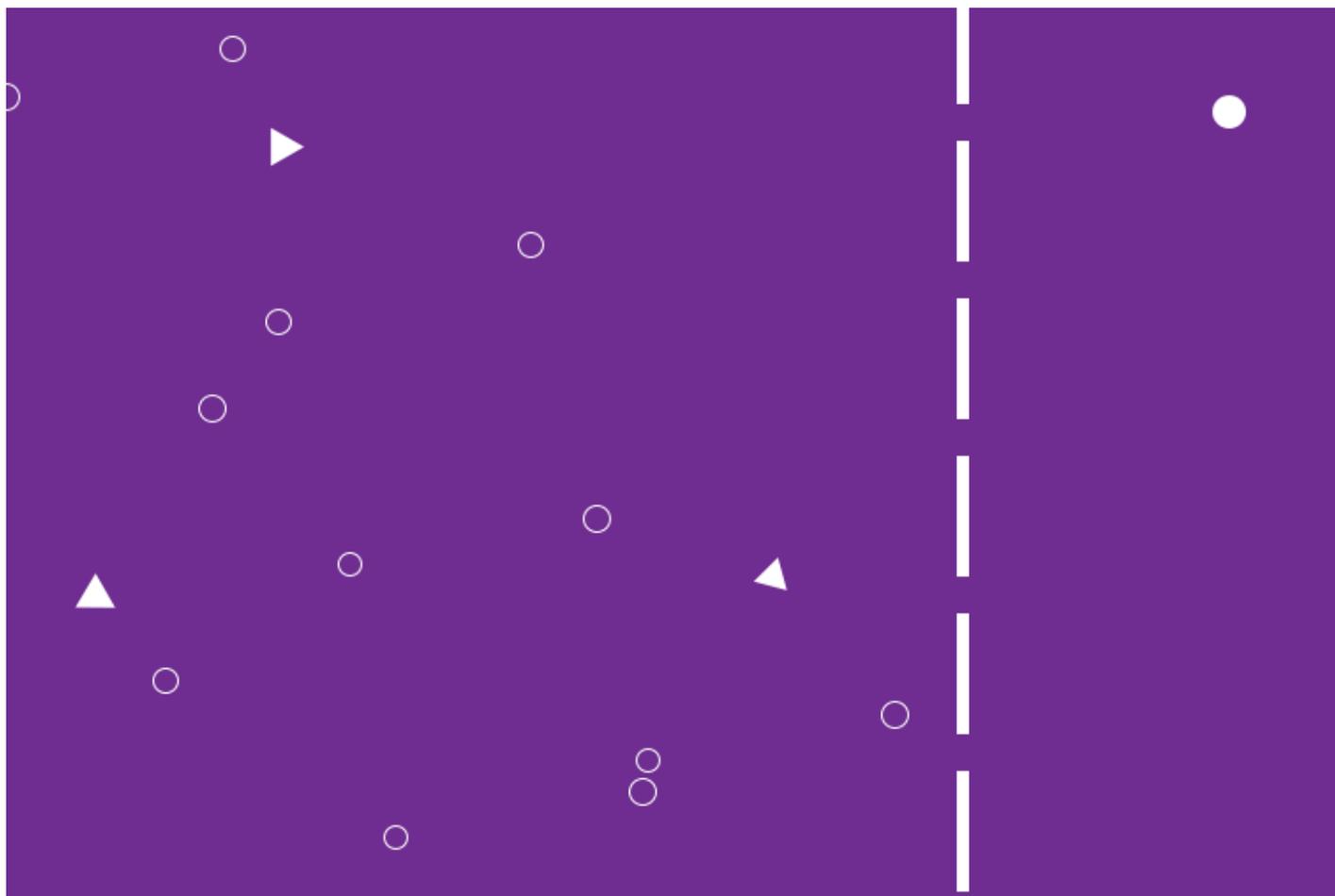


Authentische Bewertung der Nachhaltigkeit

Ein Benutzerhandbuch für die
Leistungsindikatoren für
nachhaltige Entwicklung



Die Vorbereitung, Recherche und das Schreiben dieses Handbuchs wurden von einem Team von UNRISD-Forschern übernommen. Der leitende Forschungskordinator Ilcheong Yi leitete das UNRISD-Projekt für Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Performance Indicators, SDPI) und entwarf und stellte das Handbuch für die Veröffentlichung fertig; der Forschungsanalyst Samuel Brülisauer spielte eine Schlüsselrolle bei der Vorbereitung der frühen Entwürfe bis zu seinem Weggang, um zu promovieren; und Research Analyst Zhen Lee leistete unschätzbare redaktionelle und logistische Unterstützung, indem er das Handbuch auf den letzten Etappen der Reise zur Veröffentlichung navigierte.

Die Mitglieder der SDPI Expert Advisory Group (Mark McElroy, Margie Mendell, Sonja Novkovic und Peter Utting) lieferten wichtige Rückmeldungen zu frühen Entwürfen des Handbuchs und gaben während des gesamten SDPI-Projekts (einschließlich der Entwicklung der Indikatoren und der Rückmeldungen zu den endgültigen Entwürfen des Handbuchs) wichtige Hinweise. Bill Baue und Ralph Thurm von r3.0 lieferten ebenfalls wertvolle Beiträge während des gesamten Prozesses. Ein besonderer Dank geht an James Hopeward, Paul Sutton und Tony Xuantong Wang, die ihr technisches Fachwissen zu den Indikatoren für Treibhausgasemissionen und Wassernutzung beisteuerten.

Karima Cherif überwachte den redaktionellen Prozess, Osiamolefe redigierte das Handbuch und Sergio Sandoval gestaltete das Layout. Finanzielle Unterstützung für das SDPI-Projekt kam vom Center for Social Value Enhancement Studies (CSES) und aus institutionellen Mitteln des UNRISD.

Der Inhalt des Berichts liegt in der alleinigen Verantwortung der Autor:innen und spiegelt nicht unbedingt den Standpunkt von UNRISD wider. Die in dieser Publikation verwendeten Bezeichnungen und die Darstellung des Materials bedeuten nicht, dass

UNRISD irgendeine Meinung über den Inhalt des Berichts in Bezug auf den Rechtsstatus eines Landes, eines Gebiets, einer Stadt oder eines Gebiets oder seiner Behörden oder über den Verlauf seiner Grenzen, vertritt.

Vorgeschlagene Zitierung

Ilcheong Yi, Samuel Bruelisauer, Peter Utting, Mark McElroy, Marguerite Mendell, Sonja Novkovic und Zhen Lee. 2023. *Authentische Bewertung der Nachhaltigkeit: Ein Benutzerhandbuch für die Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung*. Genf, UNRISD

ISBN 978 92 9085 134 9

September 2023

Copyright © Forschungsinstitut der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung (UNRISD)

Finanzielle Unterstützung für dieses Projekt kam von der



Center for Social Value Enhancement Studies, Republik Korea.



Ursprünglich auf Englisch veröffentlicht als "Authentic Sustainability Assessment: A User Manual for the Sustainable Development Performance Indicators". Deutsche Ausgabe übersetzt mithilfe von DeepL. Qualitätsgesichert von Vera Heimann, Ralph Thurm und Yvonne Zwick für B.A.U.M. e.V. – Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften. Das Forschungsinstitut der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung (UNRISD) übernimmt keine Verantwortung für etwaige Ungenauigkeiten oder Fehler in dieser übersetzten Fassung des englischen Originals.

Inhalt

| | |
|---|-----|
| Zusammenfassung | 1 |
| Einleitung: Handbuch zur Anwendung der Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI) | 2 |
| Teil 1: Überblick über die Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI) und die Methoden | 4 |
| Was muss sich ändern? | 5 |
| Mit anspruchsvollen und ehrgeizigen Zielen an die Grenzen gehen | 10 |
| SDPI als Alternative zur Umwelt-, Sozial- und Governance-Berichterstattung (ESG) | 12 |
| SDPI für SSE-Organisationen und Unternehmen | 12 |
| Die SDPI: Ein zweistufiger Ansatz | 16 |
| Teil 2: Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI): Benutzerhandbuch des zweistufigen Ansatzes | 21 |
| Stufe 1: Trendindikatoren: Erkennen eines Trends bei den UNCTAD-Kernindikatoren | 21 |
| Ebene 1: A. Wirtschaftsraum | 21 |
| Ebene 1: B. Umweltbereich | 25 |
| Ebene 1: C. Sozialer Bereich | 28 |
| Ebene 1: D. Institutioneller Bereich | 30 |
| Stufe 2: Kontextbezogene und transformative Offenlegungsindikatoren: Kontextualisierung der Auswirkungen und Offenlegung des transformativen Potenzials | 32 |
| Ebene 2: A. Umweltbereich | 29 |
| Ebene 2: B. Sozioökonomischer Bereich | 32 |
| Ebene 2: C. Institutioneller Bereich | 44 |
| Anhang: Methodik der Messung | 51 |
| Abkürzungen und Akronyme | 111 |

Verzeichnis der Kästen und Abbildungen

Kasten 1. Das UNRISD-Projekt für Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung 2

Kasten 2. Bewertung der Leistung im Kontext 6

Kasten 2. Terminologie 8

Kasten 4. Was sind Nachhaltigkeitsnormen und wie werden sie festgelegt? 11

Kasten 5. Die soziale und solidarische Wirtschaft 13

Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI) 19

Abbildung 1. Auswirkungen und Risiken von außen nach innen und von innen nach außen 12

Zusammenfassung

Die Messung der Nachhaltigkeitsleistung von Wirtschaftsunternehmen – d. h. ihrer positiven und negativen Auswirkungen auf Ressourcen, die für das Wohlergehen der Lebewesen auf dem Planeten und des Planeten selbst lebenswichtig sind – hat sich als schwierige Aufgabe erwiesen. Trotz jahrzehntelanger Verbesserungen bei der Messung und Offenlegung von Nachhaltigkeit bieten die derzeitigen Indikatoren, Methoden und Berichtsmodelle noch immer keine angemessene Grundlage für die Bewertung der Auswirkungen auf die sozioökonomischen, Governance- und Umweltdimensionen der nachhaltigen Entwicklung. Mehrere blinde Flecken, die die Nachhaltigkeitsberichterstattung ineffektiv machen, müssen beseitigt werden, um aussagekräftige Bewertungen zu ermöglichen. Problematisch sind auch die Überfrachtung des Berichtswesens und eine zu große Anzahl von Indikatoren. Da die derzeitigen Rahmen und Indikatoren vor allem für gewinnorientierte Unternehmen konzipiert sind, geht die Nachhaltigkeitsberichterstattung häufig an Unternehmen vorbei, die neben wirtschaftlichen auch soziale und ökologische Ziele verfolgen, wie etwa Unternehmen der Sozial- und Solidarwirtschaft. Im September 2018 hat das UNRISD in Zusammenarbeit mit dem Center for Social Value Enhancement Studies (CSES) und der Multistakeholder-Plattform r3.0 ein vier-jähriges Projekt begonnen, das sich mit diesen Fragen befasste. Ziel des Projekts war es, Methoden und Indikatoren zu entwickeln, um die Leistung eines breiten Spektrums von Wirtschaftssubjekten in Bezug auf die Vision und die Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung sinnvoll zu messen und zu bewerten.

In diesem Handbuch werden die wichtigsten Ergebnisse vorgestellt, darunter neue Methoden und Indikatoren aus dem Projekt, die die blinden Flecken herkömmlicher Mess- und Berichtsmodelle beseitigen. Zu den wichtigsten Maßnahmen in dieser Hinsicht gehören die Hervorhebung der Bedeutung der Trendanalyse, um die Entwicklung der gemeldeten Leistung über einen längeren Zeitraum hinweg aufzuzeigen, und die kontextbezogene Berichterstattung, um die frühere und aktuelle Leistung im Vergleich zu Normen und Schwellenwerten zu messen, die mit dem Begriff der nachhaltigen Entwicklung vereinbar sind. In Teil 1 des Handbuchs werden die Themen, Indikatoren und Ziele umrissen, die in der Offenlegung und Berichterstattung zur Nachhaltigkeit eine viel zentralere Rolle spielen sollten, wenn die Rechnungslegung die Art von transformativem Wandel ermöglichen soll, die zur Umsetzung der Agenda 2030 erforderlich ist. Teil 2 präsentiert einen zweistufigen Rahmen, der 61 Indikatoren zur Messung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung und des Fortschritts auf Organisationsebene umfasst. Jeder Indikator enthält eine Definition, eine Beschreibung des Kontexts, in dem der Indikator steht, und seine Relevanz für die SDGs.

Einleitung:

Handbuch zur Anwendung der Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI)

Als Reaktion auf die wachsende Besorgnis über die negativen Auswirkungen wirtschaftlicher Aktivitäten auf die Menschheit und den Planeten haben Unternehmen und Organisationen versucht, ihre Leistung in Bezug auf eine nachhaltige Entwicklung zu messen und zu bewerten. Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen, Genossenschaften, Sozialunternehmen und andere müssen nicht nur Rechenschaft darüber ablegen, wie sie in Bezug auf wirtschaftliche Effizienz und gute Unternehmensführung abschneiden, sondern auch in Bezug auf die Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Menschenrechte. Die globale Vereinbarung über die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)¹ und die wachsende Besorgnis über Klimawandel, prekäre Beschäftigung und Ungleichheit haben die Anforderungen an Unternehmen und andere Wirtschaftseinheiten erhöht, zu zeigen, dass sie Teil der Lösung und nicht des Problems sind.

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsmessung und -berichterstattung dank zahlreicher Standardisierungsinitiativen und Überarbeitungen bestehender Instrumente und Modelle erheblich verbessert. Dennoch bleibt die Frage offen, ob und wie umfassend Wirtschaftsunternehmen zu den SDGs beitragen. Es besteht ein wachsender Konsens darüber, dass herkömmliche Ansätze zur Messung der Leistung von Unternehmen nicht ausreichen, um sinnvolle Fortschritte bei der Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung zu bewerten. Diese Bedenken stehen im Mittelpunkt des UNRISD-Projekts zu Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI) (siehe Kasten 1).

Kasten 1. Das UNRISD-Projekt für Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung

Das SDPI-Projekt des UNRISD (2018–2022) zielt darauf ab, einen Beitrag zur Messung und Bewertung der Leistung von Wirtschaftseinheiten sowohl in der Mainstream- als auch in der Sozial- und Solidarökonomie (SSE) in Bezug auf die Vision und die Ziele der Agenda 2030 zu leisten. In Phase 1 des Projekts wurde eine Bestandsaufnahme der wichtigsten Leistungsaspekte, Indikatoren und Ziele vorgenommen. In dieser Phase wurde die Angemessenheit der bestehenden Methoden und Daten im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsrechnung bewertet. Außerdem wurde der Anwendungsbereich der Nachhaltigkeitsmessung, -offenlegung und -berichterstattung über börsennotierte oder private gewinnorientierte Unternehmen (FPEs) hinaus auf Unternehmensmodelle der Sozial- und Solidarwirtschaft (SSE) ausgeweitet. In der zweiten Phase, die 2021 begann, entwickelte und testete das Projekt eine Reihe von Indikatoren, die darauf abzielen, die Leistung aussagekräftiger zu messen und zu berichten, um sicherzustellen, dass Entscheidungsträger:innen und Stakeholder die Auswirkungen von Wirtschaftseinheiten auf die für eine nachhaltige Entwicklung erforderlichen ökologischen und sozialen Ressourcen besser verstehen. Weitere Informationen finden Sie unter www.unrisd.org/sdpi.

Das Projekt wird vom Center for Social Value Enhancement Studies, Republik Korea, finanziert.

Im Rahmen des SDPI-Projekts wurde ein Rahmen für die Messung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung in zwei Kategorien von Organisationen entwickelt: konventionelle gewinnorientierte Unternehmen (FPE) und Organisationen der Sozial- und Solidariswirtschaft (SSE), zu denen Genossenschaften, Vereine, Gegenseitigkeitsgesellschaften, Stiftungen, Sozialunternehmen, Selbsthilfegruppen und andere Einrichtungen gehören, die nach den Werten und Grundsätzen der SSE arbeiten. Was die Kategorie der FPE betrifft, so richtete das SDPI sein besonderes Augenmerk auf große Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten, ihre Tochtergesellschaften und andere Unternehmen in ihren Wertschöpfungsketten. Diese Unternehmen haben in der Regel große wirtschaftliche, soziale, ökologische und politische Auswirkungen, aber ihre Methoden zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung erfassen oft weder das Ausmaß und den Umfang dieser Auswirkungen noch die Entwicklung der berichteten Leistung über einen längeren Zeitraum hinweg. SSE-Organisationen und -Unternehmen (SSEOEs) hingegen sehen sich einem zunehmenden Druck ausgesetzt, ihren Wert aus einer Nachhaltigkeitsperspektive zu beweisen, anstatt ihn einfach nur anzunehmen. Nicht nur, dass sie dazu oft nur sehr eingeschränkt in der Lage sind, sondern auch, dass das, was sie offenlegen sollen (z. B. durch Impact-Investor:innen, Geber oder Regierungsbehörden), möglicherweise die Schlüsselattribute der SSE ignoriert.

Dieses Handbuch fasst die wichtigsten Ergebnisse des Projekts zusammen. Wichtig ist, dass das Handbuch auf der Grundlage dieser Erkenntnisse auch neue Methoden und Indikatoren vorstellt, die blinde Flecken in der herkömmlichen Berichterstattung beseitigen. Die neuen Methoden und Indikatoren berücksichtigen Aspekte wie die Notwendigkeit, die Leistung anhand von Normen und Schwellenwerten zu messen, die auf historischen Präzedenzfällen beruhen, internationalen Vereinbarungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen. In Teil 1 des Handbuchs wird erläutert, warum die konventionelle Offenlegung sowohl im Bereich der FPE als auch der SSE geändert werden muss. Als solches identifiziert es eine Reihe von Themen, Indikatoren und Zielen, die in der Offenlegung und Berichterstattung zur Nachhaltigkeit eine viel zentralere Rolle spielen sollten, wenn die Rechnungslegung die Art von transformativem Wandel ermöglichen soll, die zur Erreichung der SDGs erforderlich ist. Es werden auch die Datenpunkte und Indikatoren im Zusammenhang der SSE hervorgehoben, die konventionelle Ansätze zur Nachhaltigkeitsmessung im Zusammenhang mit FPEs ergänzen können. Teil 2 präsentiert einen zweistufigen Rahmen mit 61 Indikatoren (einschließlich 6 spezifischer Indikatoren für SSEOEs) zur Messung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung und des Fortschritts auf Organisationsebene. Er führt in die vorgeschlagenen Themenbereiche und Indikatoren ein, spezifiziert die erforderlichen Daten und schlägt vor, wie die Daten kontextualisiert werden können, damit die Nutzer:innen die Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung besser verstehen können.

Teil 1

Überblick über die Leistungs- indikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI) und die Methoden

Was muss sich ändern?

Im Rahmen des SDPI-Projekts wurden insbesondere die folgenden Aspekte der aktuellen Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt.

Auf dem Weg zu einer kontextbezogenen Nachhaltigkeitsbilanzierung

Die Nutzer von Nachhaltigkeitsberichten sind oft nicht in der Lage, effektiv zu beurteilen, wo eine Organisation in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung positioniert ist. Dies liegt nicht nur daran, dass wichtige Themen möglicherweise ignoriert werden, sondern auch daran, dass die vorgelegten Daten oft ohne Kontext sind. Das ist so ähnlich, als ob man den Wald vor lauter Bäumen nicht sieht. Unser Blick mag auf die Tatsache gerichtet sein, dass sich eine beträchtliche Anzahl von Ästen und Baumstämmen in einem gesunden Zustand befindet, aber wir haben, wenn überhaupt, nur wenig Ahnung vom Gesamtzustand des Waldes. Eine solche Einschränkung wird in Kasten 2 veranschaulicht, in dem die Arten von positiven Beispielen, die häufig in Nachhaltigkeitsberichten zu finden sind, den Auslassungen in Bezug auf wichtige Leistungsaspekte und den Kontext gegenübergestellt werden.

Auslassungen und blinde Flecken

Ein großes Problem bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist die Tatsache, dass das, was nicht berichtet wird, oft einen Bereich betrifft, der aus Sicht der Nachhaltigkeit von zentraler Bedeutung ist. So kann ein Unternehmen beispielsweise detailliert über seine Bemühungen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder anderer Arbeitsbedingungen berichten. Bedingungen sagen aber wenig oder gar nichts über grundlegende Arbeitsrechte wie Tarifverhandlungen aus. Andere häufige blinde Flecken betreffen die Unternehmensbesteuerung, die ungleiche Einkommensverteilung innerhalb des Unternehmens oder der Wertschöpfungskette oder die Frage, ob und welche Unterstützung für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben bereitgestellt wird – Aufgaben, die sich insbesondere auf die Bezahlung und Beförderung von Frauen am Arbeitsplatz auswirken können.

Wie bereits in Bezug auf die SSE festgestellt, können Bewertungsrahmen und Leitlinien für Impact Investing wichtige Eigenschaften von SSE-Organisationen in Bezug auf demokratische Führung und gerechte Verteilung ignorieren.

Kasten 2. Bewertung der Leistung im Kontext

Konventionelle Offenlegung

- Unternehmen A hat seine Kohlenstoffemissionen pro Umsatz- oder Produktionseinheit zwischen 2015 und 2020 um 5 % reduziert.
- Unternehmen B hat seinen Wasserverbrauch in den letzten drei Jahren um 15 % gesenkt.
- Unternehmen C erfüllte sein Ziel der gerechten Entlohnung, indem es sicherstellte, dass alle Mitarbeiter:innen der Einstiegsstufe mehr als den Mindestlohn verdienen. Auch das Ziel des gleichen Lohns für gleiche Arbeit wurde erreicht.
- In Unternehmen Y sind 70 % der Beschäftigten durch Tarifverträge abgesichert.
- Unternehmen Z zahlte 5 Millionen Dollar an Körperschaftssteuer.

Kontextbezogenes Berichtswesen

- Während das Unternehmen A seine Emissionsintensität verringerte, stiegen die absoluten Emissionswerte um 5 %, da die Produktion um 10 % zunahm, und auch die wissenschaftlich fundierten Klimaschutzziele wurden nicht erreicht.
- Unternehmen B hat seinen Wasserverbrauch gesenkt, aber das bedeutet relativ wenig, solange wir nicht wissen, wie hoch die Tragfähigkeit des örtlichen Wassereinzugsgebiets war oder wie eine gerechte Verteilung der Wasserressourcen unter Berücksichtigung anderer Nutzer in dem Gebiet ausgesehen hätte.
- Obwohl Unternehmen C seine Ziele für eine faire Entlohnung erreichte, lagen die Durchschnittslöhne der Arbeitnehmer:innen immer noch 30 % unter dem existenzsichernden Lohn; das Lohngefälle zwischen CEO und Arbeitnehmer:innen hatte sich in den letzten zehn Jahren von 100:1 auf 300:1 vergrößert, und das "unbereinigte" geschlechtsspezifische Lohngefälle lag bei über 20 %.
- Während ein erheblicher Teil der Beschäftigten von Unternehmen Y durch Tarifverträge abgedeckt war, sank dieser Anteil innerhalb von fünf Jahren von 85 % auf 70 %. Außerdem bezogen sich die Daten nur auf Vollzeitbeschäftigte. In diesem Zeitraum reduzierte das Unternehmen den Anteil der Vollzeitbeschäftigten und stützte sich stärker auf Leiharbeiter:innen oder Teilzeitkräfte, denen die grundlegenden Arbeitnehmerrechte verweigert wurden. Darüber hinaus verdeckte die unternehmensweite Zahl von 70 % große Unterschiede in der Abdeckung je nach Tochtergesellschaft oder Region, in der das Unternehmen tätig war.
- Das Unternehmen Z zahlte zwar Steuern in Millionenhöhe an die lokalen und bundesstaatlichen Behörden, verfolgte aber auch Strategien zur Steuervermeidung, die eine erhebliche Gewinnverlagerung in Niedrigsteuerländer beinhalteten, und wies eine beträchtliche Steuerlücke auf, d. h. sein effektiver Steuersatz lag deutlich unter dem gesetzlichen Steuersatz.

Komplexität und Vergleichbarkeit

Da immer mehr Themen und Indikatoren in die Liste der von Unternehmen und anderen Organisationen zu erfüllenden Berichtspflichten aufgenommen wurden, sind große Bedenken hinsichtlich der Berichtsaufwände entstanden. Darüber hinaus erschweren die Unterschiede bei den verwendeten Indikatoren und den gemeldeten Daten oft einen Vergleich der Leistungen verschiedener Organisationen. Dies hat unter anderem zu einer Reihe von Initiativen der Global Reporting Initiative (GRI), des International Integrated Reporting Council (IIRC) und der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD) geführt, um die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu straffen. Die Herausforderung besteht darin, dies zu tun, ohne dass das, was offengelegt wird, bedeutungslos wird oder eine Rosinenpickerei gefördert wird, die wichtige Themen und Indikatoren auslässt.

Rosinenpickerei

Was Organisationen berichten oder hervorheben, spiegelt oft ihre eher positiven oder weniger negativen Eigenschaften wider. Dies ist zwar zu erwarten, birgt aber die Gefahr, dass die Aufmerksamkeit von wichtigen Themen und Indikatoren abgelenkt wird, die einen wesentlichen Bestandteil der nachhaltigen Entwicklung darstellen. Wie die Definition der Brundtland-Kommission für nachhaltige Entwicklung deutlich macht, ist der Begriff der integrierten Entwicklung von zentraler Bedeutung. Dies kann als die gleichzeitige Verfolgung wirtschaftlicher, sozialer, ökologischer und demokratischer Ziele interpretiert werden. Aus diesem Grund ist der Multikapitalansatz wichtig, der einigen Formen der integrierten Berichterstattung zugrunde liegt, da er die Aufmerksamkeit auf mehrere Kapitalien oder Typen von lebenswichtigen Vermögenswerten lenkt: finanzielle, menschliche, soziale, physische, intellektuelle, natürliche, usw. (siehe Kasten 3). Auch die jüngsten Bemühungen, Organisationen zu ermutigen, ihre Leistung in Bezug auf die SDGs zu bewerten, dienen einem ähnlichen Zweck.

Einige Standardisierungsorganisationen haben erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Probleme der Rosinenpickerei, der Komplexität und der Vergleichbarkeit zu lösen. Die zentralen Probleme der Auslassungen und blinden Flecken innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstattung, einschließlich der oben erwähnten Frage der Kontextualisierung, bleiben jedoch ungelöst. Diese Einschränkungen zu beseitigen, war ein zentrales Ziel des SDPI-Projekts.

Kasten 3. Terminologie²

Nachhaltige Entwicklung

Definiert als "Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne die Fähigkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen",³ beinhaltet das Konzept drei für Organisationen relevante Schlüsselgedanken: (i) Entwicklung sollte nicht eng in wirtschaftlicher Hinsicht definiert werden, denn im Kern geht es um umfassendere Ziele in Bezug auf das menschliche Wohlbefinden und die Gesundheit des Planeten; (ii) eine Organisation sollte einen integrierten Ansatz verfolgen, der diese umfassenderen Ziele gleichzeitig anspricht; und (iii) eine Organisation sollte sich nicht nur von kurzfristigen, sondern auch von langfristigen Zielen leiten lassen, die darauf abzielen, die künftige Gesundheit und Langlebigkeit der Organisation selbst sowie das Wohlergehen der Ressourcenbasis, von der sowohl die jetzige als auch künftige Generationen abhängen, sicherzustellen.

Berichterstattung zur Nachhaltigkeit

Die Praxis der Offenlegung von Daten über die Leistung einer Organisation, die sich auf die nachhaltige Entwicklung auswirkt. Wichtige Daten beziehen sich nicht nur auf wirtschaftliche und finanzielle Dimensionen, sondern auch auf ökologische, soziale und Governance-Aspekte (ESG). Die Nachhaltigkeitsberichterstattung dient dem doppelten Zweck, Risiken zu minimieren und Chancen aufzuzeigen, sowohl für die betreffende Organisation als auch für ihre Stakeholder. Große Unternehmen erstellen häufig Nachhaltigkeits- oder integrierte Berichte, die sich an Standards und Richtlinien von Normierungs- und Ratingorganisationen orientieren.

Integrierte Berichterstattung

Dabei werden nicht nur Daten zu finanziellen und nicht-finanziellen Aspekten der Leistung kombiniert, sondern es wird darunter auch der Prozess der Werterhaltung und -schaffung im Hinblick auf das Wachstum der Bestände und Ströme der verschiedenen Arten von lebenswichtigen Vermögenswerten oder Mehrfachkapitalien verstanden. Dazu gehören Finanz-, Produktions-, Human-, Sozial- und Beziehungskapital sowie geistiges und natürliches Kapital. Wertschöpfung kann auch bedeuten, dass diese Kapitalien auf einem Niveau gehalten werden, das ausreicht, um Wohlstand zu sichern und zu messen. Die integrierte Berichterstattung zielt darauf ab, Veränderungen bei diesen Ressourcen zu messen und berücksichtigt auch deren gegenseitige Abhängigkeit.

Kontextualisierung der Nachhaltigkeitsleistung

Ein Maß für die Leistung einer Organisation. Sie wird ausgedrückt durch die Auswirkungen der Organisation auf lebenswichtige Kapitalien im Verhältnis zu den Standards oder Nachhaltigkeitsnormen, die für das Wohlergehen der Interessengruppen gelten müssen. Tatsächliche Auswirkungen geteilt durch normative Auswirkungen ergeben ein Maß für die Nachhaltigkeit. Die Aufgabe der Nachhaltigkeitsrechnung besteht darin, die erforderlichen Daten zu erheben und zu berechnen, wie die tatsächliche Leistung im Vergleich zu den Nachhaltigkeitsnormen aussieht.

Nachhaltigkeitsquotient

$$S = A/N$$

mit

S = Nachhaltigkeitsleistung

A = Tatsächliche Auswirkungen auf die Tragfähigkeit der lebenswichtigen Kapitalien

N = Normative Auswirkungen auf die Tragfähigkeit der lebenswichtigen Kapitalien

Nachdruck mit Genehmigung.⁴

Interessierte Kreise

Der Begriff "Stakeholder" bezieht sich im Allgemeinen auf diejenigen Gruppen oder Einzelpersonen, die die Fähigkeit einer Organisation, ihre Ziele zu erreichen, beeinflussen können oder von ihren Aktivitäten betroffen sind (Freeman 1984).⁵ Aus Sicht eines Unternehmens ist ein Stakeholder jede Einzelperson, Gruppe oder Einheit, der gegenüber das Unternehmen die Pflicht oder Verpflichtung hat, seine Auswirkungen auf lebenswichtige Kapitalien in einer Weise zu managen, die ihr Wohlergehen beeinträchtigen kann (McElroy und Van Engelen 2012).⁶ Der Begriff "Rechteinhaber" wird zunehmend verwendet, da er uns auch an den Grundsatz der Generationengerechtigkeit und die Bedürfnisse künftiger Generationen erinnern kann.

Wert

Die Nachhaltigkeitsleistung umfasst einen umfassenderen Wertbegriff: Eine Organisation sollte sich nicht nur mit dem Wert befassen, der sich auf finanzielle oder Aktionärsrenditen und andere kommerzielle Vorteile bezieht, sondern auch mit der Frage, wie ihre Produkte, Dienstleistungen und Tätigkeiten Vorteile schaffen, die für die Gesellschaft im weiteren Sinne von Nutzen sind.

Bewertung der Auswirkungen

Eine Methode zur Quantifizierung oder Berechnung des Wertes der Größenordnung einer Auswirkung. Indikatoren für die Bewertung von Auswirkungen sind insofern inkrementell, als sie zur Bewertung des Umfangs und der marginalen Veränderung der Bestände und Ströme lebenswichtiger Kapitalien von einem Jahr zum nächsten verwendet werden. Solche Veränderungen werden häufig in Form von Beziehungen zu anderen Variablen ausgedrückt, z. B. Treibhausgasemissionen pro Einnahmeeinheit oder pro Produktionseinheit. Dies wird manchmal auch als Leistungsintensität bezeichnet.

Mit anspruchsvollen und ehrgeizigen Zielen an die Grenzen gehen

Die Festlegung von Nachhaltigkeitsnormen ist daher von zentraler Bedeutung, wenn wir Fortschritte in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung sinnvoll bewerten wollen (siehe Kasten 4). Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass bestimmte Normen langfristige und sehr ehrgeizige oder erstrebenswerte Ziele darstellen können. Sie können unter den bestehenden institutionellen, wirtschaftlichen oder technologischen Bedingungen schwer zu erreichen sein. Außerdem kann es sein, dass die betreffende Organisation nicht die volle Verantwortung oder Kontrolle über den Veränderungsprozess hat, der zur Erfüllung der Nachhaltigkeitsnorm erforderlich ist. Nehmen wir zum Beispiel den Fall der Kohlenstoffemissionen. Während ein Unternehmen in der Lage sein mag, die Emissionen aus den Fabriken und Gebäuden, die es selbst besitzt (sogenannte Scope-1-Emissionen), und die Emissionen im Zusammenhang mit der Energie, die es von anderen bezieht (Scope 2), erheblich zu reduzieren, wird es schwieriger sein, die Emissionen von Unternehmen in der Lieferkette, für die es indirekt verantwortlich ist (Scope 3), zu verringern. Eine wachsende Zahl von Unternehmen misst jedoch inzwischen alle drei Arten von Emissionen und formuliert langfristige Strategien zu deren Reduzierung.

Es ist wichtig, dass Organisationen das Ausmaß ihrer direkten und indirekten Auswirkungen kennen und Maßnahmen ergreifen, um sie zu bewältigen. Diejenigen, die für sich in Anspruch nehmen, Prinzipien und Ziele im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung zu verfolgen, sollten wissen wollen, wo sie sich auf dem Weg zur nachhaltigen Entwicklung befinden und wie groß die Herausforderung ist, die vor ihnen liegt (Kasten 4).

Kasten 4. Was sind Nachhaltigkeitsnormen und wie werden sie festgelegt?

