

Entsprechenserklärung: BESONDERE ORTE Umweltforum Berlin GmbH

Berichtsjahr	2014
Berichtsstandard	GRI4
Kontakt	BESONDERE ORTE Umweltforum Berlin GmbH

Pufendorfstraße 11
10249 Berlin
Deutschland

a.stopperich@besondere-orte.com



Strategische Analyse

1. Das Unternehmen legt offen, wie es für seine wesentlichen Aktivitäten die Chancen und Risiken im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung analysiert. Das Unternehmen erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Als besonders herausfordernd erachten wir - auch im Hinblick auf unsere Mitbewerber - die sozialen Bedingungen für unsere Mitarbeiter, denen wir ein sozialverträgliches Arbeitszeit- und Überstundenmodell sowie gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten wollen. Auf diese Weise wollen wir gute Mitarbeiter halten, bzw. gewinnen und eine hohe Diversität in unserem Unternehmen sicherstellen.

Im Bereich der Ökologie sind wir Vorreiter in der Veranstaltungsbranche. Wesentlich, wenn auch im Vergleich mit produzierenden Unternehmen gering, ist hier vor allem der Verbrauch von Ressourcen und die zugehörigen Emissionen, die durch den Betrieb (Elektrizität und Heizung) unserer Veranstaltungsorte verursacht werden. Diese minimieren wir, indem wir zu 100% Ökostrom beziehen und auch eigene Blockheizkraftwerke in Kraft-Wärme-Kopplung, bzw. Photovoltaikanlagen betreiben. Bedingt in unserem Einflussfeld, jedoch mit hohem Einflussgrad, liegen die durch die Anreise der Veranstaltungsteilnehmer verursachten Emissionen. Hier haben wir versucht, durch das Angebot der CO₂-Kompensation von Veranstaltungen sowie mit speziellen Veranstaltungstickets der Deutschen Bahn Anreize für eine umweltverträgliche Durchführung von Veranstaltungen zu schaffen. Aufgrund mangelnder Nachfrage denken wir derzeit darüber nach, dieses Angebot aus unserem Portfolio wieder zu entfernen.

Alle internen Veranstaltungen kompensieren wir jedoch grundsätzlich hinsichtlich der anfallenden Treibhausgasemissionen.

Die Unternehmensziele entlang der Dimensionen Ökonomie, Ökologie, und Soziales werden jährlich im Rahmen des EMAS-Management Audits festgelegt und nach deren Wirkungsgrad und Umsetzbarkeit priorisiert. Als gesellschaftliche Herausforderungen, vor deren Hintergrund wir unsere Unternehmensziele reflektieren, sehen wir insbesondere den Klimawandel und die fortschreitende Verknappung von Ressourcen sowie soziale Ungleichheit. Unsere Unternehmensziele sollen daher einen Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise in Form effizienter Ressourcennutzung, umweltfreundlicher Betriebstätigkeit und Maßnahmen für mehr soziale Gerechtigkeit leisten. Eine Kontrolle der Zielerreichung erfolgt jährlich innerhalb des EMAS-Management Audit durch eine Soll-Ist-Analyse.

2. Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der Nachhaltigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben und wie es diese in der Strategie berücksichtigt und systematisch adressiert.

Unsere Vision ist es, uns als nachhaltiger Veranstaltungsdienstleister auf dem Markt zu etablieren und unser Portfolio kunden- und serviceorientiert zu erweitern. Unsere geschichtsträchtigen, ausstrahlungs- und charakterreichen, kurzum besonderen, Veranstaltungsorte sollen unseren Kunden den Rahmen für besondere Veranstaltungen geben - ergänzt durch unseren professionellen Full-Service rund um die Veranstaltung.

Nachhaltigkeit soll in unserem Unternehmen dabei zugleich grundlegende Managementregel, als auch verpflichtende Leitlinie eines jeden Mitarbeiters sowie einer jeden Mitarbeiterin sein - nicht nur in ökologischer Hinsicht. Wir legen darüber hinaus besonderen Wert auf die Partizipation unserer Mitarbeiter/innen und haben dementsprechend gemeinsam unser Unternehmensleitbild entwickelt. Darin sind unsere Leitlinien als serviceorientierter Dienstleister mit ökologisch ausgerichtetem Profil, einer kooperativen und wertschätzenden Unternehmenskultur nebst kontinuierlicher Verbesserung festgehalten. Garant für die Realisierung dieses Leitbildes ist unser kompetentes und dynamisches Team. Zusätzlich bekennen wir uns zu den Leitsätzen der „Fairpflicht“-Kampagne der deutschen Veranstaltungsbranche.

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

Basierend auf dem 2012 eingeführten EMAS-Umweltmanagementsystem wollen wir unser unternehmerisches Wirken auf ein nachhaltigkeitsorientiertes Management erweitern sowie unsere Nachhaltigkeitsberichtserstattung verbessern. Dafür haben wir in Zusammenarbeit mit zwei Studierenden des Studiengangs „Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin eine Nachhaltigkeitsanalyse unseres Unternehmens durchgeführt. Aus der Kennzahlenerhebung und der zugehörigen Mitarbeiterbefragung konnten wir aktuelle Entwicklungsfelder ableiten und konkrete Veränderungsprojekte definieren.

