten eng mit dem Umweltmanagementbeauftragten zusammen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Sowohl bei Sanierungen als auch bei Neubauvorhaben setzen wir auf eine nachhaltige Bauweise. So wurden in den vergangenen Jahren alle neuen Gebäude nach dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) e.V. geplant, fertiggestellt und zertifiziert.
Im Februar 2017 erfolgte die Grundsteinlegung für ein neues Bürogebäude am GIZ-Campus in Bonn. Die Investitionen liegen voraussichtlich bei 158 Millionen Euro. Der Neubau mit rund 28.000 Quadratmetern wird Raum für rund 850 Arbeitsplätze bieten und wurde nach den Anforderungen der DGNB geplant. Er soll bis Ende 2019 fertiggestellt und 2020 nach EMAS zertifiziert sein.
Direkt an den Mäanderbau anschließend, entsteht so ein gemeinsamer Campus, der rund 1.500 Beschäftigten Platz bieten wird. Der neue GIZ-Standort „Campus Kottenforst“ in Bonn-Röttgen, auf dem die Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) untergebracht ist, ist Ende 2017 bezugsfertig geworden. Neben den Bestandsbauten wurde hier auch ein Neubau für ca. 30 Millionen Euro realisiert, in dem ab 2018 der Seminarbetrieb aufgenommen wird. Der Neubau verfügt über eine eigene Geothermie, ein Blockheizkraftwerk und eine Absorptionskälteanlage. Zudem sind für E-Fahrzeuge vier Stationen mit einer Schnellladefunktion verfügbar, deren Strom über das hauseigene Blockheizkraftwerk produziert wird. Der gesamte Standort wird 2018 nach EMAS zertifiziert, 2019 folgt dann die Zertifizierung nach DGNB. Mit der anspruchsvollen DGNB-Zertifizierung möchte die GIZ ihre Vorbildfunktion für andere Unternehmen und Organisationen deutlich machen und zum Nachahmen anregen. Der DGNB-Standard berücksichtigt neben technischen und ökonomischen Kriterien auch soziokulturelle Mindeststandards, wie z. B. die Barrierefreiheit. Auch die Flächeninanspruchnahme wird geprüft, die direkten Einfluss auf den Umweltaspekt Biodiversität besitzt.

PAPIERVERBRAUCH REDUZIEREN

Als Dienstleistungsunternehmen ist für uns Papier eine wesentliche Ressource, die wir im Büroalltag verwenden. Mit der Einführung des neuen Druckerkonzepts im Jahr 2016 und der weitgehenden Vermeidung von Arbeitsplatzdruckern ist der Papierverbrauch an unseren Standorten in Deutschland signifikant zurückgegangen. Wir haben 2017 zu 99,4 Prozent Recyclingpapier mit dem Gütesiegel des Blauen Engels verwendet. Farbkartuschen werden vom Dienstleister der energiearmen Drucker ausgetauscht und im Recyclingverfahren für die Herstellung neuer Kartuschen verwendet. Die Nutzung von Recycling- und Umweltpapier lag an den GIZ-Standorten im Ausland 2017 durchschnittlich lediglich bei ca. neun Prozent. Eine Erhöhung der Quote ist dabei nicht so einfach umsetzbar wie in Deutschland, wenn entsprechendes Papier vor Ort nicht bezogen werden kann.
Hinsichtlich des Umweltaspekts Papier wurden in der Unternehmensstrategie 2016 - 2019 zwei Ziele für Deutschland und das Ausland festgeschrieben. Zum einen soll der Papierverbrauch jährlich pro Kopf in Deutschland um 5 % und im Ausland um 2 %, gesenkt werden. Zum anderen soll der Anteil an Recyclingpapier in Deutschland auf über 98 % und im Ausland auf knapp 27 % weiter erhöht werden.

WIEDERVERWERTEN UND MEHRWEG STATT EINFACH ENTSORGEN

Wir haben den Anspruch, möglichst wenige Abfälle zu verursachen und eine hohe Wiederverwendung zu erreichen. So werden bereits seit 2013 ausrangierte IT-Geräte von einem Dienstleister wiederaufbereitet und als gebrauchte Geräte wiedervermarktet. Defekte Geräte, die nicht aufgearbeitet werden können, werden umweltfreundlich und fachgerecht entsorgt. Im Zeitraum 2013-2017 wurden insgesamt 5.078 Geräte abgeholt. Dabei wurden rund 56 Prozent der Geräte wiederaufbereitet und gelangten somit in den Wiederverkauf. Auch bei der Beschaffung wird darauf geachtet, möglichst wenig Abfall „mit einzukaufen“. Mehrwegverpackungen sind zu bevorzugen und eingesetzte Verpackungen müssen unseren Anforderungen entsprechen bzw. sind von den Lieferanten wieder mitzunehmen. Wir legen ebenfalls großen Wert darauf, dass beschaffte Sachgüter gegebenenfalls repariert werden können. In unseren Kantinen wurden 2017 Pappbecher an den Kaffeeautomaten gegen Keramiktassen getauscht und Mehrweg-Lunchboxen anstelle von To-go-Styropor-Boxen eingeführt. Auch für Textmarker und Filzstifte finden sich an allen Standorten in Deutschland Sammelbehälter, insbesondere in unseren Bildungszentren. Die ausgedienten Schreibgeräte werden anschließend recycelt.

ABFALL

Bei uns fallen in erster Linie haushaltsähnliche Siedlungsabfälle an. Beim Restmüll ist auffällig, dass der Pro-Kopf-Wert 2015 deutlich niedriger war. Zur Begründung lässt sich feststellen, dass wir 2016 ein Abfallkonzept entwickelt haben. Seitdem werden auch alle Abfälle erfasst, die zuvor z. B. unseren Dienstleistern der Kantinen zugeordnet waren. Der Anstieg ist dementsprechend mit der geänderten und vollständigen Erhebung zu erklären.
In der Unternehmensstrategie 2017 -19 wurde kein Reduktionsziel für das Abfallaufkommen der GIZ festgeschrieben. Als Dienstleistungsunternehmen fallen bei uns in erster Linien haushaltsähnliche Gewerbeabfälle, Papier und Kantinenabfälle an. Bisher wird der Abfall nicht in THG-Emissionen umgerechnet.

Ein Zwischemonitoring des Umweltprogramms legt offen welche Ziele erreicht wurden. Das Zwischenmonitoring des Nachhaltigkeitsprogramms wird im Integrierten Unternehmensbericht 2018 zu finden sein.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:*
***i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
***ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Jährlicher Papierverbrauch in Deutschland

Jahr	Blatt pro Mitarbeiter/in	Gesamt (Blatt)
2016	5.023	16.245.894
2017	3.636	14.654.339

Jährlicher Papierverbrauch im Ausland

Jahr	Blatt pro Mitarbeiter/in	Gesamt (Blatt)
2016	4.318	65.336.413
2017	4.979	79.061.190

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*

***b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*

***c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:*
***i.** Stromverbrauch*
***ii.** Heizenergieverbrauch*
***iii.** Kühlenergieverbrauch*
***iv.** Dampfverbrauch*

***d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):*
***i.** verkauften Strom*
***ii.** verkaufte Heizungsenergie*
***iii.** verkaufte Kühlenergie*
***iv.** verkauften Dampf*

***e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.*

***f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

***g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.*

	Inland		Ausland	
	2016	**2017**	**2016**	**2017**
Gesamt Energieverbrauch in kWh	18.737.664	21.579.079	73.739.472	72.381.592
Gesamt Energieverbrauch pro Mitarbeiter/-in in kWh	5.375	5.112	4.873	4.558
Gesamt Stromverbrauch in kWh	8.213.748	9.474.428	19.266.168	19.496.065
Gesamt Stromverbrauch pro Mitarbeiter/-in in kWh	2.357	2.245	1.273	1.228
Anteil Ökostrom in %	97,30 %	89,4 %	wird im CSH nicht erhoben	wird im CSH nicht erhoben
Gesamt Heizenergie in kWh	10.296.887	11.874.338	2.527.348	3.336.288
Gesamt Heizenergie pro Mitarbeiter/-in in kWh	2.955	2.813	167	210
Gesamt Energieverbrauch Dieselgeneratoren in kWh	9.950	9.950	5.923.869	5.407.835
Gesamt Energieverbrauch Generatoren in kWh	3	2	391	357

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Anteil erneuerbare Heizenergie in %	16,3 %	14,1 %	wird im CSH nicht erhoben	wird im CSH nicht erhoben

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.*

b. *Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.*

c. *Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.*

d. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Im In- und Ausland setzt sich der Energieverbrauch aus dem Verbrauch von Strom und Heizenergie sowie dem direkten Energieverbrauch aus Pkw-Kraftstoffen und Generatoren zusammen. Die **Unternehmensstrategie 2017 - 2019** sieht hier ein Reduktionsziel von jährlich 2 Prozent pro Kopf vor.

Inland

	2015	2016	2017
Gesamt Energieverbrauch in kWh	19.173.400	18.7.7.664	21.589.029
Gesamt Energieverbrauch pro Mitarbeiter in kWh	5.776	5.378	5.115

Ausland

	2015/16	2016/17
Gesamt Energieverbrauch in kWh	73.739.472	72.381.592
Gesamt Energieverbrauch pro Mitarbeiter in kWh	4.873	4.558

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):*
i. *Oberflächenwasser;*
ii. *Grundwasser;*
iii. *Meerwasser;*
iv. *produziertes Wasser;*
v. *Wasser von Dritten.*

b. *Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):*
i. *Oberflächenwasser;*
ii. *Grundwasser;*
iii. *Meerwasser;*
iv. *produziertes Wasser;*
v. *Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.*

c. *Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:*
i. *Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));*
ii. *anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).*

d. *Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.*

Jährlicher Wasserverbrauch in Deutschland

Jahr	**m³ pro Mitarbeiter**	**Gesamt (m³)**
2015	9,03	29.991

2016	9,54	33.239
2017	9,70	40.651

Jährlicher Wasserverbrauch im Ausland

Jahr	m³ pro Mitarbeiter	Gesamt (m³)
2015/2016	24,04	363.727
2016/2017	24,89	395.212

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:*
***i.** Wiederverwendung*
***ii.** Recycling*
***iii.** Kompostierung*
***iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung*
***v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)*
***vi.** Salzabwasserversenkung*
***vii.** Mülldeponie*
***viii.** Lagerung am Standort*
***ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)*

***b.** Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:*
***i.** Wiederverwendung*
***ii.** Recycling*
***iii.** Kompostierung*
***iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung*
***v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)*
***vi.** Salzabwasserversenkung*
***vii.** Mülldeponie*
***iii.** Lagerung am Standort*
***ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)*

***c.** Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:*
***i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt*
***ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen*
***iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters*

Jährliches Restmüllaufkommen in Deutschland

Jahr	kg pro MA	Gesamt (Tonnen)
2015	66	195
2016	67	266
2017	85	359

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.