Eine Norm ist ein Standard, der dazu dient, die Leistung in einer Weise zu steuern, die von den Stakeholdern oder der Gesellschaft im Allgemeinen als fair und gerecht angesehen wird. In der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind die Normen oft recht weit gefasst: weniger Schaden anrichten, Arbeitsrechte achten, die Sicherheit der Arbeitnehmer:innen fördern, Kohlendioxidemissionen reduzieren usw. Sie werden oft in Form von qualitativen Indikatoren ausgedrückt, z. B. eine Politik zur Bekämpfung von Belästigung oder eine Schulung aller Mitarbeiter:innen zur Korruptionsbekämpfung. Die Nachhaltigkeitsbilanzierung versucht, präzisere, oft quantifizierbare, normative Ziele festzulegen, anhand derer das Verhalten beurteilt werden kann. Da verschiedene Organisationen und Interessengruppen unterschiedliche Ansichten darüber haben können, was gerecht oder fair ist, muss ein gewisser Konsens darüber bestehen, was die Norm sein sollte. International anerkannte Grundsätze wie gleicher Lohn für gleiche Arbeit oder das Recht der Arbeitnehmer:innen auf Vereinigungsfreiheit weisen auf Themen hin, bei denen ein solcher Konsens besteht. Das Gleiche gilt für wissenschaftlich begründete Ziele zur Verringerung der Kohlenstoffemissionen auf ein Niveau, das die globale Erwärmung auf höchstens 1,5 °C oder 2 °C über dem vorindustriellen Niveau halten könnte.

Die Etablierung quantifizierbarer Nachhaltigkeitsnormen im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung steckt jedoch noch in den Kinderschuhen. In mehreren Themenbereichen sind quantitative Normen noch nicht allgemein anerkannt. So wird zwar zunehmend anerkannt, dass die extreme Einkommensungleichheit in Unternehmen eingedämmt werden muss und dass ein Indikator wie das Verhältnis zwischen der Vergütung des Vorstandsvorsitzes und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter:innen Aufschluss darüber geben kann, wie es um die Leistung eines Unternehmens in dieser Hinsicht bestellt ist, doch wurde bisher nur wenig darauf geachtet, wie eine faire Vergütung tatsächlich aussehen könnte.

In Ermangelung einer allgemein anerkannten Norm können verschiedene Bezugspunkte als Orientierung dienen. Im Falle der Einkommensverteilung sind dies zum Beispiel Verteilungsniveaus, die mit anerkannten Best Practices zwischen Organisationen oder Sektoren übereinstimmen, Normen, die von Rating-Organisationen zur Beurteilung guter Leistungen festgelegt wurden, Normen, die in bestehenden oder vorgeschlagenen öffentlichen Politiken und Regierungsvorschriften enthalten sind, oder Normen, die mit historischen Perioden oder Varianten des Kapitalismus verbunden sind, die allgemein als gerechter angesehen werden.

Die Normen müssen auch auf die spezifischen Umstände der Organisation zugeschnitten werden, die an der Bilanzierung der Nachhaltigkeitsleistung beteiligt ist. Dies geschieht auf unterschiedliche Weise. Erstens kann von allen Organisationen erwartet werden, dass sie sich an allgemeine Normen halten – zum Beispiel die Reduzierung von Kohlenstoffemissionen bis 2050 auf ein Niveau zu bringen, das mit dem Ziel der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C über vorindustriellem Niveau in Einklang steht. Die tatsächlich erforderliche Reduktion ist je nach Organisation unterschiedlich und hängt von ihren aktuellen Emissionswerten und der Geschwindigkeit, mit der sie zunehmen, sowie dem prognostizierten Wirtschaftswachstum und der Ökoeffizienz der Organisation selbst ab. Zweitens hängt der Grad der Verantwortung, den eine Organisation für die Einhaltung eines Schwellenwerts hat – z. B. eine angemessene Wasserversorgung in einem Wassereinzugsgebiet – von Faktoren wie ihrer Größe oder wirtschaftlichen Bedeutung in dem Gebiet ab. Drittens muss die Organisation in allen Fällen eine organisationsspezifische Strategie zur Erreichung des normativen Ziels verfolgen, die auf ihren wirtschaftlichen Gegebenheiten und ihren Führungsstrukturen beruht. Es ist wichtig, dass die Organisation die zahlreichen Interessengruppen identifiziert, denen gegenüber sie Pflichten und Verpflichtungen hat, um ihre Auswirkungen auf die lebenswichtigen Kapitalien in einer Weise zu steuern, die ihr Wohlergehen in normativer Weise beeinflussen kann oder sollte. Letztlich muss die Norm von denjenigen vereinbart werden, die die rechtliche Verantwortung für die betreffende Organisation tragen. Aus diesen Gründen können einige Normen zwar universell für alle Organisationen gelten, doch werden Normen auch als organisationsspezifisch angesehen.

SDPI als Alternative zur Umwelt-, Sozial- und Governance-Berichterstattung (ESG)

Die ESG-Berichterstattung beherrscht mittlerweile einen Großteil der heutigen Nachhaltigkeitsdiskussion. Als Praxisfeld verfolgt ESG im Allgemeinen einen Outside-in-Ansatz. Er bewertet die Auswirkungen und Risiken, die die Außenwelt dem Unternehmen in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance auferlegt, um den Wert des Unternehmens zu ermitteln. Dies steht im Gegensatz zu einem Inside-out-Ansatz, bei dem die Auswirkungen und Risiken bewertet werden, die das Unternehmen der Außenwelt auferlegt, was für die Bewertung des Systemwerts erforderlich wäre (siehe Abbildung 1). Der SDPI-Ansatz bietet eine Alternative zu ESG oder eine qualitativ andere Form der ESG-Berichterstattung (die man als Neo-ESG bezeichnen könnte). Er nimmt eine Inside-out-Perspektive auf Auswirkungen und Risiken ein und bewertet die Auswirkungen eines Unternehmens auf die externe Welt. Er geht über die ESG-Bewertung hinaus, indem er die Auswirkungen und die Leistung kontextualisiert und die Wirtschaftssubjekte dazu anhält, ehrgeizige und anspruchsvolle Ziele zu verfolgen.

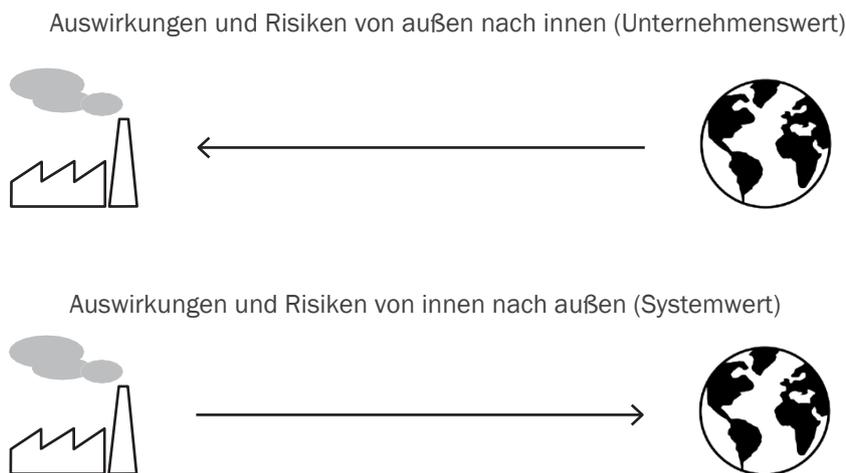


Abbildung 1. Auswirkungen und Risiken von außen nach innen und von innen nach außen

SDPI für SSE-Organisationen und -Unternehmen

Bestimmte Ziele und Praktiken des FPE-Sektors, wie z. B. Gewinnmaximierung, Erhöhung des Marktanteils und Vorrang der Aktionärsinteressen, bergen unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit gewisse Risiken. Im Gegensatz dazu haben SSEOE innewohnende Eigenschaften, die – zumindest potenziell – einer nachhaltigen Entwicklung förderlich sind und gleichzeitig ihre Vitalität als Wirtschaftsakteure erhalten. Die Messung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung solcher Organisationen stößt jedoch auf mehrere Herausforderungen, insbesondere angesichts der Tatsache, dass die herkömmliche Offenlegung nicht speziell für die SSE konzipiert ist.

Kasten 5. Die soziale und solidarische Wirtschaft

Die SSE umfasst Unternehmen, Organisationen und andere Einrichtungen, die bei wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aktivitäten, die dem kollektiven und/oder allgemeinen Interesse dienen, auf den Grundsätzen der freiwilligen Zusammenarbeit und gegenseitigen Hilfe, der demokratischen und/oder partizipatorischen Führung, der Autonomie und Unabhängigkeit sowie dem Vorrang des Menschen und des sozialen Zwecks vor dem Kapital bei der Verteilung und Verwendung von Überschüssen und/oder Gewinnen sowie Vermögenswerten beruhen. SSE-Einrichtungen streben nach langfristiger Lebensfähigkeit und Nachhaltigkeit sowie nach dem Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und sind in allen Wirtschaftssektoren tätig. Sie setzen eine Reihe von Werten in die Praxis um, die ihrer Funktionsweise innewohnen und die mit der Sorge um die Menschen und den Planeten, der Gleichheit und Fairness, der gegenseitigen Abhängigkeit, der Selbstverwaltung, der Transparenz und der Rechenschaftspflicht sowie der Erzielung von menschenwürdiger Arbeit und Existenzgrundlagen im Einklang stehen. Je nach den nationalen Gegebenheiten umfasst die SSE Genossenschaften, Vereine, Gesellschaften auf Gegenseitigkeit und Stiftungen, Sozialunternehmen, Selbsthilfegruppen und andere Einrichtungen, die im Einklang mit den Werten und Grundsätzen der SSE arbeiten.

Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (2022). *Entscheidung über menschenwürdige Arbeit und die Sozial- und Solidarwirtschaft [ILC.110/Resolution II]*. Internationale Arbeitskonferenz - 110. Tagung, 2022, Genf, Schweiz, 10. Juni 2022.

Erschließung des transformativen Potenzials der SSE

In einem Kontext, in dem Impact Investing und ergebnisorientiertes Management an Bedeutung gewonnen haben, werden SSE-Einrichtungen dazu gedrängt, Leistungsaspekte zu messen, die den Präferenzen von Investoren, Gebern und Regierungen entsprechen. Die Themen und Indikatoren, die in der Regel im Vordergrund stehen – beispielsweise die Anzahl der Menschen, die von der Arbeitsintegration profitieren, oder die Bereitstellung von Gesundheits-, Bildungs- und Pflegedienstleistungen – ignorieren oft wichtige Merkmale der Nachhaltigkeitsnachweise und des transformativen Potenzials von SSEOE. Dazu gehören in der Regel demokratische Formen der Geschäftsführung und Entscheidungsfindung, Formen des Eigentums und der Gewinnverteilung, bei denen die gerechte Verteilung von Einkommen und anderen Ressourcen im Vordergrund steht, sowie wirtschaftliche Aktivitäten, die das soziale Gefüge und den Gemeinschaftssinn stärken oder einen geringen ökologischen Fußabdruck haben.

Widerstandsfähigkeit – die Fähigkeit, auch bei externen Schocks oder Krisen weiterzuarbeiten und die Lebensgrundlagen zu verteidigen – ist ebenfalls ein wesentliches Merkmal der SSE. Und während mit der Globalisierung verbundene Prozesse wie Outsourcing und Fernhandel erhebliche Nachhaltigkeitsrisiken bergen, geht es bei der SSE im Wesentlichen um die Entwicklung lokaler Produktions- und Handelskreisläufe sowie um gesündere und umweltfreundlichere Konsummuster.

Die Fokussierung auf solche Themen und Indikatoren ist nicht nur für die SSE und ihre Stakeholder wichtig, sondern auch für FPE, die sich mit Nachhaltigkeit befassen. Der gewinnorientierte Sektor kann viel von der Nachhaltigkeitsbilanzierung der SSE lernen. Dazu müssen sich die SDPI jedoch auf Themen konzentrieren, die das transformative Potenzial der SSE erfassen.

Die Forschung der UNRISD hat mehrere große Themenbereiche identifiziert, die dieses Potenzial aufgreifen. Dazu gehören:

- Förderung der Menschenwürde von Arbeitnehmer:innen, Verbraucher:innen, Erzeuger:innen und Anwohner:innen;
- gerechte Verteilung des Einkommens;
- mehrere miteinander verknüpfte soziale, ökologische und wirtschaftliche Ziele;
- demokratisches Regieren (Befähigung, Selbsthilfe und Beteiligung);
- menschenwürdige Arbeit (Arbeitsintegration, Qualität der Arbeit, langfristige stabile Beschäftigung);
- Dekommodifizierung (Schutz von Arbeit, Land, Technologie, Wissen, Produktion, Handel und Konsum vor den Marktkräften);
- positive Auswirkungen auf die Gemeinschaft (wirtschaftliche Initiativen, die in der Gemeinschaft verwurzelt sind und auf die geäußerten Bedürfnisse und Bestrebungen und nicht auf Marktzwänge reagieren);
- Widerstandsfähigkeit gegenüber externen Schocks und Krisen;
- Zusammenarbeit mit Partnern, einschließlich des privaten Sektors und der Regierung;
- neue, maßgeschneiderte Instrumente für nachhaltige Finanzierungen und die Integration in den Arbeitsmarkt;
- Einflussnahme auf eine menschen- und umweltfreundliche Politikgestaltung;
- Bestreben, dem Versagen der Märkte bei der Befriedigung bestimmter Grundbedürfnisse, beim Umweltschutz und bei der Förderung eines fairen Wettbewerbs entgegenzuwirken.

Verbesserung der Sichtbarkeit der SSE als praktikables Modell

Die SSE muss mit der regulären Wirtschaft und den Institutionen interagieren, nicht zuletzt, um Finanzmittel und Zugang zu staatlichen oder philanthropischen Ressourcen zu erhalten sowie um politische Maßnahmen und Vorschriften einzuhalten. Dies kann zu sogenanntem Isomorphismus führen – einem Prozess, bei dem sich die Ziele und Praktiken einer Organisation ändern, wenn sie durch Normen, Druck und Möglichkeiten beeinflusst werden, die sich durch ihre Interaktion mit anderen Institutionen ergeben. Außerdem können SSE-Organisationen mit zunehmender Größe Managementsysteme und Organisationskulturen übernehmen, die denen größerer Unternehmen ähneln. Ein solcher Prozess kann aus der Perspektive der nachhaltigen Entwicklung negative Auswirkungen haben. SSE-Prinzipien und Aspekte der SSE-Leistung, wie z.B. Demokratie am Arbeitsplatz, Einkommens- und Geschlechtergerechtigkeit und Umweltschutz, können durch veränderte wirtschaftliche, finanzielle und verwaltungstechnische Prioritäten und Praktiken untergraben werden. Die Nachhaltigkeitsbewertung muss in der Lage sein, solche Veränderungen zu erkennen.

Während die Befürwortung der SSE häufig auf Attribute verweist, die sich auf mehrere Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung beziehen, kann in der Praxis die positive Leistung in anderen Bereichen eingeschränkt sein. Zum Beispiel können Genossenschaften Umweltfragen nur begrenzte Aufmerksamkeit schenken. Traditionelle soziale Beziehungen und kulturelle Normen können auch die Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen untergraben. Daher sollen die SDPI nicht nur den sozioökonomischen und ökologischen Beitrag der SSE und ihr transformatives Potenzial messen, sondern auch ein nützliches Instrument für die SSE sein, um Lücken in Bezug auf zentrale Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren.

Spezifität der SSE-Nachhaltigkeitsberichterstattung

Bei den Bemühungen zur Förderung der Offenlegung von Nachhaltigkeitsdaten muss berücksichtigt werden, dass die vielen kleinen kommunalen und gemeinnützigen Einrichtungen und Organisationen, die Teil der SSE sind, oft unter erheblichen Ressourcenbeschränkungen leiden. Kleineren Organisationen muss beträchtliche Flexibilität gewährt werden bei Festlegung von Themen und Indikatoren, die nicht nur für externe Stakeholder von Nutzen sind, sondern auch das Entwicklungs- und Transformationspotenzial der SSE fördern (anstatt es zu behindern). Der Fokus sollte sich nicht nur auf Aspekte der Nachhaltigkeitsleistung beschränken, die für Investor:innen von Interesse sind. Er sollte Folgendes erfassen: (i) transformative Aspekte, die für jede sinnvolle Definition von nachhaltiger Entwicklung wesentlich sind, und (ii) ob solche Attribute im Laufe der Zeit gestärkt oder geschwächt werden. SSE-Organisationen sind am besten in der Lage zu bestimmen, welche Themen und Indikatoren ihrer Meinung nach ihren Nachhaltigkeitsauftrag am besten widerspiegeln und welche sie selbst für das Erreichen ihrer Ziele im Zusammenhang mit Sozial- und Umweltschutz, Umverteilung, Gleichberechtigung, Emanzipation und Empowerment für nützlich halten.

Die Nachhaltigkeitsbilanzierung für den SSE-Sektor steht also vor etwas anderen Herausforderungen als für den gewinnorientierten Sektor. Ihr Ziel ist es, die inhärenten Nachhaltigkeitsattribute, die ein fester Bestandteil der SSE sind, hervorzuheben und zu schützen, und zwar auf eine Weise, die für die beteiligten Organisationen nicht nur handhabbar ist, sondern ihren Auftrag tatsächlich erleichtert.

Wie bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung für den gewinnorientierten Sektor ist die integrierte Berichterstattung auch im Fall der SSE wichtig, aber die Gründe dafür sind etwas andere. Im Falle von Unternehmen dient die Berichterstattung dazu, sicherzustellen, dass Auswirkungen, die aus Sicht der nachhaltigen Entwicklung wesentlich sind, nicht außer Acht gelassen werden. Im Falle der SSE geht es darum, sicherzustellen, dass die zentralen Nachhaltigkeits- oder Transformationsattribute nicht von den üblichen Bewertungs- und Rechnungslegungsprozessen ignoriert oder innerhalb der SSE-Managementpraxis beiseite geschoben werden.

Die SDPI: Ein zweistufiger Ansatz

Die SDPI umfassen einen zweistufigen Ansatz, bei dem eine Liste von 61 kontextbezogenen Indikatoren erstellt wurde, die darauf abzielt, Trendanalysen zu erleichtern, Auswirkungen oder Leistungen mit Schwellenwerten und Normen zu kontextualisieren und den für die Bewältigung der wichtigsten strukturellen Herausforderungen erforderlichen transformativen Wandel zu aktivieren, indem ignorierte oder vernachlässigte Problembereiche beleuchtet werden. Bei der Anwendung eines strukturellen und kontextbezogenen Ansatzes zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung hat das SDPI-Projekt Indikatoren mit den folgenden vier Hauptmerkmalen ermittelt:

1. Trend

Die meisten Indikatoren erstrecken sich über einen Zeitraum von mindestens 5 Jahren, im Gegensatz zu den herkömmlichen jährlichen und vorjährigen Vergleichsdaten. Der längere Vergleichszeitraum veranschaulicht die Entwicklung des Wandels und hilft dabei, Fälle widersprüchlicher Performance zu erkennen.

2. Granularität und Transparenz

Es wird erwartet, dass die Informationen über die Leistung nach Ländern, Regionen, Tochtergesellschaften oder Lieferanten aufgeschlüsselt werden, falls zutreffend. Dies trägt dazu bei, widersprüchliche Performance, die mit verschiedenen Indikatoren gemessen werden, zu erkennen.

3. Nachhaltigkeitsschwelle oder -norm

Dabei handelt es sich um Schwellenwerte oder Normen für die Nachhaltigkeit, die die Wirtschaftseinheiten einhalten sollten, um als nachhaltig zu gelten. Auch wenn diese Schwellenwerte und Normen sehr ehrgeizig erscheinen mögen, sind sie doch von entscheidender Bedeutung, um die Unternehmensleitung und andere Beteiligte auf das Ausmaß der bevorstehenden Herausforderung aufmerksam zu machen und eine langfristige Strategie zu entwickeln.

4. Transformative Offenlegung

Dabei handelt es sich um Indikatoren, die einen transformativen Ansatz für die Offenlegung von Nachhaltigkeitsdaten verfolgen, um einen ausreichenden Wandel herbeizuführen und die wichtigsten strukturellen Bedingungen anzugehen, die Verhaltensweisen begünstigen, die die nachhaltige Entwicklung untergraben. Dies beinhaltet eine Offenlegung, die oft die Messlatte höher legt als die konventionelle Offenlegung.

Zu den Indikatoren in dieser Kategorie gehört auch die Offenlegung innovativer und alternativer Ansätze aus der SSE, um nicht-nachhaltige Wirtschaftsbeziehungen und Aktivitäten für Wirtschaftswachstum, Gewinnverteilung und Wertaneignung in nachhaltige Beziehungen umzuwandeln, die Werte wie Zusammenarbeit, Selbsthilfe, demokratische Selbstverwaltung, Menschenrechte, Ethik und Gerechtigkeit fördern.

Das Trendmerkmal steht im Zusammenhang mit der zeitlichen Kontextualisierung der Leistung durch die SDPI ("weiche Kontextualisierung" oder "weicher Kontext"), die darauf abzielt, die Leistung über einen längerfristigen Zeitraum wie beispielsweise fünf Jahre darzustellen. Sie bewerten die Leistung jedoch nicht in Bezug auf eine Norm oder einen Schwellenwert, innerhalb dessen Wirtschaftseinheiten als nachhaltig agieren können. Ein normatives Ziel oder Schwellenwert, das dritte Element oben, bietet "harte Kontextualisierung" oder "harten Kontext". Ein gutes Beispiel ist der Indikator für einen existenzsichernden Lohn – ein Lohn, der es einer Arbeitnehmer:in ermöglicht, ihre Familie mit einem Korb lebensnotwendiger Güter und Dienstleistungen zu versorgen, der ausreicht, damit sich alle Mitglieder des (durchschnittlichen) Haushalts einen angemessenen Lebensstandard leisten können. Anders als ein Mindestlohn oder eine Industrienorm ist ein existenzsichernder Lohn eine Nachhaltigkeitsnorm für eine gerechte Entlohnung, da er zu den Aspekten der wirtschaftlichen und sozialen Stabilität einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt.

Der harte Kontext gibt an, ob eine Organisation in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung Fortschritte macht. Er gibt an, was das Endziel ist. Ohne eine solche Nachhaltigkeitsnorm oder ein Endziel ist es unmöglich zu wissen, ob inkrementelle Verbesserungen der Leistung sinnvoll sind. Indikatoren mit hartem Kontext berichten über die Nachhaltigkeitsleistung selbst, da sie die Auswirkungen im Verhältnis zu den Nachhaltigkeitsnormen anzeigen. Im Gegensatz dazu zeigen Indikatoren mit weichem Kontext Aspekte der Leistung auf, die für die Bewertung des Fortschritts notwendig sind, indem sie das Gesamtbild beleuchten. Sowohl der harte als auch der weiche Kontext werden benötigt, um das Gesamtbild zu sehen.

Indikatoren der ersten Stufe: Erkennung eines Trends bei den UNCTAD-Kernindikatoren

Die Indikatoren der Stufe 1 bestehen aus 20 Indikatoren, die auf den Kernindikatoren der UNCTAD in vier Schlüsselbereichen⁷ basieren, nämlich Wirtschaft, Soziales, Umwelt und Governance. Diese Indikatoren wurden entwickelt, um die Berichtsmetriken zu standardisieren und zu harmonisieren, die systematischer auf die SDGs abgestimmt sind. Die Tier-1-Indikatoren unterscheiden sich von den UNCTAD-Kernindikatoren insofern, als sie Informationen über die Leistung über einen Zeitraum von fünf Jahren liefern und sowohl auf gewinnorientierte als auch auf sozialwirtschaftliche Unternehmen und Organisationen anwendbar sind.

Diese Indikatoren werden nicht in den Kontext einer Nachhaltigkeitsschwelle oder -norm gestellt. Dies kann entweder daran liegen, dass die Festlegung von Normen für die Art der gemessenen Auswirkungen nicht relevant ist oder dass es keine Grundlage für die Festlegung einer Norm in Form eines historischen Präzedenzfalls, wissenschaftlicher Erkenntnisse oder eines internationalen Konsenses gibt.

Indikatoren der Stufe zwei: Kontextualisierung der Auswirkungen und Offenlegung des transformativen Potenzials

Die Indikatoren der Stufe 2 umfassen 41 neu entwickelte Indikatoren in drei Schlüsselbereichen, nämlich der ökologischen, der sozioökonomischen und der institutionellen (oder Governance-) Dimension, davon 6 Indikatoren, die nur für SSEOE gelten. Stufe 2 betont insbesondere die Untrennbarkeit von Wirtschaft und Gesellschaft, wobei davon ausgegangen wird, dass alle wirtschaftlichen Aktivitäten in die Gesellschaft eingebettet sind.

Stufe 2 umfasst 17 kontextbezogene Indikatoren, die klar definierte Nachhaltigkeitsnormen oder Schwellenwerte für die Bewertung des Fortschritts in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung aufweisen. Stufe 2 umfasst auch 24 transformative Offenlegungsindikatoren, die Daten zur Leistung in Bereichen liefern, die vernachlässigt werden, aber für die Transformation entscheidend sind. Dazu gehören auch Indikatoren, die die Merkmale der SSE hervorheben, die zwar aus der Perspektive der nachhaltigen Entwicklung von zentraler Bedeutung sind, aber in der herkömmlichen Berichterstattung oft vernachlässigt werden.

Die vollständige Liste aller 61 Indikatoren finden Sie hier:

Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI)

Stufe 1. Trend-Indikatoren: Erkennung eines Trends bei den UNCTAD-Kernindikatoren

Ebene 1. A. Wirtschaftsraum

- I.A.1 Einnahmen
- I.A.2 Nettowertschöpfung
- I.A.3 Steuern und andere Zahlungen an den Staat
- I.A.4 Grüne Investitionen
- I.A.5 Investitionen der Gemeinschaft
- I.A.6 Gesamtausgaben für Forschung und Entwicklung (F&E)
- I.A.7 Prozentualer Anteil der lokalen Beschaffung

Ebene 1. B. Umweltbereich

- I.B.1 Wasserrecycling und Wiederverwendung
- I.B.2 Verringerung des Abfallaufkommens durch Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling
- I.B.3 Ozon abbauende Stoffe (ozone-depleting substances, ODS) und Chemikalien

Ebene 1. C. Sozialer Bereich

- I.C.1 Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter:in
- I.C.2 Ausgaben für Mitarbeiterschulungen pro Jahr und Mitarbeiter:in
- I.C.3 Anteil der Löhne und Sozialleistungen an den Einnahmen, mit Aufschlüsselung nach Beschäftigungsart und Geschlecht
- I.C.4 Anteil der Ausgaben für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen an den Einnahmen
- I.C.5 Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer:innen, die unter Tarifverträge fallen

Ebene 1. D. Institutioneller Bereich

- I.D.1 Anzahl der Verwaltungsratssitzungen und Anwesenheitsquote
- I.D.2 Verwaltungsratsmitglieder nach Altersgruppen
- I.D.3 Anzahl der Sitzungen des Prüfungsausschusses und Anwesenheitsquote
- I.D.4 Entschädigung: Gesamtvergütung pro Gremienmitglied
(exekutive und nicht-exekutive Mitglieder)
- I.D.5 Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden zu Korruptionsbekämpfungsfragen pro Jahr und Mitarbeiter:in

Stufe 2. Indikatoren für kontextbezogene und transformative Offenlegung: Kontextualisierung der Auswirkungen und Offenlegung des transformativen Potenzials

Ebene 2. A. Umweltbereich

- II.A.1 Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2)
- II.A.2 Treibhausgasemissionen (Scope 3)
- II.A.3 Wassernutzung
- II.A.4 Behandlung gefährlicher Abfälle
- II.A.5 Erneuerbare Energien
- II.A.6 Ökobilanz und Kreislaufwirtschaftsindikatoren

Ebene 2. B. Sozioökonomischer Bereich

- II.B.1 Steuerliche Offenlegung
- II.B.2 Steuerlücke
- II.B.3 Verhältnis zwischen CEO und Arbeitnehmer:innen
- II.B.4 Lebensunterhaltslücke
- II.B.5 Verteilung von Überschüssen/Gewinnen
- II.B.6 Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Gleichheit des Entgelts
- II.B.7 Geschlechtervielfalt: Einstellung auf verschiedenen beruflichen Ebenen
- II.B.8 Geschlechtervielfalt: Beförderung auf verschiedenen beruflichen Ebenen
- II.B.9 Gleichstellung der Geschlechter: Anteil von Frauen in Führungspositionen
- II.B.10 Programme zur Unterstützung pflegender Angehöriger
- II.B.11 Häufigkeit/Inzidenzrate von Arbeitsunfällen
- II.B.12 Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz
- II.B.13 Zugang zu Rechtsmitteln
- II.B.14 Diskriminierung bei Einstellung und Beförderung
- II.B.15 Gewerkschaftsdichte und tarifvertragliche Deckung
- II.B.16 Beteiligung der Arbeitnehmer:innen
- II.B.17 Leiharbeiter:innen und Unterauftragnehmer:innen
- II.B.18 Einstellung von schutzbedürftigen Gruppen
- II.B.19 Langfristige Arbeitsverträge
- II.B.20 Fluktuationsrate der Mitarbeiter:innen
- II.B.21 Verantwortungsvolle und ethische Beschaffung
- II.B.22 Ausbildung von schutzbedürftigen Gruppen (nur für SSEOs)
- II.B.23 Arbeitsintegration (nur für SSEOs)

Ebene 2. C. Institutioneller Bereich

- II.C.1 Politischer Einfluss von Unternehmen: Politiken, Programme und Praktiken
- II.C.2 Kontextbezogene Triple-Bottom-Line-Rechnung (TBL)
- II.C.3 Höhe der insgesamt aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen
- II.C.4 Höhe der aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen im Zusammenhang mit Korruption
- II.C.5 Öffentlicher Austausch von Informationen und Wissen
- II.C.6 Anzahl und Prozentsatz der weiblichen Verwaltungsratsmitglieder
- II.C.7 Amtszeitbeschränkungen für den Vorstand
- II.C.8 Resilienz
- II.C.9 Teilnahme an Jahreshauptversammlungen (gilt nur für SSEOs)
- II.C.10 Demokratische Wahlen (gilt nur für SSEOs)
- II.C.11 Legitimation des Managements (nur für SSEOs)
- II.C.12 Beteiligung von Interessenvertreter:innen (gilt nur für SSEOs)

Teil 2

Leistungs- indikatoren für nachhaltige Entwicklung: Benutzer- handbuch für den Zwei- Stufen-Ansatz

Dieser Teil des Handbuchs enthält Definitionen und Beschreibungen der Indikatoren und verknüpft sie mit dem SDG-Indikatorenrahmen. Im Anhang des Handbuchs werden die Methoden, soweit relevant, erläutert.

Stufe 1

Trendindikatoren: Erkennung eines Trends bei den UNCTAD-Kernindikatoren

● Ebene 1: A. Wirtschaftsraum

I.A.1 Erlöse

DEFINITION

Umsatzerlöse sind der Wert, der durch den Verkauf von Waren oder Dienstleistungen oder durch eine andere Nutzung von Kapital oder Vermögenswerten erzielt wird und von einem Unternehmen in einem bestimmten Berichtszeitraum erfasst wird. Erlöse (auch als Verkäufe oder Umsätze bezeichnet) werden in der Regel als oberster Posten in einer Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) ausgewiesen.⁸

TREND

Offenlegung der Einnahmen der letzten fünf Jahre, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 8.2.1.



I.A.2 Nettowertschöpfung

DEFINITION

Die Wertschöpfung (value added, VA) ist definiert als die Differenz zwischen den Einnahmen und den Kosten der eingekauften Materialien, Waren und Dienstleistungen. Die Wertschöpfung ist der Wohlstand, den das Unternehmen geschaffen hat und der auf die verschiedenen Interessengruppen (Mitarbeiter:innen, Kreditgeber, Behörden und Aktionär:innen) verteilt werden kann. Anders ausgedrückt ist die Wertschöpfung die Summe des Mehrwerts für die Beschäftigten, die Kreditgeber, die Behörden und die Eigentümer:innen (im Falle von Genossenschaften die Mitglieder).

Die Nettowertschöpfung (NVA) besteht aus der Wertschöpfung, von der die Abschreibungen abgezogen wurden.

TREND

Offenlegung der NVA für die letzten fünf Jahre, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikatoren 8.2.1, 9.b, 9.4.1.



I.A.3 Steuern und andere Zahlungen an den Staat

DEFINITION

Der Betrag der Steuern (einschließlich inländischer Steuern, aber auch anderer Abgaben und Steuern wie Grundsteuern oder Mehrwertsteuern) zuzüglich der damit verbundenen Strafen sowie aller Lizenzgebühren und anderer Zahlungen an die Regierung (bestimmte Gebühren, Konzessionen, Beiträge oder Lizenzgebühren, die von Branchen erhoben werden, die von der Regierung reguliert werden, z. B. Telekommunikation, Bergbau, Luftfahrt, Banken, Versicherungen, Molkereien, Energie und natürliche Ressourcen) für einen bestimmten Zeitraum. In dieser Zahl nicht enthalten sind: aufgeschobene Steuern, da sie möglicherweise nicht gezahlt werden; Beträge im Zusammenhang mit dem Erwerb staatlicher Vermögenswerte (z. B. Erwerb ehemals staatlicher Unternehmen) sowie Strafen und Bußgelder für Verstöße, die nicht mit der Steuerzahlung zusammenhängen (z. B. Umweltverschmutzung).

TREND

Offenlegung von Steuern und anderen Zahlungen an den Staat für die letzten fünf Jahre, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 17.1.2.



I.A.4 Grüne Investitionen

DEFINITION

Grüne Investitionen beziehen sich auf Investitionen, die direkt oder indirekt als positiv für die Umwelt angesehen werden können. Mit anderen Worten: Dieser Indikator umfasst alle Ausgaben für Investitionen, deren Hauptzweck die Vermeidung, Verringerung und Beseitigung von Umweltverschmutzung und anderen Formen der Umweltzerstörung ist.⁹

TREND

Offenlegung der Höhe der umweltfreundlichen Investitionen in den letzten fünf Jahren, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 7.b.1.