Die daraus abgeleiteten Ziele beziehen sich zunächst darauf, unsere Mitarbeiter besser zu informieren, als auch ihnen noch mehr Möglichkeiten der Mitsprache zu eröffnen. Wir haben sie daher in einer Informationsveranstaltung über unser Umweltmanagementsystem eingehend informiert und werden ein internes Vorschlagswesen einführen sowie die Personalbedarfsplanung systematisieren und kommunizieren. Darüber hinaus planen wir, unsere Kunden in die Produktentwicklung einzubeziehen, um so die bereits etablierte Erfassung der Kundenzufriedenheit nach jeder



Veranstaltung zu erweitern.

Ferner haben wir ökologisch orientierte Handlungsziele in der Erweiterung unseres Bio-Catering-Angebots (Mittag- und Abendessen grundsätzlich als Bio-Catering anbieten) sowie dem Einsatz energieeffizienterer Beleuchtungstechnik (Austausch konventionelle Leuchtmittel durch LED-Beleuchtung) festgelegt.

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

Unsere Wertschöpfungskette besteht aus dem Marketing und Vertrieb für unsere Eventlocations, der Eventplanung, der Beschaffung aller für die Veranstaltungen notwendigen Materialien, der Erbringung der Dienstleistung in unseren Räumlichkeiten sowie dem Prozess der Weiternutzung bzw. Entsorgung der Reststoffe nach Eventdurchführung. Wir legen auch in unserer Beschaffung sehr großen Wert auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien und bewegen uns damit deutlich über dem Branchenstandard. Bereits jetzt müssen unsere Hauptlieferanten einen Nachhaltigkeitsfragebogen ausfüllen. Dieses Instrument dient vor allem der Bewusstseins-schaffung bei unseren Lieferanten. Bis diese alle jedoch unsere nachhaltigen Beschaffungsrichtlinien erfüllen, wird es noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Wenn es um Anschaffungen geht, sind die jeweils verantwortlichen Mitarbeiter/innen zu einer umfassenden Recherche verpflichtet, um die nachhaltigeren Produkte zu identifizieren. Wir sind davon überzeugt, dass sich dieser Mehraufwand langfristig auch ökonomisch rechnen wird. Dabei bevorzugen wir die Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten und solchen Lieferanten, die eine Minimierung oder - falls nicht anders möglich - ein einfaches Recycling der Verpackung anstreben.

Als nächste Ziele in diesem Bereich wollen wir in unserer Beschaffung den Anteil an Lieferanten und Produkten erhöhen, die unseren höchsten Nachhaltigkeitskriterien genügen sowie unser Catering auf 100% Bio-Produkte als internen Standard erweitern.

Regeln und Prozesse

5. Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit ist in unserem Unternehmen direkt in der Geschäftsführung verankert. Unsere Prokuristin ist gleichzeitig Nachhaltigkeitsbeauftragte und kann so von zentraler Stelle aus die Nachhaltigkeit aller relevanten Prozesse evaluieren und beeinflussen.

Zudem hat sich aus der Nachhaltigkeitsanalyse unseres Unternehmens in Zusammenarbeit mit der HWR Berlin ein Nachhaltigkeitsteam mit Vertretern relevanter Positionen gebildet. Der Leiter des Facility Management katalogisiert alle Daten über Stoffflüsse, die wir aufgrund unserer unternehmerischen Tätigkeit bewegen und koordiniert alle umweltrelevanten Aktivitäten, wie Energieverbrauch und Logistik. Eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Controlling und Finanzen hat Kenntnis über alle ökonomischen Kennzahlen und Einkaufsprozesse. Auch unser Geschäftsführer ist Teil dieses Teams.

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

Für alle relevanten Bereiche unseres Unternehmens haben wir operative Maßnahmen in Form von Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen definiert, um die bereits in unserem Gesellschaftervertrag „an Nachhaltigkeit orientierte Unternehmensstrategie“ Realität werden zu lassen.

In unserem Gebäudemanagement setzen wir zu 100% auf erneuerbare Energien und investieren, um die Energieeffizienz noch weiter zu verbessern. Im Bereich des Einkaufs folgen wir dem Grundsatz, die nachhaltigeren Produkte zu kaufen, die sich auch langfristig rechnen. Für unser Catering stehen wir kurz davor, ausschließlich Bio-Produkte anzubieten. Unsere Logistik beschränkt sich auf die nötigen Transportfahrten zur Vorbereitung der Veranstaltungen und den Veranstaltungsteilnehmern schaffen wir in Partnerschaft mit der Deutschen Bahn Anreize zur umweltfreundlichen Anreise. Der Anteil unserer Mitarbeiter/innen, die das Rad oder den ÖPNV für die Anreise zur Arbeit nutzen ist mit 78% sehr hoch. Ein Teil der Dienstfahrten innerhalb Berlins wird mit einem Dienst- und demnächst einem E-Bike zurück gelegt. Unsere Mitarbeiter/innen fördern wir durch Fortbildungen und beziehen sie im Rahmen von Teamtagen in strategische Entscheidungsprozesse mit ein.