Um das ökologische Gleichgewicht zu erhalten und um dem globalen Klimawandel entgegenwirken zu können, ist die Verringerung der THG-Emissionen ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. In drei Schritten reduzieren, substituieren und kompensieren wir unsere THG-Emissionen in Deutschland.

REDUKTION DURCH VIDEOKONFERENZEN STATT LANGER ANREISE
Internationale Flugreisen stellen mit Abstand unsere größte Verursacherquelle bei THG-Emissionen dar. Deshalb versuchen wir, unsere Dienstreisen so weit wie möglich zu reduzieren. Mehr als 70 in Deutschland installierte Videokonferenzsysteme helfen dabei, die Anzahl an Dienstreisen zu verringern. Zudem sind virtuelle Besprechungen und Konferenzen von jedem PC am Arbeitsplatz aus möglich. Für Reisen innerhalb Deutschlands wird von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bahn bevorzugt. Durch die Teilnahme am Umwelt-Plus-Programm der Deutschen Bahn reisen diese mit 100 Prozent Ökostrom. Dabei zeigte sich in den vergangenen Jahren, dass die Bahnreisen pro Inlandsmitarbeiterin bzw. -mitarbeiter zugenommen, die Flugkilometer

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

jedoch abgenommen haben. Dienstfahrzeuge sind für uns in Deutschland kein wesentlicher Umweltaspekt. 2017 unterhielt die GIZ insgesamt lediglich 18 Fahrzeuge. In Deutschland bezieht die GIZ, wo immer möglich, 100 Prozent Ökostrom. Im Ausland ist die Vermeidung von THG-Emissionen besonders wichtig, da Alternativen, wie der Bezug von Ökostrom, häufig nicht am Markt angeboten werden.

PENDLERVERKEHR ALS WESENTLICHER UMWELTASPEKT
Ein wesentlicher indirekter Umweltaspekt ist für uns der Pendlerverkehr unserer Inlandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Er macht ca. zwölf Prozent unserer THG-Emissionen im Inland und etwa neun Prozent im Ausland bei der Mobilität aus. Neben einer Bezuschussung des Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr fördern wir deshalb beispielsweise den Ausbau der Fahrradinfrastruktur. Zudem wird die Infrastruktur für E-Mobilität ausgebaut. Neben Eschborn verfügt jetzt auch der Mäanderbau in Bonn über vier Ladestationen. Ladestationen wurden zudem beim Neubau des Campus Kottenforst in der Tiefgarage berücksichtigt. Für ein besseres Verständnis für das Mobilitätsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde im September 2017 eine Pendlerbefragung an den drei großen deutschen GIZ-Standorten in Bonn, Eschborn und Berlin durchgeführt.

Die Befragung hatte das Ziel, eine verlässliche Datengrundlage für die Berichterstattungspflichten der GIZ im Bereich unternehmerische Nachhaltigkeit zu schaffen. Außerdem sollte sie zusätzlich Aufschluss darüber geben, wie zufrieden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den bestehenden Mobilitätsangeboten sind. Basierend auf den Ergebnissen werden auch Verbesserungen im Hinblick auf den Neubau des neuen Bürokomplexes in Bonn, des Campus 2020, vorgenommen.

Die Teilnahmequote von 48 Prozent an der Pendlerbefragung gewährleistet eine solide Datenbasis für die CO2-Berechnung. Außerdem ergab die Umfrage auch zahlreiche Anregungen und Wünsche an die Gestaltung unseres Mobilitätsangebotes.

EMISSIONEN DER GIZ IM AUSLAND
2017 kamen 103.854 Tonnen THG-Emissionen im Ausland zustande. Dies entspricht einem Pro-Kopf-Wert von 6,54 Tonnen. Der Wert für das Ausland berechnet sich aus:

- Strom- und Heizenergie,
- Generatoren,
- Dienstfahrzeugen und
- Flugreisen.

Die Berechnung der THG-Emissionen im Ausland berücksichtigt alle nationalen und internationalen Flugreisen der Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, des Nationalen Personals, der Entwicklungshelferinnen und -helfer, der für uns tätigen Beratungsunternehmen und Consultants sowie der Vertreterinnen und Vertreter von Partnerorganisationen, deren Flugtickets durch unsere Reisebüros vor Ort beschafft und buchhalterisch bei der GIZ erfasst wurden. Der Gesamtwert der Emissionen wird durch die Anzahl der Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, des Nationalen Personals sowie der Entwicklungshelferinnen und -helfer geteilt.

Die Bewertung des Umweltaspekts Dienstfahrzeuge ist in unseren Partnerländern eine andere. Umweltfreundliche Alternativen gibt es meist nicht. Entsprechend waren 2017 weltweit fast 4.000 Fahrzeuge im Einsatz, die über den Standort Eschborn versichert waren. Dies sind in erster Linie Pkws sowie Krafträder. Für das Ausland haben wir 2017 ein Tool entwickelt, um die THG-Emissionen aus dem Pendlerverkehr grob zu erfassen. Diese Werte werden aktuell noch nicht unter den THG-Emissionen ausgewiesen, weil bei Festlegung der Reduktionsziele für die Außenstruktur im Jahr 2016 noch keine Datenbasis für das Ausland vorlag.

	Inland		Ausland	
Jahr	2016	2017	2016	2017
Gesamt THG-Emissionen aus Mobilität in t	20.236	22.218	93.463	89.127
Gesamt THG-Emissionen aus Mobilität pro MA in t	5,62	5,46	6,18	5,61

ZIEL: NICHT VERMEIDBARE THG-EMISSIONEN KLIMANEUTRAL STELLEN
Die GIZ orientiert sich bei der Bilanzierung der vom Unternehmen verursachten THG-Emissionen am Greenhouse Gas Protocol (GHGP).
Dieses unterscheidet direkte und indirekte Emissionen in drei sogenannten Scopes:

- **Scope 1** Direkte Emissionsquellen, die im Besitz oder in der Kontrolle des Unternehmens liegen (z. B. Kraftstoffe von Pkws, Gasheizung)
- **Scope 2** Indirekte Emissionen aus verbrauchter Energie (z. B. Strom, Fernwärme)
- **Scope 3** Andere indirekte Emissionen, die in der Wertschöpfungskette und damit ebenfalls in der Verantwortung des Unternehmens liegen (z. B. Dienstreisen)

Im „Umweltprogramm 2016-2020 haben wir das Ziel festgehalten, dass wir global unsere Treibhausgas-Emissionen reduzieren. Konkret wollen wir die Emissionen pro Kopf um zwei Prozent jährlich im Ausland und um 2,5 Prozent in Deutschland reduzieren. Zudem streben wir an, unsere weltweit verursachten THG-Emissionen klimaneutral zu stellen.
2015 hat die GIZ erstmals für die 2013 verursachten Emissionen in Deutschland CDM-Zertifikate mit Gold Standard über einen externen Anbieter für 24.445 Tonnen THG-Emissionen erworben. 2016 wurden dann 20.441 Tonnen THG-Emissionen aus dem Jahr 2014 über ein thailändisches Unternehmen im Bereich Biogas klimaneutral gestellt. Aufgrund erneuter baulicher Veränderungen an der Biogasanlage in Thailand, die zu großen Verzögerungen in der Verifizierung führten, konnten bis heute keine weiteren Zertifikate durch den Vertragspartner ausgeschüttet werden. Die Zertifizierung für eine weitere Kompensation der Jahre 2015 und 2016 über das Kompensationsprojekt dauert noch an. Entsprechend müssen noch für die zurückliegenden Jahre Zertifikate von der GIZ bezogen und stillgelegt werden (2015: 21.791 Tonnen; 2016: 22.509 Tonnen; 2017: 25.088 Tonnen).

Im Inland

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

	2016	2017
Gesamt THG-Emissionen (klimaneutral zu stellende THG-Emissionen) [in t]	22.509	25.088

Im Ausland

	2016	2017
Gesamt THG-Emissionen im Ausland	108.850	103.855

WEITERE LUFTEMISSIONEN IN DEUTSCHLAND

Unter „weitere Luftemissionen" fallen Emissionen, die sich aus den Flug- und anderen Dienstreisen, Dienstfahrzeugen, dem Pendlerverkehr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dem Strom- und Heizverbrauch ergeben.

Weitere Luftemissionen	**2016**	**2017**
NOx (Stickoxide) in kg	34.639	50.644
SO2 (Schwefeldioxid) in kg	31.060	35.914
PM10 (Feinstaub) in kg	905	1.319

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.*

b. *In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.*

c. *Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.*

d. *Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
i. *der Begründung für diese Wahl;*
ii. *der Emissionen im Basisjahr;*
iii. *des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*

e. *Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*

f. *Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.*

g. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Im Inland

Scope 1	**2016**	**2017**
Gasheizung [in t]	1.592	1.964
Kraftstoffe Dienstfahrzeuge [in t]	51	57
Kühlmittel [in t]	115	63
Generatoren [in t]	3	3

Im Ausland

Scope 1	**2016**	**2017**
Gasheizung [in t]	1.344	686
Kraftstoffe Dienstfahrzeuge [in t]	11.238	10.637
Generatoren [in t]	1.466	1.749

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.*

b. *Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.*

c. *Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.*

d. *Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
i. *der Begründung für diese Wahl;*
ii. *der Emissionen im Basisjahr;*
iii. *des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*

e. *Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*

f. *Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.*

g. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Im Inland

Scope 2	**2016**	**2017**
Fernwärme/Fernkälte [in t]	440	392
Strom [in t]	124	391

Im Ausland

Scope 2	**2016**	**2017**
Strom [in t]	12.577	12.291

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.*

b. *Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.*

c. *Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.*

d. *Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.*

e. *Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
i. *der Begründung für diese Wahl;*
ii. *der Emissionen im Basisjahr;*
iii. *des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*

f. *Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*

g. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Im Inland

Scope 3	**2016**	**2017**
Pendlerverkehr Inlandsmitarbeiter/-innen [in t]	3.287	3.018
Flüge Inlandsmitarbeiter/-innen [in t]	16.898	19.200

Im Ausland

Scope 3	**2016**	**2017**
Flüge im CSH [in t]	82.225	3.018
Flüge Inlandsmitarbeiter/-innen [in t]	16.898	19.200

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.*

***b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.*

***c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.*

***d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.*

***e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Inland

	2015	2016	2017
Gesamt THG-Emissionen in t	21.791	22.509	25.088
Gesamt THG-Emissionen pro Mitarbeiter in t	6,52	6,25	6,15

Ausland

	2015/16	2016/17
Gesamt THG-Emissionen in t	108.850	103.855
Gesamt THG-Emissionen pro Mitarbeiter in t	7,19	6,54

.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

MITBESTIMMUNG & BETEILIGUNG
Die GIZ hat drei Betriebe: Berlin, Bonn und Eschborn. In jedem dieser drei Betriebe gibt es einen eigenständigen Betriebsrat. Die Betriebsräte entsenden wiederum Delegierte, die gemeinsam den Gesamtbetriebsrat (GBR) bilden. Ob einer der Betriebsräte oder der Gesamtbetriebsrat für eine Angelegenheit zuständig ist, richtet sich nach deren Art und den Adressaten.