I.A.5 Investitionen in die Gemeinschaft

DEFINITION

Investitionen in die Gemeinschaft beziehen sich auf wohltätige und freiwillige Spenden und Investitionen von Geldern in die breitere Gemeinschaft, wobei die Zielbegünstigten außerhalb des Unternehmens liegen. Dies schließt legale und kommerzielle Aktivitäten oder Investitionen aus, deren Zweck in erster Linie durch die Bedürfnisse des Kerngeschäfts oder die Erleichterung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens (z. B. Bau einer Straße zu einer Fabrik) bestimmt ist. Bei der Berechnung der Investitionen in das Gemeinwesen kann auch die Infrastruktur berücksichtigt werden, die außerhalb der Hauptgeschäftstätigkeiten der Organisation errichtet wird, z. B. eine Schule oder ein Krankenhaus für Arbeitnehmer:innen und ihre Familien.

TREND

Offenlegung der karitativen und freiwilligen Spenden für die letzten fünf Jahre, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 17.17.1.



I.A.6 Gesamtausgaben für Forschung und Entwicklung (F&E)

DEFINITION

Die Gesamtausgaben für F&E umfassen alle Kosten im Zusammenhang mit ursprünglicher und geplanter Forschung, die mit der Aussicht auf die Gewinnung neuer wissenschaftlicher oder technischer Erkenntnisse durchgeführt wird (d. h. Ausgaben für Forschungstätigkeiten) und die sich auf die Anwendung von Forschungsergebnissen oder anderen Kenntnissen auf einen Plan oder Entwurf für die Produktion neuer oder wesentlich verbesserter Materialien, Vorrichtungen, Produkte, Verfahren, Systeme oder Dienstleistungen vor Beginn der kommerziellen Produktion oder Nutzung beziehen (d. h. Ausgaben für Entwicklungstätigkeiten). Dieser Indikator erfordert die Angabe der Ausgaben für F&E durch die berichtende Einheit während des Berichtszeitraums in Geldeinheiten. Beispiele für solche Aktivitäten können sein: Forschung zur Gewinnung neuer Erkenntnisse, Änderung von Formeln, Produkten oder Verfahren, Entwurf von Werkzeugen, die neue Technologien beinhalten, sowie Entwurf und Test von Prototypen, neuen Produkten und Verfahren.

TREND

Offenlegung für die letzten fünf Jahre über (i) die Ausrichtung der F&E-Ausgaben an nachhaltigkeitsbezogenen Zielen oder Leistungsvorgaben, (ii) die Festlegung solcher Ziele und (iii) die Erreichung dieser Ziele.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 9.5.1.



I.A.7 Prozentualer Anteil der lokalen Beschaffung

DEFINITION

Der Prozentsatz der lokalen Beschaffung ist der Anteil der Ausgaben eines berichtenden Unternehmens bei lokalen Lieferanten. Die Kosten der lokalen Beschaffung sind ein allgemeiner Indikator für das Ausmaß der Verflechtungen eines Unternehmens mit der lokalen Wirtschaft.

TREND

Offenlegung des prozentualen Anteils der lokalen Beschaffung für die letzten fünf Jahre, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

Indikator 9.3.1.



● Ebene 1: B. Umweltbereich

I.B.1 Wasserrecycling und Wiederverwendung

DEFINITION

Wasserrecycling und -wiederverwendung wird definiert als "die Aufbereitung von gebrauchtem Wasser und Abwasser (behandelt oder unbehandelt) in einem weiteren Kreislauf, bevor es in ein Oberflächengewässer, das Grundwasser oder von Dritten eingeleitet wird (im selben Prozess, in einem anderen Prozess, aber innerhalb derselben Anlage oder in einer anderen Anlage der Organisation)".¹⁰

"Wiederverwendetes Wasser ist Abwasser, das mit oder ohne vorherige Behandlung einem anderen Nutzer zur weiteren Verwendung zugeführt wird. Dies schließt die Wiederverwendung von Wasser innerhalb der gleichen wirtschaftlichen Einheit aus. Informationen über diese Ströme sind nicht allgemein verfügbar, obwohl sie für die Analyse der Wassernutzungseffizienz nützlich sein könnten. Wieder-verwendetes Wasser wird als Produkt betrachtet, wenn die Zahlung durch die aufnehmende Einheit erfolgt".¹¹ Daher sollte wiederverwendetes Wasser, wenn möglich, getrennt von recyceltem Wasser ausgewiesen werden.

Wasserrecycling und -wiederverwendung bezieht sich auf die Gesamtmenge an Wasser, die ein berichtendes Unternehmen während des Berichtszeitraums recycelt und/oder wiederverwendet hat.

Wasserrecycling und -wiederverwendung können von fast jedem Land durchgeführt werden. Dies schließt ein:

- **Direkte Wiederverwendung:** Ein Unternehmen kann Abwasser wiederverwenden, das für den Zweck, für den es wiederverwendet werden soll, sauber genug ist. Wasser kann potenziell viele Male und von anderen Unternehmen wiederverwendet werden, und dies ist eine der wichtigsten Möglichkeiten, den Wasserverbrauch zu minimieren. Wasser kann für verschiedene Zwecke wiederverwendet werden, z. B. für die Bewässerung (in der Landwirtschaft), zum Heizen und Kühlen, zum Waschen, Reinigen, zur pH-Wert-Anpassung, für den Brandschutz und für den Bedarf in der Produktion.
- **Aufbereitung und Wiederverwendung (Recycling):** Manchmal kann Abwasser nicht direkt wiederverwendet werden, zum Beispiel weil es verschmutzt ist. Um es für die Wiederverwendung (oder Einleitung in die Umwelt) sicher zu machen, muss es behandelt werden, um den Gehalt an Schadstoffen und Verunreinigungen auf ein für die Wiederverwendung sicheres Niveau zu senken. Die Wahl des Behandlungsverfahrens hängt von der Qualität ab, die für die Wiederverwendung des Wassers erforderlich ist.

TREND

Offenlegung der Praxis des Recyclings und der Wiederverwendung von Wasser in den letzten fünf Jahren, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG-Indikator 6.3.1.



I.B.2 Verringerung des Abfallaufkommens durch Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling

DEFINITION

Dieser Indikator misst die Veränderung des Abfallaufkommens des Unternehmens pro Nettowertschöpfung. Insbesondere ist Abfall als Nicht-Produkt-Output zu verstehen. Wasser- und Luftverschmutzungsemissionen werden nicht als Abfall betrachtet, obwohl sie ein Nicht-Produkt-Output sind. Die Optionen für die Abfallbehandlung sollten zunächst der Wiederverwendung, der Wiederaufbereitung und dem Recycling Vorrang einräumen, und zwar in dieser Reihenfolge, sofern sie verwertbar sind. Dies steht im Einklang mit den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft.

Wiederverwendung ist die weitere Verwendung eines Bauteils, einer Komponente oder eines Produkts, nachdem es aus einem klar definierten Nutzungszyklus ausgeschieden ist. Die Wiederverwendung beinhaltet keinen Herstellungsprozess; zwischen den Verwendungen kann jedoch eine Reinigung, Reparatur oder Aufarbeitung erfolgen.

Wiederaufarbeitung ist die Weiterverwendung eines Bauteils, einer Komponente oder eines Produkts, nachdem es aus einem klar definierten Betriebszyklus herausgenommen wurde, in einem neuen Herstellungsprozess, der über Reinigung, Reparatur oder Aufarbeitung hinausgeht.

Recycling ist die Rückgewinnung und Wiederverwendung von Materialien aus Schrott oder anderen Abfallstoffen für die Herstellung neuer Güter. Die energetische Verwertung (oder thermische Verwertung) wird als Verbrennung und nicht als Recycling betrachtet. Vorbehandlungsverfahren, die den Abfall für das Recycling vorbereiten, werden als Teil des Recyclingpfads betrachtet.

Es ist möglich, weiter zwischen offener und geschlossener Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling zu unterscheiden. Offener Kreislauf bedeutet, dass das recycelte, wiederverwendete oder wiederaufgearbeitete Material in den Markt und nicht in die Prozesse der berichtenden Einheit zurückgeführt wird. Geschlossener Kreislauf bedeutet, dass das recycelte, wiederverwendete oder wiederaufgearbeitete Material in die Prozesse der berichtenden Einheit zurückgeführt wird.

TREND

Offenlegung des Abfallaufkommens und der Praxis der Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und des Recyclings für die letzten fünf Jahre, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Ziel 12.5., SDG-Indikator 12.5.1.



I.B.3 Ozon abbauende Stoffe (ODS) und Chemikalien

DEFINITION

Mit diesem Indikator soll die Abhängigkeit eines Unternehmens von Ozon abbauenden Stoffen (ODS) und Chemikalien gemäß Nettowertschöpfung (NVA) quantifiziert werden. ODS sind alle Massenchemikalien/Stoffe, die entweder als reine Substanz oder als Gemisch vorliegen. Im Allgemeinen handelt es sich dabei um chlor- und/oder bromhaltige Chemikalien. Die wichtigsten ODS und Chemikalien werden im Rahmen des *Montrealer Protokolls* kontrolliert und sind in Anhang A, B, C oder E des Protokolls aufgeführt.¹²

TREND

Offenlegung der Verwendung von ODS und Chemikalien in den letzten fünf Jahren, um einen Trend zu erkennen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 12.4.2.



● Ebene 1: C. Sozialer Bereich

I.C.1 Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter:in

DEFINITION

Dieser Indikator gibt Aufschluss über den Umfang der Investitionen eines Unternehmens in die Mitarbeiterschulung (d. h. in das Humankapital) und das Ausmaß, in dem diese Investitionen für die gesamte Belegschaft getätigt werden, ausgedrückt in Schulungsstunden.

TREND

Offenlegung der durchschnittlichen Ausbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter:in in den letzten fünf Jahren.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 4.3.1.



I.C.2. Ausgaben für Mitarbeiterschulungen pro Jahr und Mitarbeiter:in

DEFINITION

Dieser Indikator gibt Aufschluss über den Umfang der Investitionen eines Unternehmens in die Mitarbeiterschulung (d. h. in das Humankapital) und das Ausmaß, in dem diese Investitionen über die gesamte Belegschaft hinweg getätigt werden, ausgedrückt in Stunden. Dabei sind die direkten und indirekten Kosten der Ausbildung zu berücksichtigen, z. B. Kursgebühren, Honorare für Ausbilder:innen, Ausbildungseinrichtungen, Ausbildungsausrüstung und damit verbundene Reisekosten.

TREND

Offenlegung der Ausgaben für Mitarbeiterschulungen pro Jahr und Mitarbeiter:in für die letzten fünf Jahre.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 4.3.1.



I.C.3. Anteil der Löhne und Sozialleistungen an den Einnahmen, mit Aufschlüsselung nach Beschäftigungsart und Geschlecht

DEFINITION

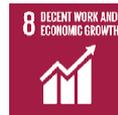
Dieser Indikator sollte die Gesamtkosten für die Belegschaft des Unternehmens im Berichtszeitraum, aufgeschlüsselt nach Art und Geschlecht der Mitarbeiter:innen, im Verhältnis zu den Gesamteinnahmen wiedergeben.

TREND

Offenlegung der Löhne und Sozialleistungen im Verhältnis zum Umsatz, aufgeschlüsselt nach Art der Beschäftigung und Geschlecht in den letzten fünf Jahren.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikatoren 8.5.1, 10.4.1.



I.C.4 Anteil der Ausgaben für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen an den Einnahmen

DEFINITION

Dieser Indikator bezieht sich auf die Gesamtausgaben eines Unternehmens für die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen im Verhältnis zu den Gesamteinnahmen. Arbeitsunfälle senken nicht nur die Produktivität und lenken die Aufmerksamkeit des Managements ab, sondern sie untergraben auch die Entwicklung des Humankapitals und können auf eine schlechte Managementqualität und -praxis hinweisen.

TREND

Offenlegung der Ausgaben für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen im Verhältnis zu den Einnahmen in den letzten fünf Jahren.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Ziele 8.8, 3.8., SDG-Indikatoren 3.8.1, 3.8.2.



I.C.5 Prozentualer Anteil der Beschäftigten, die unter Tarifverträge fallen

DEFINITION

Dieser Indikator ist das Verhältnis der unter Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer:innen zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen der berichtenden Einheit.

TREND

Angabe des Prozentsatzes der Arbeitnehmer:innen, die in den letzten fünf Jahren unter Tarifverträge fielen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 8.8.2.



● Ebene 1: D. Institutioneller Bereich

I.D.1 Anzahl der Verwaltungsratssitzungen und Anwesenheitsquote

DEFINITION

Dieser Indikator umfasst die Anzahl der jährlich einberufenen Verwaltungsratssitzungen und die Anwesenheitsquote bei diesen Sitzungen.

TREND

Offenlegung der Anzahl der Verwaltungsratssitzungen und der Anwesenheitsquote in den letzten fünf Jahren.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG-Ziel 16.6.



I.D.2 Verwaltungsratsmitglieder nach Altersgruppen

DEFINITION

Dieser Indikator zeigt ein Profil der Verwaltungsratsmitglieder nach Altersgruppen.

TREND

Offenlegung der Verwaltungsratsmitglieder nach Altersgruppen für die letzten fünf Jahre.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG-Indikator 16.7.1.



I.D.3. Anzahl der Sitzungen des Prüfungsausschusses und Anwesenheitsquote

DEFINITION

Dieser Indikator liefert ein quantitatives Maß dafür, ob die Einrichtung eine wirksame, rechenschaftspflichtige und transparente Unternehmensführung entwickelt hat.

TREND

Offenlegung der Anzahl der Sitzungen des Prüfungsausschusses und der Anwesenheitsquote in den letzten fünf Jahren.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG-Ziel 16.6.



I.D.4 Entschädigung: Gesamtvergütung pro Gremienmitglied (exekutive und nicht exekutive Mitglieder)

DEFINITION

Dieser Indikator bewertet die Gesamtvergütung pro Vorstandsmitglied. Er bezieht sich sowohl auf geschäftsführende als auch auf nicht geschäftsführende Gremienmitglieder, wobei erstere Mitglied des Verwaltungsrats eines Unternehmens sind. Letztere sind Verwaltungsratsmitglieder ohne Verantwortung für die tägliche Geschäftsführung oder das operative Geschäft.¹³

TREND

Offenlegung der Gesamtvergütung pro Gremienmitglied (sowohl geschäftsführende als auch nicht geschäftsführende Mitglieder) für die letzten fünf Jahre.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG-Ziel 16.6.



I.D.5 Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden zu Korruptionsbekämpfungsfragen pro Jahr und Mitarbeiter:in

DEFINITION

Dieser Indikator bezieht sich auf die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden, die Mitarbeiter:innen im Bereich der Korruptionsbekämpfung erhalten.

TREND

Offenlegung der Anzahl der Stunden, in denen alle Mitarbeiter:innen in den letzten fünf Jahren in der Antikorruptionspolitik, -programmen und -praktiken der Organisation geschult wurden.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG-Indikator 16.5.2.



Stufe 2

Indikatoren für kontextbezogene und transformative Offenlegung: Auswirkungen kontextualisieren und transformatives Potenzial offenlegen

- Ebene 2: A. Umweltbereich

II.A.1. Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2)

DEFINITION

Ein Maß für die Treibhausgasemissionen (THG) einer Organisation, die zur globalen Erwärmung beitragen. Sie umfassen sowohl Scope-1-Emissionen (Emissionen eines Unternehmens, die sich üblicherweise auf die Verbrennung von Brennstoffen, physikalische oder chemische Prozesse und Leckagen beziehen) als auch Scope-2-Emissionen (eingekaufte Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kälte).¹⁴

TREND

Um den Grad des Fortschritts zu messen, sollten die Emissionsdaten mindestens für die letzten fünf Jahre offengelegt werden.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die Treibhausgasemissionen einer Organisation dürfen nicht mehr als Null betragen. Der Indikator enthält auch wissenschaftlich begründete Zwischenschwellen oder -ziele, die mit Minderungspfaden übereinstimmen, die die Erwärmung auf 1,5°C über dem vorindustriellen Niveau begrenzen (siehe Anhang für verschiedene Methoden).

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 13; SDG-Indikator 9.4.1.



II.A.2. Treibhausgasemissionen (Scope 3)

DEFINITION

Die THG-Emissionen des Scope 3 messen die zur globalen Erwärmung beitragenden Gase, aus Quellen in der Wertschöpfungskette der Organisation, die sich nicht direkt im Besitz oder unter der Kontrolle der Organisation befinden, in die Erdatmosphäre emittiert werden. Dieser Indikator fordert die Offenlegung, ob Anstrengungen unternommen werden, um die THG-Emissionen von Scope 3 zu messen, sowie die Verpflichtung für andere in der Lieferkette der Organisation, selbst die THG-Emissionen von Scope 1 und Scope 2 zu messen.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, ob eine Organisation Anstrengungen unternommen hat, um von anderen in ihrer Lieferkette zu verlangen, ihre eigenen Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen (d. h. die Scope-3-Emissionen der Organisation) zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung, ob ein Instrument oder ein Rahmen für die Bilanzierung von Scope-3-THG-Emissionen verwendet wird, um die Scope-3-Emissionen der Organisation zu messen und darüber zu berichten, und ob Unternehmen innerhalb der Wertschöpfungskette der Organisation verpflichtet sind, ihre Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen zu messen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 13; SDG-Indikator 9.4.1.



II.A.3 Wassernutzung

DEFINITION

Der Begriff Wassernutzung bezieht sich auf das Ausmaß, in dem der Verbrauch von Wasserressourcen durch eine Organisation quantitativ nachhaltig ist.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Der Netto-Wasserverbrauch an bestimmten Standorten darf die einrichtungsspezifischen fairen, gerechten und verhältnismäßigen Zuteilungen der verfügbaren erneuerbaren Ressourcen nicht überschreiten (siehe Anhang für die Methodik).

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 6.



II.A.4 Behandlung gefährlicher Abfälle

DEFINITION

Dieser Indikator bezieht sich auf die Gesamtmenge an gefährlichen Abfällen in absoluten Zahlen sowie auf den Anteil der behandelten gefährlichen Abfälle am Gesamtabfall, der von der berichtenden Stelle gemeldet wird. Gefährliche Abfälle können gemäß dem *Basler Übereinkommen* über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung von gefährlichen Abfällen und ihrer Entsorgung (*Basler Übereinkommen*) klassifiziert werden.¹⁵

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die gefährlichen Abfälle der Organisation, sofern vorhanden, sind vollständig zu behandeln.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 12.4.2.



II.A.5 Erneuerbare Energien

DEFINITION

Dieser Indikator ist definiert als das Verhältnis des Verbrauchs an erneuerbaren Energien eines Unternehmens zu seinem Gesamtenergieverbrauch während des Berichtszeitraums. Zu den erneuerbaren Energien gehören zum Beispiel Solarenergie, Biomasse, geothermische Energie und Meeresenergie.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Der gesamte Energieverbrauch muss vollständig in Form von erneuerbaren Energien erfolgen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikatoren 7.2.1. und 7.3.1.



II.A.6 Ökobilanz und Kreislaufwirtschaftsindikator

DEFINITION

Dieser Indikator umfasst sowohl Kreislaufindikatoren als auch Lebenszyklusanalysen (LCA), um eine klare Beziehung zwischen Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft herzustellen, indem sichergestellt wird, dass die Kreislaufwirtschaft des Systems auch zu einer Verbesserung der Umweltleistung führt.¹⁶ LCA ist eine Methodik, die die Zusammenstellung und Bewertung der Inputs, Outputs und potenziellen Umweltauswirkungen eines Produktsystems während seines gesamten Lebenszyklus umfasst.¹⁷ Zirkularitätsindikatoren, die auf Produktebene angewandt werden, verfolgen die Materialflüsse oder die materielle Zirkularität eines Produkts, d.h. den prozentualen zirkulären Zufluss (Ressourcen, die in das Unternehmen gelangen, z.B. Materialien, Teile oder Produkte, die erneuerbar oder nicht neu sind) und den prozentualen zirkulären Abfluss (Materialflüsse, die das Unternehmen verlassen, z.B. wie Materialien, Teile, Produkte, Nebenprodukte und Abfallströme konzipiert und behandelt oder nachweislich verwertet werden.)¹⁸

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Die Organisation sollte offenlegen, ob sie die Ökobilanz auf alle ihre Waren und Dienstleistungen anwendet und ob sie die zirkulären Materialzu- und -abflüsse bzw. die Zirkularität der Materialflüsse verfolgt.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 12.



● Ebene 2: B. Sozioökonomischer Bereich

II.B.1 Steuerliche Offenlegung

DEFINITION

Dieser Indikator fordert eine verbesserte steuerliche Offenlegung, um eine detaillierte Offenlegung und Transparenz in Bezug auf die internationale Steuergerechtigkeit zu fördern. Die steuerliche Offenlegung bezieht sich auf die externe Berichterstattung über die Einnahmen, Gewinne, Mitarbeiter:innen und Unternehmenssteuern eines Unternehmens. Die Offenlegung von Steuerinformationen über das Unternehmen erfolgt in: (a) den drei wichtigsten Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist (auf der Grundlage von Einnahmen, Beschäftigten oder Sachkapital) und (b) den drei wichtigsten Ländern auf der Grundlage der Gewinne.

TREND

Für die letzten 5 Jahre offenzulegen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung von Einnahmen, Gewinnen, Anzahl der Beschäftigten, gezahlten Unternehmenssteuern und Sachkapital für die drei wichtigsten Länder, (a) in denen das Unternehmen tätig ist, und (b) auf der Grundlage der Gewinne.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG-Ziel 17.1.



II.B.2. Steuerlücke

DEFINITION

Dieser Indikator bewertet die Steuerlücke, gemessen an der Differenz zwischen dem gesetzlichen Steuersatz (STR) eines Unternehmens und seinem geschätzten effektiven Steuersatz (ETR). Aggressive Steuerplanung von Unternehmen und Steuerwettbewerb von Regierungen können zu einer erheblichen Lücke zwischen dem gesetzlichen und dem effektiven Steuersatz führen, d.h. zwischen dem, was Unternehmen laut offizieller Steuerpolitik zahlen sollen, und dem, was sie tatsächlich zahlen.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts in den drei wichtigsten Ländern (nach Umsatz), in denen das Unternehmen tätig ist, zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die Steuerlücke (falls vorhanden) darf jedes Jahr und im Durchschnitt eines Fünfjahreszeitraums nicht mehr als 5 % betragen, wie in der Methodik von Sayani vorgeschlagen.¹⁹

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 17.1.2.



II.B.3 Verhältnis zwischen CEO und Arbeitnehmer:innen

DEFINITION

Dieser Indikator konzentriert sich auf die Bedeutung der Bekämpfung horizontaler Ungleichheiten, indem er das Verhältnis zwischen der Vergütung von Geschäftsführung und Mitarbeitenden misst. Er gibt das Verhältnis der Gesamtvergütung der höchstbezahlten Führungskraft in einem Unternehmen im Verhältnis zum Median der Vergütung des untersten Quartils der Beschäftigten.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Das Verhältnis Geschäftsführung und Arbeitnehmer:innen darf 30:1 nicht überschreiten.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 10.



II.B.4 Lebensunterhaltslücke

DEFINITION

Die Zahlung eines existenzsichernden Lohns ist unabdingbar, wenn der Grundsatz der gerechten Entlohnung eingehalten werden soll. Ein existenzsichernder Lohn ist definiert als:

"Entgelt, das [...] ein:e Arbeitnehmer:in an einem bestimmten Ort erhält, das ausreicht, um dem/der Arbeitnehmer:in und seiner/ihrer Familie einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen [...] [einschließlich] Nahrung, Wasser, Wohnung, Bildung, Gesundheitsfürsorge, Beförderung, Kleidung und andere Grundbedürfnisse, einschließlich der Vorsorge für unerwartete Ereignisse."²⁰

Dieser Indikator misst die Lohnlücke zur Existenzsicherung, d. h. die Differenz zwischen den tatsächlich gezahlten Löhnen und Sozialleistungen eines/einer Arbeitnehmer:in und einem normativen existenzsichernden Lohn. Er wird jährlich und für alle Arbeitnehmer:innen in der Gesamtheit gemeldet.

TREND

Offenlegung des existenzsichernden Lohngefälles für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die Höhe der Löhne sollte dem ortsüblichen existenzsichernden Lohn entsprechen, sodass der Abstand zum existenzsichernden Lohn nicht größer als Null sein darf.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDGs 1, 5, 8, 10.



II.B.5 Verteilung von Überschüssen/Gewinnen

DEFINITION

Dieser Indikator basiert auf dem Modell der sozialen Unternehmen, bei dem die erwirtschafteten Überschüsse in das Unternehmen und die Zielgruppe der Begünstigten reinvestiert werden, anstatt sie an Investor:innen weiterzugeben. Dieser Indikator verlangt die Offenlegung von: (i) dem Ausmaß, in dem Überschüsse und Gewinne ausgeschüttet werden und (ii) an wen und in welchem Verhältnis solche Ausschüttungen erfolgen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung des Prozentsatzes der Überschüsse/Gewinne, die ausgeschüttet werden an: (i) Mitglieder/Arbeiter:innen/Produzenten; (ii) Mitarbeiterbeteiligungspläne (ESOP); (iii) Teilhaber:innen; (iv) Reinvestition in die Organisation; (v) Sonstiges: bitte angeben (z. B. Investitionen in die Gemeinschaft).

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 10.



II.B.6 Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Gleichheit des Entgelts

DEFINITION

Dieser Indikator bezieht sich auf die Unterschiede in der durchschnittlichen Vergütung von Männern und Frauen in einer Organisation auf jeder beruflichen Ebene. Mit diesem Indikator sind zwei Teilindikatoren verbunden: Indikator 1, der das gesamte geschlechtsspezifische Lohngefälle, sofern vorhanden, auf Organisationsebene misst, und Indikator 2, der das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf den einzelnen beruflichen Ebenen misst (von der Organisation zu bestimmen).

TREND

Offenlegung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Vergütung von Männern und Frauen in einer Organisation darf 3 % nicht überschreiten.²¹

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 5.



II.B.7 Geschlechtervielfalt: Einstellung auf verschiedenen beruflichen Ebenen

DEFINITION

Das Ausmaß, in dem eine Geschlechterparität bei der Einstellung von Frauen auf den verschiedenen beruflichen Ebenen einer Organisation besteht.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die Einstellung von Frauen in einer Organisation muss mindestens 40 % der Gesamteinstellungen in einem bestimmten Jahr betragen.²²

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDGs 5 und 10.



II.B.8 Geschlechtervielfalt: Beförderung auf verschiedenen beruflichen Ebenen

DEFINITION

Das Ausmaß, in dem eine Geschlechterparität bei der Beförderung von Frauen und Männern auf den verschiedenen beruflichen Ebenen einer Organisation besteht.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die Beförderung von Frauen in einer Organisation muss mindestens 40 % aller Beförderungen in einem bestimmten Jahr ausmachen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDGs 5 und 10.



II.B.9 Gleichstellung der Geschlechter: Anteil von Frauen in Führungspositionen

DEFINITION

Dieser Indikator wird ausgedrückt als die Anzahl der Frauen in Führungspositionen geteilt durch die Gesamtzahl der Führungskräfte in einem bestimmten Berichtszeitraum.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in einer Organisation muss in jedem Jahr mindestens 40 % betragen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 5.5.2.



II.B.10 Programme zur Unterstützung pflegender Angehöriger

DEFINITION

Dieser Indikator erkennt an, dass ein gewisses Maß an Unterstützung für die Betreuungsbedürfnisse von Arbeitnehmer:innen im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern im Vorschulalter, Jugendlichen und älteren Menschen erforderlich ist. Er fordert Bestimmungen in den Vergütungs- und Sozialleistungsprogrammen der Unternehmen, die es den Mitarbeiter:innen ermöglichen, ihre Arbeit zeitweise zu unterbrechen oder zu verschieben, ohne dass ihr Beschäftigungsstatus beeinträchtigt wird, um sich um ihre Angehörigen zu kümmern.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Alle acht nachstehend aufgeführten Programme werden allen Voll- und Teilzeitbeschäftigten angeboten:

1. Bezahlter Elternurlaub bei Geburt oder Adoption (sowohl Mutterschaft als auch Vaterschaft) über das gesetzliche Minimum hinaus
2. Gleitzeit und/oder komprimierte Wochenarbeitszeit
3. Telearbeit
4. Zugang zu Kinderbetreuungs-einrichtungen vor Ort oder zu subventionierten Diensten für die längerfristige Betreuung
5. Notfallbetreuung für Kinder oder subventionierte Unterstützung für kurzfristige Bedürfnisse
6. Notfallhilfe, bezahlter Urlaub oder subventionierte Unterstützung für die Betreuung älterer Menschen
7. Notfallhilfe, bezahlter Urlaub oder subventionierte Unterstützung für Menschen mit Behinderungen
8. Unterstützung für einen reibungslosen Übergang zu/von einem längeren Urlaub ²³

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikatoren 4.2 und 5.4.



II.B.11 Häufigkeit/Inzidenzrate von Arbeitsunfällen

DEFINITION

Dieser Indikator bezieht sich auf die Anzahl der verlorenen Arbeitstage aufgrund von Arbeitsunfällen, Verletzungen und Krankheiten²⁴ während des Berichtszeitraums. Er gibt Aufschluss über die Wirksamkeit der Gesundheits- und Sicherheitspolitik eines Unternehmens und seine Fähigkeit, ein gesundes, sicheres und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die Rate der Arbeitsunfälle, Verletzungen, Krankheiten und Todesfälle muss gleich Null sein.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Ziele 8.8, 3.8.; SDG-Indikatoren 3.8.1, 3.8.2, 8.8.1.



II.B.12 Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

DEFINITION

Dieser Indikator verlangt Angaben darüber, ob die Einrichtung über eine Politik, Schulungskurse oder Mechanismen zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz verfügt und ob sie vertrauliche Beschwerde-, Lösungs- und Nicht-Vergeltungsmechanismen bereitstellt, um ein Umfeld frei von Gewalt, Belästigung und sexueller Ausbeutung zu gewährleisten.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung von Maßnahmen, Schulungen oder anderen Mechanismen, die im Zusammenhang mit Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz bestehen, sowie Bewertung ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDGs 8 und 10.



II.B.13 Zugang zu Abhilfemaßnahmen

DEFINITION

Dieser Indikator verlangt Angaben darüber, ob das Unternehmen über Mechanismen für den Zugang zu Abhilfemaßnahmen (d. h. nichtstaatliche Beschwerdemechanismen) bei Problemen mit den Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten verfügt.

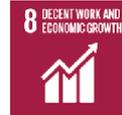
TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung, ob es Mechanismen für den Zugang zu Rechtsmitteln bei Problemen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechten gibt, und Bewertung ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 8.



II.B.14 Diskriminierung bei Einstellung und Beförderung

DEFINITION

Bei diesem Indikator geht es darum, ob die Einrichtung über eine spezifische, schriftliche Antidiskriminierungspolitik verfügt, um Mitarbeiter:innen ohne Diskriminierung einzustellen, zu befördern und zu entlohnen, sowie über ein System zur Überwachung der Einhaltung dieser Politik.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Dieser Indikator fordert die Offenlegung von Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Einstellung, Beförderung und Entlohnung von Arbeitnehmer:innen und zielt darauf ab, deren Funktionsweise und Wirksamkeit zu bewerten.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 10.



II.B.15 Gewerkschaftsdichte und tarifvertragliche Deckung

DEFINITION

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist der Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die einer Gewerkschaft angehören, und die Tarifbindung ist der Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die unter Tarifverträge fallen. Es ist zu beachten, dass bestimmte rechtliche Rahmenbedingungen sowohl die Arbeitnehmer:innen als auch die Unternehmen in ihren Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Organisation einschränken können. Dies gilt jedoch nicht zwingend für Tarifverhandlungen, da es verschiedene Formen der Arbeitnehmerbeteiligung und -vertretung in der Unternehmensführung gibt, die nicht unbedingt eine Gewerkschaft erfordern.

TREND

Dieser Indikator gibt den Fünf-Jahres-Trend des gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der tarifvertraglichen Deckung an.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung des Ausmaßes, in dem Mitarbeiter:innen in einer Organisation von Gewerkschaften und/oder Tarifverträgen erfasst werden.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 8.8.2.



II.B.16 Beteiligung der Arbeitnehmer:innen

DEFINITION

Dieser Indikator unterstreicht die Bedeutung von partizipativen Standards, die das Empowerment der Arbeitnehmer:innen innerhalb der Governance-Systeme fördern. Er fragt danach, inwieweit die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer:innen ermöglichen, ihre Rechte gegenüber der Unternehmensleitung durch verschiedene Formen und Ebenen der Beteiligung geltend zu machen, und sie dabei unterstützen.

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung der Frage, ob die Arbeitgeber das Recht ihrer Arbeitnehmer:innen, Ansprüche gegenüber der Unternehmensleitung geltend zu machen, durch verschiedene Formen und Ebenen der Beteiligung ermöglichen und unterstützen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 8.



II.B.17 Leiharbeiter:innen und Unterauftragnehmer:innen

DEFINITION

Rückläufige Tendenzen im Zusammenhang mit einem deutlichen Rückgang der Festanstellungen oder befristeten Arbeitsverhältnisse und/oder einem verstärkten Einsatz von Leiharbeiter:innen, die häufig mit schwachen Arbeitnehmerrechten und Gewinnmaximierung einhergehen. Dieser Indikator fragt nach dem Ausmaß, in dem das Unternehmen auf befristet Beschäftigte und/oder Leiharbeiter:innen zurückgreift, sowie nach den entsprechenden Strategien und Praktiken.

TREND

Bereitstellung von Zeitreihendaten über 5 Jahre.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Die Organisation muss offenlegen, in welchem Umfang sie Leiharbeiter:innen und/oder Unterauftragnehmer:innen einsetzt, und das Verhältnis zwischen dem Einsatz von Leiharbeiter:innen und/oder Unterauftragnehmer:innen und den zusätzlichen Gewinnsteigerungen bewerten.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDGs 8 und 10.