Wichtiger als diese konkreten Taten ist aus unserer Sicht jedoch die Bereitschaft, unsere Regeln und Prozesse – auch mit Unterstützung von außen - zu überprüfen und ggf. anzupassen, um die Nachhaltigkeit unseres unternehmerischen Wirkens künftig noch mehr zu verbessern.

Eine Steuerung der Prozesse erfolgt in allen Unternehmensbereichen über die Bereichsleitung. Diese ist für die finale



Freigabe von Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen zuständig. Bei Prozessstörungen werden die zugrunde liegenden Arbeitsschritte im Rahmen einer Soll-Ist-Analyse untersucht und Maßnahmen zur Fehlerbehebung abgeleitet und umgesetzt.

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

Um eine möglichst ganzheitliche Betrachtung unserer Nachhaltigkeitsleistung und einen kritischen Außenblick zu erhalten, haben wir uns entschieden, ein bereits erprobtes und etabliertes Werkzeug anzuwenden. Das von der auf Nachhaltigkeitsmanagement spezialisierten Unternehmensberatung SUSTAINUM Consulting entwickelte „Kennzahlen- und Indikatorenmodell zur Bewertung von Nachhaltigkeit“, kurz KIM, liefert durch die Erhebung spezifischer Kennzahlen zusammen mit einer Mitarbeiterbefragung einen breiten Blick auf die vier Bereiche Ökologie, Ökonomie, Soziales und Governance. Im Jahr 2014 haben wir in Zusammenarbeit mit einem studentischen Team des Studiengangs Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin damit zum ersten Mal eine vollständige Unternehmensanalyse der Jahre 2012, 2013 und 2014 durchgeführt.

Auf diese Weise verfügen wir nun über extensive Daten über alle Stoffströme, Emissionen, wirtschaftliche Kenngrößen, Einschätzungen unserer Mitarbeiter, etc. Gleichzeitig hat sich durch die Analyse unser Blick geschärft, Fragen sind aufgeworfen worden und wir konnten neue Entwicklungsfelder identifizieren, in denen wir uns nun konstruktiv weiterentwickeln können. So legen wir beispielsweise aktuell einen Fokus darauf, unsere Mitarbeiter noch besser über unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen zu informieren und sie besser in strategische und richtungsweisende Entscheidungen einzubinden.

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

Das von allen Mitarbeitern gemeinsam erarbeitete Unternehmensleitbild findet sich hier. Zudem haben wir als Grundlage unserer Führungskultur interne Managementgrundsätze erarbeitet.

Anreizsysteme

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

Wir beteiligen all unsere Mitarbeiter/innen am ökonomischen Erfolg des Unternehmens, indem wir je nach Jahresergebnis ein dreizehntes Monatsgehalt auszahlen. 2013 mussten wir dies leider aussetzen und haben pauschal EUR 300,- pro Mitarbeiter/in gezahlt, in 2014 konnten wir ein halbes Monatsgehalt zusätzlich auszahlen.

Ein konkretes Anreizsystem für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen gibt es nicht. Nachhaltigkeit ist jedoch ein so elementarer Bestandteil unserer Strategie und unseres unternehmerischen Tuns, dass der Erfolg des Unternehmens gleichbedeutend auch mit dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen ist.

Anreize zur persönlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter/innen schaffen wir, indem wir Freistellungen ermöglichen und teilweise sogar Kosten übernehmen (für z.B. Fachwirt, Meister, Studium, AEVO-Lehrgang, etc.).

Bei der aktuellen Erarbeitung unseres internen Vorschlagwesens wollen wir außerdem ein Prämierungssystem etablieren, das ohne zu sehr auf Geld- oder Sachprämien zu fokussieren, die Wertschätzung unserer Angestellten für ihre Arbeit deutlich erhöhen soll.

Einen Aufsichtsrat als Kontrollgremium unserer Zielerreichung gibt es nicht. Nichtsdestotrotz verantworten wir unser Tun auch gegenüber unseren Gesellschaftern, konkret dem Kirchenkreis Berlin Stadtmitte, der Ev. Kirchengemeinde Auferstehung sowie der Ev. Kirchengemeinde Tabor.

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.

Der Geschäftsführer handelt sein Gehalt direkt mit den Gesellschaftern aus; alle Mitarbeiter des Managements



wiederum mit dem Geschäftsführer.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.