Das Recht deutscher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an der Entscheidungsfindung beteiligt zu sein, ist durch das Betriebsverfassungsgesetz gesichert. Der lokale oder – im Fall von Themen, die das gesamte Unternehmen betreffen – zentrale Personalrat vertritt die Mitarbeitenden dabei. Die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern außerhalb Deutschlands werden durch entsandte Vertreterinnen und Vertreter wahrgenommen. Diese bilden ein Komitee des zentralen Betriebsrats. Um eine Arbeitsbeziehung zu sichern und legalen Anforderungen zu entsprechen, gibt es mehrere Dialogformen – von monatlichen Sitzungen der lokalen Personalräte bis hin zu jährlichen Konferenzen.

In der GIZ wählt das Nationale Personal regelmäßig Vertreterinnen und Vertreter auf Landesebene. Diese können bei Auseinandersetzungen Ideen und Vorschläge in die richtige Richtung leiten. Sie beteiligen sich außerdem an Diskussionen, die größere Mitarbeitergruppen betreffen. Die Personalabteilung hat eine spezielle Auskunftsstelle für Kolleginnen und Kollegen außerhalb Deutschlands eingerichtet, um sie bei ihren Anliegen zu unterstützen.

Mitarbeitersitzungen finden regelmäßig statt und sind „Open Space“-Veranstaltungen, inklusive Live-Video-Gesprächen mit Führungskräften und vielen anderen Dialogmöglichkeiten. Unser Mitarbeitermagazin „wir“, das Intranet und viele interne Newsletter sind wichtige Kommunikationskanäle. Zweimal pro Jahr werden Mitarbeiterbefragungen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an die Entwicklungshelferinnen und -helfer in unseren Projekten gesendet.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Die GIZ hat drei Betriebe: Berlin, Bonn und Eschborn. In jedem dieser drei Betriebe gibt es einen eigenständigen Betriebsrat (BR). Die Betriebsräte entsenden wiederum Delegierte, die gemeinsam den Gesamtbetriebsrat (GBR) bilden. Das Betriebsverfassungsgesetz schränkt die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ein, indem es dem Betriebsrat eine Reihe von Mitbestimmungsrechten einräumt. Arbeitnehmerrechte gemäß nationaler und internationaler Standards werden in der GIZ durchgehend eingehalten. So gibt es Regelungen zu Anti-Diskriminierung, Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter sowie eine Erklärung zur Inklusion in der GIZ. Die gesetzlichen Verpflichtungen für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin leiten sich aus dem Arbeitsschutzgesetz (ASchuG) und dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ab.Es gibt außerdem ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Das Nachhaltigkeitsprogramm 2016-2020, die zentrale Leitlinie für das unternehmerische Nachhaltigkeitsmanagement, beinhaltet deshalb keine Ziele zu Arbeitnehmerrechten.
Weiterführende Angaben können nicht getroffen werden.

ARBEITNEHMERRECHTE IM AUSLAND
Es ergänzen sich die Beiträge von nationalen und entsandten Mitarbeiter/innen, die die GIZ-Leistungen gemeinsam in einer einheitlichen workforce erbringen. Einheitliche workforce heißt, dass die unternehmenspolitischen Grundsätze gleicher-maßen für entsandte und nationale Mitarbeiter/innen gelten und den jeweiligen Personalpolicies zugrunde liegen. Die Policy Nationales Personal beschreibt die personal-politischen Leitlinien für nationale Mitarbeiter/innen.Die Policy formuliert Standards im Sinne einer einheitlichen Unternehmenspolicy und profes-sioneller Prozesse in der Personalarbeit zum Nationalen Personal. Gleichzeitig bietet sie die erforderliche Flexibilität zur Berücksichtigung nationaler Gesetzgebungen sowie regionaler und kultureller Besonderheiten.

ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGKEIT
Im Rahmen unseres Umweltprogramms 2016 - 2020 haben wir das Ziel formuliert, die Teilhabe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement zu stärken. Diese Teilhabe im Bereich Klima und Umwelt ist weltweit zu beobachten. In Deutschland haben wir etablierte Umweltinitiativen mit vielzähligen Projekten. So pflegt die Bienengruppe Eschborn nicht nur die Bienen in eigener Regie, sondern verkauft auch im Unternehmen den Honig für wohltätige Zwecke. In 2017 wurden zudem Ableger auch nach Bonn gebracht und eine neue Bienengruppe gegründet. Die Mäandergärtnerinnen und -gärtner in Bonn handeln dagegen nach dem Konzept des urban gardening. Darüber hinaus wurde in 2017 das Sustainability Breakfast ins Leben gerufen, bei dem sich interessierte Mitarbeiter*innen regelmäßig austauschen und gemeinsame Aktivitäten besprechen. Die Themen reichen von Carsharing über regionale Produkte und alte Sorten bis hin zu Foodsharing und Radfahren.
Unsere Umwelthelden in Berlin bewerben das Radfahren und den sparsamen Umgang mit Ressourcen. Zusammengefasst tragen viele Aktivitäten unserer Beschäftigten nicht nur zum Umweltschutz bei, sondern geben auch Verbesserungsvorschläge zu Themen wie der Fahrradinfrastruktur oder unseren Betriebsrestaurants. Die Teilhabe von Mitarbeiter*innen im Umweltmanagement stellt damit ein wichtiges Element des betrieblichen Umweltmanagements
dar.In formalisierter Form gibt es an den EMAS-Standorten Umweltteams. Die Umweltteamsitzungen stehen allen interessierten Mitarbeiter*innen offen und werden durch den EMAS-Umweltmanagementbeauftragten geleitet. Auch hier erhalten interessierte Mitarbeiter*innen Informationen zu aktuellen Entwicklungen und es besteht die Möglichkeit, sowohl auf die jährlichen standortbezogenen Umweltprogramme Einfluss zu nehmen als auch beim mittelfristigen standortübergreifenden Umweltprogramm des Unternehmens mitzuwirken.
Ebenso in formalisierter Form werden unternehmensweit bei der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiter*innen und Entwicklungshelfer*innen-Befragung Einschätzungen zur unternehmerischen Nachhaltigkeitsperformance der GIZ abgefragt. Die letzte Befragung fand 2016 statt. In 2017 hat das Sustainability Board zusätzlich beschlossen, beim 2. Stakeholderdialog Nachhaltigkeit in 2018 alle Mitarbeiter*innen und Entwicklungshelfer*innen mittels eines WEB-Dialogs einzubinden. Hier wird eine weitere Möglichkeit bestehen, die Performance und Wesentlichkeit bei Umweltthemen zu bewerten.

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 Unternehmen GIZ profitiert von der Vielfalt seiner Beschäftigten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geniessen in der GIZ Schutz vor Diskriminierung. Wir gleichen die Chancen für die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unternehmens an. Außerdem verbessern wir die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unsere beschäftigten werden durch ein gerechtes Vergütungssystem für inlands- und Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie für nationales Personal und Auszubildende bezahlt.

Der erste Gleichstellungsplan der GIZ gilt für die Jahre 2015 bis 2018. Es handelt es sich beim Gleichstellungsplan um ein zentrales Instrument der Gleichstellung im
Unternehmen, dessen Ausgestaltung in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern geregelt ist und das durch den Personalbereich zu erstellen ist. Es wurden im Gleichstellungsplan 2015-2018 Ziele getroffen.
Die Erreichung der Ziele wurde für die Berichterstattung 2017 nicht erhoben. Wir werden hierüber im integrierten Unternehmensbericht 2018 kommunizieren.

ANTI-DISKRIMINIERUNG
In unserem Verhaltenskodex „Grundsätze integren Verhaltens“ ist der Schutz vor Diskriminierung, besonders aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität und Orientierung, verankert. Dies gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit. Jede und jeder Betroffene von Diskriminierung im Unternehmen kann sich an die Integritätsberater, Mitglieder der Personalvertretung und die Beschwerdestelle in Diskriminierungsfragen wenden. Für bestimmte Gruppen existieren besondere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, hierzu zählen Beauftragte für Gleichberechtigung, Vertreterinnen und Vertreter für junge Menschen und Auszubildende, für Menschen mit Behinderung und für LGBT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Weil die betreffenden Themen häufig sehr vertraulich sind, sind Konsultationen immer anonym. Daher können keine Statistiken dieser Anfragen erstellt werden.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

GLEICHSTELLUNG

Die innerbetriebliche Gleichstellung zielt darauf ab, Benachteiligungen abzubauen und die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unternehmens anzugleichen. Sie verbessert außerdem die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter. Dabei orientieren wir uns an den Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes. Der Personalbereich informiert den Vorstand und den Aufsichtsrat stetig über Entwicklungen im Bereich Gleichstellung. Drei Beauftragte für Gleichstellung an den Hauptstandorten stellen sicher, dass unsere Personalpolitik unsere erklärten Ziele und unsere Verpflichtung zu Gleichberechtigung auch reflektiert. Außerdem sind sie neben dem Personalbereich für die Erreichung unserer Gleichstellungsziele verantwortlich. Sie nehmen an relevanten Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und der GIZ teil, um sich aktiv bei Gleichstellungsthemen einzubringen. Zudem fördern sie Maßnahmen zur Balance von Berufs- und Privatleben.