II.B.18 Einstellung von schutzbedürftigen Gruppen

DEFINITION

Schutzbedürftige Gruppen in der Gesellschaft sind Personen, die aufgrund von Alter, Geschlecht, *race*, ethnischen Zugehörigkeit oder zwischenmenschlichen Beziehungen (z. B. Familienstruktur und Familienstand) diskriminiert oder benachteiligt werden oder aufgrund eines eingeschränkten Zugangs zu Ressourcen (z. B. Schulen, Arbeitsplätze, Einkommen und Wohnraum). Dieser Indikator verlangt die Angabe des prozentualen Anteils der schutzbedürftigen Bevölkerung in dauerhafter Beschäftigung (z. B. ethnische oder religiöse Minderheiten, Einwanderer:innen, Geflüchtete, Menschen mit Behinderungen, Sozialhilfeempfänger:innen, ehemalige Langzeitarbeitslose oder andere Minderheiten, die aufgrund ihrer Sexualität oder ihres Alters definiert sind).

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Das Unternehmen ermittelt schutzbedürftige Gruppen in der Gesellschaft und gibt dann den Prozentsatz seiner ständigen Mitarbeiter:innen an, die mindestens einer der ermittelten Gruppen angehören.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDGs 1 und 10.



II.B.19 Langfristige Arbeitsverträge

DEFINITION

Das Alter des Unternehmens und der Anteil der Mitarbeiter:innen mit langfristigen Verträgen.

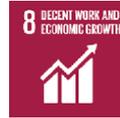
TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung des Alters des Unternehmens und des Anteils der Mitarbeiter:innen mit langfristigen Verträgen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 8.



II.B.20 Fluktuationsrate der Mitarbeiter:innen

DEFINITION

Der Prozentsatz der Mitarbeiter:innen, die ein Unternehmen in einem bestimmten Jahr verlassen.

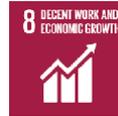
TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung des Prozentsatzes der Mitarbeiter:innen, die ein Unternehmen in einem bestimmten Jahr verlassen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 8.



II.B.21 Verantwortungsvolle und ethische Beschaffung

DEFINITION

Dieser Indikator fordert die Offenlegung des Umfangs, in dem ein Unternehmen verantwortungsvolle Beschaffungs- und Einkaufspraktiken anwendet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Lieferanten häufig Druck ausgesetzt sind, der mit folgenden Faktoren zusammenhängt: (i) aggressive Preisgestaltung, die Löhne und Sozialleistungen einschränken kann; (ii) Produktentwicklung und kurze Produktionsvorlaufzeiten, die zu übermäßigen und ungeplanten Überstunden führen können; (iii) kurzfristige oder unsichere Vertragsbeziehungen zwischen verbundenen Unternehmen und Lieferanten.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung des Ausmaßes, in dem Strategien und Programme zur Gewährleistung verantwortungsvoller Beschaffungs- und Einkaufspraktiken eingesetzt werden, und Bewertung ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 12.



II.B.22 Ausbildung von schutzbedürftigen Gruppen (nur für SSEOs)

DEFINITION

Der prozentuale Anteil der Personen, die zu Qualifizierungszwecken für eine künftige Beschäftigung eingestellt werden und zu den sozial schwachen Gruppen der Gesellschaft gehören. Schutzbedürftige Gruppen in der Gesellschaft sind Personen, die aufgrund von Alter, Geschlecht, *race*, ethnischen Zugehörigkeit oder zwischenmenschlichen Beziehungen (z. B. Familienstruktur und Familienstand) diskriminiert oder benachteiligt werden oder die einen eingeschränkten Zugang zu Ressourcen haben (z. B. Schulen, Arbeitsplätze, Einkommen und Wohnraum).

TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung des Prozentsatzes der zu Ausbildungszwecken eingestellten Personen, die zu sozial schwachen Gruppen gehören, für künftige Beschäftigung.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDGs 4 und 10.



II.B.23 Arbeitsintegration (nur für SSEOs)

DEFINITION

Der Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die im Rahmen von Programmen zur beruflichen Eingliederung eine Ausbildung erhalten und anschließend eine Beschäftigung finden oder eine Ausbildung absolvieren.

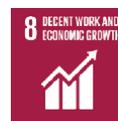
TREND

Offenlegung für die letzten 5 Jahre, um den Grad des Fortschritts zu messen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung des Prozentsatzes der Arbeitnehmer:innen, die eine berufliche Ausbildung erhalten haben und anschließend eine Beschäftigung gefunden oder eine Ausbildung absolviert haben.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDGs 4 und 8.



● Ebene 2: C. Institutioneller Bereich

II.C.1 Politischer Einfluss von Unternehmen: Politiken, Programme und Praktiken

DEFINITION

Das Ausmaß, in dem ein Unternehmen politischen Einfluss durch politische Beiträge, Lobbying und andere Aktivitäten zur Gestaltung der öffentlichen Politik ausübt.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Offenlegung der Beschreibungen aller wesentlichen Aspekte der politischen Einflussnahme des Unternehmens, einschließlich seiner Politik, Programme und Praktiken.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 16.



II.C.2 Kontextbezogene Triple-Bottom-Line-Rechnung (TBL)

DEFINITION

Das Ausmaß, in dem ein Unternehmen kontextbezogene Instrumente, Methoden und Metriken (d.h. Messsysteme, die die Leistung im Verhältnis zu Nachhaltigkeitsnormen und nicht nur in inkrementellen Begriffen ausdrücken) verwendet, um seine TBL-Leistung zu messen, zu verwalten und zu berichten und den Fortschritt in Bezug auf die Nachhaltigkeitskriterien zu bewerten.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die Organisation soll kontextbezogene Rechnungslegungsinstrumente, -methoden und -metriken verwenden, um seine TBL-Leistung zu messen, zu verwalten und zu melden, und muss die in der Methodik erläuterten Kriterien erfüllen (siehe Anhang für die Methodik).²⁵

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG 12.6.1.



II.C.3 Höhe der insgesamt aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen

DEFINITION

Die Summe aller von der Einrichtung gezahlten oder aufgrund von Vergleichen zu zahlenden Geldbußen, die auf unrechtmäßige Verhaltensweisen aller Art (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Korruption) zurückzuführen sind.

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die von der Einrichtung gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen für rechtswidriges Verhalten aller Art dürfen praktisch nicht höher als Null sein.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS
SDG-Indikator 16.5.2.



II.C.4 Höhe der aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen im Zusammenhang mit Korruption

DEFINITION

Dieser Indikator bezieht sich auf den gesamten Geldwert der gezahlten und zu zahlenden Geldstrafen im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum von Regulierungsbehörden und Gerichten verhängt wurden. Korruption umfasst Praktiken wie Bestechung, Schmiergeldzahlungen, Betrug, Erpressung, geheime Absprachen und Geldwäsche. Sie umfasst auch das Angebot oder die Entgegennahme von Geschenken, Darlehen, Gebühren, Belohnungen oder anderen Vorteilen als Anreiz, etwas zu tun, das unehrlich oder illegal ist oder einen Vertrauensbruch darstellt. Der Indikator kann auch Praktiken wie Veruntreuung, missbräuchliche Einflussnahme, Amtsmissbrauch, unrechtmäßige Bereicherung, Verheimlichung und Behinderung der Justiz umfassen.²⁶

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die von der Einrichtung gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen für rechtswidrige Verhaltensweisen aller Art dürfen praktisch nicht höher als Null sein.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 16.5.2.



II.C.5 Öffentlicher Austausch von Informationen und Wissen

DEFINITION

Ob die von einer Organisation erzeugten Informationen, Kenntnisse und Daten der Öffentlichkeit frei zugänglich sind.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Die Organisation bestimmt, ob die von ihr produzierten Informationen, Kenntnisse und Daten (einschließlich des Codes) für die Öffentlichkeit frei zugänglich sind, und gibt dies bekannt.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 16.



II.C.6 Anzahl und Prozentsatz der weiblichen Vorstandsmitglieder

DEFINITION

Dieser Indikator umfasst die Anzahl und den Prozentsatz der weiblichen Vorstandsmitglieder und liefert ein quantitatives Maß für die Geschlechtervielfalt innerhalb einer Organisation.²⁷

NACHHALTIGKEITSSCHWELLE ODER -NORM

Die Organisation muss in jedem Jahr einen Frauenanteil von mindestens 40 % im Vorstand aufweisen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG-Indikator 5.5.2.



II.C.7 Amtszeitbeschränkungen für den Vorstand

DEFINITION

Ob es eine Amtszeitbeschränkung für die Mitglieder des Verwaltungsrats eines Unternehmens gibt.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Das Unternehmen hat zu bestimmen und anzugeben, ob es eine Amtszeitbegrenzung für Mitglieder des Leitungsorgans gibt.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 16.



II.C.8 Resilienz

DEFINITION

Die Fähigkeit eines Unternehmens, angesichts disruptiver Veränderungen zu lernen, zu innovieren und sich anzupassen.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Dieser Indikator fordert die Offenlegung der eigenen Einschätzung der Lern-, Innovations- und Anpassungsfähigkeit eines Unternehmens angesichts des disruptiven Wandels.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 9.



II.C.9 Teilnahme an Jahreshauptversammlungen (gilt nur für SSEOs)

DEFINITION

Offenlegung der Teilnahme an der Jahreshauptversammlung (HV) oder eines gleichwertigen Mechanismus (für die Beteiligung der Mitglieder an der Entscheidungsfindung).

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Die Organisation soll die durchschnittliche Teilnahme der Mitglieder an Hauptversammlungen oder gleichwertigen Versammlungen/Mechanismen in den letzten fünf Jahren ermitteln und offenlegen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 16.



II.C.10 Demokratische Wahlen (gilt nur für SSEOs)

DEFINITION

Ob die Wahl von Personen, die in einer Organisation eine leitende Funktion innehaben, durch einen demokratischen Prozess erfolgt oder nicht.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Die Organisation soll bestimmen und offenlegen, ob sie ein "eine Person, eine Stimme"-System (mit oder ohne Stimmübertragung) für die Wahl von Personen in leitenden, geschäftsführenden und organisatorischen Führungspositionen der Organisation verwendet.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 16.



II.C.11 Legitimation des Managements (nur für SSEOs)

DEFINITION

Der Prozentsatz der Personen in Führungspositionen einer Organisation, die von ihren eigenen Mitarbeiter:innen ausgewählt werden (durch ein formelles Konsultationsverfahren, Teilnahme an einem Auswahlausschuss usw.). Dieser Indikator sieht zwei Angaben vor: (i) die Organisation muss den Anteil der Führungskräfte ermitteln und offenlegen, die von ihren eigenen Mitarbeiter:innen (in welcher Form auch immer) ausgewählt werden; (ii) die spezifische(n) Art(en), in der/denen die Mitarbeiter:innen in den Fällen, in denen sie an einer solchen Auswahl beteiligt waren (durch ein förmliches Konsultationsverfahren, die Teilnahme an einem Auswahlausschuss usw.), diese Auswahl tatsächlich getroffen haben.

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Die Organisation muss den Anteil der Personen in Führungspositionen offenlegen, die in irgendeiner Weise von ihren eigenen Mitarbeiter:innen ausgewählt werden.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 16.



II.C.12 Beteiligung von Interessengruppen (gilt nur für SSEOs)

DEFINITION

Gibt es formale Mechanismen für die Beteiligung von Stakeholdern, die keine Mitarbeiter:innen sind (Mitglieder, Verbraucher:innen, Gemeinden usw.), an der Entscheidungsfindung in strategischen Fragen?

TRANSFORMATIVE OFFENLEGUNG

Die Organisation muss feststellen und offenlegen, ob es formelle Mechanismen gibt, die es den nicht angestellten Interessengruppen (Mitgliedern, Verbraucher:innen, Gemeinden usw.) ermöglichen, sich an der Entscheidungsfindung in strategischen Fragen zu beteiligen.

RELEVANZ FÜR DIE SDGS

SDG 16.



Anhang: Methodik der Messung

Stufe 1

Trendindikatoren: Erkennung eines Trends bei den UNCTAD-Kernindikatoren

● Ebene 1: A. Wirtschaftsraum

I.A.1 Einnahmen

Methodik der Messung

Die Zahl der Gesamteinnahmen sollte mit den Daten übereinstimmen, die an anderer Stelle in den Managementkonten des Unternehmens und in seinen geprüften Jahresabschlüssen angegeben sind.

Für Unternehmen, die die International Financial Reporting Standards (IFRS) 15 anwenden oder die IFRS für kleine und mittlere Unternehmen (IFRS für KMU) verwenden, sind fünf Schritte vorgesehen, die ein berichtendes Unternehmen bei der Erfassung von Erträgen anwenden muss:

- Identifizieren Sie den/die Vertrag/Verträge mit einem Kunden.
- Identifizieren Sie die Leistungsverpflichtungen in dem/den Vertrag/Verträgen.
Leistungsverpflichtungen sind Zusagen in einem Vertrag zur Übertragung von Gütern oder Dienstleistungen auf einen Kunden, die eigenständig sind.
- Bestimmung des Transaktionspreises. Der Transaktionspreis ist der Betrag der Gegenleistung, auf den ein Unternehmen im Austausch für die Übertragung der zugesagten Güter oder Dienstleistungen auf einen Kunden voraussichtlich Anspruch hat. Enthält die in einem Vertrag zugesagte Gegenleistung einen variablen Betrag, muss ein Unternehmen den Betrag der Gegenleistung schätzen, auf den es im Gegenzug für die Übertragung der zugesagten Güter oder Dienstleistungen auf einen Kunden voraussichtlich Anspruch hat.
- Der Transaktionspreis ist jeder Leistungsverpflichtung auf der Grundlage der relativen Einzelveräußerungspreise jedes einzelnen im Vertrag zugesagten Gutes oder jeder einzelnen Dienstleistung zuzuordnen.
- Erlöse sind zu erfassen, wenn eine Leistungsverpflichtung durch die Übertragung eines zugesagten Gutes oder einer zugesagten Dienstleistung auf einen Kunden erfüllt ist (d.h. wenn der Kunde die Verfügungsgewalt über dieses Gut oder diese Dienstleistung erlangt). Eine Leistungsverpflichtung kann zu einem bestimmten Zeitpunkt (typischerweise bei Zusagen, Güter auf einen Kunden zu übertragen) oder im Laufe der Zeit (typischerweise bei Zusagen, Dienstleistungen auf einen Kunden zu übertragen) erfüllt werden. Bei einer Leistungs-verpflichtung, die im Laufe der Zeit erfüllt wird, wählt ein Unternehmen einen geeigneten Maßstab für den Leistungsfortschritt aus, um zu bestimmen, wie viel Umsatz bei Erfüllung der Leistungsverpflichtung zu erfassen ist.²⁸

Wendet ein Unternehmen weder IFRS 15 noch die IFRS für KMU an, so ist dies klar anzugeben und zu erläutern. Von dem Unternehmen wird erwartet, dass es die Informationen für die wirtschaftlichen Angaben nach Möglichkeit anhand von Zahlen aus seinem geprüften Abschluss oder aus seiner intern geprüften Managementrechnung zusammenstellt.

Mögliche Informationsquellen

Die Umsatzerlöse stehen in der Gewinn- und Verlustrechnung in der ersten Zeile. Die Informationen über die einzelnen Transaktionen zur Berechnung der Umsatzerlöse im Berichtszeitraum werden in den Finanzbuchhaltungssystemen erfasst (Debitorenbuchhaltung, Revenue Cycle).²⁹ In den Managementbuchhaltungssystemen und den internen Managementberichten werden die Umsatzerlöse in der Regel in Bezug auf verschiedene Dimensionen dargestellt (Segmentberichterstattung).

I.A.2 Nettowertschöpfung

Methodik der Messung

Die Wertschöpfung kann wie folgt berechnet werden:

Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert (Einnahmen und sonstige Erträge) *abzüglich* der Betriebskosten (Kosten für von externen Anbietern bezogene Waren und Dienstleistungen). Dies wird normalerweise als Bruttowertschöpfung (GVA) bezeichnet.

Die Nettowertschöpfung wird berechnet, indem die Abschreibungen auf Sachanlagen von der Wertschöpfung abgezogen werden.

Gleichung:

$$\begin{aligned} \text{Wertschöpfung} &= 1a + 1b - 2a - 2b \\ \text{Nettowertschöpfung} &= 1a + 1b - 2a - 2b - 3a - 3b \end{aligned}$$

mit:

- 1a = Einnahmen;
- 1b = Sonstige Erträge (Kapitalerträge, sonstige Gewinne und Verluste);
- 2a = Umsatzkosten (Kosten für Waren und Dienstleistungen von externen Lieferanten);
- 2b = Betriebskosten (Kosten für Waren und Dienstleistungen von externen Lieferanten);
- 3a = Umsatzkosten (Abschreibungen);
- 3b = Betriebskosten (Abschreibungen).

Mögliche Informationsquellen

Wertschöpfungsrechnung: Eine Finanzrechnung, die den von einer Organisation geschaffenen Wohlstand und dessen Verteilung auf die verschiedenen Interessengruppen –Mitarbeiter:innen, Aktionäre, Staat, Gläubiger - sowie den im Unternehmen verbleibenden Wohlstand darstellt.

Die Erstellung einer Wertschöpfungsrechnung basiert auf den Daten, die im Rahmen des traditionellen Rechnungswesens erhoben werden, sodass die Wertschöpfung auf der Grundlage der Periodenabgrenzung berechnet wird.

Wenn ein Unternehmen keine Wertschöpfungsrechnung erstellt, sollte die Berechnung der Wertschöpfung anhand von Daten aus der geprüften Gewinn- und Verlustrechnung der Organisation oder den intern geprüften Managementkonten erfolgen (für die länderspezifischen Daten sollten interne Managementberichte verwendet werden). Wenn ein Unternehmen eine Wertschöpfungsrechnung erstellen möchte, können die Betriebskosten aus allen Rechnungen an externe Lieferanten von Waren und Dienstleistungen abgeleitet werden (die in der Kreditorenbuchhaltung erfasst sind); die Daten über Löhne und Leistungen für Arbeitnehmer:innen und die damit verbundenen Informationsflüsse werden normalerweise durch die Personalabteilung

verwaltet, in der Regel im Rahmen eines Vergütungs- und Gehaltsabrechnungsinformationssystems. Viele Einrichtungen verwenden spezialisierte Software für die Erfassung und Ausarbeitung von Lohn- und Gehaltsinformationen. Zahlungen an die verschiedenen Kapitalgeber werden auf spezifischen Konten erfasst (z. B. Zins- oder Dividendenverbindlichkeiten) und können in der Gewinn- und Verlustrechnung als Zinsaufwendungen oder in der Kapitalflussrechnung als gezahlte Dividenden ausgewiesen werden. Investitionen der Gemeinschaft in Form von Spenden werden auf einem speziellen Konto erfasst, das in der Regel als Wohltätigkeitsbeiträge bezeichnet wird (in einem internen Bericht erscheinen sie als separater Ausgabenposten, der höchstwahrscheinlich Wohltätigkeitsbeiträge heißt).

I.A.3 Steuern und andere Zahlungen an den Staat

Methodik der Messung

Eine Organisation kann diesen Indikator berechnen, indem sie alle Steuern der Organisation (einschließlich Einkommens- und Vermögenssteuern) sowie Verbrauchssteuern, die Mehrwertsteuer, lokale Steuersätze und andere Abgaben und Steuern, die branchen- oder länderspezifisch sein können, sowie alle Lizenzgebühren und andere Zahlungen an die Regierung zusammenzählt.

Mögliche Informationsquellen

Steuern und andere Zahlungen an den Staat können in der Bilanz entweder als Aufwand oder als Verbindlichkeit ausgewiesen werden.

I.A.4 Grüne Investitionen

Methodik der Messung

Eine Organisation kann ihre Ausgaben für grüne Investitionen anhand verschiedener von internationalen Organisationen entwickelter Rahmenwerke oder Checklisten bestimmen. Dazu gehört die vollständige Nachhaltigkeitstaxonomie, die von der Hochrangigen Expertengruppe für nachhaltige Finanzen (HLEG) in Zusammenarbeit mit dem Aktionsplan für nachhaltige Finanzen der Europäischen Kommission entwickelt wurde;³⁰ eine Liste umweltbezogener Technologien, die von Forscher:innen des Europäischen Patentamts und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erstellt wurde, und die CEPA-Liste (Classification of Environmental Protection Activities / Klassifizierung von Umweltschutzaktivitäten und -ausgaben) der Europäischen Union, in der die Ausgaben für den Umweltschutz aufgeführt sind.

Um zu verstehen, welche Arten von zugrundeliegenden Technologien mit grünen Investitionen verbunden sind, und als Ausgangspunkt für die Entscheidung, welche Investitionen in die Berechnung dieses Indikators einbezogen werden können, wird die folgende Checkliste vorgeschlagen:

- Allgemeines Umweltmanagement (einschließlich Abfallwirtschaft, Bekämpfung von Luft- und Wasserverschmutzung, Bodensanierung)
- Erneuerbare Energien (einschließlich Biokraftstoffe)
- Verbrennungstechnologien für mehr Effizienz
- Eindämmung des Klimawandels (z.B. Abscheidung, Speicherung, Sequestrierung, Entsorgung von Treibhausgasen)
- Indirekter Beitrag (z.B. Energiespeicherung)

- Verkehr (Emissionsverringerung, Effizienz)
- Gebäude (Energieeffizienz).

Die CEPA-Liste der Europäischen Union umfasst auch die Ausgaben für den Umweltschutz, Ausgaben und andere Transaktionen im Zusammenhang mit:

- Kapitalbildung und der Erwerb von Grundstücken für Umweltschutzmaßnahmen,
- den Kauf von Umweltschutzprodukten, d. h. von Gütern, die direkt zur Erhaltung der Umwelt beitragen (z. B. Klärgruben, Müllbehälter und Kompostbehälter), und
- Investitionen in angepasste Waren, d. h. Waren, die speziell verändert wurden, um umweltfreundlicher zu sein (z. B. quecksilberfreie Batterien; FCKW-freie Produkte). Nur die Mehrkosten, die über die Kosten des normalen Produkts hinausgehen, werden berücksichtigt.

In Anbetracht des Fehlens einer branchenübergreifenden Definition und der Tatsache, dass die Definition einer grünen Investition wahrscheinlich vom Standort und dem betrieblichen Kontext des Unternehmens abhängt, ist es in jedem Fall wichtig, die Offenlegung dieses Indikators durch eine konsistente Erklärung zu ergänzen, warum eine Investition als grün eingestuft wurde.

Diese Rahmenwerke liefern nützliche Informationen darüber, wie der Gesamtbetrag der grünen Investitionen in einem bestimmten Berichtszeitraum ermittelt, klassifiziert und berechnet werden kann. Mithilfe dieser Rahmen oder Checklisten können zwei Indikatoren berechnet werden:

- Der Gesamtbetrag der grünen Investitionen in einem bestimmten Berichtszeitraum. Dieser Indikator sollte in Geldeinheiten gemessen werden (die Kosten, die auf den entsprechenden Rechnungen angegeben sind).
- Eine Kennzahl, die die grünen Investitionen eines Unternehmens im Zeitraum t als Prozentsatz der gesamten Vermögenswerte (und/oder Einnahmen) des Unternehmens im Zeitraum t ausdrückt. Diese Indikatoren werden in Prozent ausgedrückt.

Mögliche Informationsquellen

Informationen über diese Ausgaben sind als Betriebsausgaben zu finden, wenn die entsprechenden Ausgaben nicht aktiviert werden. Diese Ausgaben können in der Gewinn- und Verlustrechnung als Teil der Produktionskosten oder als Teil der Vertriebskosten ausgewiesen werden, je nach der Art der entsprechenden Investition. Wenn diese Investitionen wesentlich sind, werden sie höchstwahrscheinlich aktiviert und zu Beginn des Berichtszeitraums budgetiert. So ist es möglich, die entsprechenden Beträge in internen Managementberichten wie Kapitalbudgets zu finden. Sobald das Unternehmen solche Ausgaben aktiviert hat, werden sie im Anlagevermögen in der Bilanz des Unternehmens ausgewiesen (in der Regel als Teil der Sachanlagen).

I.A.5 Investitionen in die Gemeinschaft

Methodik der Messung

Der Betrag der Gemeinschaftsinvestitionen sollte in Währungseinheiten ausgedrückt werden und die im Berichtszeitraum getätigten Ausgaben (sowohl Investitionsausgaben als auch gegebenenfalls Betriebsausgaben) umfassen.

Es können zwei Indikatoren berechnet werden:

- Der Gesamtbetrag der Gemeinschaftsinvestitionen während eines bestimmten Berichtszeitraums. Die Investitionen der Gemeinschaft sollten in Währungseinheiten ausgedrückt werden und die im Berichtszeitraum getätigten Ausgaben (sowohl Investitions- als auch gegebenenfalls Betriebsausgaben) umfassen.
- Eine Kennzahl, die die Gemeinschaftsinvestitionen eines Unternehmens in der Periode t als Prozentsatz des Gesamtvermögens (und/oder der Einnahmen) des Unternehmens in der Periode ausdrückt. Diese Indikatoren werden in Prozent (%) ausgedrückt.

Zur Berechnung des ersten Indikators und des Zählers des/der zweiten Indikators/Indikatoren kann die folgende Klassifizierung verwendet werden, um die Investitionen der Gemeinschaft während eines bestimmten Berichtszeitraums zu verfolgen.

- Beiträge zu Wohltätigkeitsorganisationen, Nichtregierungsorganisationen (NGO) und Forschungsinstituten (nicht im Zusammenhang mit der kommerziellen Forschung und Entwicklung des Unternehmens).
- Finanzierung kommunaler Infrastrukturen (z. B. Bildungs-, Gesundheits- und Freizeiteinrichtungen), einschließlich Infrastrukturen außerhalb der Hauptgeschäftstätigkeit des Unternehmens, wie z. B. eine Schule oder ein Krankenhaus für die Mitarbeiter:innen und ihre Familien.
- Direkte Kosten für soziale Programme (z. B. Kunst- und Bildungsveranstaltungen) oder für die Bereitstellung von Nothilfe in Zeiten von Naturkatastrophen.

Bei der Unterstützung von Gemeinschaftsinfrastrukturen sollte sich die Berechnung auf die Höhe der entstandenen Ausgaben beziehen, wenn die Organisation eine bestehende Infrastruktur kauft. Trägt die Organisation zum Bau der Einrichtung bei, so sind die Material- und Arbeitskosten sowie alle spezifischen Baukosten der Einrichtung in die Berechnung einzubeziehen. Finanziert das Unternehmen den täglichen Betrieb einer Gemeinschaftseinrichtung, sollte der angegebene Betrag die damit verbundenen Betriebskosten enthalten. Bei der Unterstützung von Sozialprogrammen sollte sich der Betrag zur Berechnung des Indikators auf die spezifischen Betriebskosten im Zusammenhang mit den von der Einrichtung finanzierten Programmen beziehen. In die Berechnung dieses Indikators sollten auch nicht-monetäre Beiträge von Unternehmen einbezogen werden, z. B. im Zusammenhang mit einem Unternehmen, dessen Mitarbeiter:innen ihre Zeit und ihre Fähigkeiten zur Verfügung stellen, um die Infrastruktur für ein Gemeinschaftsprojekt aufzubauen, sowie Sachspenden (zum beizulegenden Zeitwert).

Mögliche Informationsquellen

Spenden oder wohltätige Beiträge werden in der Regel im Hauptbuch eines Unternehmens auf einem separaten Konto verbucht. Dies ist aus steuerlichen Gründen erforderlich: Unternehmen sollten ein spezielles Konto für steuerlich absetzbare Spenden verwenden. Die Informationen zur Berechnung dieses Indikators sind dort zu finden und werden in der Regel von den Abteilungen Finanzen, Treasury oder Buchhaltung erfasst.

I.A.6 Gesamtausgaben für Forschung und Entwicklung (F&E)

Methodik der Messung

F&E-Ausgaben werden in der Buchhaltung unterschiedlich behandelt. Nach den allgemein anerkannten US-Rechnungslegungsgrundsätzen (GAAP) werden alle F&E-Kosten bei ihrem Anfall als Aufwand verbucht (d. h. sie werden in der Gewinn- und Verlustrechnung als

Kosten verbucht, wenn sie anfallen). Nach IFRS (Internationale Rechnungslegungs Standard 38; IAS 38) werden Forschungskosten als Aufwand verbucht, während Entwicklungskosten aktiviert werden müssen (d.h. als immaterieller Vermögenswert behandelt, abgeschrieben und in der Bilanz ausgewiesen werden). Ein Beispiel für Forschungskosten könnten die Ausgaben für Tests sein, die darauf abzielen, neue Erkenntnisse für die Entwicklung eines neuen Impfstoffs durch ein Unternehmen der pharmazeutischen Industrie zu gewinnen. Ein Beispiel für Entwicklungsaufwendungen könnten die Konstruktion, der Bau und die Erprobung eines Vorserienmodells eines Automobilherstellers sein. Daher ist nach IFRS eine Unterscheidung zwischen Entwicklungs- und Forschungsaktivitäten von entscheidender Bedeutung, und das wichtigste Kriterium für die Entscheidung, ob F&E-Ausgaben als Aufwand zu verbuchen oder zu aktivieren sind, ist die technische Realisierbarkeit der Fertigstellung des immateriellen Vermögenswerts, sodass er zur Nutzung oder zum Verkauf zur Verfügung stehen wird.

Anwendung (und Angabe) des Ansatzes (GAAP oder IFRS), den das Unternehmen für seine Rechnungslegung und Berichterstattung verwendet.

Zur Berechnung dieses Indikators sollten alle in einem bestimmten Berichtszeitraum getätigten F&E-Ausgaben unabhängig von ihrer buchhalterischen Behandlung berücksichtigt werden.

Es könnte zwei Verhältnisindikatoren geben, die wie in den Gleichungen (I.3) und (I.4) berechnet werden würden:

$$\begin{aligned} & \text{F\&E-Ausgaben insgesamt} / \text{Gesamtvermögen} \\ & \text{F\&E-Ausgaben insgesamt} / \text{Gesamteinnahmen} \end{aligned}$$

Mögliche Informationsquellen

Die Informationen zur Berechnung dieses Indikators finden sich in den Jahresabschlüssen/Finanzbuchhaltungssystemen, entweder in der Gewinn- und Verlustrechnung oder in der Bilanz, je nachdem, ob die in einem bestimmten Berichtszeitraum angefallenen F&E-Kosten als Aufwand verbucht (es gibt eine eigene Zeile in der Gewinn- und Verlustrechnung für F&E-Kosten, die Teil der Betriebskosten sind) oder aktiviert werden (als immaterielle Vermögenswerte).

Für die länderspezifischen Daten können Rechnungsführungssysteme und interne Managementberichte herangezogen werden.

I.A.7 Prozentualer Anteil der lokalen Beschaffung

Methodik der Messung

Der Indikator kann anhand von Rechnungen oder Verpflichtungen berechnet werden, die während des Berichtszeitraums auf der Grundlage des Prinzips der Periodenabgrenzung eingegangen wurden. Rechnungen oder Verpflichtungen gegenüber lokalen Lieferanten sind solche gegenüber Organisationen oder Personen, die Produkte oder Dienstleistungen für die Organisation bereitstellen und die im gleichen geografischen Markt wie die berichtende Organisation ansässig sind. Die Definition des gleichen geografischen Marktes und des Begriff "lokal" kann sich auf die Gemeinde in der Umgebung des Unternehmens (innerhalb einer bestimmten Reichweite, die in Kilometern oder Meilen definiert ist), eine Region innerhalb eines Landes oder ein Land beziehen. Da es beträchtliche

Unterschiede bei der Definition des Begriffs "lokal" geben kann und die Nachverfolgung lokaler Beschaffung Systeme, Personalzeit und spezielle Kenntnisse erfordert, die bei vielen Beschaffungsstellen nicht vorhanden sind, wird vorgeschlagen, das Land als Unterscheidungskriterium heranzuziehen. Im Einklang mit den *UNCTAD-Leitlinien für Kernindikatoren für die Berichterstattung über Unternehmen* wird der Einkauf als lokal definiert, wenn es sich um Produkte oder Dienstleistungen handelt, die in demselben Land wie das berichtende Unternehmen hergestellt werden oder von einem Unternehmen erbracht werden, das in demselben Land wie das berichtende Unternehmen eingetragen ist, oder anderweitig die von der Regierung des betreffenden Landes festgelegten Anforderungen an den lokalen Inhalt oder das Unternehmen erfüllen. Als Ausgangspunkt für die Entscheidung, ob bestimmte Käufe in die Berechnung dieses Indikators einbezogen werden sollen oder nicht, könnte es sinnvoll sein, zu prüfen, ob grenzüberschreitende Zahlungen an die Lieferanten erfolgt sind. Durch eine solche Prüfung der Rechnungen können die berichterstattenden Stellen die in den Berichtszeitraum fallenden lokalen Einkäufe ermitteln und die Kosten periodengerecht berechnen.

Der Gesamtbetrag der lokalen Einkäufe wird sowohl als absolute Zahl (in Geldwerten) als auch als Prozentsatz der gesamten Einkäufe der berichtenden Einheit angegeben.

Mögliche Informationsquellen

Informationen über die lokale Beschaffung finden sich in den Rechnungen der Lieferanten (Kreditorenbuchhaltung) und gegebenenfalls im internen Berichtssystem, insbesondere im betrieblichen Informationssystem zur Erfassung der Lieferantenstammdaten. Dabei handelt es sich um einen Verweis auf das Warenwirtschaftssystem, in dem Informationen über die Lieferanten des Unternehmens, einschließlich Aufzeichnungen über Zahlungen und andere Transaktionen, gespeichert sind.

● Ebene 1: B. Umweltbereich

I.B.1 Wasserrecycling und -wiederverwendung

Es können zwei Indikatoren berechnet werden.

Die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers: Dieser Indikator sollte in Kubikmetern (m³) angegeben werden. Wenn das Unternehmen über Wasser- oder Durchflussmesser verfügt, wird vorgeschlagen, den Indikator auf der Ebene der Anlage/des einzelnen Standorts zu berechnen, wo eine entsprechende Dokumentation und Berichterstattung auf der Grundlage von Wasser- oder Durchflussmessern, die zur direkten Messung der am Standort recycelten und/oder wiederverwendeten Wassermenge verwendet werden, vorliegen sollte. Daten über die Gesamtmenge des recycelten und/oder wiederverwendeten Wassers müssen mit Bezug auf eine relevante Zeiteinheit (z. B. Tag, Woche, Monat) erhoben werden, damit sie mit Bezug auf den gesamten Berichtszeitraum kumuliert werden können. Verfügt das Unternehmen nicht über Wasser- oder Durchflussmesser, muss das recycelte und wiederverwendete Wasser geschätzt werden.