2,85

Stakeholderengagement

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

Nachhaltigkeit ist Kernelement unserer Unternehmensstrategie. Wir versuchen daher alles, damit daraus auch gelebte Realität in unserem unternehmerischen Alltag wird. Somit spielt das Thema Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle im Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern: unseren Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten, gleichwie innerhalb der Branche in der Positionierung gegenüber unseren Mitbewerbern.

Unsere Kunden (Kundenbefragung nach jeder Veranstaltung) erkennen unsere Ausrichtung als Qualitätsmerkmal unserer Produkte an und wissen, dass wir dafür einstehen, wirklich nachhaltige Veranstaltungen anzubieten.

Unsere Mitarbeiter/innen (Mitarbeiterbefragung, Mitarbeitergespräche, Teammeetings) schätzen unsere ökologische Ausrichtung und die sozialen Aspekte der Arbeitsbedingungen bei gleichzeitiger Berücksichtigung unseres ökonomischen Erfolges.

Von unseren Lieferanten (Lieferantenbefragung) erhalten wir konstruktive Anregungen und setzen mit unseren nachhaltigen Beschaffungsrichtlinien selbst Akzente für eine nachhaltige Entwicklung in der Branche.

Mit unseren Mitbewerbern stehen wir über den Branchenkodex „fairpflichtet“ sowie über „Berlin Green Meeting“ (Initiative von Visit Berlin) und die Visit Berlin Convention Partner im Dialog und tauschen Best Practice Beispiele aus. Letztlich sind wir nicht nur im Vergleich mit unseren Mitbewerbern Vorreiter für ein nachhaltiges Unternehmen in der Veranstaltungsbranche und besitzen so auch eine Leuchtturmfunktion für die Themen Nachhaltigkeit und CSR.

Gerade das Zeigen dessen, was aktuell als kleines Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit möglich ist, eröffnet auch neue Wege zu weiteren Anspruchsgruppen, wie beispielsweise unsere Kooperation mit dem Studiengang „Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement“ der HWR Berlin verdeutlicht.

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.

Die Einbeziehung unserer Kunden durch systematische Befragungen erlaubt es uns, unser Angebot nachhaltiger Events auch aus Marketingsicht ständig zu hinterfragen.

Der Austausch mit unseren Lieferanten bringt immer wieder das Thema "Nachhaltige Beschaffung" auf unsere Agenda, bei der wir Schritt für Schritt Verbesserungen erarbeiten und erreichen.

Die Zusammenarbeit mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin im Rahmen eines studentischen Projekts zur Nachhaltigkeitsanalyse unseres Unternehmens zusammen mit einer Befragung unserer Mitarbeiter hat unseren Fokus noch weiter auf die Einbeziehung und Information unserer Mitarbeiter gelenkt; die Einführung eines Innovations- und Beschwerdemanagement sind hierfür die nächsten Schritte.

Innovationsmanagement

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

Wir arbeiten aktuell daran, auch durch ein Mehr an Innovationen die Nachhaltigkeit unseres unternehmerischen Handelns ebenso wie die Qualität unserer Produkte stetig zu verbessern. Dafür kooperieren wir einerseits mit dem



Studiengang „Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin. Im Rahmen eines studentischen Projekts wurde die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens mit externem Blick analysiert. Daraus ließen sich innovative Impulse ableiten, mit deren Umsetzung und Einführung wir derzeit beginnen. So ist direkt aus dieser Analyse die Idee entstanden, ein internes Vorschlags- und Beschwerdewesen zu etablieren. Dies geschieht mit dem Ziel, unsere Mitarbeiter/innen zu noch mehr Partizipation anzuregen. Wir erhoffen uns aber natürlich auch, unsere Marktposition durch mehr Innovationen langfristig und nachhaltig zu sichern. Die zeitnahe Einführung dieses Systems ist geplant.

Durch die Bilanzierung unserer Stoffströme sind wir ferner in der Lage, die durch unsere Veranstaltungen verursachten Emissionen für jeden Teilnehmer zu berechnen. Nur so können wir die entstehenden Emissionen minimieren und - wo dies noch nicht machbar ist - kompensieren. Auf diese Weise ist es uns möglich, unseren Kunden echte CO2-freundliche Veranstaltungen im Sinne von „Green Meetings“ anzubieten.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs.

Die Verringerung des Energieverbrauchs gelingt uns durch sukzessive Effizienzmaßnahmen unserer Gebäudetechnologien; die letzten Maßnahmen erbrachten so die Einsparung von 6% Heizkosten in der Jerusalemkirche durch Maßnahmen der Gebäudedämmung. Da wir mittlerweile jedoch zwei weitere Locations in unser Portfolio aufgenommen haben, ist unser Gesamtenergieverbrauch in der Summe aktuell gestiegen.

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Da es keine Finanzanlagen in unserem Unternehmen gibt, ist dieser Indikator für uns derzeit nicht relevant.