GLEICHBERECHTIGUNG DER GESCHLECHTER

Damit die Umsetzung in allen Bereichen gelingt, schaffen gleich mehrere Richtlinien hierfür einen verbindlichen Rahmen: die GIZ-Genderstrategie, die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen, der Gleichstellungsplan und die Policy gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In unseren Vorhaben lassen sich mit dem Safeguards+Gender Managementsystem frühzeitig externe Risiken und Hindernisse, aber auch konkrete Potenziale für die Förderung der Gleichberechtigung erkennen und von Beginn an in der Konzeption von Vorhaben berücksichtigen. Während der jährlich stattfindenden unternehmensweiten Genderwoche können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von guten Beispielen und neuen Ideen inspirieren lassen sowie über neue Entwicklungen und Herausforderungen diskutieren. 2017 haben Beschäftigte in 36 Ländern davon Gebrauch gemacht und insgesamt 99 Aktionen organisiert. Die Aktion „Frauen in Führung“ etwa bot den Kolleginnen neben vielen Informationen auch die Möglichkeit, mit einer Coaching-Expertin ihre persönlichen Karrierewege in der GIZ zu erkunden. Die Veranstaltung „#Code4Equality“ informierte über Mitbestimmung und Teilhabe von Frauen und Mädchen durch digitale Technologien. Und in einem Fachaustausch wurde diskutiert, wie die GIZ und andere Akteure dazu beitragen können, Diskriminierungen aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlechteridentität offen anzusprechen und gezielt abzubauen. Die Aktionen laden zum Mitmachen und Nachmachen ein und sind auf der „GIZ Gender Website“ nachzulesen. Alle zwei Jahre findet im Unternehmen GIZ ein Genderwettbewerb statt. Er fördert Innovation und trägt zum Lernen voneinander bei. Alle Beiträge werden auf der „GIZ Gender Website“ vorgestellt. Die Preise für die besten Maßnahmen werden im Rahmen einer Festveranstaltung von den Vorstandsmitgliedern persönlich übergeben. Das setzt ein klares Zeichen der Wertschätzung für das Engagement für die Verwirklichung gleicher Chancen und Rechte und gegen geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Diskriminierungen. Der nächste Genderwettbewerb findet 2018 statt.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Die Erklärung zur Inklusion in der GIZ wurde im Juni 2016 darauf ausgerichtet, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen innerhalb der GIZ zu verbessern. Hier wurden konkrete Maßnahmen festgehalten. Diese Maßnahmen wurden im Berichtsjahr umgesetzt. Sie beinhalten unter anderem eine verbesserte und zielgerichtete Ansprache von Menschen mit Behinderung im Rekrutierungsprozess oder die Reservierung von Ausbildungsplätzen für diese Zielgruppe. Eine Evaluierung der Erklärung steht im Jahr 2018 an. Um eine angemessene Arbeitsumgebung zu schaffen, stellen wir Möbel und Equipment entsprechend den Bedürfnissen zur Verfügung. Ein Inklusionsbeauftragter des Unternehmens und gewählte Vertreterinnen und Vertreter für Menschen mit Behinderung stellen die Umsetzung der Inklusionspolitik sicher. Der Rat und die Unterstützung dieser Funktionen werden auch bei der Prüfung auf Barrierefreiheit sowohl neuer als auch bestehender Liegenschaften hinzugezogen. Ebenso werden die Vertreterinnen und Vertreter von Menschen mit Behinderung in Personalprozesse und Strukturen der Personalvertretung einbezogen, um eine Repräsentation von Interessen der Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Wir stellen klar, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung willkommen sind. Auch in der unternehmensinternen Kommunikation werden zunehmend die verschiedenen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt. Im Intranet werden Informationen für unterschiedliche Bedarfe zur Verfügung gestellt. Zum Thema Inklusion ist insbesondere der Intranetauftritt der Gesamt-Schwerbehindertenvertreterin hervorzuheben. Zu anderen Themen, beispielsweise zur Pflege von Angehörigen oder zu Fragen und Antworten für LGBTI-Mitarbeitende im Auslandseinsatz, hat der Personalbereich Informationen zusammengestellt.

NACHWUCHSKRÄFTE

Die GIZ führt in Ausbildungs-, Trainee-, Volontariats- und Praktikantenprogrammen Nachwuchskräfte auf vielfältige Weise frühzeitig an das Unternehmen sowie die Entwicklungs- und internationale Zusammenarbeit heran. Diese Programme unterliegen fairen und geregelten Konditionen. So richten sich die Anstellungsbedingungen für Auszubildende nach einem eigenen Tarifvertrag. Eine eigens dafür eingerichtete Einheit im Personalbereich kümmert sich um die Steuerung und Qualitätssicherung der Nachwuchsprogramme und stellt eine enge Betreuung der Nachwuchskräfte sicher. Seit 2016 bietet die GIZ zudem geflüchteten Personen eine einjährige Einstiegsqualifizierung zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung an.

VERGÜTUNGSSYSTEM

Das aktuell geltende Vergütungssystem wurde zwischen der GIZ und der zuständigen Gewerkschaft ver.di verhandelt und trat am 1. Januar 2015 in Kraft. Unter den Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrags fallen die Beschäftigten in Deutschland, deren Arbeitsvertrag in Deutschland geschlossen wurde. Außerdem gilt er für alle mit einem in Deutschland geschlossenen Arbeitsvertrag entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Vertragsschluss ihren Wohnsitz in einem Mitgliedstaat der EU hatten.

VERGÜTUNG INLANDSMITARBEITER/-INNEN UND ENTSANDTE FACHKRÄFTE

Die Grundvergütung der GIZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit deutschem Arbeitsvertrag wird auf Basis eines Bändersystems von insgesamt acht Vergütungsbändern festgesetzt. Einem Band sind alle Funktionen zugeordnet, die hinsichtlich ihrer Wertigkeit vergleichbar sind. Entwicklungen der Grundvergütung sind im Wege der jährlichen Performancebewertung möglich. Diese Bewertung ist fester Bestandteil der jährlichen Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Eine gute Performance kann sich in einer Erhöhung der Grundvergütung niederschlagen. Weder beim Einstieg noch bei der jährlichen Beurteilung werden andere Faktoren berücksichtigt.

VERGÜTUNG NATIONALES PERSONAL

Die „Policy Nationales Personal“ sieht vor, dass in jedem Einsatzland für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit GIZ-Vertrag nach nationalem Arbeitsrecht des Einsatzlandes ein einheitliches Vergütungssystem etabliert wird. Das Vergütungssystem für das Nationale Personal beruht auf sechs definierten Vergütungsbändern, die verbindliche Gehaltsuntergrenzen und -obergrenzen definieren. Sie gewährleisten eine für das Land marktübliche Vergütung. Jede Funktion wird einem Vergütungsband zugeordnet. Das Vergütungsniveau wird durch das Landesbüro turnusmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Hierbei ziehen wir Vergleiche zu anderen Organisationen und Unternehmen. Die Landesdirektorin oder der Landesdirektor sorgt für die Einführung eines landesweit einheitlichen und mit den Geschäftsfeldern abgestimmten Verfahrens für die leistungsbezogene Vergütung. Die Höhe der individuellen leistungsbezogenen Vergütung ist von der Bewertung der Gesamtperformance im Mitarbeitergespräch abhängig.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN
Die GIZ fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Dies drückt sich auch in der Zertifizierung durch die Hertie-Stiftung aus: Diese attestierte der GIZ nach erfolgreicher Re-Auditierung zuletzt im Dezember 2016 erneut eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Neben betrieblichen Kindertagesstätten bietet die GIZ eine Vielzahl an Teilzeitmodellen an und hält Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen bereit. In der Betriebspraxis wird es vielen Beschäftigten ermöglicht, Arbeitszeiten und auch den Arbeitsort zunehmend flexibel und eigenverantwortlich festzulegen. Es fehlt jedoch bisher an einer unternehmensweit einheitlichen betrieblichen Arbeitszeitregelung, die dieser wachsenden Flexibilität gerecht wird. Arbeitgeberin und Betriebsräte verhandeln daher zurzeit eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort“, die es den Beschäftigten zukünftig ermöglichen soll, ihre Arbeit noch besser mit der individuellen Lebensgestaltung in Einklang zu bringen. Diese soll 2019 in Kraft treten. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auslandseinsatz wurden im Jahr 2017 zwei neue flexible Arbeitszeitmodelle beschlossen. Sie sehen jeweils längere Phasen der Anwesenheit am Heimatort vor und lassen damit Entsendungen ins Ausland individuell und familiengerechter gestalten.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der GIZ wohlfühlen. Denn Zufriedenheit im Unternehmen bedeutet: mehr Motivation und mehr Leistungsbereitschaft. Daher tun wir einiges, um die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten und auszubauen. Wir legen dabei ein besonderes Augenmerk auf Karriereplanung, Kompetenzentwicklung und Weiterbildung.

Das Nachhaltigkeitsprogramm, die zentrale Leitlinie für das unternehmerische Nachhaltigkeitsmanagement, beinhaltet keine Ziele zu Bildung, Gesundheitsmanagement und Digitalisierung.
Im jährlichen Mitarbeitergespräch erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feedback zu ihren Leistungen und besprechen mit der jeweiligen Führungskraft ihr Kompetenzprofil sowie die mittel- bis langfristige Karriereplanung. Darauf aufbauend und orientiert an den strategischen Unternehmenszielen werden Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung vereinbart. Das Mitarbeitergespräch wird nach vorgegebenem Format dokumentiert und archiviert. Auf personalstrategischer Ebene wurden 2017 Weichen gestellt, um nationale Beschäftigte zukünftig nach Maßgabe ihrer Kompetenzen vermehrt in Verantwortung zu bringen. Ein entsprechendes Zielbild wird dem Vorstand im ersten Quartal 2018 zur Zustimmung vorgelegt. Im Jahr 2017 wurde entschieden, die Basisqualifizierung für Führungskräfte zukünftig einheitlich und gemeinsam für nationale und entsandte Beschäftigte der GIZ anzubieten.
Das Nachhaltigkeitsprogramm 2016-2020, die zentrale Leitlinie für das unternehmerische Nachhaltigkeitsmanagement, beinhaltet keine Ziele zu Bildung, Gesundheitsmanagement und Digitalisierung. Es können keine weiterführenden Angaben zur Erreichung der Ziele und zu wesentlichen Risiken gemacht werden.