Die Berechnung des Volumens des wiederaufbereiteten und wiederverwendeten Wassers kann auf der Grundlage des Wasserbedarfs des Unternehmens erfolgen, der durch wiederaufbereitetes und/oder wiederverwendetes Wasser gedeckt wird, und nicht durch weitere Entnahmen/Lieferungen von Dritten. Der Zähler ist die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers als Prozentsatz der gesamten Wasserentnahme und des gesamten von Dritten bezogenen Wassers, ausgedrückt in Prozent. Im Nenner wird das Wasser berücksichtigt, das entweder direkt von der Organisation oder über Zwischenhändler wie Wasserversorgungsunternehmen entnommen wird. Genauer gesagt wird die Gesamtwasserentnahme als die Summe des gesamten Wassers berechnet, das im Berichtszeitraum innerhalb der Grenzen des Unternehmens für jegliche Nutzung entnommen wurde, und zwar aus verschiedenen Quellen, einschließlich frischem Oberflächenwasser, Grundwasser, Meerwasser, Produktions-/Prozesswasser und Wasser von Dritten.³¹

Es wird vorgeschlagen, dass das Unternehmen die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers (insgesamt m^3) sowie die Gesamtmenge des recycelten und wiederverwendeten Wassers als Prozentsatz der Gesamtwasserentnahme plus des von Dritten erhaltenen Wassers angibt (wobei die Gesamtwasserentnahme als die Summe aller Wasserentnahmen innerhalb der Grenzen der Organisation aus allen Quellen für jegliche Verwendung im Laufe des Berichtszeitraums berechnet wird. Zu den Quellen der Wasserentnahme können frisches Oberflächenwasser, Grundwasser, Meerwasser/Brackwasser, Produktions-/Prozesswasser) gehören. Die Gesamtmenge des entnommenen und von Dritten bezogenen Wassers ist ein Indikator für die relative Größe und Bedeutung der Organisation als Wassernutzer sowie eine Basiszahl für andere Berechnungen in Bezug auf Effizienz und Nutzung. Der Indikator wird daher sowohl in m^3 als auch in Prozent ausgedrückt.

Mögliche Informationsquellen

Die Berechnung der Indikatoren erfordert Wasserdaten, die in jeder Einrichtung/jedem Standort durch direkte Messung (über Wasserzähler) erfasst werden. Die Bestimmung des Wasserverbrauchs und des Wasserrecyclings erfordert Daten über Wasserentnahme, -abgabe und -rückfluss, die in jeder Geschäftseinheit/Anlage durch direkte Messung (über Wasserzähler) erfasst werden. Das Wasser sollte gemessen und in Litern oder m^3 angegeben werden. Wenn solche Informationen gesammelt werden, können sie in internen Berichterstattungssystemen (betriebliches Informationssystem zur Verfolgung der physischen Einheiten und zur Aufzeichnung der Wasserströme) und/oder Umweltbuchhaltungssystemen/Umweltmanagementsystemen gefunden werden, insbesondere in Bezug auf die Mengen und Kosten des Ressourcenrecyclings. Die Bericht erstattenden Unternehmen müssten offenlegen, wenn diese Instrumente in ihren Einrichtungen nicht verwendet werden, so dass eine Schätzung erforderlich ist. Die Schätzungen beruhen auf Koeffizienten (Flächenstatistiken), die den Wasserverbrauch zu einem anderen Merkmal in Beziehung setzen, das in der Regel einen Näherungswert für den Umfang der Geschäftstätigkeit darstellt, wie z. B. die Zahl der Beschäftigten oder Produktionswerte und -volumen, und diese auf eine standortspezifische Menge dieses Merkmals anwenden. Darüber hinaus können zur Berechnung dieses Indikators auch Informationen verwendet werden, die in der Kreditorenbuchhaltung auf der Grundlage von Rechnungen der Wasserversorger gesammelt werden.

I.B.2 Verringerung des Abfallaufkommens durch Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und Recycling

Methodik der Messung

Das gesamte Abfallaufkommen während eines Berichtszeitraums ist definiert als die Summe der Mengen aller mineralischen, nicht-mineralischen und/oder gefährlichen Abfälle, die mit einer beliebigen Abfallbehandlungstechnologie behandelt wurden. Dies schließt die Menge aus, die entweder vor Ort oder außerhalb des Standorts durch Recycling, Wiederverwendung oder Wiederaufbereitung behandelt wird (d. h. die recycelten, wiederverwendeten oder wiederaufbereiteten Abfallmaterialien, die in die Prozesse der berichtenden Einheit zurückgeführt werden). Abfälle sollten gewogen oder dosiert werden. Da Abfälle fest, flüssig oder von pastöser Konsistenz sein können, können sie in Kilogramm (kg) und metrischen Tonnen (mt), Litern oder m³ gemessen werden. Für die Zwecke dieses Indikators sollte der Abfall jedoch nach Gewicht (kg, t) und nicht nach Volumen (Liter, m³) angegeben werden.

Das Abfallaufkommen sollte in absoluten Mengen (in kg oder t Abfall) und auch normalisiert angegeben werden. Um die Daten über das Abfallaufkommen zu normalisieren, sollte das gesamte Abfallaufkommen durch die Menge der im gleichen Berichtszeitraum erzeugten NVA (ausgedrückt in EUR, USD, GBP usw.) geteilt werden (siehe Indikator NVA). Die Maßeinheit für diesen Indikator ist daher kg oder t Abfall pro EUR, pro USD usw.

Die Differenz zwischen dem Jahr t und dem Jahr t^{-1} sollte berechnet werden, damit es möglich ist, den Fortschritt der Organisation bei der Abfallreduzierung zu überwachen (d. h. die Veränderung des Abfallaufkommens des Unternehmens). Für das Unternehmen kann diese Differenz auch Verbesserungen in der Prozesseffizienz und -produktivität sowie aus finanzieller Sicht gewisse Kosteneinsparungen bei der Materialverarbeitung und -entsorgung bedeuten.

Die Menge der wiederverwendeten, wiederaufbereiteten und recycelten Abfälle sollte in dem Zeitraum erfasst werden, in dem sie behandelt werden, und in kg und t gemessen werden (siehe I.B.2.1 Verringerung der Abfallerzeugung). Wenn möglich, sollte zwischen den drei Optionen unterschieden werden, insbesondere zwischen Wiederverwendung und Recycling und Wiederaufbereitung.

Wiederverwendete, wiederaufbereitete und rezyklierte Abfälle sollten in absoluten Mengen (in Form von Abfällen in kg oder t) und normalisiert angegeben werden.

Mögliche Informationsquellen

Der Abfall sollte an jedem einzelnen Standort gewogen oder gemessen werden. Für einige Unternehmen kann es jedoch schwierig sein, die Menge des erzeugten Abfalls zu messen. Da die Abfälle in der Regel von Dritten abgeholt werden, ist es möglich, die in einem Berichtszeitraum erzeugte Abfallmenge anhand der Rechnungen des Abfallentsorgungsunternehmens zu berechnen (die Angaben des Abfallentsorgungsunternehmens enthalten in der Regel neben der Abfallart auch die Menge des verwalteten Abfalls in kg oder t).

Die für die Berechnung dieser Indikatoren erforderlichen Daten und die damit verbundenen Informationsflüsse werden in der Regel von einem Betriebsleiter oder einem Verwalter für allgemeine Dienstleistungen verwaltet. Wenn solche Positionen in einem Unternehmen nicht vorhanden sind, sind die entsprechenden Informationen in den Verbindlichkeiten aus der Rechnungslegung als Teil der Berechnung der Abfallbewirtschaftungskosten des Berichtszeitraums zu finden.

In vielen Ländern sind verschiedene Formen der Abfallbehandlung gesetzlich vorgeschrieben, und (normalerweise) ist ein Abfallentsorgungsunternehmen an der offenen Kreislaufwirtschaft beteiligt. Daher sind die relevanten Informationen für einen bestimmten Berichtszeitraum auf den Rechnungen des Abfallentsorgungsunternehmens zu finden (die Informationen des Abfallentsorgungsunternehmens umfassen in der Regel neben der Art des Abfalls auch die Menge des behandelten Abfalls in kg oder t). Wenn die von einem Unternehmen erzeugten Abfälle verkauft werden können (z. B. weil sie ein geeignetes Rohmaterial für ein anderes Produktionsunternehmen darstellen), finden sich relevante Informationen auf der Rechnung, die von dem Unternehmen ausgestellt wurde, das die Abfallstoffe verkauft (Forderungen aus Lieferungen und Leistungen).

Wenn das recycelte, wiederverwendete oder wiederaufbereitete Material in die Prozesse der berichtenden Einheit zurückgeführt wird (Kreislaufprozesse), sollten die entsprechenden Zahlen an jedem Standort erfasst und im Rahmen der betrieblichen Berichterstattung gemeldet werden.

I.B.3 ODS und Chemikalien

Methodik der Messung

Im Anhang des *Montrealer Protokolls* ist jeder kontrollierte Stoff zusammen mit einem Wert aufgeführt, der das Ozonabbaupotenzial angibt. Der Wert des Ozonabbaupotenzials gibt an, wie stark ein bestimmter Stoff im Vergleich zu einer Referenzsubstanz zum Abbau der Ozonschicht beiträgt. Als Referenzsubstanz wird in der Regel Trichlorfluormethan (FCKW 11) herangezogen, dem ein Ozonabbaupotenzial von 1 zugewiesen wurde; daher werden die Werte für das Ozonabbaupotenzial in kg FCKW 11-Äquivalenten pro kg des jeweiligen Stoffes angegeben.

Die Abhängigkeit eines Unternehmens von ODS ist definiert als: Produktion von ODS + Käufe von ODS + ODS-Bestände, wobei mit ODS-Produktion die Menge an ungebrauchten (d. h. nicht zurückgewonnenen, aufgearbeiteten oder rezyklierten) ODS gemeint ist, die von der berichtenden Einrichtung hinzugefügt wird.

Mögliche Informationsquellen

ODS sollten an jedem einzelnen Standort gewogen oder gemessen werden (ODS sollten in kg, Tonnen, Litern und m³ gemessen werden). Dies ist ein Bereich, der in vielen Ländern geregelt ist, und daher sollten die Informationen zu diesem Indikator an den folgenden Stellen zu finden sein.

- Wenn ODS produziert werden: in den Betriebsinformationssystemen der einzelnen Anlagen (als Teil der in einem bestimmten Berichtszeitraum produzierten Mengen, siehe auch die Stücklisten).
- Wenn ODS gekauft/gelagert werden:
 - In Bezug auf ODS für Produktionsprozesse: in der Kreditorenbuchhaltung und in den Betriebsinformationssystemen der einzelnen Anlagen. Eigentümerin dieser Informationen sollte in diesem Fall die Betriebsleitung/Einkaufsleitung sein.
 - Wenn es sich um ODS handelt, die in Geräten enthalten sind, die außerhalb von Produktionsprozessen und im Rahmen allgemeiner Dienstleistungen verwendet werden (z. B. Klimaanlage, Feuerlöschgeräte), können diese Angaben aus der Beschreibung der spezifischen Geräte abgeleitet werden, die von der Einrichtung in jeder Anlage gekauft wurden. Eigentümerin dieser Informationen sollte in diesem Fall die Geschäftsführung bzw. die Verwaltung allgemeiner Dienste sein.

● Ebene 1: C. Sozialer Bereich

I.C.1 Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter:in

Methodik der Messung

Der erste Schritt zur Berechnung der Stundenzahl besteht darin, alle von einem Unternehmen in einem Berichtszeitraum durchgeführten Ausbildungsprogramme zu ermitteln, damit die entsprechenden Stunden kumuliert werden können. Dazu können interne Schulungen, externe (von der Organisation unterstützte) Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Sabbaticals mit garantierter Rückkehr an den Arbeitsplatz (von der Organisation unterstützt, z. B. bezahlter Bildungsurlaub, den die berichtende Organisation für ihre Mitarbeiter:innen anbietet) und Schulungen zu bestimmten Themen wie Gesundheit und Sicherheit gehören.

Der Nenner sollte entweder als Kopfzahl oder als Vollzeitäquivalent (VZÄ) ausgedrückt werden, und der Ansatz sollte während des Zeitraums und zwischen den Zeiträumen einheitlich angewendet werden. Die Daten sollten nach Beschäftigungskategorien und möglichst nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden (siehe Beschreibung zu I.C.1.1. Anteil der Frauen in Führungspositionen).

Gleichung:

$$\text{Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter:in} = \frac{\text{Gesamtzahl der Schulungsstunden für Mitarbeiter:innen}}{\text{Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen}}$$

Wenn möglich, sollte dieser Indikator wie in der folgenden Gleichung nach Kategorien aufgeschlüsselt werden:

$$\text{Durchschnittliche Schulungsstunden pro Arbeitnehmerkategorie} = \frac{\text{Gesamtzahl der Schulungsstunden für jede Kategorie von Arbeitnehmer:innen}}{\text{Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen in der Kategorie}}$$

Multinationalen Unternehmen wird empfohlen, die Ausbildungsstunden nach Ländern und wenn möglich nach Geschlecht aufzuschlüsseln, ähnlich den Empfehlungen für andere Wirtschaftsindikatoren in diesem Handbuch.

Mögliche Informationsquellen

Die Informationen zur Berechnung dieser Indikatoren sind in der Regel in Personalinformationssystemen zu finden (auf nationaler oder Standortebene verfügbare Arbeitnehmerdaten). Viele Einrichtungen verwenden spezielle Software (Humanressourcen-Software) für die Sammlung und Aufbereitung von Informationen über Mitarbeiter:innen, einschließlich der anderen Daten, die für die Berechnung dieses Indikators erforderlich sind. Die Software und die damit verbundenen Informationsflüsse werden in der Regel von der Personalabteilung verwaltet, die in der Regel auch für die Festlegung eines Fortbildungsbudgets zuständig ist.

Fortbildungskosten können auch in der Gewinn- und Verlustrechnung als spezifischer Posten ausgewiesen werden, der Teil der Betriebskosten (allgemeine Aufwendungen) ist. Unternehmen verwenden in der Regel ein spezielles Konto für die Erfassung von Fortbildungskosten, das als Fortbildungskosten für Mitarbeiter:innen bezeichnet werden kann (in der Kreditorenbuchhaltung). Für die stunden-, kategorie- und länderspezifischen Daten können auch Management-Accounting-Systeme/interne Management-Berichte verwendet werden (wenn eine Einrichtung über eine Balanced Scorecard verfügt, werden diese Indikatoren häufig als wichtige Leistungsindikatoren in die Lern- und Wachstumsperspektive einbezogen).

I.C.2 Ausgaben für Mitarbeiterschulungen pro Jahr und Mitarbeiter:in

Methodik der Messung

Zur Berechnung der Ausgaben für Ausbildungsprogramme wird vorgeschlagen, die direkten und indirekten Kosten der Ausbildung zu berücksichtigen, z. B. Kursgebühren, Honorare der Ausbilder:innen, Ausbildungseinrichtungen, Ausbildungsausrüstung und damit verbundene Reisekosten.

Der Nenner sollte entweder als Kopfzahl oder als VZÄ ausgedrückt werden, und der Ansatz sollte während des Zeitraums und zwischen den Zeiträumen einheitlich angewendet werden. Die Daten sollten nach Beschäftigungskategorien aufgeschlüsselt werden (siehe Beschreibung zu I.C.1.1. Anteil der Frauen in Führungspositionen).

$$\text{Durchschnittliche Ausbildungsausgaben pro Mitarbeiter:in} = \frac{\text{Gesamtbetrag der Ausbildungskosten}}{\text{Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen}}$$

Wenn möglich, sollte dieser Indikator wie folgt nach Kategorien aufgeschlüsselt werden:

$$\text{Durchschnittliche Weiterbildungsausgaben pro Arbeitnehmerkategorie} = \frac{\text{Gesamtbetrag der Fortbildungskosten für jede Kategorie von Arbeitnehmer:innen}}{\text{Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen in der Kategorie}}$$

Multinationale Unternehmen wird empfohlen, ihre Ausbildungsausgaben und Ausbildungsstunden nach Ländern und wenn möglich nach Geschlecht offenzulegen, ähnlich den Empfehlungen für andere Wirtschaftsindikatoren in diesem Handbuch.

I.C.3 Anteil der Löhne und Sozialleistungen an den Einnahmen, mit Aufschlüsselung nach Beschäftigungsart und Geschlecht

Methodik der Messung

Der erste Schritt bei der Berechnung dieses Indikators besteht darin, die Gesamtlohnsumme zu berechnen, einschließlich der Gehälter der Arbeitnehmer:innen und der im Namen der Arbeitnehmer:innen an staatliche Einrichtungen gezahlten Beträge, zuzüglich der Gesamtleistungen (ohne Ausbildungskosten, Kosten für Schutzausrüstungen oder andere Kostenposten, die direkt mit der Funktion des Arbeitnehmers zusammenhängen). In diesem Zusammenhang können die Zahlungen an den Staat Beiträge, Renten, Lohnsteuern, Abgaben und Beschäftigungsfonds umfassen. Dann wird der Betrag der Leistungen an Arbeitnehmer:innen und Löhne durch die Gesamteinnahmen in diesem Berichtszeitraum geteilt.

Wenn ein Unternehmen eine Wertschöpfungsrechnung aufstellt, wird der Gesamtbetrag der Löhne und Sozialleistungen bereits dort ausgewiesen (unter den Posten, die in den verteilten wirtschaftlichen Wert eingehen).

Der Gesamtbetrag der Löhne und Sozialleistungen für Arbeitnehmer:innen sollte nach folgenden Kategorien aufgeschlüsselt werden:³²

- Angestellte und beaufsichtigte Arbeiter:innen,
- Art des Arbeitsvertrags (unbefristet oder befristet)
- Art der Beschäftigung (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung),
- Altersgruppe: unter 30 Jahre, 30-50 Jahre, über 50 Jahre,
- Region,
- Geschlecht.

Mögliche Informationsquellen

Die Informationen zur Berechnung dieser Indikatoren sind in der Regel in Personalinformationssystemen zu finden (auf nationaler oder Standortebene verfügbare Arbeitnehmer:innendaten). Viele Einrichtungen verwenden spezielle Software (Humanressourcen-Software) für die Erfassung und Aufbereitung von Informationen über die Beschäftigten, einschließlich der anderen Daten, die für die Berechnung dieses Indikators erforderlich sind. Die Software und die damit verbundenen Informationsflüsse über Löhne und Leistungen werden normalerweise von der Personalabteilung in einem speziellen Modul verwaltet, das üblicherweise als Lohnbuchhaltung bezeichnet wird. In vielen Unternehmen gibt es auch einen Lohnbuchhalter in der Buchhaltung, der für diese Informationen zuständig ist. Die Gesamteinnahmen können der Gewinn- und Verlustrechnung entnommen werden.

I.C.4 Anteil der Ausgaben für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen an den Einnahmen

Methodik der Messung

Dieser Indikator wird als Prozentsatz ausgedrückt und errechnet sich aus der Summe der Ausgaben für sicherheits- und gesundheitsbezogene Versicherungsprogramme, für direkt vom Unternehmen finanzierte Gesundheitsfürsorgetätigkeiten sowie aller Ausgaben für die Arbeitsumgebung im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die während eines Berichtszeitraums entstanden sind. Dieser Betrag wird durch die Gesamteinnahmen in diesem Berichtszeitraum geteilt.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors und seiner besonderen Merkmale sollte dieser Indikator auch die Berichterstattung über psychische Gesundheit und Stress widerspiegeln.

Einige dieser Elemente beziehen sich auf Betriebskosten, z. B. die Kosten des Unternehmens für die Gesundheitsfürsorge, die direkt vom Unternehmen selbst finanziert werden, entweder durch Selbstversicherung oder durch den Betrieb der eigenen Gesundheitsfürsorgeeinrichtungen, oder alle anderen Ausgaben im Zusammenhang mit der Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Bei einigen anderen Elementen handelt es sich um Kapitalausgaben, wie z.B. Investitionen in Strahlenschutzgeräte oder Brandschutzausrüstungen.

Die (in Geld ausgedrückten) Gesamtausgaben für Gesundheit und Sicherheit sollten durch die Gesamteinnahmen im Zeitraum t geteilt werden. Dieser Indikator wird in Prozent ausgedrückt.

Multinationalen Unternehmen wird empfohlen, die Ausgaben für Sicherheit und Gesundheitsschutz nach Ländern offenzulegen, ähnlich den Empfehlungen für andere Wirtschaftsindikatoren in diesem Handbuch.

Mögliche Informationsquellen

Einige Einrichtungen verfügen über Arbeitsschutzmanagement- und Berichterstattungssysteme, die zur Erfassung aller relevanten Informationen für die Berechnung dieses Indikators verwendet werden. Die entsprechenden Informationsflüsse liegen in den Händen des Arbeitsschutzmanagements/Programmverwalters/Ausschusses, sofern vorhanden. Als Teil dieses Informationssystems und abhängig von der spezifischen Gesetzgebung des Landes, in dem das Unternehmen tätig ist, führen die Unternehmen auch spezifische Register, wie z. B. das Register der Arztbesuche.

Für die Ausgaben, die wesentlich sind und daher vom Unternehmen aktiviert werden können, ist es möglich, Kapitalbudgets zu verwenden, um die entsprechenden Beträge zu finden. Wird der für Sicherheit und Gesundheitsschutz aufgewendete Betrag dagegen sofort im Berichtszeitraum als Aufwand verbucht, sind die entsprechenden Kosten in der Gewinn- und Verlustrechnung als Teil der Betriebskosten eines Unternehmens zu finden (je nach Art der Ausgaben können sie als Teil der Produktionsgemeinkosten oder als Teil der Vertriebskosten usw. gefunden werden). Die Einnahmen (Nenner) können der Gewinn- und Verlustrechnung entnommen werden.

I.C.5 Prozentsatz der Mitarbeiter:innen, die unter Kollektivvereinbarungen fallen

Methodik der Messung

Unter Tarifverhandlungen versteht man alle Verhandlungen, die zwischen einem/einer oder mehreren Arbeitgeber:innen oder Arbeitgeberverbänden einerseits und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) andererseits zur Festlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen stattfinden.

Verhandlungen können auf verschiedenen Ebenen geführt werden. Tarifverhandlungen können Vereinbarungen auf sektoraler, nationaler, regionaler, organisatorischer oder betrieblicher Ebene umfassen. Dieser Standard basiert auf dem *Tarifverhandlungsübereinkommen* 1981 (Nr. 154) der Internationalen Arbeitsorganisation.³³

Dieser Indikator sollte unter Berücksichtigung der Mitarbeiterzahl am Ende des Berichtszeitraums berechnet werden. Die Mitarbeiterzahl kann als Kopfzahl oder VZÄ ausgedrückt werden. In jedem Fall sollte der gewählte Ansatz zwischen den Zeiträumen einheitlich angewandt werden.

In einem ersten Schritt ist es erforderlich, die Gesamtbelegschaft des berichtenden Unternehmens am Ende des Berichtszeitraums entweder als Kopfzahl oder als VZÄ (Nenner des Indikators) anzugeben.

Als Nächstes sollten die Arbeitnehmer:innen, die unter Tarifverträge fallen, ermittelt und entweder als Kopfzahl oder als VZÄ ausgedrückt werden, was mit dem Nenner übereinstimmt.

Neben der prozentualen Angabe sind narrative Informationen wichtig, um den Unternehmenskontext zu verdeutlichen, da in einigen Fällen Vereinbarungen von den Aufsichtsbehörden nicht erlaubt, von den Mitarbeiter:innen nicht gewünscht oder zwischen den relevanten Interessengruppen nicht vereinbart wurden.

Mögliche Informationsquellen

Die Unternehmen sollten im Einklang mit den nationalen Gesetzen oder Vorschriften Vereinbarungen zur Festlegung von Tarifverträgen treffen. Diese werden in der Regel kollektiv zwischen der Unternehmensleitung (im Namen des Unternehmens) und Gewerkschaftsvertreter:innen ausgehandelt. Die für die Berechnung dieses Indikators relevanten Informationen finden sich in diesen Verträgen (Anzahl der Mitarbeiter:innen, die unter Tarifverträge fallen). Solche Informationen können auch in den Informationssystemen der Personalabteilung gefunden werden. Gegebenenfalls kann auch die Rechtsabteilung zu den Eigentümern dieser Informationen gehören.

● Ebene 1: D. Institutioneller Bereich

I.D.1 Anzahl der Vorstandssitzungen und Anwesenheitsquote

Methodik der Messung

Geben Sie die Anzahl der durchgeführten Vorstandssitzungen und die Anwesenheitsquote bei jeder Sitzung an. Diese Quote wird ermittelt, indem man die Anzahl der bei jeder Sitzung anwesenden Vorstandsmitglieder als Zähler und die Gesamtzahl der Vorstandsmitglieder als Nenner angibt. Die jährliche Gesamtteilnahmequote lässt sich ermitteln, indem die Teilnahmequoten über das Jahr gemittelt werden.

Mögliche Informationsquellen

Die für die Berechnung dieses Indikators relevanten Informationen werden in der Regel von der Investor-Relations-Abteilung, dem Unternehmenssekretariat und/oder der Personalleitung erfasst.

I.D.2 Verwaltungsratsmitglieder nach Altersgruppen

Methodik der Messung

Um diesen Indikator zu berechnen, müssen die Unternehmen die Altersgruppen definieren, die sie abbilden wollen. In Übereinstimmung mit den anderen Indikatoren werden die folgenden Gruppen vorgeschlagen:

- unter 30 Jahre alt
- 30-50 Jahre alt
- über 50 Jahre alt

Mögliche Informationsquellen

Die für die Berechnung dieses Indikators relevanten Informationen werden in der Regel vom Investor-Relations-Büro, dem Unternehmenssekretariat und/oder der Personalleitung erfasst.

I.D.3 Anzahl der Sitzungen des Prüfungsausschusses und Anwesenheitsquote

Methodik der Messung

Geben Sie die Anzahl der durchgeführten Sitzungen des Prüfungsausschusses und die Anwesenheitsquote bei jeder Sitzung an. Diese Quote wird ermittelt, indem die Zahl der bei jeder Sitzung anwesenden Mitglieder des Prüfungsausschusses als Zähler und die Gesamtzahl der Mitglieder des Prüfungsausschusses als Nenner angegeben wird. Eine jährliche Gesamtteilnahmequote lässt sich durch den Durchschnitt der Teilnahmequoten im Laufe des Jahres ermitteln.

Mögliche Informationsquellen

Die für die Berechnung dieses Indikators relevanten Informationen werden in der Regel von der Investor-Relations-Abteilung, dem Unternehmenssekretariat und/oder der Personalleitung erfasst. Zusätzlich zu diesen Quellen können die Informationen zu diesem Indikator auch von der Innenrevision erfasst werden.

I.D.4 Vergütung: Gesamtvergütung pro Gremienmitglied (sowohl geschäftsführende als auch nicht-geschäftsführende Mitglieder)

Methodik der Messung

Um diesen Indikator zu berechnen, müssen die Unternehmen den Betrag der Gesamtvergütung für einen bestimmten Berichtszeitraum ermitteln, indem sie die folgenden Bestandteile eines Vergütungspakets zusammenzählen:

- Festgehalt (Grundgehalt),
- variable Vergütung (einschließlich leistungsabhängiger Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschobener oder unverfallbarer Aktien),
- Antrittsprämien oder Einstellungsprämien,
- Abfindungszahlungen (d.h. alle Zahlungen und Leistungen, die an eine ausscheidende Führungskraft oder ein Mitglied des höchsten Leitungsorgans, dessen Bestellung beendet wird, geleistet werden),
- Rückforderungen (d. h. die Rückzahlung von zuvor erhaltenen Vergütungen, die eine Führungskraft an ihren Arbeitgeber leisten muss, wenn bestimmte Beschäftigungs-bedingungen oder Ziele nicht erreicht werden),
- Rentenleistungen.

Die jährliche Gesamtvergütung wird für jedes geschäftsführende und jedes nicht-geschäftsführende Vorstandsmitglied berechnet.

Mögliche Informationsquellen

Die für die Berechnung dieses Indikators erforderlichen Daten und die damit zusammenhängenden Informationsflüsse werden in der Regel von der Personalabteilung verwaltet, in der Regel im Rahmen eines Informationssystems für das Vergütungs- und Lohnmanagement. Viele Unternehmen verwenden spezielle Software für die Sammlung und Aufbereitung dieser Art von Informationen. Die Daten können auch vom Unternehmenssekretariat bezogen werden.

Eine weitere Informationsquelle ist der Vergütungsbericht, in dem die Vergütung der Vorstandsmitglieder (sowohl der leitenden als auch der nichtleitenden) dargestellt wird. Die Informationen sind Eigentum des Vergütungsausschusses, der, sofern vorhanden, für die Festlegung der Vergütungsstrategie und -politik zuständig ist.

I.D.5 Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter:in zum Thema Korruptionsbekämpfung

Methodik der Messung

Die Organisation muss die Gesamtzahl der Stunden berechnen, in denen ihre Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen jedes Jahr an Schulungen zur Korruptionsbekämpfung teilgenommen haben, und zwar für die letzten fünf Jahre.

Berichten Sie über die jährlichen und fünfjährigen Trends bei den Schulungsstunden zu Fragen der Korruptionsbekämpfung wie folgt:

| Jahr | t | t-1 | t-2 | t-3 | t-4 |
|------|---|-----|-----|-----|-----|
| THT | | | | | |

mit:

THT = Gesamtstundenzahl der Anti-Korruptionsschulung und
t = letztes Jahr.

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten über die Ausgaben einer Organisation für Schulungen zur Korruptionsbekämpfung und die damit verbundenen Offenlegungen können von den eigenen Personal-, Finanz- und Rechtsabteilungen eingeholt werden.

Anmerkung zur deutschen Übersetzung:

Die Abkürzungen der folgenden Formeln entsprechen weiterhin der englischen Nomenklatur. Die Erklärungen sind in Deutsch wiedergegeben.

Stufe 2

Schwellenwertbasierte und transformative Indikatoren

- **Ebene 2: A. Umweltbereich**

II.A.1 Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2)

Das ultimative Ziel der SDPI-Methode für den Indikator THG-Emissionen (Scope 1 und 2) ist das Erreichen von null THG-Emissionen, d. h. keine direkten THG-Emissionen aus Quellen, die von einer Organisation kontrolliert werden oder sich in ihrem Besitz befinden (z. B. Emissionen im Zusammenhang mit der Verbrennung von Brennstoffen in Heizkesseln, Öfen, Fahrzeugen) und keine indirekten THG-Emissionen im Zusammenhang mit dem Kauf von Strom, Dampf, Wärme oder Kälte. Das Erreichen negativer Emissionen ist zwar langfristig wünschenswert, liegt aber außerhalb des Rahmens des aktuellen Indikators.

Dementsprechend liegt der Nachhaltigkeitsschwellenwert oder die Norm für die Treibhausgasemissionen einer Organisation bei Null (d.h. Netto-Null) und der Indikator bewertet die Nachhaltigkeit einer Organisation wie folgt:

- Wenn die tatsächlichen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) eines bestimmten Jahres kleiner oder gleich Null sind (d.h. Netto-Null), kann die Leistung der Organisation als nachhaltig eingestuft werden.
- Wenn die tatsächlichen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) eines bestimmten Jahres größer als Null sind (d. h. Netto-Null), kann die Leistung der Organisation nicht als nachhaltig eingestuft werden.

Die SDPI-Methode setzt das von der UNO und dem IPCC anerkannte Mindestziel von Netto-Null-Treibhausgasemissionen. Netto-Null-THG-Emissionen bedeutet, dass zwar noch einige Treibhausgase freigesetzt werden können, diese aber durch die anthropogene Entnahme einer gleichwertigen (oder größeren) Menge an Treibhausgasen aus der Atmosphäre und deren dauerhafte Speicherung in Böden, geologischen Formationen, Pflanzen oder Materialien ausgeglichen werden. Das Erreichen des Ziels "null Treibhausgasemissionen" (in absoluten Zahlen) würde per Definition auch das Ziel "Netto-Null-Treibhausgasemissionen" erreichen, aber nicht umgekehrt. In beiden Fällen geht es um die maximale Auswirkung (z. B. maximale THG-Emissionen), die die Umwelt verkraften kann, ohne dass es zu Veränderungen kommt, die als inakzeptabel empfunden werden; man hat sich darauf geeinigt, eine globale Veränderung von 1,5°C über dem vorindustriellen Niveau anzustreben.

Die Notwendigkeit von Zwischenzielen

In Anerkennung der Tatsache, dass es einige Jahrzehnte dauern wird, bis die weltweiten Treibhausgasemissionen auf die Nachhaltigkeitsschwelle von Null (oder Netto-Null) reduziert sind, können die Auswirkungen der Treibhausgasemissionen von Organisationen im Vergleich zu einem Zwischenziel (nicht Null) auf jährlicher Basis bewertet werden:

$$RGG_t = \frac{AGG_t}{NGG_t}$$

mit:

RGG_t = Verhältnis der tatsächlichen Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 zu einem normativen Emissionsziel

AGG_t = tatsächliche Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2);

NGG_t = normatives THG-Emissionsziel aus einem wissenschaftlich fundierten Instrument (siehe unten);

t = ein bestimmtes Jahr.

Wenn $RGG_t \leq 1$ ist, werden die Treibhausgasemissionen der Organisation an den globalen 1,5°C-Pfad angepasst.

Wenn $RGG_t > 1$ ist, sind die Treibhausgasemissionen der Organisation nicht an den globalen 1,5°C-Pfad angepasst.