Ressourcen

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

Seit Gründung unseres Unternehmens haben wir einen Schwerpunkt darauf gelegt, unsere Emission und die Nutzung endlicher Ressourcen zu minimieren. So haben wir es durch eine konsequente Bilanzierung unserer Stoff- und Energieströme sowie daraus folgender Maßnahmen bereits geschafft, unseren Elektrizitätsbedarf vollständig regenerativ und unseren Bedarf an Heizwärme über effiziente Erdgastechnologien (Gas-Brennwertkessel, Blockheizkraftwerke) oder Fernwärme zu decken.

Da wir keine Neubauten für unsere Veranstaltungsorte tätigen, sondern ungenutzte Immobilien im Berliner Stadtraum umgestalten und modernisieren, führt unsere Unternehmenstätigkeit nicht zu weiterer Flächenversiegelung. Durch Dachbegrünung und die Kooperation mit dem Projekt „Bee Berlin - Berlin summt“ engagieren wir uns aktiv für ein Mehr an Artenvielfalt im urbanen Ballungsraum Berlin.

Hinsichtlich unserer Logistik haben wir lediglich unsere notwendigen Transporte von Veranstaltungsmaterialien aufzuweisen, die wir mit einem Diesel-betriebenen Transporter und einem PKW bewerkstelligen.

Für die im Büro- und Veranstaltungsbereich ankommenden Abfälle soll zeitnah ein Abfallkonzept erstellt werden, um eine flächendeckende Abfalltrennung zu erzielen und die aktuell steigenden Mengen an Papierabfällen wieder zu senken. Die bereits erfolgte Bilanzierung unseres Abfallaufkommens ist ein erster Schritt in diese Richtung.

Wir sind ferner aktuell auf dem Weg, beim Zukauf von Lebensmitteln für das Catering noch nachhaltigere Produkte zu wählen, um auch in der Tiefe unserer Wertschöpfungskette unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.

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

Das gesamte Ressourcenmanagement unseres Unternehmens wird zentralisiert über unser Facility Management abgewickelt. Aus der Bilanzierung der Stoff- und Energieströme und des im Rahmen der EMAS-Zertifizierung durchgeführten „EcoMappings“ können und konnten wir konkrete Entwicklungsfelder im Bereich der Ressourceneffizienz definieren sowie entsprechende Verbesserungsprojekte ableiten.

So ließ sich in der Locations „Tagungswerk Jerusalemkirche“ durch den Einbau von neuen Fenstern und einer



Wärmedämmung der Energieverbrauch durch Heizen um 6% verringern. Mit dem Austausch der Beleuchtung des Plenarsaals in der Location „Neue Mälzerei“ durch moderne LED-Leuchtmittel wollen wir als nächstes eine Einsparung von 85% der dafür nötigen elektrischen Energie erreichen.

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

1,1t (vor allem Papier und Reinigungsmittel)

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

Insgesamt 425MWh, davon 111MWh für Elektrizität und 314MWh für Heizwärme (mit anteiliger Schätzung für den Standort "Neue Mälzerei" auf Basis von Vorjahresdaten)

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen.

1.145 Kubikmeter Leitungswasser (mit anteiliger Schätzung für den Standort "Neue Mälzerei" auf Basis von Vorjahresdaten)

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

25t nicht-gefährliche Abfälle (Papier, Haushaltsmüll, organische Abfälle, etc.) (mit anteiliger Schätzung für den Standort "Neue Mälzerei" auf Basis von Vorjahresdaten)

Treibhausgase

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

Gemäß dem „Greenhouse Gas Protocol“ (GHG) haben wir unsere direkten Treibhausgasemissionen aus Energieverbrauch und Logistik für unsere unternehmerische Tätigkeit vollständig bilanziert (Scope 1 und 2). Scope 3, worunter wir zunächst indirekte Emissionen verstehen, die aus zugekauften Produkten unserer Lieferkette resultieren, ist bei der Fülle von einzelnen, oft kleinen Produkten schwierig zu überblicken und nachzuvollziehen. Wir haben uns daher entschieden, für diesen Bereich einerseits Anreizsysteme für eine CO₂-neutrale Anreise unserer Veranstaltungsbesucher zu schaffen und darüber hinaus mittelfristig einen Nachhaltigkeitsfokus beim Zukauf unseres Caterings zu setzen.

Die große Herausforderung, die nun vor uns als relativ kleinem Unternehmen liegt, ist die Minimierung der Treibhausgasemissionen trotz der Nutzung neuer Veranstaltungsorte. Hier bleibt es uns nur möglich, einen Schritt nach dem anderen zu gehen, um auch so unserem Leitbild nachhaltigen Unternehmertums zu folgen und treu zu bleiben.

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

46t CO₂-Äquivalente im Jahr 2014; davon 23,7t in Kraft-Wärmekopplung (Blockheizkraftwerk Jerusalemkirche) und 22,1t in Gas-befeuerten Heizungsanlagen.

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).

Indirekte THG-Emissionen entstehen durch unser unternehmerisches Wirken wie folgt: Heizen mittels Fernwärme: 34,1t CO₂-Äq. (2012) Transport und Güterlogistik: 10,6t CO₂-Äq. (2014). Elektrizität beziehen wir ausschließlich aus regenerativen Quellen.



Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3).

Durch die Anreise unserer Mitarbeiter entstanden 2014 lediglich 0,2t CO₂-Äq., wofür die Tatsache verantwortlich ist, dass 80% unserer Mitarbeiter mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen. Die für unseren Fall im Scope 3 relevanten Emissionen entstammen zudem vor allem der Anreise der Veranstaltungsteilnehmer sowie unserer Lieferkette. Beides haben wir noch nicht bilanziert. Für die Anreise der Veranstaltungsteilnehmer müssten wir die Daten mit erheblichen Aufwand direkt abfragen und für die Lieferkette ist der Aufwand aufgrund der zahlreichen kleinen zugekauften Artikel ebenfalls sehr hoch. Wir haben uns daher aus pragmatischen Gründen für Ansätze entschieden, die zwar Emissionen mindern sollen, wenngleich wir sie nicht quantitativ erfassen können. Hier seien das schon in 13 genannte Veranstaltungsticket der Deutschen Bahn sowie das für das kommende Geschäftsjahr geplante Umstellen auf Bio-Catering genannt.

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen.

Gezielte Umbau- und Effizienzprojekte erlauben uns schrittweise eine Reduktion unserer Treibhausgasemissionen. Beispielhaft sei hier die Umstellung von einer Ölheizung auf gasbefeuerte Blockheizkraftwerke zusammen mit der Installation einer Wärmemedämmung im Standort Jerusalemkirche zu nennen (Einsparung von durchschnittlich 17,5%, bzw. 28Mwh/a). Als nächstes ist der Austausch der Leuchtmittel im Standort "Neue Mälzerei" geplant (geplante Einsparung der Elektrizität für Beleuchtung bis zu 85%).

Arbeitnehmerrechte

14. Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert.

Bereits anhand unseres Unternehmensleitbildes, das wir gemeinsam entwickelt haben und in dem unsere Mitarbeiter eine zentrale Rolle spielen, lässt sich der Fokus auf unsere Arbeitnehmer erkennen. Nur mit einem exzellenten Team haben wir die Chance, höchste Qualität im Service und in unseren Dienstleistungen zu erreichen.

Wir halten alle arbeitsrechtlichen Vorgaben ein und liegen darüber hinaus mit unseren Arbeitsbedingungen (z.B. Urlaubstage, Beteiligung an der privaten Rentenvorsorge) über dem Branchendurchschnitt. Wir achten auf die Einhaltung von Arbeitsschutz- und -sicherheitsmaßnahmen (Schutzausrüstung, ergonomische Arbeitsplätze), es gibt bei uns keine unbezahlten Überstunden und wir haben die Anzahl von Leiharbeitern zugunsten von fest angestellten Mitarbeitern deutlich reduziert (von 40% in 2012 auf 19% in 2013). Ein weiterer Beleg ist, dass wir keinerlei Verstöße gegen die Sozialgesetzgebung vermelden mussten.

Einen Betriebsrat gibt es bei uns aktuell nicht, wenngleich wir natürlich einer entsprechenden Initiative seitens der Mitarbeiterschaft offen gegenüberstehen.

Da wir nicht international ausgerichtet sind, betreffen uns Arbeitnehmerrechte im Ausland nicht.

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

Unser Team vereint Personen und Persönlichkeiten unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Ausbildung gleichwie verschiedenen Alters und Geschlechts. Diese Mischung und vor allem die Bereitschaft, einander zu akzeptieren und voneinander und den Erfahrungen des Anderen zu lernen, sehen wir als besonders gewinnbringend an. Unabhängig ihres Hintergrundes stehen all unseren Mitarbeitern die gleichen Chancen im Betrieb offen.

In Mitarbeitergesprächen, Teammeetings und im Rahmen von Kommunikationstrainings werden unsere Mitarbeiter für diskriminierendes Verhalten sensibilisiert.

Wichtige Indikatoren für funktionierende Diversität in unserem Unternehmen sind beispielsweise, dass wir keinerlei Vorfälle oder Beschwerden über Diskriminierungen vorzuweisen haben und dass Frauen zu über 50% in unserer Belegschaft wie auch mit 40% in den Führungspositionen des Betriebs vertreten sind.

Darüber hinaus sind all unsere Veranstaltungsorte barrierefrei ausgebaut und verfügen über ein Induktionsschleifensystem für Hörgeschädigte.

Im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes erfüllen wir alle rechtlichen Vorgaben und schulen unsere Mitarbeiter/innen entsprechend. Ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem mit gezielten Präventionsangeboten soll langfristig eingeführt werden.



Die Bezahlung unsere Mitarbeiter liegt im Branchenschnitt. Frauen und Männer werden gleich vergütet. Zudem werden unsere Mitarbeiter am Betriebsergebnis beteiligt (bei sehr gutem Ergebnis in Form eines 13. Monatsgehaltes).