AKADEMIE FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT
Die Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) ist die unternehmenseigene Akademie der GIZ GmbH. Sie steht für die Gestaltung von Lernprozessen und Kompetenzentwicklung in der internationalen Zusammenarbeit und leistet einen zentralen Beitrag für die Personalentwicklung in der GIZ. Sie hält ein umfangreiches Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit. Die verschiedenen Lernangebote richten sich an alle Beschäftigten der GIZ und werden im Akademie-Programm abgebildet. Ein Teil dieser Angebote ist auch für Partnerfachkräfte sowie die (Fach-)Öffentlichkeit offen, beispielsweise für Gutachterinnen und Gutachter, Nichtregierungsorganisationen und andere Organisationen. Das Akademie-Programm wird kontinuierlich aktualisiert und weiterentwickelt. Einmal im Jahr erfolgen eine systematische Überprüfung und Anpassungen der Lernangebote im Akademie-Programm. Strategische Leitplanken hierfür sind:

- die strategischen Vorhaben des Unternehmens und die GIZ-Jahresziele,
- eine jährliche Bedarfsanalyse zur Personalentwicklung,
- statistische und wirtschaftliche Auswertungen der Trainings der AIZ,
- Rückmeldungen von Themenverantwortlichen zu Trends und neuen Anforderungen
- sowie die Berücksichtigung aktueller Trends im Bereich Corporate Learning und Digitalisierung.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist unmittelbar in der GIZ-Policy „Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten“ verankert. Zu den Services des betrieblichen Gesundheitsmanagements gehören unter anderem Gesundheitskurse, Ergonomieberatung und E-Learnings. Mit der Implementierung des BGM will die GIZ nachhaltig gesunde Arbeitsstrukturen und -bedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Die sieben Säulen des BGM ermöglichen der GIZ, ihre soziale Verantwortung und die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten umfassend wahrzunehmen. Die Säulen bilden folgende Themenbereiche ab:

- Gesundheit und Prävention
- Notfall und Unfall
- Sicherheit
- Work-Life-Integration
- Ergonomie
- Sport und Bewegung
- Best Practices

Das BGM arbeitet mit dem Prinzip der geteilten Verantwortung. Der Erhalt der Leistungsfähigkeit liegt in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Unternehmen bietet hierfür unterstützende Rahmenbedingungen. Die Führungskraft hat eine besondere Rolle, indem sie die Werte und Ziele des Unternehmens vertritt, eine Fürsorgerolle für die Mitarbeitenden übernimmt und selbst Eigenverantwortung trägt. Dadurch fungiert sie auch als Vorbild.
Im Zuge dessen wurden zahlreiche umfassende Angebote für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgelegt, einige davon sind zum Beispiel das Seminar und die Handlungshilfe zum Thema „Gesundes Führen“, die Initiative „GIZ Moves! Die bewegte Pausenkultur“ oder der Ratgeber und das E-Learning zum Thema „Arbeitsbelastung“. An den Hauptstandorten in Deutschland bietet das betriebliche Gesundheitsmanagement der GIZ darüber hinaus ein breites Spektrum an zusätzlichen Gesundheitsleistungen an. Dazu

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

zählen Sport- und Bewegungsangebote, Beratungen zu Ergonomie, Work-Balance/Life-Balance (zum Beispiel zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Mobiles Arbeiten“), Seminare und Untersuchungen. Der Möglichkeitsrahmen dafür variiert je nach Standort.

„TEAM GESUNDHEIT!“
Zur besseren Koordination der verschiedenen Stellen, die zum Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung beitragen, gibt es das interdisziplinäre „Team Gesundheit!“. Es besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen und trifft sich im regelmäßigen Turnus. Durch die Initiative „GIZ Moves! Die bewegte Pausenkultur“ wird die Partizipation, Souveränität und die Health Literacy der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt, indem sie selbst als sogenannte Bewegungsmultiplikatoren fungieren. Mit der Implementierung einer bewegten Pausenkultur verfolgt das BGM in der GIZ das Ziel, ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung durch gemeinsame Pausen zu motivieren. Darüber hinaus ist das Thema Gesundheit und Sicherheit fest in der Mitarbeiter- und Entwicklungshelferbefragung (MEB) verankert, um den Bedarf und die Entwicklung identifizieren zu können. Die MEB ist ein personalpolitisches Instrument, das ein Stimmungsbild der Befragten zum Erhebungszeitpunkt und themenbezogene Einschätzungen der Belegschaft spiegelt. Zusätzlich führt das BGM unregelmäßig selbst Evaluationen durch und wertet allgemeine Kennzahlen aus.

WELTWEITER ZUGANG ZU ANGEBOTEN
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich über die Intranetseiten des medizinischen Dienstes oder des betrieblichen Gesundheitsmanagements über das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheit zu informieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben weltweit Zugang zu umfangreichen Online-Angeboten im Global Campus 21, zum Beispiel zum Thema Arbeitssicherheit, Ergonomie oder Bewegung. Die GIZ sichert lokale Arbeitskräfte im Ausland gegenüber dem Krankheitsrisiko angemessen ab. In allen Ländern, in denen funktionierende lokale oder regionale Krankenversicherungssysteme – staatlich oder privat – existieren, werden nationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber abgesichert. In den Ländern, in denen es keine funktionierenden Krankenversicherungssysteme gibt, erfolgt die Absicherung über das GIZ-Beihilfesystem.

FACHLICHE ERGÄNZUNG DURCH MEDIZINISCHEN DIENST UND COPE
Die Services des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden fachlich durch den Medizinischen Dienst, die Arbeitssicherheit und die psychologische Beratungsstelle für Krisen- und Konfliktmanagement (COPE) ergänzt. Der Medizinische Dienst berät alle diejenigen, die im Unternehmen am Thema Gesundheitsschutz beteiligt sind, zu sämtlichen Fragen rund um die Gesundheit und die Gesunderhaltung. Er unterstützt das Unternehmen bei der Umsetzung arbeitsmedizinischer Gesetze und Vorschriften sowohl in als auch außerhalb von Deutschland mit dem Ziel, ein gesundes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen und sie zu gesundheitsförderlichem Verhalten zu beraten. Als Ansprechpartner für alle, die aufgrund bestimmter Ereignisse oder besonderer Lebens- und Arbeitsumstände Beratung suchen, vervollständigt COPE mit seinem Angebot (zum Beispiel zu den Themen Trauma, Sucht und Arbeitsbelastung) den ganzheitlichen Ansatz.

DIGITALISIERUNG
Das Thema Datenschutz spielt in einer zunehmend digitalisierten Welt ebenfalls eine immer größere Rolle. Der digitale Wandel verändert jedoch nicht nur den Umgang mit personenbezogenen Daten, sondern auch die Projektarbeit mit unseren Partnern sowie unsere internen Prozesse und Arbeitsweisen. Informationen zu diesem zentralen Thema finden sie im Abschnitt „Digitale Transformation“.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Für alle Angestellten:*
***i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;*
***ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);*
***iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;*
***iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;*
***v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.*

***b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:*
***i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;*
***ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);*
***iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;*
***iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;*
***v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.*

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Für alle Angestellten:*
***i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;*
***ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;*
***iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;*
***b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:*
***i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;*
***ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;*
***iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.*

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Die Arbeit der GIZ in unseren Partnerländern birgt seit jeher eine Reihe von Risiken. Hierzu zählen Naturkatastrophen, Terrorattentate, Gewaltkriminalität,

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

unsichere Verkehrswege oder eine schlechte medizinische Versorgung.
Die Sicherheit unseres Personals hat Vorrang – sie steht über Akquise- oder Geschäftsinteressen.
Es können keine weiteren Angaben gemacht werden. Wir prüfen, ob wir hierzu zukünftig in der Berichterstattung weitere Aussagen zur Arbeitssicherheit machen können.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

***a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.*

***b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.*

SICHERHEITS- UND RISIKOMANAGEMENT IM AUSLAND
Die Sicherheitsmindeststandards bestimmen den Rahmen, in dem das Sicherheits- und Risikomanagement der GIZ im Ausland gestaltet werden soll. Sie behandeln die zentralen Aspekte, Grundlagen und Vorgehensweisen, die wichtig sind, um ein länderspezifisches Sicherheitskonzept im Einsatzland zu entwickeln. Sie werden systemisch in den Ländern weltweit implementiert und ihre Umsetzung wird im Rahmen eines Statusberichts beobachtet und kontrolliert. Verändern sich die Rahmenbedingungen, werden auch Maßnahmen angepasst, so dass das Sicherheitsrisikomanagementsystem genau auf die Bedarfe der Sicherheit für die Mitarbeitenden und die Erfordernisse an Sicherheit ausgerichtet werden kann.

WELTWEITER ZUGANG ZU ANGEBOTEN
Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich über die Intranetseiten des medizinischen Dienstes oder des betrieblichen Gesundheitsmanagements über das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheit zu informieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben weltweit Zugang zu umfangreichen Online-Angeboten im Global Campus 21, zum Beispiel zum Thema Arbeitssicherheit, Ergonomie oder Bewegung.
Die GIZ sichert lokale Arbeitskräfte im Ausland gegenüber dem Krankheitsrisiko angemessen ab. In allen Ländern, in denen funktionierende lokale oder regionale Krankenversicherungssysteme – staatlich oder privat – existieren, werden nationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber abgesichert. In den Ländern, in denen es keine funktionierenden Krankenversicherungssysteme gibt, erfolgt die Absicherung über das GIZ-Beihilfesystem.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:*
***i.** Geschlecht;*
***ii.** Angestelltenkategorie.*

Gruppe	Teilnehmertage nach Mitarbeiter/-in - Gruppen im Akademie-Programm 2017	Teilnehmertage nach Mitarbeiter/-in-Gruppen im Onboarding [HKG1] 2017
Inland	5.849	1.723
Ausland	13.794	8.028
Extern/Sonstige	1.059	164
Gesamt	20.702	9.915

Teilnehmertage im Akademie-Programm und im Onboarding 2017

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:*
***i.** Geschlecht;*
***ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;*
***iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).*

***b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:*
***i.** Geschlecht;*
***ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;*
***iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).*

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Vorstand (inkl. Mitarbeitende ohne Gremien)	
Geschlecht	Männer: 36,4 % Frauen: 63,6 %
Alter	Unter 30 Jahre: 4,5 % 30-50 Jahre: 50,0 % Über 50 Jahre: 45,5 %
Entsandte Fachkräfte	
Geschlecht	Männer: 57,4 % Frauen: 42,6 %
Alter	Unter 30 Jahre: 10,5 % 30-50 Jahre: 58,3 % Über 50 Jahre: 31,2 %
Inlandsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter	
Geschlecht	Männer: 34,0 % Frauen: 66,0 %
Alter	Unter 30 Jahre: 12,4 % 30-50 Jahre: 57,1 % Über 50 Jahre: 30,5 %
Nationales Personal	
Geschlecht	Männer: 58,1 % Frauen: 41,9 %
Alter	Unter 30 Jahre: 13,1 % 30-50 Jahre: 71,3 % Über 50 Jahre: 15,6 %

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.*

***b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:*
***i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;*
***ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;*
***iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;*
***iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.*

In unserem Verhaltenskodex „Grundsätze integren Verhaltens“ ist der Schutz vor Diskriminierung, besonders aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität und Orientierung, verankert. Dies gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit. Jede und jeder Betroffene von Diskriminierung im Unternehmen kann sich an die Integritätsberater, Mitglieder der Personalvertretung und die Beschwerdestelle in Diskriminierungsfragen wenden. Für bestimmte Gruppen existieren besondere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, hierzu zählen Beauftragte für Gleichberechtigung, Vertreterinnen und Vertreter für junge Menschen und Auszubildende, für Menschen mit Behinderung und für LBGTI-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Weil die betreffenden Themen häufig sehr vertraulich sind, sind Konsultationen immer anonym. Daher können keine Statistiken dieser Anfragen erstellt werden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

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.

Die GIZ bringt ihr unternehmenseigenes Bekenntnis zu Menschenrechten seit 2012 in ihrer „Orientierung zu den Menschenrechten“ zum Ausdruck. Die Förderung der Achtung und Verwirklichung von Menschenrechten bettet sich in unser Nachhaltigkeitsverständnis ein und ist Bestandteil unserer Unternehmenswerte. Wir arbeiten zunehmend in Ländern, die aufgrund gewaltsamer Konflikte, sehr schwacher staatlicher Strukturen oder einer schwierigen Menschenrechtssituation besonders herausfordernde Kontexte für unsere Arbeit darstellen. Wir beobachten sorgfältig, welche Wirkungen wir mit unserer Arbeit erzielen, nehmen unsere Verantwortung für Menschenrechte ernst und steuern negativen Wirkungen entgegen.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Die GIZ als Dienstleister der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung unterstützt weltweit ihre Partner bei der Stärkung der Menschenrechte. Im Auftrag der Bundesregierung und anderer Auftraggeber setzen wir Projekte um, die auf die Verbesserung der Menschenrechtslage und die Stärkung der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Teilhabe der Menschen in den Regionen der Welt zielen. Dabei unterstützen wir zum einen Institutionen und Organisationen staatlicher wie zivilgesellschaftlicher Natur, deren Aufgaben Schutz und Förderung von Menschenrechten sind. Zum anderen qualifizieren wir für die Verwirklichung von Menschenrechten relevante Akteure in einzelnen Sektoren der internationalen Zusammenarbeit. Diese Sektoren sind beispielsweise nachhaltige Wirtschaftsentwicklung oder Friedensförderung. Im Sinne des Menschenrechtsansatzes stärken wir die Kapazitäten staatlicher Akteure, Rechte zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Die Zivilgesellschaft stärken wir darin, ihre Rechte zu kennen und einzufordern. Als Referenzrahmen für die Ausrichtung unserer Projekte an internationalen menschenrechtlichen Standards und Prinzipien dienen uns vor allem die zentralen UN-Menschenrechtsabkommen sowie regionale Menschenrechtsverträge.
Auch die Agenda 2030, das globale Rahmenwerk für nachhaltige und inklusive Entwicklung, verschreibt sich für ihre Umsetzung diesem völkerrechtlichen Rahmen.

STRATEGIEPAPIER DES BMZ ALS LEITPLANKE
Auch über den Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems hinaus bleibt für die GIZ das Strategiepapier des BMZ „Menschenrechte in der deutschen Entwicklungspolitik“ von 2011 entwicklungspolitische Leitplanke für die Gestaltung unserer Projekte im Auftrag des BMZ.

SCHULUNGEN FÜR UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER
Die GIZ präsentiert das Konzept des Menschenrechtsansatzes sowie unternehmenseigene Standards und Verfahren zu Menschenrechten in verschiedenen Schulungen. Insgesamt 1.198 Beschäftigte (entsandte Auslands- und Inlandsmitarbeitende, Entwicklungshelferinnen und -helfer sowie Integrierte Fachkräfte[RPG3]) nahmen im Berichtszeitraum 2017 an verbindlichen monatlichen Einführungsveranstaltungen teil, die ein zweistündiges Modul zu Schlüsselthemen für nachhaltige Entwicklung und der Agenda 2030 enthalten. In diesem Modul werden unter anderem die „Orientierung zu den Menschenrechten“ der GIZ, der menschenrechtliche Beschwerdemechanismus sowie das Safeguards+Gender Managementsystem präsentiert. Der überwiegende Teil der GIZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ist als Nationales Personal vor Ort tätig. Die Durchführung von Einführungsveranstaltungen sowie die Organisation verschiedener Qualifizierungsangebote für nationale Mitarbeitende ist Aufgabe der Landesbüros und wird von diesen gesteuert. Zentral werden dazu keine Daten erhoben oder zusammengefasst. Zum Safeguards+Gender Managementsystem, der Bedeutung sowie den Anforderungen der Safeguards Menschenrechte, Konflikt- und Kontextsensibilität wurden im Berichtszeitraum 2017 insgesamt 177 Mitarbeiter/-innen in ganztägigen Trainings geschult. Der größte Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nimmt im Unternehmen eine wesentliche Rolle als Multiplikatoren ein. Neben diesen standardisierten Schulungen hat die GIZ außerdem Online-Sprechstunden sowie Informationsveranstaltungen in verschiedenen Formaten zum Safeguards+Gender Managementsystem einschließlich dem Safeguard Menschenrechte entwickelt. Hunderte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich der dezentralen Projektstruktur vor Ort, wurden hierüber erreicht.
Die Akademie für Internationale Zusammenarbeit bietet zu unternehmensweit relevanten Themen und Qualitätsstandards verschiedene Präsenzkurse in Deutschland wie auch in der Außenstruktur sowie digitale Angebote an. Die Kurse „Projekte in fragilen Kontexten“, „Safeguards+Gender Managementsystem“ und „Flucht und Migration“ beinhalten menschenrechtliche Themen. Im Jahr 2017 gab es 157 Teilnehmertage von Inlandspersonal und 32 Teilnehmertage von Nationalem Personal und Auslandspersonal.

MENSCHENRECHTLICHER BESCHWERDEMECHANISMUS
Hinweisen zu möglichen negativen Wirkungen unseres Handelns auf Menschenrechte gehen wir im Rahmen unseres Beschwerdemechanismus unmittelbar und in angemessener Weise nach. Der Beschwerdemechanismus ist weltweit erreichbar unter: humanrights@giz.de

Weiterführende Angaben für das Berichtsjahr 2017 können nicht getroffen werden. Im Jahr 2018 nimmt die GIZ am Qualifizierungsprogramm "Fit für den NAP" des Deutschen Global Netzwerkes teil. In Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Menschenrechte (NAP) werden auch intensiv Risiken aus Geschäftsbeziehungen identifiziert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.*

b. *Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.*

Die GIZ hat im Mai 2017 die „Frankfurter Erklärung“ unterzeichnet. Dabei handelt es sich um eine gemeinsame Nachhaltigkeitsinitiative von Deutsche Börse AG und weiteren Finanzakteuren. Dahinter steht die Überzeugung, dass verantwortungsbewusst agierende Unternehmen nicht nur der Umwelt- und Sozialverträglichkeit dienen, sondern langfristig auch wirtschaftlich erfolgreicher sind. Nachhaltige Investments entwickeln sich im Vergleich mit traditionellen Kapitalanlagen mindestens genauso gut– und oft sogar besser. Davon profitieren also vor allem die Anleger. Darüber hinaus erfolgt keine systematische Überprüfung von Investitionsvereinbarungen hinsichtlich Menschenrechten.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.*

SAFEGUARDS+GENDER MANAGEMENTSYSTEM
Seit Dezember 2016 besteht für das Projektgeschäft der GIZ das Safeguards+Gender Managementsystem. Damit setzen wir den Anspruch, negative Wirkungen unseres Handelns zu vermeiden („Do no harm“), noch systematischer um und halten bestehende Standards besser nach.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Im Berichtszeitraum 2017 befand sich das Safeguards+Gender Managementsystem in seinem ersten Jahr der Umsetzung. „Safeguards“ sind Absicherungsmaßnahmen gegen nicht beabsichtigte negative Wirkungen unserer Projekte auf Menschen oder die Umwelt sowie gegen Risiken durch den Klimawandel. Geprüft werden verbindlich die Bereiche Menschenrechte, Konflikt- und Kontextsensibilität, Gleichberechtigung der Geschlechter, Umwelt, Klimaminderung und Klimaanpassung.
Im Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems werden alle Projekte in der Planungsphase auf mögliche nicht beabsichtigte negative Wirkungen geprüft. Dies geschieht in einem standardisierten Prüfverfahren und unter Einbindung eines zentral angesiedelten und mit Fachexpertinnen und -experten besetzten Safeguards+Gender Desks. Falls es Anhaltspunkte für negative Wirkungen gibt, werden die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minderung entwickelt und in die Projektgestaltung integriert. Bei der Umsetzung von Projekten wird beobachtet, inwieweit die Absicherungsmechanismen tatsächlich greifen, gegebenenfalls werden diese angepasst.

Außerdem wird durch das Safeguards+Gender Managementsystem die durchgängige Berücksichtigung des Themas Gleichberechtigung der Geschlechter in der Planung, Durchführung und im Monitoring von Projekten noch gründlicher nachgehalten.
Im Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems wurden im Berichtszeitraum 2017 insgesamt 223 Prüfungen zu von der GIZ umzusetzenden Projekten weltweit durchgeführt und vom Safeguards+Gender Desk begutachtet. Diese Prüfungen befassten sich alle mit dem menschenrechtlichen Kontext des jeweiligen Projekts und den daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen für die Projektgestaltung. Insgesamt 109 vertiefte Prüfungen zu Menschenrechten wurden in Ergänzung dazu durchgeführt. Diese untersuchten in größerer Detailtiefe den menschenrechtlichen Kontext eines Vorhabens, mögliche nicht intendierte negative Wirkungen und formulierten angemessene Maßnahmen zu deren Vermeidung bzw. Minderung.

Hinweisen zu möglichen negativen Wirkungen unseres Handelns auf Menschenrechte gehen wir im Rahmen unseres Beschwerdemechanismus unmittelbar und in angemessener Weise nach. Der Beschwerdemechanismus ist weltweit erreichbar unter: humanrights@giz.de

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.*

Eine systematische Überprüfung von Lieferanten und Dienstleistern hinsichtlich Sozialkriterien findet derzeit nicht statt, ein Prozentsatz kann daher nicht berichtet werden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.*

b. *Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.*

c. *Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.*

d. *Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.*

e. *Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.*

Die GIZ hat keine Verstöße hinsichtlich sozialer Kriterien in ihrer Beschaffungskette identifiziert und entsprechend wurden keine besonderen Maßnahmen ergriffen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Als Dienstleister der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung und internationalen Bildungsarbeit engagieren wir uns weltweit für eine lebenswerte Zukunft. Wir haben mehr als 50 Jahre Erfahrung in unterschiedlichsten Feldern, von der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung über Energie- und Umweltthemen bis hin zur Förderung von Frieden und Sicherheit.
Das vielfältige Know-how des Bundesunternehmens GIZ wird rund um den Globus nachgefragt – von der deutschen Bundesregierung, Institutionen der Europäischen Union, den Vereinten Nationen, der Privatwirtschaft und Regierungen anderer Länder. Wir kooperieren mit Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Akteuren und wissenschaftlichen Institutionen und tragen so zu einem erfolgreichen Zusammenspiel von Entwicklungspolitik und

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

weiteren Politik- und Handlungsfeldern bei. Unser Hauptauftraggeber ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Alle Auftraggeber und Kooperationspartner schenken der GIZ ihr Vertrauen, Ideen für politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen mit ihnen gemeinsam zu entwickeln, konkret zu planen und umzusetzen. Als gemeinnütziges Bundesunternehmen stehen wir für deutsche und europäische Werte. Gemeinsam mit unseren Partnern in den nationalen Regierungen weltweit sowie mit Kooperationspartnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft arbeiten wir flexibel an wirksamen Lösungen, die Menschen Perspektiven bieten und deren Lebensbedingungen dauerhaft verbessern.

EINEN POSITIVEN HANDABDRUCK HINTERLASSEN

Unser Nachhaltigkeitsmanagement in den Auslandsbüros: das GIZ-büro Burundi sammelt Elektroschrott zur Wiederverwertung; in Nicaragua legt das Landesbüro einen Newsletter für Gesundheit und Ernährung auf; und im giz-büro Indonesien vermittelt ein Maskottchen die Grundlagen integren Verhaltens in potenziellen Konfliktsituationen. Das sind nur einige Beispiele, die zeigen, wie wir das Thema Nachhaltigkeit in all seinen Facetten weltweit in die Tat umsetzen.

Entwickelt wurden lokale Aktionen wie diese mit dem Corporate Sustainability Handprint®. Mit diesem GIZ-eigenen Managementinstrument messen unsere Auslandsbüros seit 2016 systematisch, wie sie zur unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen. Während der ökologische „Fußabdruck“ Verbrauchszahlen, etwa zu Wasser oder CO2-Emissionen, erfasst, bildet der „Handabdruck“ die aktiven Beiträge zu Nachhaltigkeit ab: von Solaranlagen und Fahrgemeinschaften über Gesundheitsaufklärung bis zu angepassten Stellenausschreibungen mit besonderer Erwähnung von Frauen, Minderheiten und Menschen mit Behinderung.

Alle zwei Jahre erheben die Büros mit dem CSH ihre Nachhaltigkeitsdaten, etwa den Ausstoß von Kohlendioxid durch Dienstreisen, den Wasserverbrauch oder die Frauenquote in Führungspositionen. Ein CSH-Team aus Beschäftigten vor Ort analysiert diese Ergebnisse. Dabei werden bei der Bewertung lokale Besonderheiten, wie zum Beispiel die leichte oder schwere Erreichbarkeit von Projektstandorten, mitberücksichtigt.

Zum Weiterlesen: https://berichterstattung.giz.de/2017/unternehmerische-nachhaltigkeit/unternehmerisches-nachhaltigkeitsmanagement-2/einen-positiven-handabdruck-hinterlassen/

DIE AKTIONSTAGE NACHHALTIGKEIT

Die deutschen GIZ-Standorte, aber auch die giz-Länderbüros weltweit engagieren sich vielseitig für mehr Nachhaltigkeit. Die deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit 2017 standen in der giz unter dem Motto „responsible consumption – fair enough!“. Sicheres Radfahren in Nepal, eine plastikfreie Woche in Thailand oder nachhaltiges Veranstaltungsmanagement in Hotels in Ruanda – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der giz machten mit vielen Aktionen im in- und Ausland auf das Thema aufmerksam.

Mit insgesamt 38 Aktionen an den deutschen Standorten und 35 Veranstaltungen in 21 Ländern beteiligte sich die GIZ an den Deutschen Aktionstagen Nachhaltigkeit 2017. Dabei gab es jede Menge Informationen und Anregungen zu nachhaltigem Konsum. Insgesamt engagierte sich eine Vielzahl der weltweiten Landesbüros. Auf den Philippinen wurde zum Beispiel eine Nachhaltigkeitswoche durchgeführt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Nicaragua arbeiteten in Pflegeheimen, und in Tansania wurde ein Wohltätigkeitstag eingeführt, an dem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter seine Arbeitszeit einem bestimmten Zweck widmen kann.

PERSÖNLICHES ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe für uns alle. Dahinter steht eine klare Entscheidung, wie wir unser Unternehmen noch nachhaltiger machen und was wir als einzelne Personen alltäglich dazu beitragen können. Dieses Mitarbeiterengagement zu fördern, ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. So werden aus guten Ideen konkrete Beiträge zu mehr Nachhaltigkeit.

BYE-BYE, PAPPBECHER!

Rund 100 Pappbecher pro Kopf, insgesamt 261.500 Pappbecher, haben die GIZ-Mitarbeitenden 2016 in Eschborn und Bonn für den täglichen Koffeinkick verbraucht. Das ist nicht nur eine Unmenge an Müll, auch der Wasserverbrauch, der bei der Produktion dieser Pappbecher entsteht, ist beachtlich – satte 130.000 Liter. Das passt nicht zu unserer nachhaltigen Unternehmensphilosophie. Die Repräsentanz Berlin war hier mit gutem Beispiel vorangegangen. Kaffee gibt es dort seit jeher ausschließlich aus Porzellantassen. In Eschborn und Bonn ist dies nun seit Sommer 2017 ebenso der Fall: ein kleiner, aber wichtiger Beitrag zur unternehmerischen Nachhaltigkeit.

RECYCLINGSYSTEM FÜR PLASTIK UND ELEKTROSCHROTT

In Burundi gibt es keine Entsorgungsdienste für Abfälle. Die meisten Büros und privaten Haushalte verbrennen ihren Müll selbst. Die Folge: Schadstoffe kontaminieren die Erde und die giftigen Gase gefährden die Gesundheit. Das GIZ-Büro in Burundi hat daher ein eigenes Recyclingsystem eingerichtet. Plastikmüll und Elektroschrott – auch aus den Privathaushalten der Mitarbeitenden – werden zentral gesammelt und an lokale Recyclingunternehmen „gespendet“. Das unterstützt nicht nur die Unternehmen. Es schützt die Umwelt, verbessert die Arbeitssicherheit und hat generell zu mehr Umweltbewusstsein im Alltag geführt.

GÄRTNERN IN DER PAUSE

Im „Mäandergarten“ in Bonn gehen rund 50 Mitarbeitende der GIZ der Frage nach, wie man mit einfachen Mitteln nachhaltig gärtnern kann. Jeden Donnerstag in der Mittagspause wird gemeinsam gehackt, gejätet und gegossen und dazu ein Gartenpicknick veranstaltet. Der Gemeinschaftsgarten wurde 2016 auf der Südseite des nach modernsten ökologischen Standards gebauten „Mäanderbaus“ angelegt. Das Gebäude wird CO_2-neutral betrieben, Grundwasser wird für Heizung und Kühlung genutzt und eine Solaranlage auf dem Dach produziert Strom. Dieses nachhaltige Konzept bereichern nun 32 Hochbeete mit ökologisch angebautem Obst und Gemüse.

NACHHALTIGE IDEEN FÜR DIE HAUPTSTADT

Wie kann ich als Privatperson Energie sparen oder mein Geld klimafreundlich investieren? Zu Fragen wie diesen sind die „Umwelthelden“ in der GIZ-Repräsentanz in Berlin aktiv. In Rundmails versorgen sie die Kollegen und Kolleginnen mit Umwelt- und Nachhaltigkeitstipps und organisieren auch eigene Aktionen, etwa während der Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit. Dabei geht es unter anderem um nachhaltigen Konsum oder um umwelt- und gesundheitsförderliche Mobilität per Fahrrad.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

NETZWERKE UND KOOPERATIONEN
Wir bauen gezielt unsere strategischen Allianzen und Kooperationen mit anderen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, der Zivilgesellschaft sowie mit privatwirtschaftlichen Akteuren aus. Zusätzlich beteiligen wir uns an Netzwerken in Deutschland und weltweit und sind Mitglied in zahlreichen Organisationen. Wir pflegen einen intensiven Dialog zu Themen der unternehmerischen Nachhaltigkeit auf globaler, nationaler, regionaler sowie lokaler Ebene und sind eine Reihe von Selbstverpflichtungen eingegangen.
Beispiele hierfür sind:

UN GLOBAL COMPACT
Seit 2004 sind wir Teilnehmerin im Global Compact der Vereinten Nationen und haben uns dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Arbeits- und Sozialstandards sowie Korruptionsbekämpfung verpflichtet. Über die Umsetzung der Prinzipien berichten wir jährlich. Zudem fördert die GIZ auch die Umsetzung des Global Compact: Seit 2001 leitet sie im Auftrag des BMZ die Geschäftsstelle des Deutschen Global Compact Netzwerks.

B.A.U.M. e.V.
Seit 2011 sind wir Mitglied bei B.A.U.M. (Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V.) und haben uns dementsprechend zur Einhaltung des B.A.U.M.-Kodex verpflichtet. Ziel von B.A.U.M. ist es, Unternehmen, Kommunen und Organisationen für die Belange des vorsorgenden Umweltschutzes sowie die Vision des nachhaltigen Wirtschaftens zu sensibilisieren und bei der ökologisch wirksamen, ökonomisch sinnvollen und sozial gerechten Realisierung zu unterstützen. Grundlage hierfür ist der B.A.U.M.-Kodex für nachhaltiges Wirtschaften.

BIODIVERSITY IN GOOD COMPANY
Seit Bestehen der Initiative gehört die GIZ dem Vorstand von Biodiversity in Good Company an. Hier haben sich Unternehmen zahlreicher Branchen zusammengeschlossen. Sie möchten sich gemeinsam für den Schutz und die nachhaltige Nutzung der weltweiten Biodiversität engagieren – im Sinne des Übereinkommens über die biologische Vielfalt (CBD). Die Initiative hat das Ziel, den dramatischen Verlust an Ökosystemen, Arten und genetischer Vielfalt aufzuhalten.

100 UNTERNEHMEN FÜR DEN KLIMASCHUTZ
Wir haben die „Charta der 100 Unternehmen für den Klimaschutz“ unterzeichnet. Die Initiative „Hessen aktiv: 100 Unternehmen für den Klimaschutz“ ist Teil der „Nachhaltigkeitsstrategie Hessen“, einer Initiative der Hessischen Landesregierung. Sie trägt dazu bei, eine langfristige Perspektive für Hessen zu entwickeln und das Leben heute und in Zukunft ökologisch verträglich, sozial gerecht und wirtschaftlich leistungsfähig zu gestalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:*
i. *unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*
ii. *ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*
iii. *beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.*

b. *Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.*

Unser Geschäftsjahr 2017: https://berichterstattung.giz.de/2017/menschen-zahlen-strukturen/unser-geschaeftsjahr-2017/

Unser Jahresabschluss 2017: https://berichterstattung.giz.de/2017/menschen-zahlen-strukturen/unser-geschaeftsjahr-2017/

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

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.

Die GIZ ist ein gemeinnütziges Bundesunternehmen, das im Auftrag der Bundesregierung Projekte in der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung umsetzt.
Die GIZ leistet keine Spenden an Parteien und Politiker. Die GIZ darf an ihren Eigentümer, die Bundesrepublik Deutschland, weder offen noch verdeckt Gewinne ausschütten. Die erwirtschafteten Gewinne ebenso wie die Zuwendungen dürfen nur für Maßnahmen eingesetzt werden, die den gemeinnützigen, satzungsgemäßen Aufgaben der GIZ unmittelbar dienen.

Die GIZ ist grundsätzlich nicht an Gesetzgebungsverfahren beteiligt. Die GIZ engagiert sich auch nicht politisch. Wir sind eine Durchführungsorganisation, die im Auftrag der Bundesregierung deren politische Vorgaben umsetzt.

Die GIZ ist Mitglied in einer Vielzahl von Organisationen und hat in ausgewählten Fällen Vorsitz bzw. Funktion in Gremien.
Eine Übersicht über bestehende Mitlgiedschaften der GIZ finden Sie unter "Gemeinwesen".

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

***a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.*

***b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.*

Keine Parteispenden.

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.

Der Ruf als vertrauenswürdiges Unternehmen ist ein wesentlicher Faktor unseres Erfolgs. Compliance, Integrität und Antikorruption sind dabei die Kernelemente unseres Compliance Management Systems.

ANTIKORRUPTION IN DER GIZ
Antikorruptionsmanagement ist ein wichtiger Teilbereich unseres Compliance Management Systems. Wir verstehen unter Korruption den heimlichen Missbrauch von öffentlicher oder privatwirtschaftlich eingeräumter Macht zum privaten Nutzen. Dazu gehören aktive und passive Bestechung, das Geben und Nehmen von Geschenken und anderen Leistungen, die Beschäftigung und Beauftragung von nahestehenden oder verbundenen Personen sowie andere Interessenkonflikte. Auch Betrug und Veruntreuung sind kriminelle Handlungen, die in der Regel mit Korruption verbunden sind. Unser Verhaltenskodex „Grundsätze integren Verhaltens“ enthält klare Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zur Vermeidung von Korruption. Alle Beschäftigten verpflichten sich auf ihre Einhaltung. Für Projekte und Programme, die wir für das BMZ durchführen, bietet zudem das Strategiepapier „Antikorruption und Integrität in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit“ ein für uns verpflichtendes Rahmenwerk. Zudem sind wir Mitglied bei Transparency International und nehmen regelmäßig an deren Foren teil. Verträge mit Dienstleistern und Beratern sind an strenge Regularien gebunden, um Korruptionsrisiken zu minimieren.

SYSTEMATISCHES COMPLIANCE MANAGEMENT
Zur Sicherstellung von Compliance, Integrität und Antikorruption baut die GIZ ihr Compliance Management System weiter aus. Dies manifestiert sich in der Gründung einer eigenen Stabsstelle Compliance und Integrität im Jahr 2015, der im Compliance Management System eine Koordinierungs- und Steuerungsaufgabe in Zusammenarbeit mit allen fachverantwortlichen Einheiten zukommt.
Für die Stärkung unseres Compliance Management Systems wurde zudem ein Compliance Committee berufen, das sich aus zwei Vorstandsmitgliedern und aus mehreren Bereichs- und Stabsstellenleitungen zusammensetzt. Es hat die Aufgabe, übergreifende Integritäts- und Compliance-Fragen zu lösen und Grundsatzentscheidungen zu treffen. Die Stabsstelle Integrität und Compliance berichtet dem Vorstand jährlich und dem Aufsichtsrat alle zwei Jahre über die Maßnahmen des Compliance Managements.
Die GIZ verfügt über ein umfangreiches System zur Risikoidentifikation, das gezielte Einzelerhebungen mit Routineprozessen verknüpft. Die fortlaufende Erfassung von Compliance-, Integritäts- und Korruptionsrisiken ist in den Regelprozess des unternehmensweiten Risikomanagements eingegliedert. Durch die Analyse und Bewertung bestehender und potenzieller Compliance-Risiken werden die Compliance-Problemfelder systematisch herausgearbeitet und im Rahmen eines risikobasierten Compliance-Programms angegangen. Dabei werden präventive, aufklärende und reaktive Maßnahmen verfolgt.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Die Länderbüros berichten jährlich über den Stand ihrer Maßnahmen zur Minimierung von Compliance-Risiken und zur Korruptionsbekämpfung. Jede Organisationseinheit in der GIZ ist zudem im Rahmen des GIZ-Risikomanagements dazu verpflichtet, halbjährlich zu ihren Risiken und den von ihr ergriffenen Gegenmaßnahmen zu berichten, die auch die Compliance-, Integritäts- und Korruptionsrisiken umfassen.
Unsere internen Kontrollsysteme gewährleisten die ordnungsgemäße kaufmännische Abwicklung unserer Projekte. Wir prüfen regelmäßig, ob die finanziellen und administrativen Abläufe unserer Projekte korrekt und effizient sind und ob wir unsere eigenen internen Vorschriften einhalten.
Der Schwerpunkt liegt auf den Beschaffungsprozessen, einer ordnungsgemäßen Buchhaltung und dem Personalmanagement. Die GIZ-internen Systeme werden zudem durch eine große Anzahl externer Prüfungen überwacht.
Die korrekte Verwendung von finanziellen Mitteln hat in der GIZ höchste Priorität. Beschaffungsvorgänge werden daher immer von mindestens zwei Personen aus verschiedenen Organisationseinheiten durchgeführt. Außerdem verlangt unser Rotationsprinzip mindestens alle sechs Jahre die Neubesetzung von Funktionen mit erhöhtem Korruptionsrisiko. Jede Abweichung von der Rotationsregelung muss begründet und dokumentiert werden.
Unsere IT-Systeme gewährleisten Transparenz bei Einkaufsaktivitäten in unseren Länderbüros. So können wir zum Beispiel über die Systeme überprüfen, ob lokale Gebühren den üblichen im Land anfallenden Gebühren entsprechen.

WELTWEITE VERANKERUNG IN ALLEN GIZ-BÜROS
Im Jahr 2017 wurde die Einführung eines systematischen Compliance Managements in der gesamten Außenstruktur vorbereitet, welches 2018 implementiert wird. Länder mit einem potenziell höheren Compliance-Risiko bauen ein Compliance-Kernteam auf, das für die Organisation und Steuerung des Compliance-Prozesses in dem jeweiligen Länderbüro verantwortlich ist. Der Fokus liegt auf den speziellen Länderrisiken in Bezug auf Korruption und Nichteinhaltung von Compliance-Regularien. Um die laufend zu identifizierenden Risiken zu minimieren, werden entsprechende Gegenmaßnahmen eingeführt und auf ihre Wirkung hin überprüft.

BEWUSSTSEIN SCHÄRFEN UND VERSTÖSSE ERKENNEN
Die „Grundsätze integren Verhaltens“ sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dabei unterstützen, Interessenkonflikte zu erkennen und abzuwenden. Neue Beschäftigte werden von Anfang an darauf trainiert, Situationen mit einem hohen Korruptionsrisiko zu erkennen. Jede neue GIZ-Mitarbeiterin und jeder neue GIZ-Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, das webbasierte Training „Integres Verhalten“ zu absolvieren. Außerdem werden Präsenztrainings im Rahmen der verpflichtenden Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte genutzt, um das Bewusstsein für mögliche Interessenkonflikte und die Verhinderung von Korruption zu schärfen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Projektpartner, Klienten und die Öffentlichkeit haben die Möglichkeit, sich vertraulich an interne Integritätsberater und eine externe Ombudsperson zu wenden, wenn sie einen möglichen Verstoß melden wollen.

COMPLIANCE IM NACHHALTIGKEITSPROGRAMM
Im Nachhaltigkeitsprogramm 2016-2020 ist einer der Ziele ein neues Compliance Management System einzurichten. Dieses System soll ein operatives System mit Kontrollmechanismen zur Prävention und frühzeitigen Aufdeckung von Verstößen, zur Dokumentation der Abläufe und einzelner Vorfälle, sowie für Schulungen von Mitarbeitenden auf allen Ebenen sein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.*

b. *Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.*

Die Länderbüros berichten jährlich über den Stand ihrer Maßnahmen zur Minimierung von Compliance-Risiken und zur Korruptionsbekämpfung. Jede Organisationseinheit in der GIZ ist zudem im Rahmen des GIZ-Risikomanagements dazu verpflichtet, halbjährlich zu ihren Risiken und den von ihr ergriffenen Gegenmaßnahmen zu berichten, die auch die Compliance-, Integritäts- und Korruptionsrisiken umfassen.

Im Jahr 2017 wurde die Einführung eines systematischen Compliance Managements in der gesamten Außenstruktur vorbereitet, welches 2018 implementiert wird.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. *Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.*

b. *Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.*

c. *Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.*

d. *Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.*

Die Stabsstelle Recht und Versicherung berät und unterstützt das gesamte Unternehmen in allen rechtlichen und versicherungstechnischen Themen.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de

Während der Berichtsperiode 2017 wurden keine nichtlegalen Handlungen, finanziellen oder nichtfinanziellen Strafen für Verstöße im Bereich Wettbewerbseinschränkung berichtet. 2017 sind 57 Hinweise auf mögliche Korruptionsfälle eingegangen (2016: 52 Hinweise), all diesen Hinweisen wurde nachgegangen.

	2015	2016	2017
Gesamtanzahl gemeldeter Fälle	**44**	**52**	**57**
Noch in Bearbeitung	8	0	3
Kein Fehlverhalten nachgewiesen	13	22	22
Keine Beschäftigten der GIZ, aber dritte Parteien betroffen	3	3	6
Erfolgreich eingeleitete Maßnahmen	5	10	11
Eingeleitete disziplinarische Verfahren	15	17	15

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:*
i. *Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;*
ii. *Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;*
iii. *Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.*

b. *Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.*

c. *Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.*

Es wurden keine Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in der Berichtsperiode 2017 festgestellt.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung .
Heruntergeladen von https://www.nachhaltigkeitsrat.de