Dieser Logik folgend können die Auswirkungen der THG-Emissionen von Organisationen in kumulativer Form bewertet werden:

$$RGG_c = \frac{\sum_b^t AGG_t}{\sum_b^t NGG_t}$$

mit:

t = aktuelles Jahr, b = Basisjahr und c = kumulativ

RGG_c = Verhältnis der tatsächlichen THG-Emissionen in Scope 1 und 2 zu einer normativen Zuteilung von Emissionen (kumulativ)

Allgemeine Spezifikation für Werkzeuge

Es stehen mehrere Instrumente zur Verfügung, um eine normative Zuteilung aus dem reduzierten globalen Pool von Treibhausgasemissionen abzuleiten. Die nachstehende Liste enthält eine Reihe von Anforderungen an Instrumente zur Ableitung einer vorläufigen Zuteilung von THG-Emissionen an eine Organisation, die mit dem globalen Emissionsreduktionspfad übereinstimmt:

1. Die Instrumente sollten auf einem wissenschaftlich begutachteten 1,5°C-Minderungsszenario gemäß dem Pariser Abkommen beruhen.
2. Die Instrumente sollten einen Mechanismus für die organisationsspezifische Zuteilung globaler und/oder regionaler Treibhausgasbudgets und Minderungsziele enthalten (z. B. wirtschaftlich, pro Kopf, aktivitätsbezogen usw.).
3. Die Instrumente sollten Ziele sowohl in jährlichen als auch in kumulativen Werten ausdrücken, beginnend mit einem definierten Basisjahr* für das/die verwendete(n) wissenschaftlich fundierte(n) Minderungsszenario(s) (in absoluten Werten).
4. Die Tools erfordern nur eine minimale Eingabe von Emissionen in Scope 1 und 2, wobei Emissionen in Scope 3 optional sind (alle Angaben mindestens in absoluten Zahlen).
5. Die Instrumente sollten jährlich und kumulativ über die Leistung berichten (d. h. über die tatsächlichen Emissionen im Verhältnis zu den Zielvorgaben).

* Für Organisationen ohne kontinuierliche Daten, die bis zum Basisjahr zurückreichen (z.B. Organisationen, die es nicht gab oder die erhebliche Umstrukturierungen wie Fusionen oder Aufspaltungen, größere Veränderungen im Kerngeschäft, Diversifizierung oder Veräußerung usw. durchlaufen haben), sollten die Instrumente einen alternativen Mechanismus zur Ableitung aussagekräftiger Ziele bieten, einschließlich der Frage, wie in solchen Fällen kumulative Emissionen berücksichtigt werden können.

Auswertung der Ergebnisse

Die ethischen und wissenschaftlichen Grundsätze für die Zuteilung von Emissionen und die Festlegung von Zielen aus den stetig sinkenden globalen Treibhausgasbudgets auf einzelne Unternehmen sind vielfältig und führen zu unterschiedlichen Indikatoren. Je nachdem, welche Indikatoren verwendet werden, variieren daher auch die spezifischen Ziele für einzelne Unternehmen. Um solche Zielvorgaben auf Unternehmensebene und ihre Leistung in Bezug auf diese Ziele besser einschätzen zu können, bietet SDPI auch ein Ampel- oder Checklistensystem an, in dem mehrere Messgrößen kombiniert werden können, um die Leistung eines Unternehmens sowohl in Bezug auf seine aktuelle Position im Vergleich zu dem, wo es sein sollte, als auch in Bezug auf die Richtung und das Ausmaß der Veränderungen, die es durchläuft, zu bewerten. Ein Unternehmen, das zur Nachhaltigkeit beiträgt, hätten alle Ampeln grün, während eine Kombination aus grünen und roten Ampeln schnelle Einblicke in die Leistung des Unternehmens bieten würde. Ein Beispiel ist in Tabelle 1 dargestellt.

| Tabelle 1. Grundlegendes "Ampel"-System | | |
|--|---|--|
| Schwellenwert für Nachhaltigkeit | | |
| Metrisch | ● Nachhaltig | ● Nicht nachhaltig |
| AGG _t | $AGG_t \leq 0$ ● Das bedeutet: Die Emissionen der Organisation sind auf einem nachhaltigen Niveau. | $AGG_t > 0$ ● Das bedeutet, dass die Emissionen der Organisation noch nicht nachhaltig sind: zu Zwischenzielen übergehen. |
| Zwischenziele | | |
| Metrisch | 1,5°C-Anpassung: Auf dem Weg zur Nachhaltigkeit | Weiter weg von der Nachhaltigkeit |
| Ausmaß der Emissionen: $RGG_t = \frac{AGG_t}{NGG_t}$ | $RGG_t \leq 1$ ● Das bedeutet: Die Emissionen der Organisation sind niedriger als das Zielniveau. | $RGG_t > 1$ ● Das bedeutet: Die Emissionen der Organisation sind höher als das Zielniveau. |
| $RGG_c = \frac{\sum_b^t AGG_t}{\sum_b^t NGG_t}$ | $RGG_c \leq 1$ ● Das bedeutet: Die kumulierten Emissionen der Organisation sind niedriger als die kumulierten Emissionen auf dem Zielpfad. | $RGG_c > 1$ ● Das bedeutet: Die kumulierten Emissionen der Organisation sind höher als die kumulierten Emissionen auf dem Zielpfad. |
| Veränderung der Emissionsintensität:* $\Delta EI = \left(\frac{\frac{AGG_t}{CGDP_t} - \frac{AGG_{t-1}}{CGDP_{t-1}}}{\frac{AGG_{t-1}}{CGDP_{t-1}}} \right)$ | $\Delta EI \leq 0$ ● Das bedeutet: Die Emissionsintensität der Organisation nimmt ab. | $\Delta EI > 0$ ● Das bedeutet: Die Emissionsintensität der Organisation nimmt zu. |
| Relative Änderungsrate: $R = \frac{(\Delta AGG_t - \Delta NGG_t)}{ \Delta NGG_t }, \Delta NGG_t \neq 0$ $R = \Delta AGG_t, \Delta NGG_t = 0$ | $R \leq 0$ ● Das bedeutet: Die Veränderung der Emissionen der Organisation ist besser als die Veränderung der Emissionen auf dem Zielpfad. | $R > 0$ ● Das bedeutet: Die Veränderung der Emissionen der Organisation ist schlechter als die Veränderung der Emissionen auf dem Zielpfad. |

mit:

AGG_t = tatsächliche Treibhausgasemissionen des Unternehmens im Jahr t

ΔAGG_t = jährliche Veränderung der tatsächlichen Unternehmensemissionen

NGG_t = Zielemissionen des Unternehmens (Tonnen CO₂-e/yr) im Jahr t, die durch das angenommene Instrument bereitgestellt werden

ΔNGG_t = Änderung der Zielemissionen (Tonnen CO₂-e/yr) im Jahr t auf dem angenommenen Pfad

ΔEI = relative Änderung der Emissionsintensität

RGG_t = Verhältnis der tatsächlichen zu den angestrebten Treibhausgasemissionen im Jahr t

$CGDP_t$ = Beitrag des Unternehmens zum BIP (gewinnorientierte Organisationen)

R = relative Änderungsrate der Emissionen im Vergleich zur Änderungsrate der Zielemissionen

* Beachten Sie, dass $CGDP_t$ bei Organisationen ohne Erwerbszweck durch Personen (Kopfzahl) ersetzt werden kann.

Berechnungsbeispiele

Im Folgenden wird anhand eines Berechnungsbeispiels veranschaulicht, wie die Zuteilungen (NGG_t) unter Verwendung des wissenschaftsbasierten Zielansatzes abgeleitet werden können. Die Varianz dieser Zwischenziele spiegelt unterschiedliche Grundsätze oder Entscheidungen darüber wider, wie gerechte Anteile an den zulässigen Emissionen zugewiesen oder festgelegt werden, sowie sektorale Unterschiede in Bezug auf Kohlenstoffbudgets, Basisjahre und Emissionspfade.

Für Organisationen mit Daten, die bis zu einem "Basisjahr" reichen

Unternehmen, die über kontinuierliche Daten verfügen, die bis zu einem Basisjahr zurückreichen, können sich für die Methode des Centre for Sustainable Organisations (CSO) entscheiden. Es gibt zwei umfassende wissenschaftliche Studien über wissenschaftlich fundierte Methoden zur Festlegung von Klimazielen, Bjorn et al. 2021 und Rekker et al. 2022, und beide kamen zu dem Ergebnis, dass die CSO-Methode am besten geeignet ist.³⁴ Dies ist ein Instrument, das zur Festlegung von jährlichen Zwischenzielen für Emissionen verwendet werden kann, wenn die THG-Emissionen einer Organisation nicht bereits null oder weniger betragen. Diese kontextbezogene Kohlenstoffmetrik (die erstmals 2006 mit Ben & Jerry's getestet wurde) misst die THG-Emissionen eines Unternehmens anhand von Reduktionszielen, die auf wissenschaftlich fundierten Minderungsszenarien beruhen, von denen sie jetzt zwei unterstützt: Das SSP1-1.9-Szenario, ein Modell für eine Erwärmung von "deutlich unter 1,5 °C" mit einem Basisjahr 2015, und das CERC-LED-OECD-Szenario, ein gerechtigkeitsorientiertes Modell für eine Erwärmung von 1,5 °C "ohne BECCS" (Bioenergy with Carbon Capture and Storage), ebenfalls mit einem Basisjahr 2015. Die CSO-Metrik weist den einzelnen Organisationen Emissionsrechte (und Reduktionslasten) auf der Grundlage ihres Beitrags zum BIP zu und passt sie jährlich entsprechend an, während sie gleichzeitig mit den in SSP1-1.9 (Shared Socioeconomic Pathways) einerseits und CERC-LED-OECD (Climate Equity Reference Calculator – Low Energy Demand) andererseits festgelegten jährlichen globalen Kohlenstoffbudgets in Einklang gebracht werden. Für beide werden Zielvorgaben und Leistungswerte angegeben. Die neueste Version der CSO Context-Based Carbon Metric (eine Excel-Tabelle) ist kostenlos erhältlich (nur für nicht-kommerzielle Anwendungen) und kann hier heruntergeladen werden.³⁵ Die im CSO-Tool vorgenommenen Zuteilungen basieren zum Teil auf dem "Grandfathering"-Prinzip (Bjorn 2021), das es ermöglicht, dass die anfänglichen Emissionen eines Unternehmens (im Basisjahr 2015) die jährlichen Ziele für die laufenden Emissionen beeinflussen, wodurch ein allmählicherer Einstieg in die Verringerung der Treibhausgasemissionen geschaffen wird, unabhängig davon, wie hoch die Emissionen einer Organisation zu Beginn sind. Für gewinnorientierte Organisationen legt das Zuteilungsprinzip von CSO die Ziele in Form von Beiträgen zum BIP fest, für gemeinnützige Organisationen in Form der in der Methode berechneten Mitarbeitendenzahl einer Organisation.

Die Zielemissionen auf Unternehmensebene (Tonnen/Jahr) im laufenden Jahr t werden durch $CE_{t,Ziel}$ angegeben:

$$NGG_t = CE_{t,Ziel} = GE_{t,Ziel} \times \frac{CGDP_t}{GDP_t} \times \frac{\left(\frac{CE_{Basisjahr}}{CGDP_{Basisjahr}}\right)}{\left(\frac{GE_{Basisjahr}}{GDP_{Basisjahr}}\right)}$$

mit:

$GE_{t,Ziel}$ sind die angestrebten globalen Emissionen (Tonnen CO_2 -e/Jahr) im Jahr t auf dem angenommenen Pfad;

$CGDP_t$ ist der Beitrag des Unternehmens zum globalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Jahr t;

$CE_{Basisjahr}$ und $GE_{Basisjahr}$ sind die Unternehmens- und globalen Emissionen im Basisjahr (nominell 2015) in Tonnen CO_2 -e/Jahr;

$CGDP_{Basisjahr}$ und $GE_{Basisjahr}$ sind der Beitrag des Unternehmens zum BIP bzw. zum globalen BIP im Basisjahr.

Die obige Berechnung kann auf Non-Profit-Organisationen übertragen werden, indem die BIP-Begriffe durch entsprechende personenbezogene Begriffe ersetzt werden (Kopfzahl in der Organisation gegenüber der Weltbevölkerung).

Für Organisationen ohne Daten, die bis zu einem "Basisjahr" reichen

Für Unternehmen, die nicht über kontinuierliche Daten verfügen, die bis zum Basisjahr zurückreichen, z. B. aus einem oder mehreren der oben genannten Gründe (siehe Allgemeine Spezifikation für Instrumente), könnte die Berechnung von NGG_t durch den CSO im Prinzip vereinfacht werden, indem der letzte Quotient in der obigen Gleichung gestrichen wird; dies ergibt folgende alternative Zuteilung ohne "Grandfathering":

$$NGG_t = CE_{t,Ziel} = GE_{t,Ziel} \times \frac{CGDP_t}{GDP_t}$$

Dies liefert eine sofortige Emissionszuteilung, die einfach auf dem aktuellen (Jahr t) Beitrag der Organisation zum BIP (oder der Bevölkerung im Fall von Non-Profit-Organisationen) basiert und mit anderen SDPI-Zuteilungsverfahren übereinstimmt, wie z. B. dem für die gerechte

Wasserzuteilung.³⁶ Das Ergebnis dieser Berechnung kann im Rahmen des obigen Ampelsystems interpretiert werden und wertvolle Erkenntnisse liefern. Diese vereinfachte

(nicht-grandfathering) Berechnungsoption ist jedoch derzeit im CSO-Tool nicht verfügbar, und zwar aufgrund eines entscheidenden Nachteils: Es wird kein Pfad aus den historischen Emissionen der Organisation erstellt, was bedeutet, dass es je nach Art der Organisation zu einer Über- oder Unterzuteilung von Emissionen kommen kann (d.h. relativ emissionsstarke Organisationen können eine viel niedrigere Zuteilung erhalten im Vergleich zur Grandfathering-Berechnung und *umgekehrt*). Daher können die einzelnen Tool-Anbieter für Organisationen ohne kontinuierliche Daten alternative Ansätze empfehlen.

Der Kürze halber beziehen sich die oben dargestellten Formeln auf die jährlichen Emissionen. Die Berechnungsverfahren zur Ableitung von Zielen für kumulative Emissionen sind komplexer, und die Nutzer:innen werden für weitere Informationen an die einzelnen Tool-Anbieter verwiesen.

II.A.2 Treibhausgasemissionen (Scope 3)

Methodik der Messung

Es ist wichtig, dass Unternehmen das Ausmaß ihrer direkten und indirekten Auswirkungen kennen und Maßnahmen ergreifen, um sie zu verringern. Aus diesem Grund messen immer mehr Unternehmen alle drei Arten von Emissionen (Scope 1, 2 und 3) und formulieren langfristige Strategien zu deren Reduzierung.

Offenlegen, ob

- die Organisation Scope-3-THG-Emissionen auf der Grundlage eines vorgegebenen Scope-3-Rahmens misst;³⁷
- die Organisation von ihren Zulieferern verlangt, die THG-Emissionen nach Scope 1 und Scope 2 zu messen.³⁸

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten zu den THG-Emissionen in Scope 3 können von den Lieferanten, Kunden und anderen Dritten in der Wertschöpfungskette einer Organisation eingeholt werden.

II.A.3 Wasserverbrauch

Methodik der Messung

Dieser Indikator basiert auf hydrologischen Modellen der Flussläufe und der menschlichen Entnahmen (sowohl für die verbrauchende als auch für die nicht verbrauchende Nutzung). Unter Verwendung von Satellitenbildern, nationalen Statistiken und Daten über Wasserentnahme und Wasserverbrauch misst der Indikator das verfügbare Bruttowasser, das verfügbare Nettowasser und das zugewiesene Wasser, das für die Nutzung durch die Wirtschaftseinheit in verschiedenen geografischen Maßstäben verfügbar ist (die kreisförmigen Regionen von 10, 50, 100, 200 und 300 km um den Standort der Anlage). Indem wir diese Berechnung auf verschiedenen "Skalen" durchführen, erhalten wir einen Einblick in die "kontextabhängige" Natur des Indikators.³⁹

Es gibt vier Wasserzuteilungen auf der Grundlage der Bruttoentnahme (GW), des Verbrauchs (C), des BIP und der Bevölkerung (POP).

$$W_{\text{Facility (GW,GDP)}} = Q_{\text{GW,max}} \left(\frac{\text{GDP}_{\text{Facility}}}{\text{GDP}_{\text{Region}}} \right) \quad \& \quad W_{\text{Facility (C,GDP)}} = Q_{\text{C,max}} \left(\frac{\text{GDP}_{\text{Facility}}}{\text{GDP}_{\text{Region}}} \right)$$

$$W_{\text{Facility (GW,POP)}} = Q_{\text{GW,max}} \left(\frac{\text{POP}_{\text{Facility}}}{\text{POP}_{\text{Region}}} \right) \quad \& \quad W_{\text{Facility (C,POP)}} = Q_{\text{C,max}} \left(\frac{\text{POP}_{\text{Facility}}}{\text{POP}_{\text{Region}}} \right)$$

Diese Zuteilungen stellen die maximale nachhaltige Wassernutzung für die Einrichtung dar, basierend auf jeder Zelle in der 2x2-Matrix der Attribute (GW vs. C und BIP vs. Pop).

Der Nachhaltigkeitsindikator verwendet die Zuteilung im Verhältnis zum tatsächlichen Wasserverbrauch der Einrichtung, wobei $W_{\text{Facility,brutto}}$ und $W_{\text{Facility,con}}$ der tatsächliche Bruttoverbrauch bzw. der Verbrauch der Anlage sind.

Die Informationen, die die Wirtschaftseinheit für diesen Indikator erheben soll, lauten wie folgt:

- POP Facility (z. B. die Anzahl der Mitarbeiter)
- GW-Anlage (m³) (z. B. die in der Stromrechnung verwendete Wassermenge)
- BIP-Fazität (z. B. die Wertschöpfung)
- Con Use Facility (m³)
(z. B. Con-Use-Anlage = GW-Anlage - Wasser wird über die Kanalisation abgeleitet)
- GPS-Koordinaten (Global Positioning System) der Einrichtung (z. B. mithilfe von Google Maps zur Ermittlung von Längen- und Breitengraden)

II.A.4 Behandlung gefährlicher Abfälle

Methodik der Messung

Das gesamte Aufkommen an gefährlichen Abfällen während eines Berichtszeitraums ist definiert als die Summe der Mengen aller Arten von gefährlichen Abfällen, die in den Definitionen des *Basler Übereinkommens* aufgeführt sind, und sollte in Kilogramm und metrischen Tonnen gemessen werden.

Ein Unternehmen sollte auch den Anteil gefährlicher Abfälle, die so behandelt werden, dass ihre Gefährlichkeit für Mensch und Umwelt verringert oder beseitigt wird, im Vergleich zu den gesamten von dem berichtenden Unternehmen gemeldeten Abfällen angeben (Indikator in Prozent).

Gegebenenfalls ist das Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle nach Entsorgungsmethoden aufzuschlüsseln, d. h. Wiederverwendung, Recycling, Kompostierung, Verwertung, einschließlich energetischer Verwertung, Verbrennung (Massenverbrennung), Tiefbrunnen-injektion, Deponie, Lagerung am Standort und/oder andere (von der Organisation anzugeben).

Jeder unbehandelte gefährliche Abfall wird als unhaltbar eingestuft.

Mögliche Informationsquellen

Gefährliche Abfälle sollten an jedem einzelnen Betriebsstandort gewogen oder gemessen werden. Für einige Unternehmen kann es jedoch schwierig sein, die Menge der erzeugten gefährlichen Abfälle zu messen. Daher wird in Übereinstimmung mit den Empfehlungen für andere in diesem Handbuch enthaltene Indikatoren zur Abfallwirtschaft vorgeschlagen, die Rechnungen des Abfallwirtschaftsunternehmens zu verwenden, um die für die Berechnung dieses Indikators erforderlichen Informationen zu rekonstruieren.

II.A.5 Erneuerbare Energie

Methodik der Messung

Zur Berechnung des Zählers sollte das Unternehmen nur die Menge der verbrauchten erneuerbaren Energie berücksichtigen. Daher kann der Zähler wie folgt berechnet werden: erneuerbare Brennstoffquellen (wie Biokraftstoffe), Solarenergie, Biomasse, Wasserkraft, geothermische Energie und Meeresenergie⁴⁰, einschließlich Wärme aus erneuerbaren Quellen und Strom aus erneuerbaren Quellen.⁴¹

Der Nenner, der Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation, kann wie folgt berechnet werden: Verbrauch an nicht erneuerbaren Brennstoffen + Verbrauch an erneuerbaren Brennstoffen + für den Verbrauch gekaufte Elektrizität, Wärme, Kälte und Dampf + selbst erzeugte Elektrizität, Wärme, Kälte und Dampf (die nicht verbraucht wird) - Verkauf von Strom, Wärme, Kälte und Dampf.

Zur Berechnung dieses Indikators wird vorgeschlagen, bei der Berechnung des Zählers zwischen verschiedenen Arten von erneuerbaren Energieressourcen zu unterscheiden, da diese von unbegrenzt erneuerbaren Quellen (wie Solarenergie) bis zu zyklisch erneuerbaren Ressourcen (wie Biomasse) reichen.

Der Brennstoffverbrauch wird in Joule (J) oder einem Vielfachen davon angegeben. Der Verbrauch von Elektrizität, Wärme, Kälte und Dampf wird in J, Wattstunden (Wh) oder einem Vielfachen davon ausgedrückt. Sowohl der Zähler als auch der Nenner sollten jedoch in J ausgedrückt werden, so dass Umrechnungsfaktoren erforderlich sind. Verschiedene Energieträger haben einen unterschiedlichen Kaloriengehalt. Um sie vergleichbar zu machen, werden sie anhand ihres jeweiligen Nettokaloriengehalts in Wärmeäquivalente umgerechnet. Wenn der Energierohstoff in einem Land verwendet wird, für das spezifische Werte aufgeführt sind (d.h. es gibt lokale Umrechnungsfaktoren), sollten diese Werte verwendet werden; andernfalls sollte der Standardwert verwendet werden.

Die Nachhaltigkeitsnorm oder -schwelle für erneuerbare Energien ist die Verwendung von 100% erneuerbarer Energie.

Gleichung:

$$PRE_t = \frac{RE_t}{TEC_t}$$

mit:

PRE = Anteil der erneuerbaren Energie
 RE = Verbrauch an erneuerbarer Energie
 TEC = Gesamtenergieverbrauch
 t = letztes Jahr

und mit:

PRE-Werte von $\geq 1,0$ sind nachhaltig;
 PRE-Werte von $< 1,0$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Da die meisten Unternehmen Energie einkaufen, kann die in einem Berichtszeitraum verbrauchte Energiemenge, aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Energiearten, durch die Zusammenstellung der Rechnungen der Energieversorger und der Brennstoffanbieter ermittelt werden. In vielen Ländern werden Zertifikate für erneuerbare Energien (RECs) verwendet, um den Kauf von erneuerbarer Energie geltend zu machen. Daher können spezifische Informationen über erneuerbare Energien auch aus diesen Zertifikaten abgeleitet werden, sofern vorhanden.

II.A.6 Ökobilanz (LCA) und Kreislaufwirtschaftsindikatoren

Methodik der Messung

Dieser Indikator konzentriert sich auf die Verwendung von LCA und die Verfolgung von Produktmaterialflüssen durch Organisationen als Indikator für Aktivitäten oder Praktiken in der Kreislaufwirtschaft. Bestimmen Sie, inwieweit das Unternehmen die Ökobilanz auf alle seine Waren und Dienstleistungen anwendet, und legen Sie offen, ob die Zu- und Abflüsse von Kreislaufmaterial verfolgt werden.

Zirkulärer Materialzufluss: Ressourcen, die in das Unternehmen einfließen, z. B. Materialien, Teile oder Produkte, sind erneuerbar oder nicht unverwertet.

Zirkulärer Materialabfluss: Materialströme, die das Unternehmen verlassen, z. B. Materialien, Teile, Produkte, Nebenprodukte und Abfallströme, werden zurückgewonnen.⁴²

Mögliche Informationsquellen

Informationen über die LCA-Studien und Produktmaterialflüsse eines Unternehmens können von den Abteilungen für soziale Verantwortung (CSR), Nachhaltigkeit oder Produkt-/ Dienstleistungsentwicklung und -design eingeholt werden.

● Ebene 2: B. Sozioökonomischer Bereich

II.B.1 Steuerliche Offenlegung

Methodik der Messung

Die Offenlegung von steuerlichen Informationen über das Unternehmen erfolgt (a) in die drei wichtigsten Länder, in denen das Unternehmen tätig ist (gemessen am Umsatz, an den Beschäftigten oder am Sachkapital), und (b) in die drei wichtigsten Länder gemessen am Gewinn.

Geben Sie für (a) Folgendes an:

- Einnahmen,
- Gewinne,
- Anzahl der Mitarbeiter:innen,
- gezahlte Unternehmenssteuern
- Sachkapital.

Geben Sie für (b) Folgendes an:

- Einnahmen,
- Gewinne,
- Anzahl der Mitarbeiter:innen,
- gezahlte Unternehmenssteuern
- Sachkapital.

Mögliche Informationsquellen

Alle steuerlichen Daten können von den unternehmenseigenen Finanz-, Personal-, Lohn- und Buchhaltungsfunktionen bezogen werden.

II.B.2 Steuerlücke

Methodik der Messung

Die Berechnungen der von den Unternehmen tatsächlich gezahlten Steuern (ETR) werden mit den Berechnungen der gesetzlich geschuldeten Steuern (STR) verglichen, um festzustellen, ob es Lücken gibt. Die Steuerlücke wird als Differenz zwischen der STR eines Unternehmens und seiner ETR berechnet. Die STR ist der Steuersatz, den die Unternehmen auf der Grundlage der geografischen Zusammensetzung ihrer Einnahmen (mindestens drei Länder/Regionen mit den höchsten Einnahmen) zahlen müssten. Das heißt, es handelt sich um den durchschnittlichen, nach den Einnahmen gewichteten Steuersatz des jeweiligen Landes/der jeweiligen Region. Die ETR ist der Durchschnitt des Verhältnisses zwischen der jährlich zu zahlenden Steuer und dem jährlichen Gewinn vor Steuern (EBT), wie er von den Unternehmen in den jeweiligen Ländern/Regionen ausgewiesen wird, gewichtet nach dem Umsatz. Bei dieser Berechnung sollten die in einem Jahr tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Steuern (ETR) nicht weniger als 95 % der fälligen gesetzlichen Steuern (STR) betragen.

Gleichung:

Jährliche Berechnung der Steuerlücke, wobei
Steuergutschriften regelmäßig abgezogen werden:

$$ATG_t = \frac{ETR_t}{(STR \cdot 95)_t}$$

Fünf-Jahres-Trend wie folgt angeben:

| Jahr | t | t-1 | t-2 | t-3 | t-4 | 5 Jahre Durchschnitt |
|------|---|-----|-----|-----|-----|-------------------------|
| ATG | | | | | | |

mit:

ATG = jährliche Steuerlücke (in Prozent),
ETR = effektiver Steuersatz,
STR = gesetzlicher Steuersatz,
t = letztes Jahr.

und mit :

ATG-Werte von $\geq 1,0$ sind nachhaltig,
ATG-Werte von $< 1,0$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Alle ETR-Daten können von den Finanz- und Buchhaltungsfunktionen eines Unternehmens bezogen werden; alle STR-Daten können von den Steuerbehörden in jedem Land bezogen werden.

II.B.3 Verhältnis von CEO zu Arbeitnehmer:innen

Methodik der Messung

Die Gesamtvergütung des CEO (d.h. der bestbezahlten Führungskraft) ist definiert als Gehalt, Bonuszahlungen, Sozialleistungen, Zuteilung von Aktien mit Verfügungsbeschränkung, Auszahlung langfristiger Anreize und realisierte und/oder gewährte Optionen. Die Entlohnung von Arbeitnehmer:innen wird ebenfalls als Lohn einschließlich aller Leistungen (aber ohne Überstunden) definiert.

Gleichung:

$$CCWP_t = \frac{CC_t/WC_t}{30}$$

mit:

- CWP = Verhältnis CEO:Arbeitnehmer:innen,
- CC = CEO-Vergütung,
- WC = medianes Entgelt des niedrigsten Quartils der Arbeitnehmer:innen,
- t = ein bestimmtes Jahr,
- 30 = normativer Höchstwert für das Verhältnis zwischen CEO und Arbeitnehmer:innen in einem Jahr.

und mit:

- . CWP-Werte von $\leq 1,0$ sind nachhaltig,
- CCWP-Werte von $>1,0$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Alle vergütungsrelevanten Daten können von den eigenen Personal-, Lohn- und Buchhaltungsfunktionen eines Unternehmens bezogen werden.

II.B.4 Lebensunterhaltslücke

Methodik der Messung

Die tatsächlich gezahlten Löhne und Sozialleistungen werden als die an die einzelnen Arbeitnehmer:innen gezahlten Jahresgehälter berechnet und umfassen nur das reguläre Entgelt, nicht aber Überstundenvergütungen oder Produktivitätszuschläge oder Zulagen. Sachleistungen oder andere Leistungen können einbezogen werden, wenn sie dazu führen, dass der Betrag des Bareinkommens, den Arbeitnehmer für einen angemessenen Lebensstandard benötigen, verringert wird. Normative existenzsichernde Löhne werden in nominaler Landeswährung am höchsten Ende der monatlichen Spannen ausgedrückt, die von der Wage Indicator Foundation für existenzsichernde Löhne für Einzelpersonen in durchschnittlichen Haushalten in bestimmten Ländern angegeben werden (d. h. die das 50. Perzentil der Lohnnormen darstellen).⁴³ Diese Monatslöhne werden mit 12 multipliziert, um jährliche Normen zu erhalten. Falls verfügbar, können stattdessen vergleichbare Normen oder Standards aus anderen Quellen verwendet werden, die auf einer lokaleren Ebene ausgedrückt sind.

Die Summe aller individuellen Lohnlücken zur Existenzsicherung, die größer als Null sind, wird dann berechnet und als solche (d. h. als Aggregat) für jedes der letzten fünf Jahre gemeldet. Für die Zwecke dieses Indikators werden alle Lohnlücken zur Existenzsicherung, die unter Null liegen, nicht berücksichtigt.

Gleichung:

$$LWG_t = \sum_{i=1}^n (LWN_{it} - AWP_{it})$$

Bericht über den Fünf-Jahres-Trend der Lohndifferenz (LWG) wie folgt:

| JJahr | t | t-11 | t-2 | t-3 | t-44 |
|-------|---|------|-----|-----|------|
| LWGWG | | | | | |

mit:

LWG = Lohnlücke zur Existenzsicherung für alle Arbeitnehmer:innen, für die $AWP < LWN$ (insgesamt),
 LWN = regionale/nationale existenzsichernde Lohnnorm für einen Arbeitnehmer:innen (jährlich),
 AWP = an eine:n bestimmte:n Arbeitnehmer:in tatsächlich gezahlter Lohn (jährlich),
 i = ein:e bestimmte:r Arbeitnehmer:in, für den $AWP < LWN$ ist,
 n = Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, für die $AWP < LWN$,
 t = letztes Jahr.

und mit:

LWG-Werte von ≤ 0 sind nachhaltig,
 LWG-Werte von > 0 sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Alle vergütungsbezogenen Daten können von den Personal-, Lohn- und Buchhaltungsabteilungen eines Unternehmens eingeholt werden. Regionale oder nationale Normen für existenzsichernde Löhne können wiederum durch Bezugnahme auf die Anker-Methode der Global Living Wage Coalition für die Schätzung eines existenzsichernden Lohns oder auf lokale Regierungsbehörden in Fällen, in denen solche Datensätze existieren, ermittelt werden.

II.B.5 Verteilung des Überschusses/Gewinns

Methodik der Messung

Diesem Leistungsaspekt sind sechs Teilindikatoren zugeordnet.

Gleichung:

Verteilung des Überschusses/Gewinns = $TSP_t = MWP_t + ESO_t + SHR_t + RIO_t + OTH_t$

Prozentsatz des Überschusses/Gewinns, der an MWP verteilt wird = MWP_t / TSP_t

Prozentsatz der an den ESO ausgeschütteten Überschüsse/Gewinne = ESO_t / TSP_t

Prozentsatz der an SHR ausgeschütteten Überschüsse/Gewinne = SHR_t / TSP_t

Prozentsatz der an RIO ausgeschütteten Überschüsse/Gewinne = RIO_t / TSP_t

Prozentsatz der an OTH ausgeschütteten Überschüsse/Gewinne = OTH_t / TSP_t

mit:

TSP = Gesamtüberschuss/Gewinnausschüttung,

MWP = Gesamt-TSP, der an Mitglieder/Arbeitnehmer:innen/Produzenten:innen ausgeschüttet wird, ESO = Gesamt-TSP, der an ESOPs ausgeschüttet wird,

SHR = Summe der an die Aktionäre ausgeschütteten TSP,

RIO = Gesamt-TSP zur Reinvestition in das Unternehmen,

OTH = Gesamtbetrag der auf andere Zwecke oder Programme verteilten TSP,

t = ein bestimmtes Jahr.

Mögliche Informationsquellen

Informationen über die Ausschüttung von Überschüssen/Gewinnen eines Unternehmens können von den eigenen Finanz- und Buchhaltungsfunktionen eingeholt werden.

II.B.6 Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Gleichheit des Entgelts

Methodik der Messung

Diesem Indikator sind zwei Teilindikatoren zugeordnet: Indikator 1 misst das geschlechtsspezifische Lohngefälle insgesamt, falls vorhanden, auf Organisationsebene, Indikator 2 misst das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf den einzelnen beruflichen Ebenen (von der Organisation festzulegen).

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird als prozentualer Anteil des Entgelts von Frauen am Entgelt von Männern berechnet, indem nicht nur das Grundgehalt oder der Grundlohn, sondern auch das Entgelt für Anreize und Belohnungen (aber keine Überstunden) berücksichtigt wird.

Darüber hinaus dürfen diese Berechnungen nicht so angepasst werden, dass Unterschiede bei anderen Faktoren wie Arbeitsstunden, Alter, Erfahrung oder Ausbildung berücksichtigt werden. Bei allen Berechnungen sind sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte einzubeziehen, und alle Durchschnittswerte sind als Median und nicht als Mittelwert auszudrücken.

Der erste Teilindikator ist:

Gleichung:

Jährlicher Indikator 1 für das geschlechtsspezifische Lohngefälle (prozentuales Gefälle auf Organisationsebene) =

$$GPG_t = \frac{AWP_t}{AMP_t}$$

mit:

GPG = jährliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle,
 AWP = durchschnittlicher Lohn von Frauen,
 AMP = durchschnittlicher Lohn von Männern und
 t = ein bestimmtes Jahr.

und mit:

Jährliche Werte für den Indikator 1 des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von $1,0 \pm 0,03$ sind nachhaltig,
 jährliche Werte für den Indikator 1 des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von $> 1,03$ oder $< 0,97$ sind nicht nachhaltig.

Der zweite Teilindikator ist:

Gleichung:

Jährlicher Indikator 2 des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (prozentualer Unterschied auf verschiedenen beruflichen Ebenen) =

$$GPG_{ty} = \frac{AWP_{ty}}{AMP_{ty}}$$

mit:

GPG = jährliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle,
 AWP = durchschnittlicher Lohn von Frauen,
 AMP = durchschnittlicher Lohn von Männern,
 t = ein bestimmtes Jahr, und
 y = ein bestimmtes Berufsniveau.

und mit:

Jährliche Werte für den Indikator 1 des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von $1,0 \pm 0,03$ sind nachhaltig,
 jährliche Werte für den Indikator 1 des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von $> 1,03$ oder $< 0,97$ sind nicht nachhaltig.

Die beiden Indikatoren 1 und 2 sind für die letzten fünf Jahre zu melden. Der Fünfjahrestrend ist wie folgt anzugeben:

| Jahr | t | t-1 | t-2 | t-3 | t-4 |
|---|---|-----|-----|-----|-----|
| GPG (Indikator 1) [Organisationsebene] | | | | | |
| GPG (Indikator 2): [für jede berufliche Ebene] | | | | | |

Mögliche Informationsquellen

Alle vergütungsrelevanten Daten können von den unternehmenseigenen Personal-, Lohn- und Buchhaltungsfunktionen bezogen werden.

II.B.7 Geschlechtervielfalt: Einstellung auf verschiedenen beruflichen Ebenen

Methodik der Messung

Dieser Indikator sollte berechnet werden, indem zunächst die Gesamtzahl der Einstellungen von Frauen in einer Organisation am Ende des Berichtszeitraums ermittelt wird (Nenner des Indikators). Diese Zahl kann als Kopfzahl oder als Vollzeitäquivalent (VZÄ) ausgedrückt werden.⁴⁵ Letzteres ist besonders empfehlenswert, wenn das Unternehmen eine erhebliche Anzahl von Teilzeitkräften beschäftigt. In jedem Fall sollte der gewählte Ansatz von Periode zu Periode einheitlich angewendet werden.⁴⁶ Die Informationen sind jährlich für die letzten fünf Jahre zu melden.

Gleichung:

$$PWM_t = \frac{TWM_t}{TNM_t}$$

Bericht über den Fünfjahrestrend wie folgt:

| Jahr | t | t-1 | t-2 | t-3 | t-4 |
|------|---|-----|-----|-----|-----|
| PWM | | | | | |

mit:

- PWM = Prozentsatz der in der Organisation eingestellten Frauen,
- TWM = Gesamtzahl der Einstellungen in der Organisation (Kopfzahl oder VZÄ),
- TNM = Gesamtzahl aller Einstellungen in der Organisation (Kopfzahl oder VZÄ),
- t = ein bestimmtes Jahr.

und mit:

- PWM-Werte von $\geq 0,4$ sind nachhaltig,
- PWM-Werte von $< 0,4$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Alle einstellungs- und beförderungsbefugten Daten können von den Personal-, Lohn- und Buchhaltungsfunktionen eines Unternehmens bezogen werden.

II.B.8 Geschlechtervielfalt: Beförderung auf verschiedenen beruflichen Ebenen

Methodik der Messung

Dieser Indikator sollte berechnet werden, indem zunächst die Gesamtzahl der Beförderungen von Frauen in einer Organisation am Ende des Berichtszeitraums ermittelt wird (Nenner des Indikators). Diese Zahl kann als Kopfzahl oder VZÄ ausgedrückt werden. Letzteres empfiehlt sich vor allem dann, wenn eine Einrichtung eine erhebliche Anzahl von Teilzeitkräften beschäftigt. In jedem Fall sollte der gewählte Ansatz von Periode zu Periode einheitlich angewendet werden. Die Informationen sind jährlich für die letzten fünf Jahre zu melden.

Gleichung:

$$PWM_t = \frac{TWM_t}{TNM_t}$$

Bericht über den Fünfjahrestrend wie folgt:

| Jahr | t | t-1 | t-2 | t-3 | t-4 |
|------|---|-----|-----|-----|-----|
| PWM | | | | | |

mit:

- PWM = Prozentsatz der in der Organisation beförderten Frauen,
- TWM = Gesamtzahl der in der Organisation beförderten Frauen (Kopfzahl oder VZÄ),
- TNM = Gesamtzahl aller Beförderungen in der Organisation (Kopfzahl oder VZÄ),
- t = jüngstes Jahr.

und mit:

- PWM-Werte von $\geq 0,4$ sind nachhaltig,
- PWM-Werte von $< 0,4$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Alle einstellungs- und beförderungsbezogenen Daten können von den Personal-, Lohn- und Buchhaltungsfunktionen eines Unternehmens bezogen werden.

II.B.9 Gleichstellung der Geschlechter: Anteil von Frauen in Führungspositionen

Methodik der Messung

Dieser Indikator sollte berechnet werden, indem zunächst die Gesamtzahl der Führungskräfte in einer Organisation am Ende des Berichtszeitraums ermittelt wird (Nenner des Indikators). Diese Zahl kann als Kopfzahl oder VZÄ ausgedrückt werden. Letzteres ist besonders dann zu empfehlen, wenn das Unternehmen eine erhebliche Anzahl von Teilzeitkräften beschäftigt. In jedem Fall sollte der gewählte Ansatz von Periode zu Periode einheitlich angewendet werden. Die Informationen sind jährlich für die letzten fünf Jahre zu melden.

Gleichung (II.9):

$$PWM_t = \frac{TWM_t}{TNM_t}$$

Bericht über den Fünfjahrestrend wie folgt:

| Jahr | t | t-1 | t-2 | t-3 | t-4 |
|------|---|-----|-----|-----|-----|
| PWM | | | | | |

mit:

- PWM = Prozentsatz der weiblichen Führungskräfte in der Organisation,
- TWM = Gesamtzahl der weiblichen Führungskräfte in der Organisation (Kopfzahl oder VZÄ),
- TNM = Gesamtzahl aller Führungskräfte in der Organisation (Kopfzahl oder VZÄ),
- t = ein bestimmtes Jahr.

und mit:

- PWM-Werte von $\geq 0,4$ sind nachhaltig,
- PWM-Werte von $< 0,4$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Die Informationen zur Berechnung dieses Indikators sind in der Regel in den Informationssystemen der Personalabteilung zu finden (Mitarbeiterdaten und Lohn- und Gehaltsabrechnungen, die auf nationaler oder Standortebene verfügbar sind).

II.B.10 Programme zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen

Methodik der Messung

Diesem Wirkungsbereich ist ein Indikator zugeordnet, der für Voll- und Teilzeitbeschäftigte getrennt zu berechnen und auszuweisen ist:

Gleichung:

$$DCS_t = \frac{CPO_t}{8}$$

| | |
|--|--|
| DCS _t -Punktzahl für Vollzeitbeschäftigte | |
| DCS _t -Punktzahl für Teilzeitbeschäftigte | |

mit:

- DCS = Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen,
- CPO = tatsächliche Anzahl der angebotenen definierten Betreuungsprogramme,
- 8 = normative Anzahl der angebotenen definierten Betreuungsprogramme,
- t = ein bestimmtes Jahr.

und mit:

- DCS-Werte von $\geq 1,0$ sind nachhaltig,
- DCS-Werte von $< 1,0$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten, die sich auf die Pflege Angehöriger beziehen, können aus den Personal-, Lohn- und Buchhaltungsfunktionen eines Unternehmens stammen.

II.B.11 Häufigkeit/Inzidenzrate von Arbeitsunfällen

Methodik der Messung

Bei der Berechnung dieses Indikators sollten die verlorenen Tage als die Zeit betrachtet werden, in der die Arbeitnehmer aufgrund von Arbeitsunfällen, Verletzungen und Krankheiten nicht arbeiten können. Mit anderen Worten, es handelt sich um Tage, die nicht gearbeitet werden konnten und somit verloren sind, weil die Arbeitnehmer:innen aufgrund eines Arbeitsunfalls, einer Verletzung oder einer Krankheit nicht in der Lage waren, ihre übliche Arbeit zu verrichten.

Die Frequenzrate wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Zahl der neuen Verletzungsfälle/}}{\text{Gesamtzahl der von den Arbeitnehmern im Berichtszeitraum geleisteten Arbeitsstunden}}$$

Die Unfallquote wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Gesamtzahl der Ausfalltage, ausgedrückt als Anzahl der Stunden/}}{\text{Gesamtzahl der von den Arbeitnehmern im Berichtszeitraum geleisteten Arbeitsstunden}}^{47}$$

Bei der Berechnung der Ausfalltage muss das Unternehmen angeben, ob mit "Tagen" Kalendertage oder planmäßige Arbeitstage gemeint sind und zu welchem Zeitpunkt die Zählung der Ausfalltage beginnt (z. B. am Tag unmittelbar nach dem Unfall oder drei Tage nach dem Unfall).

In Anbetracht der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors und seiner besonderen Merkmale sollte dieser Indikator auch die Berichterstattung über psychische Gesundheit und Stress widerspiegeln. Multinationalen Unternehmen wird empfohlen, diesen Indikator nach Geschlecht aufzuschlüsseln, ähnlich den Empfehlungen für andere Indikatoren in diesem Handbuch.

Alle berufsbedingten Verletzungen, Krankheiten und Todesfälle, die auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen sind, werden als untragbar eingestuft.

Mögliche Informationsquellen

Die Unternehmen müssen in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen oder Vorschriften Vorkehrungen zur Erfassung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Wegeunfällen, gefährlichen Ereignissen und Zwischenfällen treffen, einschließlich der Benennung einer Person, die befugt ist, Aufzeichnungen über alle diese Ereignisse zu erstellen und aufzubewahren. Die Unternehmen sollten geeignete Aufzeichnungen für Inspektionszwecke und zur Information von Arbeitnehmervertretern und Gesundheitsdiensten erstellen. Diese Unfälle werden in der Regel in einem Unfallregister in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen oder Vorschriften erfasst.⁴⁸

Im Allgemeinen können alle Daten zu Unfällen, Verletzungen, Krankheiten und Todesfällen am Arbeitsplatz von den Personalabteilungen und/oder der Abteilung für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS) eines Unternehmens eingeholt werden.

II.B.12 Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Methodik der Messung

Stellen Sie fest und legen Sie offen: (i) ob die Einrichtung über eine Politik, Schulungskurse oder Mechanismen zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz verfügt; und (ii) ob es Vorfälle im Zusammenhang mit Belästigung und Diskriminierung gibt, und wenn ja, (a) wurden die Probleme der benannten Stelle, der Geschäftsleitung oder dem Vorstand gemeldet, (b) gibt es Schutzmaßnahmen, um Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern, und (c) gibt es Mechanismen zum Schutz der Vertraulichkeit des Beschwerdeführers / der Beschwerdeführerin?

Mögliche Informationsquellen

Informationen über die Maßnahmen und Programme eines Unternehmens zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung können bei der Personalabteilung eingeholt werden.

II.B.13 Zugang zu Abhilfemaßnahmen

Methodik der Messung

Ermitteln und offenlegen: (i) ob das Unternehmen über Mechanismen für den Zugang zu Abhilfemaßnahmen (d.h. nicht-staatliche Beschwerdemechanismen) bei Problemen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten verfügt; (ii) ob es klare und bekannte Verfahren mit einem indikativen Zeitrahmen für das Beschwerdeverfahren gibt; und (iii) ob es Fälle gibt, in denen der Zugang zu Abhilfemaßnahmen gefordert wurde.

Mögliche Informationsquellen

Informationen über die Mechanismen eines Unternehmens für den Zugang zu Abhilfemaßnahmen bei Problemen im Zusammenhang mit den Arbeitnehmerrechten können bei der Personalabteilung des Unternehmens eingeholt werden.

II.B.14 Diskriminierung bei Einstellung und Beförderung

Methodik der Messung

Feststellung und Offenlegung: (i) ob das Unternehmen über Richtlinien für die Einstellung, Beförderung und Entlohnung von Mitarbeitern ohne Diskriminierung verfügt; (ii) ob das Unternehmen über Richtlinien für gleiches Entgelt für gleiche Arbeit verfügt; (iii) ob das Unternehmen über einen positiven Aktionsplan für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DEI) verfügt; und (iv) ob das Unternehmen die Ergebnisse dieser Maßnahmen regelmäßig überprüft oder berichtet.

Mögliche Informationsquellen

Informationen über die Maßnahmen eines Unternehmens zur diskriminierungsfreien Einstellung, Beförderung und Entlohnung von Mitarbeiter:innen können bei der Personalabteilung eingeholt werden.

II.B.15 Gewerkschaftsdichte und tarifvertragliche Deckung

Methodik der Messung

Die Organisation muss die folgenden Informationen offenlegen:

- Hat die Organisation oder einer ihrer Zulieferer in den letzten fünf Jahren die Beteiligung von Arbeitnehmer:innenn an Gewerkschaften in irgendeiner Weise entmutigt, behindert oder untersagt? (J/N).
- Wurde eine Gewerkschaftsmitgliedschaft der eigenen Arbeitnehmer:innen oder der Arbeitnehmer:innen von Zulieferern in den letzten fünf Jahren an einem der Orte, an denen die Organisation Geschäfte tätigt, gesetzlich verboten (auf der Basis von Country-by-country, CbC)? (J/N).
- Wie hoch ist der prozentuale Anteil der *Arbeitnehmer:innen* einer Organisation, *die einer Gewerkschaft angehören*, auf CbC-Basis, der jährlich über den letzten Fünfjahreszeitraum gemeldet wurde?
- Wie hoch ist der prozentuale Anteil der *eigenen Arbeitnehmer:innen, die unter Kollektivvereinbarungen fallen*, insgesamt und an den Orten, an denen die Organisation tätig ist, auf CbC-Basis, jährlich gemeldet über den letzten Fünfjahreszeitraum?
- Wie hoch ist der prozentuale Anteil der *Arbeitnehmer:innen der Tier-1-Zulieferer* einer Organisation, *die einer Gewerkschaft angehören*, auf CbC-Basis, der jährlich über den letzten Fünfjahreszeitraum gemeldet wurde?⁴⁹
- Wie hoch ist der prozentuale Anteil der *Arbeitnehmer:innen der Tier-1-Zulieferer* einer Organisation, *die insgesamt und an den Orten, an denen sie tätig sind, unter Kollektivvereinbarungen fallen, und zwar auf CbC-Basis*, wie jährlich über den letzten Fünfjahreszeitraum berichtet?
- Wie hoch ist der prozentuale Anteil der Arbeitnehmer in einem Unternehmen und seinen Zulieferern, die *angestellt* sind, im *Vergleich zu den Arbeitnehmer:innen, die über denselben Fünfjahreszeitraum als Subunternehmer:innen oder Leiharbeiter:innen tätig waren*, und zwar sowohl insgesamt als auch auf CbC-Basis (aufgeschlüsselt nach Arbeitgebern, einschließlich des Unternehmens selbst und seiner Zulieferer)?

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad und zu den Tarifverträgen können von den Personal-, Lohn- und Buchhaltungsabteilungen eines Unternehmens sowie von denen seiner Zulieferer abgerufen werden.

II.B.16 Beteiligung der Arbeitnehmer

Methodik der Messung

Die Organisation soll offenlegen, inwieweit sie Maßnahmen ergreift, um die Rechte ihrer Arbeitnehmer:innen und der Arbeitnehmer:innen ihrer Zulieferer zu ermöglichen und zu unterstützen, damit diese ihre Ansprüche gegenüber der Unternehmensleitung durch Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit geltend machen können. Die Unterstützung der folgenden spezifischen Formen der Beteiligung ist anzugeben (J/N; bitte alle zutreffenden Angaben machen).

Formen der Beteiligung

- Konsultative Beteiligung (J/N)
- Informative Teilnahme (J/N)
- Administrative Beteiligung (J/N)
- Entscheidung/entscheidende Beteiligung (J/N)

- Assoziierte Beteiligung (J/N)
- Vollständige Teilnahme (J/N)

Ebenen der Beteiligung

- Tarifverhandlungen (J/N)
- Arbeitsausschüsse (J/N)
- Betriebsräte/Abteilungsräte (J/N)
- Gemeinsame Räte (J/N)
- Vertretungen im Verwaltungsrat (J/N)
- Eigentum der Arbeitnehmer am Unternehmen (J/N)
- Eigentum der Arbeitnehmer am Unternehmen mit demokratischer Kontrolle (J/N)
- Kaizen (oder Qualitätszirkel) (J/N)

Im Folgenden finden Sie kurze Definitionen für jede der oben aufgeführten Formen und Ebenen der Beteiligung.

Formen der Beteiligung:

Konsultative Beteiligung

Im Rahmen dieser Form der Beteiligung der Arbeitnehmer:innen am Management können die Arbeitnehmer:innen zu Fragen der Sicherheit, der Gesundheit und des Wohlergehens der Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz konsultiert werden. Auch wenn die Ansichten der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt werden, liegt die endgültige Entscheidung in den Händen der Unternehmensleitung.

Informative Teilnahme

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Arbeitnehmer:innen Informationen erhalten und ihre Meinung zu Fragen von allgemeiner Bedeutung äußern können.

Administrative Beteiligung

Führungskräfte und Mitarbeiter:innen teilen sich die Führungsaufgaben. Die Mitarbeiter:innen beteiligen sich an der Entscheidungsfindung, indem sie aus den von der Geschäftsleitung vorgeschlagenen Optionen die beste für die Umsetzung auswählen.

Entscheidung/entscheidende Beteiligung

Arbeitnehmer:innen und Unternehmensleitung treffen gemeinsam Entscheidungen über Angelegenheiten, die das Wohlergehen der Arbeitnehmer:innen und produktionsbezogene Fragen betreffen.

Assoziative Beteiligung

Dies ist ein höheres Maß an Beteiligung als bei der Konsultation. Bei der assoziativen Beteiligung sind die Führungskräfte in einem Kollektiv von Gleichgestellten moralisch verpflichtet, die Meinung der Arbeitnehmer:innen zu akzeptieren und umzusetzen. Es besteht zwar die (informelle) Erwartung, dass die Führungskräfte die Meinung der Arbeitnehmer:innen akzeptieren, aber die Verantwortung für die endgültige Entscheidung liegt allein bei den Führungskräften.

Vollständige Teilnahme

Die Arbeitnehmer:innen treffen eigenständige Entscheidungen in allen Fragen des Unternehmens, in Absprache mit den Kolleg:innen, die von den getroffenen Entscheidungen betroffen sind.

Grad der Beteiligung der Arbeitnehmer:innen:

Kollektivverhandlungen

Tarifverhandlungen sind ein freiwilliger Prozess, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen ihre Beziehungen, insbesondere die Arbeitsbedingungen, erörtern und aushandeln. Daran können Letzere direkt (oder vertreten durch ihre Organisationen) und die Gewerkschaften (oder, in deren Abwesenheit, von Arbeitnehmer:innen frei benannte Vertreter:innen) beteiligt sein.

Arbeitsausschüsse

(Betriebsräte, beratende Ausschüsse, Büroausschüsse oder gemeinsame Gremien)

Arbeitsausschüsse sind ständige Gremien auf der Grundlage gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen. Sie setzen sich aus Vertretern der Arbeitgeber:innen und der Arbeitnehmer:innen zusammen. Im Allgemeinen handelt es sich um beratende Gremien, und ihre Empfehlungen sind suggestiv und nicht bindend.

Betriebsräte/Abteilungsräte

Betriebsräte setzen sich aus Vertretern der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen eines Betriebs zusammen. Sie erörtern und bestimmen die mit der Produktion, den Arbeitsplänen, der Ausbildung und den Sozialleistungen verbundenen Fragen. Abteilungsräte sind die Abteilungsversion von Betriebs- oder Werksräten.

Gemeinsame Räte (oder gemeinsame Verwaltungsräte)

Diese Räte ähneln in ihrer Zusammensetzung und ihren Funktionen den Arbeitsausschüssen. Der Umfang der Themen, mit denen sich die paritätischen Räte befassen, ist etwas größer als der der Arbeitsausschüsse. Er umfasst Fragen im Zusammenhang mit Verwaltung, Umstrukturierung, Schließung, Produktion, Verkauf, Soziales, Sicherheit, Ausbildung usw.

Vertretungen des Vorstands

Die Unternehmensmitbestimmung (oder Mitbestimmung) bezieht sich auf die Vertretung der Arbeitnehmer:innen in den Verwaltungsräten der Unternehmen. Sie ermöglicht, eine Vertretung der Arbeitnehmer:innen in den Vorstand zu wählen. In vielen Ländern der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Europäischen Union (EU) gibt es irgendeine Form von Gesetz, das den Arbeitnehmer:innen das Recht garantiert, für die Vertretung im Aufsichtsrat zu stimmen.

Eigentum der Arbeitnehmer:innen am Unternehmen

Die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen (Investmentanteile) ermöglicht eine Beteiligung der Arbeitnehmer:innen entsprechend den Rechten, die mit dem Eigentum an Kapitalanteilen verbunden sind. ESOPs sind die häufigste Form, bei der Arbeitnehmer:innen eine Reihe von Eigentumsrechten haben können, die von geringfügig bis 100% reichen.

Eigentum der Arbeitnehmer:innen am Unternehmen mit demokratischer Kontrolle

Das Unternehmen befindet sich in gemeinsamem Besitz und wird von den Arbeitnehmer:innen kontrolliert. Die Kontrolle durch die Arbeitnehmer:innen wird durch das System "eine Person - eine Stimme" ausgeübt. Sie erstreckt sich auf alle Entscheidungen, vom Betrieb bis hin zur Leitung und Finanzierung. Zu den Unternehmensformen gehören Arbeitnehmergenossenschaften, Erzeugergenossenschaften, die sich im Besitz der Arbeitnehmer:innen befinden und von diesen selbst verwaltet werden, sowie demokratische Partnerschaften mit unveräußerlichen Anteilen, die von einem Treuhänder gehalten werden.

Kaizen (oder Qualitätszirkel)

Qualitätszirkel oder Kaizen sind freiwillige Gruppen von Mitarbeiter:innen, die an ähnlichen Aufgaben arbeiten oder einen gemeinsamen Verantwortungsbereich haben und die sich regelmäßig treffen, um Probleme im Zusammenhang mit bestimmten Aufgaben zu besprechen und zu lösen.

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten zur Befähigung von Arbeitnehmer:innen können von den Personal-, Finanz- und Führungsfunktionen eines Unternehmens bezogen werden.

II.B.17 Kontingentierte und untervergebene Arbeitskräfte

Methodik der Messung

Die Organisation muss den Umfang des Einsatzes von Leiharbeiter:innen und/oder Unterauftragnehmer:innen sowie weitere damit zusammenhängende Informationen wie folgt offenlegen:

- Die Gesamtzahl der befristet beschäftigten und/oder an Subunternehmer vergebenen Arbeitskräfte, sowohl als tatsächliche Mitarbeiter:innenzahl als auch als prozentualer Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten.
- Der Anteil der externen und/oder untervergebenen Arbeitskräfte, die bei den Zulieferer:innen unter Vertrag stehen, im Vergleich zu den unabhängigen Arbeitskräften, die direkt bei der Organisation selbst unter Vertrag stehen.
- Ob sie formalisierte ethische Rekrutierungspraktiken und/oder formale internationale Standards oder Protokolle jeglicher Art (z. B. IRIS) einhält oder nicht.⁵⁰
- Ein Zeitreihenvergleich, der zeigt, wie sich das Wachstum (oder der Rückgang) des Umsatzes und des Nettogewinns des Unternehmens in den letzten fünf Jahren im Vergleich zu etwaigen Veränderungen des Anteils von Leiharbeiter:innen und/oder Unterauftragnehmer:innen an der Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens entwickelt hat.

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten zu den Mitarbeiter:innen und zur finanziellen Leistung können von den Personal- bzw. Finanz- und Lohnbuchhaltungsabteilungen des Unternehmens abgefragt werden.

II.B.18 Einstellung von schutzbedürftigen Gruppen

Methodik der Messung

Das Unternehmen ermittelt schutzbedürftige Gruppen in der Gesellschaft und gibt dann den Prozentsatz seiner ständigen Mitarbeiter:innen an, die mindestens einer der ermittelten Gruppen angehören.

Schutzbedürftige Gruppen in der Gesellschaft sind diejenigen, die aufgrund von Alter, Geschlecht, *race*, ethnischen Zugehörigkeit oder ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen (z. B. Familienstruktur und Familienstand) oder wegen ihres eingeschränkten Zugangs zu Ressourcen (z. B. Schulen, Arbeitsplätze, Einkommen und Wohnraum) diskriminiert oder benachteiligt werden.

Gleichung:

$$\text{PVP} = \frac{\text{EVP}}{\text{TNE}}$$

mit:

PVP = Prozentsatz der Beschäftigten in schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen,

EVP = Anzahl der Beschäftigten aus schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen

TNE = Gesamtzahl der Beschäftigten.

Mögliche Informationsquellen

Alle Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Arbeitsintegrationsdaten können von der Personalabteilung eines Unternehmens bezogen werden.

II.B.19 Langfristige Arbeitsverträge

Methodik der Messung

Das Unternehmen muss das Alter der Organisation und den prozentualen Anteil der Mitarbeiter:innen, die in jede der folgenden Kategorien der Vertragsdauer fallen, ermitteln und offenlegen:

- 0-6 Monate,
- 6-12 Monate,
- 12-24 Monate,
- mehr als 24 Monate.

Mögliche Informationsquellen

Die für die Berechnung dieses Indikators erforderlichen Informationen (und Software) sind in der Regel in den Informationssystemen der Personalabteilung zu finden. Viele Unternehmen verwenden spezielle Software (Personalmanagement-Software) für die Erfassung und Ausarbeitung von Informationen über Mitarbeiter:innen, einschließlich derjenigen Daten, die für die Berechnung dieses Indikators erforderlich sind.

II.B.20 Fluktuationsrate der Mitarbeiter:innen

Methodik der Messung

Ermittlung und Angabe der Anzahl der Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen in einem bestimmten Jahr verlassen haben, geteilt durch die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter:innen im selben Jahr.

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten zur Mitarbeiter:innenfluktuation können von der Personalabteilung eines Unternehmens bezogen werden.

II.B.21 Verantwortungsvolle und ethische Beschaffung

Methodik der Messung

Das Unternehmen muss wie folgt angeben, ob es verantwortungsvolle Beschaffungs- und Einkaufspraktiken anwendet oder nicht.⁵¹

- Strategien und Programme zur Gewährleistung der Kohärenz und Abstimmung zwischen kommerziellen und Nachhaltigkeitszielen und -ergebnissen (z. B. entsprechende Sorgfaltspflichten und Managementsysteme) (J/N).
- Maßnahmen, die verhindern, dass Lieferanten unter Druck gesetzt werden:
- aggressive Preispolitik, die Arbeitnehmerrechte, Löhne oder Sozialleistungen einschränkt, die Arbeitsplatz- und/oder Produktsicherheit gefährdet oder anderweitig negative soziale oder ökologische Auswirkungen haben kann (J/N);
- Produktentwicklung und kurze Produktionsvorlaufzeiten, die zu übermäßigen und ungeplanten Überstunden führen können (J/N); oder
- kurzfristige oder unsichere vertragliche Beziehungen zwischen verbundenen Unternehmen und Lieferanten (J/N).
- Die Fähigkeit der Arbeitnehmer:innen, die Modernisierung der Lieferketten anzufechten und mitzugestalten (J/N).
- Umfang der finanziellen Unterstützung und der Anreize, die den Zulieferern zur Unterstützung ihrer eigenen Bemühungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsnormen und ihrer sozialen und ökologischen Auswirkungen gewährt werden, einschließlich des Prozentsatzes der Zulieferer und/oder Einrichtungen, die solche Anreize und Unterstützung erhalten (J/N).

Mögliche Informationsquellen

Alle Informationen über verantwortungsvolle Beschaffung und Einkauf können von den Finanz- und Beschaffungsabteilungen eines Unternehmens eingeholt werden.

II.B.22 Ausbildung von schutzbedürftigen Gruppen (nur für SSEOs)

Methodik der Messung

Die Organisation muss schutzbedürftige Gruppen in der Gesellschaft identifizieren und dann den Prozentsatz ihrer Mitarbeiter:innen bestimmen, die zu Ausbildungszwecken eingestellt werden und mindestens einer der identifizierten Gruppen angehören.⁵²

Gleichung:

$$VPH_t = \frac{VPT_t}{TNE_t}$$

mit:

- VPH = schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen, die zur Schulung eingestellt wurden,
- VPT = Anzahl der Mitarbeiter:innen aus schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen, die zur Schulung eingestellt wurden,
- TNE = Gesamtzahl der Beschäftigten
- t = ein bestimmtes Jahr.

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten über die Ausbildung von schutzbedürftigen Gruppen können von der Personalabteilung einer Organisation eingeholt werden.

II.B.23 Arbeitsintegration (gilt nur für SSEOs)

Methodik der Messung

Die Organisation muss den prozentualen Anteil der Arbeitnehmer:innen ermitteln und offenlegen, die im Rahmen ihrer Arbeitsintegrationsprogramme eine berufliche Qualifizierung erhalten haben und anschließend in den letzten zwei Jahren eine Beschäftigung gefunden oder eine Ausbildung absolviert haben.

Gleichung:

$$WIQ_t = \frac{WFE_t}{WIP_t}$$

mit:

- WIQ = Arbeitsintegrationsquotient,
- WFE = Anzahl der Arbeitnehmer:innen in Arbeitsintegrationsprogrammen, die in einem bestimmten Zweijahreszeitraum eine Beschäftigung oder Ausbildung gefunden haben,
- WIP = Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die in einem bestimmten Zweijahreszeitraum an einem oder mehreren Arbeitsintegrationsprogrammen teilnehmen,
- t = ein bestimmter Zweijahreszeitraum.

Mögliche Informationsquellen

Informationen über den Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die eine berufliche Qualifizierung erhalten haben und anschließend eine Beschäftigung gefunden oder eine Ausbildung absolviert haben, können von den Programmteilnehmern selbst eingeholt werden.

● Ebene 2: C. Institutioneller Bereich

II.C.1 Politischer Einfluss von Unternehmen: Politiken, Programme und Praktiken

Methodik der Messung

Das Unternehmen hat Beschreibungen aller wesentlichen Aspekte seiner politischen Einflussnahme durch das Unternehmen, einschließlich seiner Politik, Programme und Praktiken, wie folgt offenzulegen.⁵³

- Konzern- oder unternehmensweite Ausgaben im Verhältnis zu den Einnahmen (sowohl direkt als auch indirekt) im Zusammenhang mit politischen Kampagnen/Kandidaten und Advocacy/Lobbying (letzte fünf Jahre),
- ob diese Ausgaben nationale, staatliche/provinzielle und lokale Zuständigkeiten umfassen,
- Die fünf wichtigsten Themen nach Ausgaben,
- Die fünf wichtigsten Empfänger von Ausgaben,

- Indirekte Zahlungen an Lobbying-Firmen/Organisationen und Unternehmen/Handelsverbände/Branchengruppen,
- Ob die Organisation eine Politik verfolgt, um die Lobbyarbeit mit ihren eigenen Verpflichtungen in Bezug auf CSR, ökologische, soziale und Corporate-Governance-Leistungen (ESG), SDGs oder andere Nachhaltigkeitsleistungen in Einklang zu bringen,
- Inwieweit steht die Lobbyarbeit im Einklang mit der oben genannten Politik: vollständig, hauptsächlich, teilweise oder nicht im Einklang (Zutreffendes ankreuzen).

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten können von den eigenen Verwaltungs- und Personalabteilungen eines Unternehmens bezogen werden.

II.C.2 Kontextbezogene Triple-Bottom-Line-Rechnung (TBL)

Methodik der Messung

Die Organisation muss kontextbezogene Buchhaltungsinstrumente, -methoden und -kennzahlen verwenden, um ihre TBL-Leistung zu messen, zu verwalten und zu berichten, und muss insbesondere die folgenden vier Kriterien erfüllen:

1. Das Unternehmen misst, steuert und berichtet seine Leistung (zumindest intern) in Bezug auf die TBL (d. h. sozial, wirtschaftlich und ökologisch).⁵⁴
2. Das Unternehmen bestimmt den Umfang und die Wesentlichkeit seiner TBL-Rechnungslegung.⁵⁵ Der Prozess zur Bestimmung der Wesentlichkeit umfasst Folgendes:
 - (a) Bewertung und Priorisierung der Auswirkungen auf die Tragfähigkeit von Ressourcen, die für das menschliche Wohlergehen und die Gesundheit des Planeten entscheidend sind ⁵⁶;
 - (b) Einbindung der Stakeholder: Einbeziehung der Ansichten eines breiten Spektrums von Stakeholdern und Erfüllung der Aufgaben und Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Management der Auswirkungen auf das Wohlergehen der Stakeholder.
3. Die Organisation definiert Nachhaltigkeitsnormen oder -ziele für wesentliche Wirkungsbereiche in Bezug auf:
 - (a) Ermittlung von Schwellenwerten für die Belastbarkeit von Ressourcen, die für das Wohlergehen der Betroffenen (soziale Grundlagen) und die Gesundheit des Planeten (ökologische Obergrenzen) von entscheidender Bedeutung sind;
 - (b) Ermittlung der fairen, gerechten und verhältnismäßigen Aufteilung der Zuständigkeiten, um diese Ressourcen auf dem erforderlichen Niveau zu halten.
4. Für jeden wesentlichen Wirkungsbereich misst das Unternehmen die Leistung, indem es die tatsächlichen Auswirkungen mit normativen, kontextbezogenen Schwellenwerten und Zuordnungen vergleicht; anschließend berichtet das Unternehmen über seine Nachhaltigkeitsleistung.⁵⁷

Diesem Wirkungsbereich ist ein Indikator zugeordnet.

Gleichung:

$$TBL_t = \frac{CBA_t}{4}$$

mit:

TBL = Ausmaß der kontextbezogenen TBL-Rechnungslegung, die von der Einrichtung praktiziert wird,
 CBA = tatsächliche Anzahl der definierten kontextbezogenen TBL-Buchungskriterien, die im Jahr t erfüllt wurden,
 4 = normative Anzahl der definierten kontextbezogenen TBL-Buchungskriterien, die im Jahr t erfüllt wurden,
 t = ein bestimmtes Jahr.

und mit:

TBL-Werte von $\geq 1,0$ sind nachhaltig,
 TBL-Werte von $< 1,0$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Alle Daten können von den eigenen Führungs- und Steuerungsfunktionen eines Unternehmens sowie von allen anderen Funktionen, die für die Leistungsrechnung zuständig sind, bezogen werden.

II.C.3 Höhe der insgesamt aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen

Methodik der Messung

Alle von der Organisation gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen aufgrund rechtswidriger Verhaltensweisen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Korruption) sind jährlich zu summieren und offenzulegen. Alle vom Unternehmen in einem Jahr aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen, die auf rechtswidrige Verhaltensweisen aller Art zurückzuführen sind, werden als nicht nachhaltig angesehen.

Mögliche Informationsquellen

Daten über die Höhe der gezahlten oder zu zahlenden Bußgelder aufgrund von Vergleichen durch das Unternehmen können von den Finanz- und Rechtsabteilungen des Unternehmens eingeholt werden.

II.C.4 Höhe der aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen im Zusammenhang mit Korruption

Methodik der Messung

Die Berechnung dieses Indikators erfolgt in folgenden Schritten:

1. alle Verurteilungen und sonstigen Beilegungen von Verstößen gegen korruptionsbezogene Gesetze oder Vorschriften ermitteln,
2. den für jede Verurteilung gezahlten/zu zahlenden Betrag an Geldbußen angeben und
3. die Summe aller für den Berichtszeitraum ermittelten Beträge bilden.

Die Gesamtzahl der für das berichtende Unternehmen relevanten Verurteilungen und der Gesamtbetrag der gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen sind anzugeben. Alle aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen, die auf rechtswidrige Verhaltensweisen aller Art durch das Unternehmen in einem Jahr zurückzuführen sind, werden als nicht nachhaltig angesehen.

Mögliche Informationsquellen

Der Betrag der gezahlten Geldbußen ist unter den in der Gewinn- und Verlustrechnung des Berichtszeitraums ausgewiesenen Aufwendungen zu finden. Solche Kosten würden direkt in der Gewinn- und Verlustrechnung verbucht. Sie werden häufig auf einem separaten Aufwandskonto mit der Bezeichnung Bußgelder und Strafen verbucht.

Wenn eine Verpflichtung zur Zahlung von Geldstrafen oder Bußgeldern gemäß den Rechtsvorschriften wahrscheinlich ist, weil das verpflichtende Ereignis eingetreten ist, sollte das Unternehmen ein Rückstellungskonto einrichten (zu diesem Zweck wird das Unternehmen eine Verbindlichkeit in der Bilanz gegen ein Aufwandskonto in der Gewinn- und Verlustrechnung ausweisen).

Die Eigentümer:innen dieser Informationen sind in der Regel die Rechtsabteilung und die Finanz- und Buchhaltungsabteilung.

II.C.5 Öffentlicher Austausch von Informationen und Wissen

Methodik der Messung

Die Stelle bestimmt, ob die von ihr produzierten Informationen, Kenntnisse und Daten (einschließlich des Codes) für die Öffentlichkeit frei zugänglich sind, und gibt dies bekannt.

Mögliche Informationsquellen

Daten über die öffentliche Weitergabe von Informationen, Kenntnissen und Daten, die von einer Einrichtung produziert werden, können von ihren Exekutiv- und Rechtsfunktionen bezogen werden.

II.C.6 Anzahl und Prozentsatz der weiblichen Verwaltungsratsmitglieder

Methodik der Messung

Für diese Leistungsdimension gibt es zwei Teilindikatoren oder Messgrößen, einen für eine jährliche Messung und einen weiteren für einen Fünfjahrestrend.

Gleichung:

$$RWB_t = \frac{WB_t}{40}$$

Geben Sie den Fünfjahrestrend wie folgt an:

| Jahr | t | t-1 | t-2 | t-3 | t-4 |
|------|---|-----|-----|-----|-----|
| RWB | | | | | |

mit:

RWB = Verhältnis der weiblichen Mitglieder in einem Vorstand (in Prozent) zur Nachhaltigkeitsnorm von mindestens 40 %,

WB = tatsächlicher Prozentsatz von Frauen im Vorstand oder in der Leitungsfunktion einer Organisation,

40 = normativer Mindestanteil von Frauen im Vorstand oder in der Leitungsfunktion einer Organisation,

t = ein bestimmtes Jahr.

und mit:

- RWB-Werte von $\geq 1,0$ sind nachhaltig,
- RWB-Werte von $< 1,0$ sind unhaltbar.

Mögliche Informationsquellen

Daten über die Zusammensetzung des Vorstands oder einer anderen Leitungsfunktion einer Organisation können von der Personalabteilung oder der Leitungsfunktion selbst eingeholt werden.

II.C.7 Amtszeitbeschränkungen für Vorstände

Methodik der Messung

Das Unternehmen hat zu bestimmen und anzugeben, ob es eine Amtszeitbegrenzung für Mitglieder des Leitungsorgans gibt (J/N).

Mögliche Informationsquellen

Angaben über die Amtszeitbeschränkungen für Vorstandsmitglieder in einem Unternehmen können bei dessen Rechtsabteilung eingeholt werden.

II.C.8 Resilienz

Methodik der Messung

Die Organisation muss die Stärke jedes der folgenden Attribute in ihrer Kultur und ihren Abläufen zum jetzigen Zeitpunkt bewerten (niedrig, mittel, hoch):

| | Niedrig | Mittel | Hoch |
|--|---------|--------|------|
| Finanzkraft (Cashflow, Rentabilität oder Kapitalrendite) | | | |
| Fähigkeit der Organisation, interne und/oder externe Ressourcen und Netzwerke (einschließlich staatlicher Unterstützung) zu mobilisieren, um störende Ereignisse oder Krisen zu bewältigen | | | |
| Grad des Bewusstseins und der Wachsamkeit der Organisation in Bezug auf mögliche störende Ereignisse oder Krisen (kontinuierliche Überwachung und Analyse, Zugang zu Informationen usw.) | | | |
| Kultur, Umfeld oder System, das die Annahme innovativer Maßnahmen zur Bewältigung von Störfällen oder Krisen erleichtert | | | |
| Engagement und Einbeziehung der Mitarbeiter:innen bei der Bewältigung von störenden Ereignissen oder Krisen | | | |
| Führung im Umgang mit störenden Ereignissen oder Krisen | | | |

Mögliche Informationsquellen

Daten über die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens können von seinen Exekutiv- und Governance-Funktionen eingeholt werden.

II.C.9 Teilnahme an Jahreshauptversammlungen (gilt nur für SSEOs)

Methodik der Messung

Die Organisation soll die durchschnittliche Teilnahme der Mitglieder an Hauptversammlungen oder gleichwertigen Versammlungen/Mechanismen in den letzten fünf Jahren ermitteln und offenlegen.

Gleichung:

$$ROA_t = \frac{NOM_t}{TSM_t}$$

Bericht über den Fünfjahrestrend bei der Teilnahme an der Hauptversammlung oder einem gleichwertigen Mechanismus wie folgt:

| Jahr | t | t-1 | t-2 | t-3 | t-4 |
|------|---|-----|-----|-----|-----|
| ROA | | | | | |

mit:

- ROA = Anwesenheitsquote bei jeder Hauptversammlung oder gleichwertigem Mechanismus,
- NOM = Anzahl der Mitglieder bei der Hauptversammlung oder gleichwertigem Mechanismus,
- TSM = die Gesamtzahl der ständigen Mitglieder zum Zeitpunkt der jeweiligen Jahreshauptversammlung oder eines gleichwertigen Mechanismus und
- t = das letzte Jahr.

Mögliche Informationsquellen

Daten über die Teilnahme der Mitglieder an den Jahreshauptversammlungen oder gleichwertigen Veranstaltungen einer Organisation können von deren Mitgliedschafts- und/oder Leitungsfunktionen eingeholt werden.

II.C.10 Demokratische Wahlen (gilt nur für SSEOs)

Methodik der Messung

Die Organisation soll bestimmen und offenlegen, ob sie ein "eine Person, eine Stimme"-System (mit oder ohne Stimmübertragung) für die Wahl von Personen in leitenden, geschäftsführenden und organisatorischen Führungspositionen der Organisation verwendet (J/N).

Mögliche Informationsquellen

Informationen darüber, ob eine Organisation ein demokratisches Verfahren für die Wahl ihrer leitenden Angestellten und/oder Vorstandsmitglieder anwendet, erhalten Sie von ihrer Geschäftsleitung oder ihren Leitungsfunktionen.

II.C.11 Legitimation der Verwaltung (gilt nur für SSE0Es)

Methodik der Messung

Dieser Indikator sieht zwei Angaben vor: (i) Die Organisation muss den Anteil der Führungskräfte ermitteln und offenlegen, die von ihren eigenen Mitarbeiter:innen (auf welche Weise auch immer) ausgewählt werden; (ii) die Organisation muss die spezifische(n) Art(en) offenlegen, in der/denen die Mitarbeiter:innen in den Fällen, in denen sie an einer solchen Auswahl beteiligt waren (durch ein förmliches Konsultationsverfahren, die Teilnahme an einem Auswahlausschuss usw.), diese Auswahl tatsächlich getroffen haben.

Für diese Leistungsdimension gibt es zwei Teilindikatoren:

Anteil der Führungskräfte, die vom Personal ausgewählt wurden:

$$PMH_t = \frac{MSS_t}{TME_t} \times 100$$

mit:

PMH = Prozentsatz der von den eigenen Mitarbeiter:innen ausgewählten Führungskräfte,

MSS = Gesamtzahl der von den eigenen Mitarbeiter:innen ausgewählten Führungskräfte,

TME = Gesamtzahl der beschäftigten Führungskräfte,

t = ein bestimmtes Jahr.

Offenlegung der spezifischen Beteiligungsverfahren oder -mechanismen:

| | |
|--|--|
| Spezifische Verfahren oder Mechanismen, mit denen die Mitarbeiter:innen an der Auswahl ihrer eigenen Führungskräfte beteiligt werden | |
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |

Mögliche Informationsquellen

Informationen über den Anteil der Führungskräfte, die von ihren eigenen Mitarbeiter:innen durch Konsultation, Diskussion, Beteiligung (einschließlich Wahl) und Mitbestimmung ausgewählt werden, können bei den Führungs- oder Leitungsfunktionen der Organisation eingeholt werden.

II.C.12 Beteiligung von Interessenvertretern (gilt nur für SSE0Es)

Methodik der Messung

Die Organisation muss feststellen und offenlegen, ob es formelle Mechanismen gibt, die es den nicht angestellten Interessengruppen (Mitgliedern, Verbraucher:innen, Gemeinden usw.) ermöglichen, sich an der Entscheidungsfindung in strategischen Fragen zu beteiligen.

Mögliche Informationsquellen

Informationen über die Beteiligung von Stakeholdern, die keine Mitarbeiter:innen sind, an den strategiebezogenen Entscheidungsfindungsprozessen der Organisation können von ihren Community Relations-, Executive- oder Governance-Funktionen eingeholt werden.

Endnoten

- ¹ Generalversammlung der Vereinten Nationen. 2015. *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. 21. Oktober 2015, A/RES/70/1. <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html>, abgerufen am 7. Dezember 2020.
- ² Utting, Peter, mit Kelly O'Neill, 2020. *Corporate Sustainability Accounting: What Can and Should Corporations Be Doing?* Forschungsbericht. Genf: UNRISD. <https://www.unrisd.org/en/library/publications/corporate-sustainability-accounting-what-can-and-should-corporations-be-doing-full-report>; McElroy, Mark. 2019. *Making Materiality Determinations: A Context-Based Approach*. UNRISD Working Paper 2019-6. Genf: UNRISD. <https://www.unrisd.org/en/library/publications/making-materiality-determinations-a-context-based-approach>; Baue, Bill. 2019. *Compared to What? A Three-Tiered Typology of Sustainable Development Performance Indicators From Incremental to Contextual to Transformational*. Working Paper 2019-5. Geneva: UNRISD. <https://www.unrisd.org/en/library/publications/compared-to-what-a-three-tiered-typology-of-sustainable-development-performance-indicators-from-incr>
- ³ *Weltkommission für Umwelt und Entwicklung. 1987. Unsere gemeinsame Zukunft*. Oxford: Oxford University Press, S. 43. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>.
- ⁴ McElroy, Mark. 2008. *"Social Footprints: Measuring the Social Sustainability Performance of Organizations"*. PhD Thesis, Universität Groningen. <https://www.rug.nl/research/portal/files/13147569/DISSERTATION-2.pdf>
- ⁵ Freeman, R. Edward. 1984. *Strategisches Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- ⁶ McElroy, Mark und Jo Van Engelen. 2012. *Corporate Sustainability Management: The Art and Science of Managing Non-Financial Performance*. London: Earthscan.

- ⁷ Die UNCTAD hat im Einklang mit den vereinbarten Schlussfolgerungen mit den International Standards of Accounting and Reporting (ISAR) mehrere Kernindikatoren entwickelt, um Unternehmen dabei zu unterstützen, einheitliche und vergleichbare Basisdaten zu Nachhaltigkeitsfragen zu liefern und den Beitrag des Privatsektors zur Umsetzung der SDG zu bewerten. Siehe *UNCTAD-Leitfaden zu Kernindikatoren für die Berichterstattung von Unternehmen über ihren Beitrag zur Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung* https://unctad.org/system/files/official-document/diae2019d1_en.pdf
- ⁸ UNCTAD. 2020. *Core SDG Indicators for Entity Reporting - TRAINING MANUAL*, p. 7: https://isar.unctad.org/wp-content/uploads/2020/04/UNCTAD_DIAE_2020_2.pdf.
- ⁹ Das bedeutet, dass Investitionen, die der Umwelt zugute kommen, aber in erster Linie den technischen Erfordernissen oder den internen Anforderungen an Hygiene oder Sicherheit eines Unternehmens entsprechen, von dieser Definition ausgeschlossen sind.
- ¹⁰ Global Reporting Initiative. 2017. *Exposure Draft GRI 303: Water and Effluents: Public Consultation Form for Submitting Comments to the Draft Standard*. 20. Dezember 2017, p.29. <https://www.globalreporting.org/standards/media/1775/revised-exposure-draft-gri-303-water-and-effluents-20dec17-18feb18.pdf>.
- ¹¹ System der ökologischen und wirtschaftlichen Gesamtrechnung. 2017. *SEEA Technical Note: Water Accounting*. 27. Oktober 2017, S. 10. https://seea.un.org/sites/seea.un.org/files/water_note_final_27-10-17_clean_0.pdf.
- ¹² Ozon-Sekretariat des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. 2020. *Handbuch für das Montrealer Protokoll über Stoffe, die zu einem Abbau der Ozonschicht führen*. Vierzehnte Ausgabe. <https://ozone.unep.org/sites/default/files/Handbooks/MP-Handbook-2020-Englisch.pdf>.
- ¹³ Dieser Indikator steht im Einklang mit "Offenlegung 102-35: Vergütungspolitik", *GRI 102: Allgemeine Angaben*, 2016. <https://www.globalreporting.org/standards/media/1037/gri-102-general-disclosures-2016.pdf#page=25>. Darüber hinaus haben die IFRS verlangen, dass die Unternehmen die Vergütung von Führungskräften in Schlüsselpositionen insgesamt und für bestimmte Kategorien offenlegen.
- ¹⁴ Treibhausgas-Protokoll. *GeG Protocol Scope 0 Leitfaden: Eine Ergänzung zum GeG Protocol Corporate Standard*. https://www.ghgprotocol.org/sites/default/files/ghgp/standards/Scope%202020Guidance_Final_0.pdf.
- ¹⁵ Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung (Basler Übereinkommen). *Protokoll über eafung und Entschädigung für Schäden, die sich aus der grenzüberschreitenden serbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung ergeben: Teñte und Anhänge*. Umweltprogramm der Vereinten Nationen. <http://www.basel.int/Portals/4/Basel%20Convention/docs/text/BaselConventionText-e.pdf>; siehe Anhang III.

- ¹⁶ Rigamonti, L., Mancini, E. Life cycle assessment and circularity indicators. *Int J Life Cycle Assess* 26, 1937-1942 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11367-021-01966-2>
- ¹⁷ ISO 14040:2006(de), Umweltmanagement - Ökobilanz - Grundsätze und Rahmen. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:14040:ed-2:v1:de>.
- ¹⁸ WBCSD (2022). Circular Transition Indicators v3.0 <https://www.wbcsd.org/contentwbc/download/14172/204337/1>
- ¹⁹ Sayani, A. 2017. *The Tax Gap: Regulatory Responses and Implications for Institutional Investors*. S. 11-12. <https://www.msci.com/documents/10199/93765fb6-7685-4a04-b124-d71d4f6195a2>
- ²⁰ Aus der Anker-Methode der Global Living Wage Coalition zur Schätzung eines existenzsichernden Lohns: <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>.
- ²¹ Equileap. 2018. Bridging the Gap: How Governments, Companies and Investors Can Tackle Gender Pay Inequality. Research Paper. Mai. http://equileap.org/wp-content/uploads/2018/05/Equileap_Bridging-the-Gap_EN.pdf.
- ²² Teilweise auf der Grundlage der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Geschlechterparität bei nicht geschäftsführenden Direktoren in börsennotierten Gesellschaften und damit zusammenhängenden Maßnahmen unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614>: "Das vorgeschlagene Ziel von 40 % für den Mindestanteil beider Geschlechter steht im Einklang mit den Zielen, die derzeit in einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten/EWR-Ländern diskutiert und festgelegt werden. Diese Zahl liegt zwischen dem Minimum der 'kritischen Masse' von 30 %, die sich als notwendig erwiesen hat, um eine nachhaltige Wirkung auf die Leistung des Verwaltungsrats zu erzielen, und der vollständigen Geschlechterparität (50 %)." Diese Norm wird aus denselben Gründen auch auf Einstellungen, Beförderungen und Führungspositionen ausgedehnt.
- ²³ Siehe z. B. McKinsey 2019 *Women in the Workplace* <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/Women%20in%20the%20Workplace%202019/Women-in-the-workplace-2019.pdf>); Bloombergs Rahmen für die Gleichstellungsberichterstattung (https://data.bloomberglp.com/company/sites/46/2020/05/GEI2021-Framework_PDF_FNL.pdf); und die EU-Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>).
- ²⁴ Arbeitsunfälle und -verletzungen sind nicht tödliche oder tödliche Verletzungen, die bei der Arbeit entstehen; Berufskrankheiten sind solche, die durch die Arbeitssituation oder -tätigkeit (z. B. Stress oder regelmäßige Exposition gegenüber schädlichen Chemikalien) oder durch eine arbeitsbedingte Verletzung entstehen.

- ²⁵ Siehe UNEP. 2015. *Raising the Bar: Advanced Environmental Disclosure in Sustainability Reporting*. Zugriff am 30. September 2019. <https://www.unenvironment.org/resources/report/raising-bar-advancing-environmental-disclosure-sustainability-reporting>; GRI 101 Foundation (2016a, S. 9); Reporting 3.0 *Data Blueprint* (2017); und SAI *Triple Bottom Line Accounting Certification* (2019-2020).
- ²⁶ Korruption wird allgemein mit verschiedenen negativen Auswirkungen in Verbindung gebracht, wie z. B. Schädigung der Umwelt, Verletzung der Menschenrechte, Missbrauch der Demokratie, Fehlallokation von Investitionen und Untergrabung der Rechtsstaatlichkeit.
- ²⁷ Dieser Indikator steht im Einklang mit "Offenlegung 405-1: Vielfalt der Leitungsorgane und Mitarbeiter" in *GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit*. 2016. <https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf#page=6>.
- ²⁸ Internationale Rechnungslegungsstandards. *IFRS 15 Umsatzerlöse aus Verträgen mit Kunden*, <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ifrs-15-revenue-from-contracts-with-customers/>.
- ²⁹ Die Zahl der Gesamteinnahmen sollte mit den Daten übereinstimmen, die an anderer Stelle in der Buchführung des Unternehmens und in seinem geprüften Jahresabschluss angegeben sind.
- ³⁰ European Commission. 2018. Action Plan: Financing Sustainable Growth. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52018DC0097>.
- ³¹ Die Gesamtmenge, die einem Dritten entnommen und von ihm bezogen wird, ist ein Indikator für die relative Größe und Bedeutung der Organisation als Wassernutzer sowie eine Basiszahl für andere Berechnungen in Bezug auf Effizienz und Nutzung.
- ³² Für Definitionen von Beschäftigungsarten und Verträgen siehe Internationale Arbeitsorganisation. 2007. *Entschlüsselung über die Aktualisierung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe*. 6. Dezember 2007. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>.
- ³³ Internationale Arbeitsorganisation. 1981. *C154 - Übereinkommen über Kollektivverhandlungen*, Nr. 154. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.
- ³⁴ "Die CSO-Methode, gefolgt von der SDA-Methode, weist über alle Szenarien hinweg das geringste Emissionsungleichgewicht auf... unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Bedenken hinsichtlich des Emissionsungleichgewichts eher die CSO- und die SDA-Methode begünstigen sollten als ACA und SDA." Bjørn, A., Lloyd, S., und Matthews, D. 2021. From the Paris Agreement to corporate climate commitments: evaluation of seven methods for setting 'science-based' emission targets. *Environmental Research Letters*, Band 16, Nummer 5. 22 April 2021. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/abe57b>

"Wir stellen fest, dass die SDA und die kontextbezogene Kohlenstoffmetrik des CSO die einzigen beiden Methoden sind, die unsere beiden Bedingungen erfüllen, während die CSO auch die wünschenswerte Bedingung der differenzierten Verantwortung erfüllt, wobei Unternehmen in Industrieländern viel schneller dekarbonisieren müssen als Unternehmen in Entwicklungsländern." Rekker, S., Ives, M.C., Wade, B. et al. 2022. Messung der Paris Compliance von Unternehmen mit einem strengen, wissenschaftlich fundierten Ansatz. *Nature Communications*, 13, 4441. 10. August 2022. <https://doi.org/10.1038/s41467-022-31143-4>

35 Siehe <https://www.sustainableorganizations.org/context-based-metrics-public-domain/>

36 Wang, X., Ward, J., Yi, I., McElroy, M. W., & Sutton, P. (2022). Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung: Ein kontextsensitiver Indikator für die nachhaltige Wassernutzung auf der Ebene der Einrichtungen. *Nachhaltige Entwicklung*.

37 Siehe z. B. The GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (WRI & WBCSD, 2011), zusammen mit der Scope 3 Calculation Guidance, die eine detaillierte Anleitung zur Erstellung eines Scope- 3-Inventars enthält, und das SBTi Corporate Manual zur Festlegung eines wissenschaftlich fundierten Ziels für Scope-3-Quellen.

38 Siehe z. B. den WBCSD-Pathfinder für die Transparenz der Wertschöpfungskette zur Verfolgung von End-to-End-Emissionen.

39 Wang, X., Ward, J., Yi, I., McElroy, M. W., & Sutton, P. (2022). Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung: Ein kontextsensitiver Indikator für die nachhaltige Wassernutzung auf der Ebene der Einrichtungen. *Nachhaltige Entwicklung*.

40 Abteilung der Vereinten Nationen für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, Abteilung Statistik. 2018. *International Recommendations for Energy Statistics (IRES)*. Statistical Papers Series M No. 93. <https://unstats.un.org/unsd/energy/ires/IRES-web.pdf>.

41 Zu den erneuerbaren Elektrizitätsquellen gehören Wasserkraft, Windkraft, Solarenergie (Photovoltaik und Solarthermie), Geothermie, Wellenenergie, Gezeitenenergie und andere Meeresenergie sowie die Verbrennung von Biokraftstoffen. Zu den erneuerbaren Wärmequellen gehören Sonnenenergie, thermische Energie, Erdwärme und die Verbrennung von Biokraftstoffen.

42 WBCSD (2022). Circular Transition Indicators v3.0 <https://www.wbcd.org/contentwbc/download/14172/204337/1>

43 <https://wageindicator.org/salary/wages-in-context>, mit Auswahlmöglichkeiten für (i) die nationale Währung, (ii) den existenzsichernden Lohn und (iii) die typische Familie.

44 Global Living Wage Coalition. N.d. "What is a Living Wage?" <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>.

- 45 VZÄ werden berechnet, indem alle in einem Berichtszeitraum von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitsstunden addiert und durch die Zahl der von einem Vollzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitsstunden geteilt werden.
- 46 Entschließung über die Aktualisierung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe. <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>.
- 47 Dieser Indikator kann auch wie folgt berechnet werden: Anzahl der Fälle/Anzahl der Arbeitnehmer.
- 48 Für Einzelheiten zu den in diesen Registern enthaltenen Daten siehe Internationales Arbeitsamt. 1996. *Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases, insbesondere S. 25-26*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf.
- 49 Ein Lieferant der Stufe 1 ist ein Lieferant, von dem Waren oder Dienstleistungen direkt geliefert werden, im Gegensatz zu Lieferanten der Stufen 2, 3 oder darüber hinaus, von denen Waren oder Dienstleistungen indirekt über andere Lieferanten geliefert werden.
- 50 Siehe: Iris-Normen: <https://iris.iom.int/iris-standard>
- 51 *Siehe z. B. ILO 2017b Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*. INWORK Issue Brief No. 10. Accessed 30 September 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_556336.pdf; Merk, Jeroen. 2005. *Von Einhaltung des Kodex für faire Einkaufspraktiken: Einige Fragen zur Diskussion*. Clean Clothes Campaign. Zugriff am 30. September 2019. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/globaldocs/1018/>; und Blasi, Jeremy und Jennifer Blair. 2019. *An Analysis of Multiparty Bargaining Models for Global Supply Chains*. Reihe Bedingungen für Arbeit und Beschäftigung. Nummer 105. Genf: ILO. Accessed 30 September 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_655541.pdf.
- 52 Alles ist von der Organisation selbst zu bestimmen und zu spezifizieren, basierend auf ihrem lokalen Kontext.
- 53 *Siehe z. B. SustainAbility und WWF UK. 2005. Influencing Power: Reviewing the Content of Corporate Lobbying*. Zugriff am 30. Dezember 2018. <https://www.eldis.org/document/A19837>; OECD. 2010. *Recommendation of the Council on OECD Legal Instruments Principles for Transparency and Integrity in Lobbying*. Abgerufen am 30. September 2019. <https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/256/256.en.pdf>; GRI. 2016b. *GRI 415: Public Policy 2016*; und RobecoSAM. 2018. "The Good, the Bad, and the Ugly: Corporate Policy Influence Under Scrutiny in the Age of SDGs." In *The Sustainability Yearbook 2018*.

- ⁵⁴ Siehe UNEP. 2015. *Raising the Bar: Advanced Environmental Disclosure in Sustainability Reporting*. <https://www.unep.org/resources/report/raising-bar-advancing-environmental-disclosure-sustainability-reporting>; GRI 101 Foundation (2016a, p. 9); Reporting 3.0 Data Blueprint (2017); und *SAI Triple Bottom Line Accounting Certification* (2019-2020); und siehe z.B. Thomas und McElroy 2016 *The MultiCapital Scorecard*.
- ⁵⁵ Siehe z. B. Baue (2019) *Compared to What? A Three-Tiered Typology of Sustainable Development Performance Indicators*, S. 6-7; r3.0 2018 *Transformation Journey* S. 24; und McElroy 2019 *Making Materiality Determinations*
- ⁵⁶ In Anlehnung an den Begriff "Tragfähigkeit lebenswichtiger Kapitalien". Siehe McElroy (2013) *The Carrying Capacities of Capitals*.
- ⁵⁷ Dies wird im gesamten Handbuch deutlich, in dem es 17 Indikatoren mit klar definierten Nachhaltigkeitsnormen oder Schwellenwerten für die Bewertung des Fortschritts in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung gibt. Siehe z. B. McElroy (2015) *Science- Versus Context- Based Metrics*.

Abkürzungen und Akronyme

| | |
|-----------------------|--|
| % | Prozent |
| BIP | Bruttoinlandsprodukt |
| BWS | Bruttowertschöpfung |
| CEPA | Klassifizierung von Umweltschutzaktivitäten & -ausgaben |
| CO₂ | Kohlendioxid |
| CSR | Soziale Verantwortung der Unternehmen |
| EDGE | Beweise und Daten für die Geschlechtergleichstellung |
| ESG | Umwelt, Soziales und Unternehmensführung |
| ESOP | Mitarbeiterbeteiligungsprogramme |
| ET | Evapotranspiration |
| EU | Europäische Union |
| FCKW 11 | Trichlorfluormethan |
| FCKW | Fluorchlorkohlenwasserstoff |
| F&E | Forschung und Entwicklung |
| FPE | Gewinnorientiertes Unternehmen |
| GAAP | Allgemein anerkannte Grundsätze der Rechnungslegung |
| GHG | Greenhouse Gas / Treibhausgas |
| GIIN | Global Impact Investing Network |
| GPS | Globales Positionsbestimmungssystem |
| GRI | Global Reporting Initiative |
| GuV | Gewinn und Verlust |
| GWP | Globale Erwärmungspotenziale |
| HLEG | Hochrangige Expert:innengruppe |
| HV | Jahreshauptversammlung |
| IAS | Internationale Rechnungslegungsstandards |
| ICA | Internationaler Genossenschaftsverband |
| IFRS | Internationale Rechnungslegungsstandards |
| IIRC | Internationaler Rat für integrierte Berichterstattung |
| IPCC | Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen |
| ISAR | Internationale Standards der Rechnungslegung und Berichterstattung |

| | |
|---------------|---|
| ISCO | Internationale Standardklassifikation der Berufe |
| IWP | IWP-identifiziertes Wassereinzugsgebiet-Polygon |
| J | Joule |
| kg | Kilogramm |
| KMU | Kleines und mittleres Unternehmen |
| LCA | Lebenszyklusbewertung |
| mt | Metrische Tonne |
| NGO | Nichtstaatliche Organisation |
| NVA | Netto-Mehrwert |
| ODS | Ozon abbauende Stoffe |
| OECD | Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung |
| OSHA | Behörde für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz |
| REC | Zertifikat für erneuerbare Energie |
| SASB | Ausschuss für Nachhaltigkeitsbilanzierung |
| SDG | Nachhaltigkeit Entwicklungsziel |
| SDPI | Sustainable Development Performance Indicator |
| | Leistungsindikator für nachhaltige Entwicklung |
| SSE | Sozial- und Solidarwirtschaft |
| SSEOs | Soziale und solidarwirtschaftliche Organisationen und Unternehmen |
| t | Zeit |
| TBL | Triple Bottom Line |
| UNCTAD | Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung |
| UNRISD | Forschungsinstitut der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung |
| USD | US-Dollars |
| VAT | Mehrwertsteuer |
| VZÄ | Vollzeitäquivalent |
| Wh | Wattstunden |

Das Forschungsinstitut der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung (UNRISD) ist ein autonomes Forschungsinstitut innerhalb des Systems der Vereinten Nationen, das interdisziplinäre Forschung betreibt und politische Analysen zu den sozialen Dimensionen aktueller Entwicklungsfragen durchführt. Mit unserer Arbeit wollen wir sicherstellen, dass soziale Gleichheit, Inklusion und Gerechtigkeit im Mittelpunkt des entwicklungs-politischen Denkens, der Politik und der Praxis stehen.

UNRISD ist vollständig von freiwilligen Beiträgen nationaler Regierungen, multilateraler Geber, Stiftungen und anderer Quellen abhängig und erhält keine finanzielle Unterstützung aus dem regulären Haushalt der Vereinten Nationen. Wir sind dankbar für die Unterstützung durch unsere Finanzierungspartner bei der schwedischen Agentur für internationale Entwicklungszusammenarbeit (Sida), der Schweizer Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), dem Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA), dem finnischen Ministerium für Soziales und Gesundheit, dem deutschen Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), der spanischen Agentur für internationale Zusammenarbeit (AECID) und der Robert Bosch Stiftung.

UNRISD

Palais des Nations 1211

Genf 10, Schweiz

www.unrisd.org

info.unrisd@un.org

Authentische Bewertung der Nachhaltigkeit

Ein Benutzerhandbuch für die Leistungs- indikatoren für nachhaltige Entwicklung

Dieses Handbuch schlägt einen neuen, authentischeren Ansatz für die Messung und Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsleistung von Wirtschaftsunternehmen in Bezug auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) vor. Er basiert auf einem zweistufigen Rahmen mit einer Reihe von 61 Leistungsindikatoren für nachhaltige Entwicklung (SDPI), die die Auswirkungen und Leistungen der Nachhaltigkeit anhand kontextbezogener normativer Schwellenwerte und des Potenzials für transformative Veränderungen bewerten und damit die Grenzen bestehender Indikatoren und Rahmenwerke überschreiten. Jeder SDPI umfasst eine Definition, die Dimension der Trendanalyse, die Relevanz für die SDGs und gegebenenfalls eine Nachhaltigkeitsschwelle oder -norm. Der SDPI-Ansatz des UNRISD befähigt sowohl gewinnorientierte Unternehmen (for-profit enterprises, FPEs) als auch Unternehmen der Sozial- und Solidarwirtschaft (SSE), sinnvoll zu bewerten, inwieweit ihr wirtschaftliches Verhalten gut geregelt ist und dazu beiträgt, die ökologischen und sozioökonomischen Ressourcen auf dem für eine nachhaltige Entwicklung erforderlichen Niveau zu halten.

Das Handbuch wurde auf der Grundlage der Ergebnisse eines Pilottests aller 61 Indikatoren entwickelt, der gezeigt hat, dass die Umsetzung des SDPI-Ansatzes sowohl durchführbar als auch von Wirtschaftsunternehmen, Standardsetzern und Anbietern von Rahmenbedingungen gewünscht ist. Es ist das Hauptergebnis des UNRISD SDPI-Projekts. Die einfach zu bedienende SDPI-Online-Plattform des UNRISD hilft den Nutzer:innen, diesen neuartigen Ansatz zur Messung der Nachhaltigkeit optimal zu nutzen.