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

Als Dienstleister sind unsere Mitarbeiter/innen das wahre Kapital unseres Unternehmens. Nur motivierte und zufriedene Mitarbeiter/innen können die in unserem Leitbild festgeschriebene Serviceorientierung umsetzen. Der demographische Wandel stellt uns vor allem im Ausbildungsbereich vor Herausforderungen. So setzen wir zum einen auf eine qualifizierte Ausbildung des Fachkräftenachwuchses. Nicht umsonst wurden wir als ausbildungsfreundlicher Betrieb des Bezirks Friedrichshain-Kreuzberg ausgezeichnet: zehn unserer aktuell 31 Mitarbeiter/innen sind Auszubildende! Zum anderen ermöglichen wir Mitarbeitern aller Altersstufen Qualifizierungsmöglichkeiten sowie an Teilzeit-Arbeit ausgerichtete Arbeitszeitmodelle.

Die Weiterbildung unserer Festangestellten ist wichtig, um ständig an der Verbesserung unserer Servicequalität zu arbeiten. Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter/innen Weiterbildungen von Englischkursen bis hin zu Meister und Studium, für die auch Freistellungen und finanzielle Zuschüsse möglich sind. Grundlage für die individuelle Bedarfsermittlung an Weiterbildungen ist das jährliche Mitarbeitergespräch.

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.

Für 2014 sind insgesamt 5 Arbeitsunfälle zu verzeichnen (davon 2 Schnittverletzungen, 1 Wegeunfall, 1 Prellung und Platzwunde Hand, 1 gequetschter Finger mit Nagelverlust). Daraus ergaben sich insgesamt 12 Krankheitstage.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Derzeit gibt es keine Themen, die wir in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandeln.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.

2,5 Fortbildungstage je Mitarbeiter und Jahr (2013). Aktueller Anteil von Auszubildenden in der Belegschaft: 43%

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht,

Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren.

Altersprofil unserer Mitarbeiter:

<20: 1;
20-29: 16;
30-39: 2;
40-49: 9;
50-59: 1;
60-69: 2;

Herkunft unserer Mitarbeiter:

Nationalitäten: Deutsch:30;
Italienisch:1;
Geschlecht: weiblich 17;
männlich: 16



Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

0

Menschenrechte

17. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen für die Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden.

Für die Auswahl unserer Zulieferer haben wir eigens nachhaltige Beschaffungsrichtlinien sowie einen zugehörigen Nachhaltigkeitsfragebogen entwickelt und wenden beide Werkzeuge auch an. Zudem arbeiten wir bevorzugt mit lokalen und regionalen Zulieferern zusammen. Auch wenn wir als kleines Unternehmen weder Ressourcen zur Überprüfung unserer Lieferanten noch Möglichkeiten besitzen, großen Druck aufzubauen, sichern wir so bestmöglich die Einhaltung der Menschenrechte in unserer Zuliefererkette.

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

Da wir zum jetzigen Zeitpunkt über keine Investitionsvereinbarungen verfügen, ist dieser Indikator für uns aktuell nicht relevant.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.

Keine. Aktuell gibt es nur unsere Verwaltung und unsere Veranstaltungsorte in Berlin und Umgebung. Hier kam es noch nie zu Verstößen gegen die Menschenrechte. Aufgrund der Nähe zu unseren Veranstaltungsorten und Mitarbeitern haben wir sehr gute Einblicke und Eingriffsmöglichkeiten in alle relevanten Prozesse.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.

Keine. Für unsere Beschaffung wenden wir bei der festen Zusammenarbeit mit Lieferanten unsere nachhaltigen Beschaffungsrichtlinien an (siehe http://www.besondere-orte.com/sites/default/files/nachhaltige_beschaffung.pdf). Generell versuchen wir, bei der Auswahl von Lieferanten regionale und nachhaltigere zu bevorzugen. Damit reduzieren wir die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Menschenrechtsverletzungen kommt, deutlich.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Keine bekannt.

Gemeinwesen

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

Im Rahmen unserer Möglichkeiten unterstützen wir ausgesuchte gemeinnützige Organisationen vor allem, indem wir unsere Veranstaltungsorte kostengünstig oder -frei zur Verfügung stellen. Wir sponsern den jährlich stattfindenden Deutschen Naturschutztag durch eine deutlich verringerte Raummiete und stellen auch kleineren Vereinen mit wenig Budget Räume für ihre Veranstaltungen kostenlos zur Verfügung. Nach einem Brandschaden haben wir ferner durch eine direkte Spende das Demetergut „Brodowin“ bei Berlin für den Wiederaufbau finanziell unterstützt.



Künftig wollen wir unsere Mitarbeiter/innen stärker für ein persönliches Engagement im Rahmen eines „Corporate Volunteering“ motivieren. Dafür erarbeiten wir aktuell eine Regelung, um ihnen Möglichkeiten der Freistellung dafür zu eröffnen.

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

2013 erwirtschafteter Umsatz:

1.831.448 EUR

in 2013 entstandene Kosten:

-594.704,76 EUR (inkl. Raumkosten: 1.369.847,81 EUR)

-Personalkosten: 740.880,09 EUR

-Dividenden oder Zinsen, die wir für Darlehen zahlen: 22.794,13 EUR

-Steuern: 4.869,72 EUR

-über Gemeinschaftsanlagen verfügt das Unternehmen nicht.

Die Daten für 2014 liegen uns aktuell noch nicht vor.

Politische Einflussnahme

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

Wir sind Mitglied im „B.A.U.M. e.V.“, einem branchenübergreifenden Verband, der mit über 500 Mitgliedern in Europa das größte Unternehmensnetzwerk im Bereich nachhaltigen Wirtschaftens darstellt. Ziel des Vereins ist es, ökologisch wirkungsvolles, ökonomisch sinnvolles und sozial gerechtes Wirtschaften zu unterstützen und so eine nachhaltige Entwicklung auf unternehmerischer Ebene voranzubringen.

Wir engagieren uns einerseits regional in der Branche und nutzen hier unseren Nachhaltigkeitsvorsprung um Mitbewerber und Partner zu sensibilisieren. Zum anderen suchen wir deutschlandweit den Austausch mit anderen nachhaltig ausgerichteten Unternehmen um hier Impulse für unsere Arbeit zu bekommen.

Als verhältnismäßig kleines Unternehmen versprechen wir uns auch durch die Mitgliedschaft in einem branchenspezifischen Verband Impulse in der Berliner Veranstaltungsbranche zu setzen. „VisitBerlin preferred agencies“ ist ein Zusammenschluss von Berliner Agenturen, die in der Organisation von Kongressen, Meetings und Incentives tätig sind. Für unsere Mitgliedschaft in diesem Netzwerk verpflichten wir uns zu hohen Qualitätsstandards und einem Ehrenkodex. Den Umstrukturierungsprozess hin zu „Berlin Convention Partner“ mit einer gleichberechtigten Teilnahme aller Branchengruppen haben wir maßgeblich voran getrieben.

Für uns sind insbesondere europäische und nationale Gesetzgebungsverfahren für Arbeitssicherheit, Gebäudemanagement und Gastronomie sowie die regionale Versammlungsstättenverordnung relevant. Die Branchenverbände, in denen wir Mitglieder sind, betreiben keine forcierte Lobbyarbeit.

Zudem betreiben wir keine eigene Lobbyarbeit und unterstützen auch keine politischen Parteien, um unsere Interessen zu verfolgen.

Im Bereich Sponsoring fördern wir ausschließlich Projekte mit nachhaltigen Inhalt ohne parteipolitischen Hintergrund wie beispielsweise den „Berliner Naturschutztag“ und das „CSR Bar Camp“.

Leistungsindikator G4-SO6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

0 Euro

Korruption

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

Unsere Prokuristin ist die Verantwortliche für Compliance und Anti-Korruption. Dadurch ist diese Verantwortung auf



höchster Leitungsebene verankert und ermöglicht auch, operative Maßnahmen direkt umzusetzen. So sammeln wir generell alle Kundengeschenke und verlosen sie einmal im Jahr unter unseren Mitarbeitern. Wir laden unsere Kunden grundsätzlich nie ein; einzig für besondere Marketingevents, wie unsere „Tour der Besonderen Orte“ ermöglichen wir unseren Kunden eine kostenfreie Teilnahme.

Für alle Führungskräfte des Unternehmens haben wir zudem erst kürzlich Leitungsgrundsätze vereinbart, in der wir uns auch als Vorbilder für ein richtlinienkonformes Verhalten unserer Mitarbeiter/innen verstehen. Gemäß unseres gemeinsam erarbeiteten Leitbilds setzen wir darauf, dass jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter/innen die Verantwortung für sein Handeln selbst trägt.

Kritische Fälle in den Bereichen Compliance und Korruption werden mit der Teamleitung bzw. der Geschäftsführung diskutiert und daraufhin eine Lösung erarbeitet. Zudem wird die Einhaltung der genannten Leitlinien mind. einmal im Jahr im Rahmen des EMAS Management Audits überprüft und ggf. Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Durch die Verankerung des Themas in der Führungsebene und konkrete Handlungsvorgaben auf Mitarbeiterebene erhoffen wir uns somit, all unsere Mitarbeiter/innen für die Themen Compliance und Anti-Korruption zu sensibilisieren.

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken.

Keine. Wegen der noch geringen Größe unseres Unternehmens hat die Geschäftsprüfung jedoch sehr guten Einblick in den Einkauf und alle weiteren Korruptions-gefährdeten Geschäftsprozesse. Hier kam es noch zu keinerlei Vorfällen.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen.

Keine.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

0

Ergänzende Anmerkungen:

Diese Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex entstand im Rahmen eines studentischen Projektes in Kooperation mit dem Studiengang "Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement" der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR).