



BASIC GUIDE

Communication on Progress

Einführung in die Erstellung des
Global Compact Fortschrittsberichts



Initial
Commitment

GC Active Level

GC Advanced
Level



United Nations Global Compact

Haftungsausschluss

Die vorliegende Publikation ist eine nichtamtliche Übersetzung, für die das Deutsche Global Compact Netzwerk (DGCN) die volle Verantwortung trägt.

Die Publikation wird für und im Auftrag der Vereinten Nationen herausgegeben.

Copyright: Englische Fassung: © 2011 Vereinte Nationen, Deutsche Fassung: © 2013 Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk

Das Büro des UN Global Compact Office und die Geschäftsstelle des DGCN geben keine Zusicherung und keine Gewährleistung hinsichtlich der Quellen, der Echtheit, Genauigkeit, Vollständigkeit oder Zuverlässigkeit von Aussagen, Informationen, Angaben, Erkenntnissen, Auslegungen, Ratschlägen oder Meinungen in dieser Publikation.

Die Publikation ist ausschließlich als Lernmaterial gedacht. Die Unternehmensbeispiele zeigen in der Praxis bewährte Ansätze zu den jeweiligen Themen. Die Verwendung eines bestimmten Beispiels ist keinesfalls als Unterstützung des Global Compact oder des DGCN für das betreffende Unternehmen oder dessen unternehmerisch verantwortliches Handeln insgesamt zu betrachten.

Die verwendeten Angaben und Informationen in dieser Publikation geben in keiner Weise die Haltung der Vereinten Nationen zum rechtlichen Status von Ländern, Territorien, Städten oder Gebieten bzw. ihrer Regierungsinstanzen oder zum Verlauf ihrer Staats- oder Gebietsgrenzen wieder.

Die Reproduktion für nicht-kommerzielle Nutzung ist mit Quellenangabe ausdrücklich erwünscht.

Der Global Compact der Vereinten Nationen

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten (<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>).

Indem Unternehmen – als zentrale Triebfeder der Globalisierung – diese Prinzipien einhalten, können sie dazu beitragen, dass sich Märkte, Handel, Technologien und Finanzen zum Nutzen aller Volkswirtschaften und Gesellschaften weltweit entwickeln.

Der Global Compact verfolgt zwei Ziele:

1. Verankerung der Zehn Prinzipien in Unternehmensaktivitäten weltweit
2. Maßnahmen zur Unterstützung übergeordneter Ziele der Vereinten Nationen, einschließlich der Millenniumentwicklungsziele (MDG), anzustoßen und voranzutreiben.

Zum DGCN gehören über 250 deutsche Unternehmen und mehr als 60 Teilnehmer aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) trägt die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH die Geschäftsstelle des DGCN. Diese setzt ein Arbeitsprogramm aus Workshops, Trainings, Fachdiskussionen und Informationsmaterialien um, das jährlich vom Lenkungskreis des DGCN beschlossen wird. Der Lenkungskreis besteht aus Vertretern von Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und Ministerien. Hauptzweck des DGCN ist die Verbreitung der Zehn Prinzipien des Global Compact und die Förderung des Dialogs mit verschiedenen Stakeholdern zu deren Umsetzung.

www.unglobalcompact.org
www.globalcompact.de

Impressum

Herausgeber der deutschen Fassung

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)
Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Reichpietschufer 20, 10785 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 72614-0
E-Mail: globalcompact@giz.de

Gestaltung der englischen Originalfassung

Tannaz Fassihi, New York

Übersetzung

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)

Layout und Satz

Eva Hofmann, W4 Büro für Gestaltung, Frankfurt am Main

Juni 2013



Deutsches
Global Compact Netzwerk

Im Auftrag des

BMZ



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Einführung

Dieser Leitfaden richtet sich an Unternehmen, die am Anfang des Prozesses stehen, die zehn Global Compact Prinzipien umzusetzen. Er stellt die Mindestanforderungen der Teilnahme am Global Compact dar und illustriert, wie über die Umsetzung berichtet werden kann – mit praktischen Vorschlägen und Beispielen von teilnehmenden Unternehmen.

Der Leitfaden gibt eine einfache Struktur für den Fortschrittsbericht (COP – Communication on Progress) vor, die auch als Online-Vorlage (COP Basic Template) verfügbar ist. Damit können der Fortschritt mit überschaubarem Aufwand an Stakeholder berichtet und die Mindestanforderungen für den „GC Active“ Status erfüllt werden. Obwohl der Leitfaden in erster Linie für kleinere und weniger erfahrene Unternehmen entwickelt wurde, ist er auch für größere und fortgeschrittene Unternehmen relevant, die eine einfache Anleitung zur umfassenden Umsetzung der Global Compact Prinzipien und den grundlegenden Regeln der Teilnahme suchen.

WEITERE RESSOURCEN

- **COP-Tool des DGCN:** Das Deutsche Global Compact Netzwerk hat mit Unterstützung der DGCN-Stiftung ein Software-Tool entwickelt, das die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts ermöglicht, der den Anforderungen des Global Compact entspricht und wichtige Elemente der GRI und des DNK aufgreift.
<http://www.globalcompact.de/tools>
 - **Comprehensive Guide to Communication on Progress (COP) and Differentiation (Englisch):** Anleitung für Teilnehmer, die ein höheres Niveau der Umsetzung und Transparenz anstreben. Die Ressource bietet eine ausführliche Anleitung für die Erstellung von COPs im GC Active Level und ist vor allem für größere und fortgeschrittene Unternehmen relevant, die das GC Advanced Level erreichen wollen.
http://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/Tools_and_Publications/COP_Comprehensive_Guide.pdf
 - **Verbindungen schaffen: Die GRI-Leitlinien und die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact.**
https://www.globalcompact.de/sites/default/files/jahr/publikation/verbindungen_schaffen.pdf
 - **Ressourcen für die Umsetzung der Prinzipien:** Auf der Global Compact Webseite befinden sich zahlreiche Materialien und Tools, die Unternehmen in der Umsetzung der Global Compact-Prinzipien unterstützen.
http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools_resources/index.html
-

Inhalt

1. Der Fortschrittsbericht: Regeln und Anforderungen	5
2. Veröffentlichung des COP auf der Global Compact Webseite	6
Stakeholder über den COP informieren	6
3. COP: Schritt für Schritt	7
Erklärung des Hauptgeschäftsführers (CEO) zur fortgesetzten Unterstützung	7
Menschenrechte	8
Arbeitsnormen	10
Umweltschutz	12
Korruptionsbekämpfung	14

1. Der Fortschrittsbericht: Regeln und Anforderungen

Die teilnehmenden Unternehmen haben sich dazu verpflichtet, die zehn Prinzipien des Global Compact in ihre Strategien und in ihre Geschäftstätigkeit zu integrieren. Der Fortschrittsbericht (COP – Communication on Progress) ist ein Mechanismus, der die Stakeholder des Unternehmens (z. B. Investoren, Konsumenten, Zivilgesellschaft, Regierungen, etc.) über die Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der zehn Prinzipien informiert.

COP-Fristen

Teilnehmende Unternehmen müssen ihren ersten COP binnen eines Jahres nach Beitritt zum Global Compact vorlegen. Anschließend müssen die Unternehmen den COP jährlich veröffentlichen, wobei sich die konkreten COP-Fristen nach dem Veröffentlichungsdatum des jeweils vorherigen COP richten. Wurde also beispielsweise der COP für 2010 am 31.03.2011 veröffentlicht, so muss der COP für 2011 bis spätestens zum 31.03.2012 auf die Webseite des Global Compact hochgeladen werden. Um diese Frist zu verlängern, können Teilnehmer eine einmalige Fristverlängerung um 90 Tage (Grace Request) über die Webseite beantragen. Teilnehmer, die den COP nicht innerhalb der geforderten Frist vorlegen und keine Fristverlängerung beantragen, werden auf der Website des Global Compact als „nicht berichtend“ (non-communicating) ausgewiesen. Kommen die Teilnehmer ihrer Berichtspflicht länger als ein Jahr nicht nach – werden sie also länger als ein Jahr als „non-communicating“ geführt – folgt der Ausschluss aus dem Global Compact.

Mindestanforderungen

Jeder Fortschrittsbericht muss die folgenden drei Elemente enthalten:

- Eine **Erklärung des Hauptgeschäftsführers/Vorstandsvorsitzenden**, in der er die fortgesetzte Unterstützung für den Global Compact zum Ausdruck bringt und die Verpflichtung des Unternehmens gegenüber der Initiative und deren Prinzipien erneuert.
- Eine **Darstellung der praktischen Maßnahmen** (d. h. Veröffentlichung aller maßgeblichen Verfahren, Vorgänge und Aktivitäten), die das Unternehmen ergriffen hat (und zu ergreifen beabsichtigt), um die Prinzipien des Global Compact in jedem der vier Themenbereiche (Menschenrechte, Arbeit, Umwelt, Korruptionsbekämpfung) umzusetzen.
Hinweis: In Fällen, in denen ein COP einen oder mehrere der vier Themenbereiche nicht behandelt, ist eine Begründung hinzuzufügen („report or explain“).
- Eine **Messung der Ergebnisse** (d. h. der Grad, in dem Ziele/Leistungsindikatoren erreicht wurden oder andere qualitative oder quantitative Messungen von Resultaten).

Differenzierungsprogramm und GC Levels

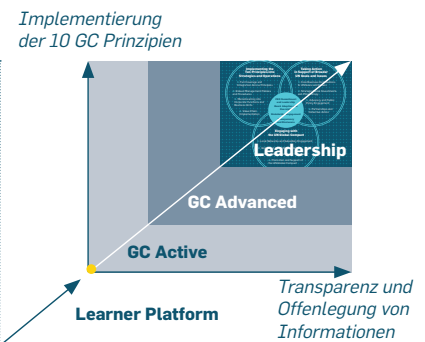
Ein COP, der die Mindestanforderungen erfüllt, gilt als GC Active. Erfüllt ein COP nicht alle Anforderungen, so wird dem Unternehmen eine einmalige 12-monatige „Lernfrist“ eingeräumt, innerhalb derer es seine Berichterstattung entsprechend anpassen und anschließend einen COP auf dem GC Active Level vorlegen kann. Sollte das Unternehmen mit seinem COP das GC Advanced Level erreichen wollen, müssen zusätzliche Kriterien Berücksichtigung finden (weitere Details auf der Global Compact Webseite¹).

Format

Das Format des COP ist flexibel und er kann in jeder Sprache erstellt werden. Der COP sollte in das Medium integriert werden, mit dem das Unternehmen mit seinen Stakeholdern kommuniziert, zum Beispiel in den Nachhaltigkeits- oder Geschäftsbericht. Sollte ein teilnehmendes Unternehmen keine formellen Berichte veröffentlichen, kann der COP als eigenständiges Dokument erstellt werden. Dabei kann das Unternehmen auf die Online-Vorlage COP des Global Compact (Details auf Seite 6) oder auf das COP-Tool des DGCN zurückgreifen.

Prozess der Veröffentlichung

Alle teilnehmenden Unternehmen müssen ihren COP auf der Website des Global Compact veröffentlichen und ein kurzes Self-Assessment (Fragebogen) zum Inhalt des COP ausfüllen. Das Self-Assessment entscheidet darüber, welches Niveau – „Learner“, „Active“ oder „Advanced“ – der COP erreicht.²



¹ http://www.unglobalcompact.org/COP/differentiation/GCAdvanced_level.html; die deutsche Übersetzung der Kriterien finden Sie unter: http://www.globalcompact.de/sites/default/files/jahr/publikation/2012_ungc_advanced_level_criteria_de-1.pdf

² Vollständige COP-Policy unter http://www.unglobalcompact.org/COP/communicating_progress/cop_policy.html

2. Veröffentlichung des COP auf der Global Compact Webseite

1. Login mit den Zugangsdaten auf www.unglobalcompact.org/login
2. Klick 'COPs'
3. Klick 'New Communication on Progress'
4. Eine Option auswählen:

A) „COP Submission“ – falls der COP als Pdf-Datei erstellt wurde, die hochgeladen werden soll:

- Hier müssen sechs Fragen zu Format und Inhalt des COP beantwortet werden. Von der Beantwortung der Fragen hängt das Niveau des COP ab.
- Über den folgenden Reiter wird der COP als Pdf-Datei hochgeladen (es ist möglich, mehrere Dateien über „Add a PDF file“ anzuhängen).
- Auf „submit“ klicken. COPs werden sofort auf der Global Compact Webseite veröffentlicht und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

B) „Basic Template“ – falls der COP direkt online erstellt und hochgeladen werden soll:

- Die „Erklärung des Hauptgeschäftsführers“ und die Informationen zu den vier Themenbereichen, einschließlich der Messung der Ergebnisse, können direkt in das Formular eingefügt werden.
- Hier müssen sechs Fragen zu Format und Inhalt des COP beantwortet werden. Von der Beantwortung der Fragen hängt das Niveau des COP ab.
- Auf „submit“ klicken. COPs werden sofort auf der Global Compact Webseite veröffentlicht und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Die korrekte Veröffentlichung und Einordnung des COP kann auf der Ergebnisseite unter „View public version“ überprüft werden. Alternativ kann dies auch über eine Teilnehmersuche des eigenen Unternehmens auf der öffentlichen Webseite erfolgen (www.unglobalcompact.org/participants/search), da alle COPs des Unternehmens im öffentlich zugänglichen Unternehmens-Profil angezeigt werden.

Eine detailliertere Beschreibung der Veröffentlichung des COP findet sich auf der Global Compact Webseite unter „Communication on Progress“ > > „How Do I Submit a COP?“.

Stakeholder über den COP informieren

Der Global Compact ermutigt alle Teilnehmer, ihren Fortschritt bei der Umsetzung der Global Compact-Prinzipien ihren Stakeholdern unmittelbar mitzuteilen. Hierzu eignen sich neben dem direkten Dialog mit Stakeholdern, u. a. Pressemitteilungen, Informationen über die Unternehmenswebseite und Hinweise im Rahmen etablierter Kommunikationsformate.

3. COP: Schritt für Schritt

Die folgenden Seiten führen durch die Mindestanforderungen eines COP. Die Vorschläge zur Darstellung werden von Auszügen aus COPs begleitet, die auf der Global Compact Webseite eingereicht wurden und die die Anforderungen der GC Active Level-Berichterstattung erfüllen.

Deutschsprachige Teilnehmer, die gründlicher berichten wollen, sollten erwägen das COP-Tool des DGCN (Details auf Seite 4) zu nutzen oder den GRI-Berichtsrahmen heranzuziehen. Zudem gibt es eine webbasierte Vorlage auf der internen Global Compact Webseite, die ausgefüllt und direkt hochgeladen werden kann (Details auf Seite 6).

Erklärung des Hauptgeschäftsführers (CEO) zur Unterstützung

Die Erklärung des Hauptgeschäftsführers/Vorstandsvorsitzenden über das fortdauernde Engagement des Unternehmens im Global Compact und zur Erneuerung der Selbstverpflichtung zur Umsetzung der zehn Prinzipien ist die Grundlage der Teilnahme des Unternehmens am Global Compact. Diese Erklärung ist daher wichtiger Bestandteil eines jeden COP.

(Bitte nennen Sie Namen und Titel des Vorstandsvorsitzenden am Ende der Erklärung)

Unternehmensbeispiel

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch im zweiten Jahr unserer aktiven Unterstützung haben wir uns intensiv und detailliert mit den Richtlinien des Global Compact beschäftigt und weitere betriebliche Maßnahmen formalisiert, um die 10 Prinzipien im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen. Unser zweiter Jahresbericht geht nachfolgend näher auf die bisher erzielten Resultate und getroffenen Maßnahmen ein.

Nach wie vor unterstützt die gesamte Kandinsky Unternehmensgruppe den Global Compact aus tiefster Überzeugung und wird auch in den nächsten Jahren weiter verstärkt und kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Paktes zu fördern und diese in den täglichen Unternehmensprozess aktiv einzubinden.

Jan Köhler
Geschäftsführer
Kandinsky Unternehmensgruppe, Deutschland, COP für 2011

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/14134>

Prinzip 1:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 2:

sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

MENSCHENRECHTE**Bewertung, Strategien und Ziele**

Beschreibung der Bedeutung von Menschenrechten für das Unternehmen (d. h. Risikobewertung im Bereich der Menschenrechte); Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Menschenrechte.

VORSCHLÄGE

- Verweis auf bzw. Unterstützungserklärung für die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte oder andere internationale Menschenrechtsstandards
- Schriftlich formulierter Unternehmensgrundsatz zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte und Verhinderung möglicher Verletzungen (zum Beispiel im Verhaltenskodex)
- Grundsätze und verbindliche Vorgaben, die Geschäftspartner und Lieferanten auffordern, die Menschenrechtsprinzipien einzuhalten
- Untersuchung und Bewertung von menschenrechtsbezogenen Risiken und Auswirkungen in der Branche, in den Ländern in denen das Unternehmen aktiv ist sowie im unmittelbaren Geschäftsbereich
- Spezifische Ziele im Bereich der Menschenrechte für das kommende Jahr

Unternehmensbeispiel – Verhaltenskodex

Zum Schutz der internationalen Menschenrechte haben wir veranlasst, dass alle unsere Partner – gleich ob Auftragnehmer, Zulieferer oder andere - unseren Verhaltenskodex anerkennen und dieser von höchster Stelle des jeweiligen Unternehmens gegengezeichnet wird. In unserem Verhaltenskodex sind soziale Standards wie Löhne und Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit, aber auch unsere Prinzipien zu Kinderarbeit, Diskriminierung und Fortbildungsmöglichkeiten festgeschrieben, die sowohl im In- als auch im Ausland gültig sind. Der HAKRO-Verhaltenskodex wird damit zur Grundlage für unsere langfristige Zusammenarbeit mit einem Unternehmen. Zur Steigerung der Kontrolle haben wir unseren Verhaltenskodex im Berichtsjahr überarbeitet. In Folge dessen müssen unsere Partner noch genauer und umfangreicher auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse eingehen. Dadurch kann uns ein noch detaillierterer Einblick gegeben werden. Zusätzlich werden die Produktionsstätten auch weiterhin mehrmals im Jahr durch die Geschäftsführung und/oder Mitarbeiter der Firma HAKRO besucht, um die Vorgaben an unsere Partner zu überprüfen.

HAKRO GmbH, Deutschland, COP für 2011

>> zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/14660>

Unternehmensbeispiel – Risikobewertung

Wir haben mehrere Instrumente entwickelt und eingeführt, um die Menschenrechtssituation in den Gebieten einzuschätzen, in denen wir aktiv sind, und um unser Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechte umzusetzen.

Zum Risikomanagement in Bezug auf Menschenrechte sammeln wir umfassende Informationen über die sozioökonomische Lage in Ländern oder Regionen, in denen wir Aktivitäten planen. Die von OMV entwickelte Selbstevaluierung „New Country Entry Self-Check“ zur Einschätzung der Menschenrechtssituation in potenziellen neuen Betriebsregionen hilft uns, das Risiko der Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und zu vermeiden, noch bevor wir in einem neuen Land aktiv werden oder ein neues Projekt starten. Alle vom Vorstand zu genehmigenden Investitionen müssen auch auf Nachhaltigkeit und Einhaltung der Menschenrechte geprüft werden.

OMV Aktiengesellschaft, Österreich, COP für 2011/2012

>> zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/16162>

Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktivitäten zur Umsetzung von Menschenrechtsgrundsätzen, zur Verringerung von Menschenrechtsrisiken und zur Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen.

VORSCHLÄGE

- Vorschlagsbox, Call-Center oder Beschwerdemechanismen
- Aufklärung oder Schulung von Mitarbeitern zu Menschenrechten
- Beratung mit Stakeholdern und betroffenen Parteien
- Eindeutige Zuordnung von Verantwortlichkeiten für die Achtung und den Schutz der Menschenrechte in Ihrem Unternehmen
- Personalgrundsätze und -verfahren zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte

Unternehmensbeispiel – Schulungen und Workshops

Das Thema Menschenrechte wurde den Mitarbeitern in Länder-Schulungen vermittelt, in denen auf Menschenrechtsproblematiken in den einzelnen Zielgebieten hingewiesen wurde. Im Jahr 2011 gab es fünf solcher Schulungen, so genannte Treffpunkte. Durchschnittlich haben 37 Mitarbeiter (knapp 12 Prozent der Belegschaft) pro Schulung teilgenommen. Zudem wurden 2011 zahlreiche Workshops im Hause zum Thema Menschenrechte durchgeführt, die das Ziel hatten, die Umsetzung noch weiter zu verbessern. Insgesamt gab es vier Workshops an denen Mitarbeiter im Hause und auch Reiseleiter teilgenommen haben. Insgesamt wurden durch diese Veranstaltungen 25 Mitarbeiter (8 Prozent der Belegschaft) und über 450 Reiseleiter (75 Prozent aller Reiseleiter) geschult. Die Teilnehmer wurden im Durchschnitt mehr als 2,5 Stunden zu dem Thema sensibilisiert.

Auch 2012 wurden weitere Workshops für Mitarbeiter und Reiseleiter durchgeführt. Es gab zwei Mitarbeiterschulungen, an denen durchschnittlich 21 Mitarbeiter (knapp 7 Prozent der Belegschaft) pro Workshop teilgenommen haben. Die Schulungen haben durchschnittlich eine Stunde gedauert. Im Jahr 2012 hat Studiosus zudem 707 Teilnehmer (alle Reiseleiter und manche mehrfach) bei diversen Reiseleiter-Veranstaltungen im In- und Ausland zum Thema „Menschenrechte im Tourismus“ geschult.

Studiosus Reisen München, Deutschland, COP 2011

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/17468>

Messung der Ergebnisse

Beschreibung der Überwachung und Auswertung der Umsetzungsmaßnahmen

VORSCHLÄGE

- Darstellung spezifischer Fortschritte im Bereich der Menschenrechte im Berichtszeitraum
- Informationen darüber, wie das Unternehmen mit vorgebrachten Fällen möglicher Menschenrechtsverletzungen umgegangen ist
- Informationen zu Untersuchungen, Rechtsfällen, Urteilen, Geldbußen und weiteren relevanten Ereignissen im Zusammenhang mit Menschenrechten
- Regelmäßige Überprüfung von Ergebnissen durch das obere Management
- Externe Audits im Bereich Menschenrechte

Unternehmensbeispiel – Menschenrechte im Geschäftsalltag

Die CIWI GmbH hat im Jahre 2011 damit begonnen, alle mit Mitarbeitern, Partnern und Zulieferern abgeschlossenen Verträge mit Klauseln zum Aspekt der Wahrung der Menschenrechte auszustatten. Zukünftig werden alle Arbeits- und Kooperationsabkommen derartige Klauseln enthalten. Ein separates Human-Rights-Screening wird nicht durchgeführt.

Verträge mit MR-Klauseln	2010	2011
Verträge mit Kunden und Zulieferern	0%	5%

Im Zuge der Geschäftstätigkeit der Jahre 2011/2012 haben die CIWI GmbH keine Kenntnisse über Menschenrechtsverletzungen (insbesondere Verletzungen von Kinderrechten durch Kinderarbeit und Verletzungen des Verbots der Diskriminierung oder Schädigung eingeborener Völker) durch Zulieferer oder Partner erreicht.

CIWI GmbH, Deutschland, COP 2012

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/16832>

Prinzip 3:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4:

die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5:

die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6:

die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

ARBEITSNORMEN**Bewertung, Strategien und Ziele**

Beschreibung der Bedeutung von Arbeitsnormen für das Unternehmen (d. h. arbeitsrechtsbezogene Risiken und Chancen); Beschreibung der schriftlich formulierten Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Arbeitsrechte

VORSCHLÄGE

- Verweis auf die Kernübereinkommen der ILO und weitere internationale Instrumente
- Schriftlich formulierte Unternehmensgrundsätze zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen sowie die Abschaffung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in Beschäftigung
- Schriftlich formulierte Grundsätze, die Mitarbeiterrechte und -pflichten und die Regelungen zur Vergütung und zu weiteren Leistungen eindeutig ausweisen
- Grundsatz oder verbindliche Vorgaben, die Geschäftspartner und Lieferanten dazu auffordern, die Prinzipien zu Arbeitsnormen einzuhalten
- Untersuchung und Bewertung von arbeitsrechtsbezogenen Risiken in der Branche, in den Ländern, in denen das Unternehmen aktiv ist, sowie im unmittelbaren Geschäftsbereich
- Spezifische Ziele im Bereich der Arbeitsnormen für das kommende Jahr

Unternehmensbeispiel – Unternehmensgrundsätze

- Wir achten sowohl in unserem Betrieb als auch bei all unseren Produktionsstätten auf die Einhaltung der Arbeitsnormen.
- Wir tolerieren keine Form der Zwangs- und Kinderarbeit und dulden keine Diskriminierung bei der Anstellung von Beschäftigung.
- Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen an.
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ohne Unterscheidung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe und Religion ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Kümmel & Co. GmbH, Deutschland, COP für 2011

>> zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/14688>

Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktivitäten des Unternehmens zur Umsetzung von arbeitsrechtlichen Grundsätzen, Verringerung von Arbeitsrisiken und Reaktion auf die Verletzung von Arbeitsnormen.

VORSCHLÄGE

- Vorschlagsbox, Call-Center oder Beschwerdemechanismen
- Aufklärung oder Schulung von Mitarbeitern zu Arbeitsrechten und -grundsätzen
- Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit und der Sicherheit aller Mitarbeiter
- Maßnahmen zur Verhinderung jedweder Diskriminierung und zur Sicherstellung gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit
- Konsultation mit Mitarbeitern und anderen Stakeholdern
- Eindeutige Zuordnung von Verantwortlichkeiten für den Schutz der Arbeitsrechte in der Organisation
- Personalgrundsätze und -verfahren zur Unterstützung der Prinzipien zu Arbeitsnormen
- Teilnahme an internationalen Rahmenvereinbarungen und anderen Vereinbarungen mit Gewerkschaften

Unternehmensbeispiel – Gewerkschaftliche Organisation und Zuordnung von Verantwortlichkeiten

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Wilkhahn ist hoch. Am Wilkhahn Stammsitz in Bad Münden sind zwei von drei Mitarbeitern gewerkschaftlich organisiert. Dadurch wird sichergestellt, dass tarifvertragliche Regelungen zur Anwendung kommen. Darüber hinaus ist der Betriebsratsvorsitzende mit Sitz und Stimme im Wilkhahn-Beirat, dem höchsten Entscheidungsgremium des Unternehmens, vertreten. Die Ausgestaltung neuer Tarifverträge unterstützt Wilkhahn aktiv. So gestalten Mitarbeiter in Tarifkommissionen regelmäßig die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseiten verhandelten Ergebnisse mit. Auch über den eigenen Standort hinaus versucht Wilkhahn die Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu fördern. Im Februar 2009 unterzeichnete Wilkhahn hierzu mit den Gewerkschaften BWI und IG Metall ein internationales Rahmenabkommen. Das Lieferantenmanagement bei Wilkhahn wurde daraufhin erweitert. Die Versammlungsfreiheit und kollektive Tarifverhandlungen werden als fundamentale Grundlagen für langfristige Geschäftsbeziehungen kommuniziert.

Wilkhahn Wilkening & Hahne GmbH & Co. KG, Deutschland, COP für 2012

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/18381>

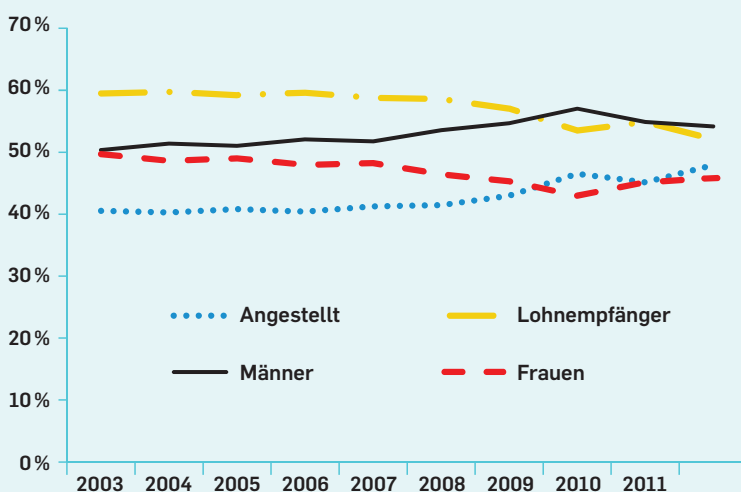
Messung der Ergebnisse

Beschreibung der Überwachung und Auswertung der Umsetzungsmaßnahmen

VORSCHLÄGE

- Diversität im Management und im ganzen Unternehmen (Geschlechter- und Altersverteilung, ethnische Herkunft, Mitarbeiter mit Behinderungen etc.)
- Verfahren zum Umgang mit Fällen von Verletzungen der Prinzipien im Bereich Arbeitsnormen
- Informationen zu Untersuchungen, Rechtsfällen, Urteilen, Geldbußen und weiteren relevanten Ereignissen im Zusammenhang mit Arbeitsnormen
- Regelmäßige Überprüfung von Ergebnissen durch das obere Management
- Fortschritte im Bereich der Arbeitsnormen im Berichtszeitraum
- Externe Audits (zum Beispiel SA 8000)

Unternehmensbeispiel – Mitarbeiterstruktur



KVG Quartz Crystal Technology GmbH, COP für 2013

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/20570>

Prinzip 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8:

Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9:

die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

UMWELTSCHUTZ**Bewertung, Strategien und Ziele**

Beschreibung von Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und von Chancen eines aktiven Umweltschutzes für das Unternehmen. Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungen und Unternehmensziele im Bereich Umweltschutz

VORSCHLÄGE

- Bewertung des ökologischen Fußabdrucks und weiterer Wirkungen des Unternehmens auf die Umwelt
- Schriftlich formulierter Unternehmensgrundsatz zu Umweltfragen, einschließlich der Darstellung von Prozessen und Maßnahmen zur Verringerung und zum Management von Umweltrisiken
- Grundsatz oder verbindliche Vorgaben, die Geschäftspartner und Lieferanten auffordern, die Umweltprinzipien einzuhalten
- Spezifische Ziele im Umweltbereich für das kommende Jahr

Unternehmensbeispiel – Spezifische Ziele

Um die nachhaltige Umweltentwicklung sicherzustellen, hat das Unternehmen unternehmensweit Umweltziele definiert, die jährlich überprüft und aktualisiert werden. Derzeit ermittelt Piepenbrock die Verbrauchswerte seiner bundesweiten Immobilien. Zusammengefasst mit den Werten aus Flottenmanagement, Geschäftsreisen und Materialverbrauch wird Piepenbrock seinen CO₂-Footprint im Jahr 2013 ermitteln und Aktivitäten mit Zielen zur kontinuierlichen Reduzierung bzw. Optimierung verankern.

Piepenbrock Unternehmensgruppe, COP 2013

>> zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/21541>

Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktivitäten zur Umsetzung von Umweltgrundsätzen, zur Verringerung von Umweltrisiken und zur Reaktion auf Umweltvorfälle

VORSCHLÄGE

- Aufklärung und Schulung von Mitarbeitern zu Umweltschutz
- Initiativen und Programme zur Verringerung von Abfallmengen, zum Beispiel Recycling und Ressourcenverbrauch
- Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen
- Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
- Sensibilisierung von Lieferanten, etwa indem Umweltangaben zu deren Produkten und Dienstleistungen angefordert werden
- Implementierung von Umweltmanagementsystemen mit Zielen und Verfahren zur Fortschrittsbewertung, Minimierung negativer Wirkungen und Weitergabe bewährter Praktiken
- Eindeutige Zuordnung von Verantwortlichkeiten für den Umweltschutz im Unternehmen

Unternehmensbeispiel – Umweltmanagementsystem und Schulung von Mitarbeitern

Im Rahmen eines Überwachungsaudits wurde 2011 unser nach DIN EN ISO 140001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem bestätigt. Im Rahmen des Umweltmanagementsystems ist ein umweltmedienbezogenes Beauftragensystem etabliert und Pflichtschulungen für betriebliche Führungskräfte und benannte Beauftragte konzipiert. Das Schulungskonzept umfasst Unterrichtsbausteine zum Umweltmanagementsystem, zum Abfall, zur Luftreinhaltung und zum Gewässerschutz sowie jährlich im Herbst stattfindende umweltmedienübergreifende Ergänzungsveranstaltungen, in der aktuelle Neuerungen vermittelt werden. Im Berichtsjahr wurden in 15 Veranstaltungen 157 Mitarbeiter geschult. Damit erhöht sich die Anzahl der Schulungsteilnahmen seit Beginn des Angebotes im Jahr 2000 auf 2.320.

Fritz Winter Eisengießerei GmbH and Co. KG, Deutschland, COP für 2012

>> zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/17153>

Unternehmensbeispiel – Initiativen und Programme zur Verringerung von Ressourcenverbrauch

Unsere Umweltbelastung beschränkt sich auf die Bereiche Büroräumlichkeiten, Mobilität und Einkauf. [...] Zudem sind wir bestrebt, den ökologischen Fussabdruck unserer Geschäftsmobilität gering zu halten: Unsere Geschäftsreisen absolvieren wir grundsätzlich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Mobility-Autoflotte. Unsere Mitarbeitenden erhalten dazu mindestens das Halbtax-Abonnement vergütet. In der Stadt Zürich nutzen wir zudem das Fahrrad oder gehen zu Fuss zu Kundensitzungen. Bei internationalen Reisen wägen wir Preis, Zeit und Umweltbelastung ab, bevor wir uns allenfalls für die Option Flugzeug entscheiden. In Letzterem fliegen wir Economy Class und kompensieren die verursachten CO₂-Emissionen über Projekte von hoher Qualität und sozialem Einfluss von myclimate oder South Pole. Bei unserem Einkauf nehmen wir auf Umweltaspekte Rücksicht. Insbesondere bei den Nahrungsmitteln (Früchte, Kaffee, Schokolade und dergleichen), die wir unseren Mitarbeitenden und teils auch unseren Kunden anbieten, achten wir auf Saisonalität, Lokalität und das Bio-Label.

BHP - Brugger and Partners Ltd., Schweiz, COP für 2012

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/15811>

Messung der Ergebnisse

Beschreibung der Überwachung und Auswertung der Umsetzungsmaßnahmen im Bereich Umweltschutz

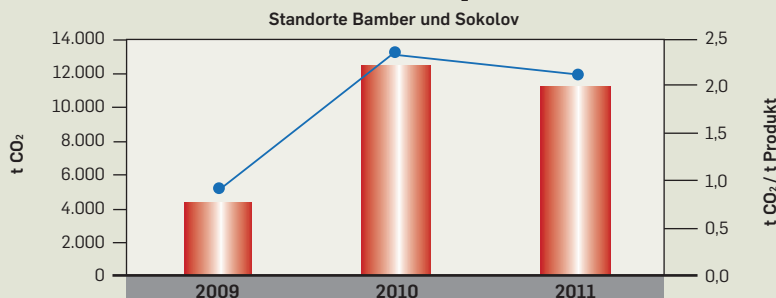
VORSCHLÄGE

- Verfahren zum Umgang mit Vorfällen im Bereich Umweltschutz
- Informationen zu Untersuchungen, Rechtsfällen, Urteilen, Geldbußen und weiteren relevanten Ereignissen im Zusammenhang mit Umweltschutzprinzipien
- Fortschritte im Bereich des Umweltschutzes im Berichtszeitraum
- Regelmäßige Überprüfung von Ergebnissen durch das obere Management
- Externe Audits im Umweltbereich

Unternehmensbeispiel – Audits und Spezifischer Fortschritt

Die Einhaltung der Rechtsvorschriften wird durch die regelmäßig stattfindenden Internen Audits und Umweltbegehungen überprüft. Die eingesetzten Auditoren haben die dafür erforderliche fachliche Qualifikation. Die gemäß Eigenüberwachungsverordnung erforderlichen Messungen, Betriebs- und Funktionskontrollen unserer Galvanik-Abwasserbehandlungsanlage werden durch qualifizierte Mitarbeiter durchgeführt. Darüber hinaus führen sowohl ein vom Unternehmen beauftragtes akkreditiertes Umweltlabor als auch die zuständige Umweltbehörde regelmäßige Messungen durch. [...]

Emissionskennzahlen CO₂ 2009 – 2011



Die Emissionskennzahl für CO₂ zeigt den Zusammenhang zwischen dem Gesamtausstoß an CO₂ der einzelnen Energieträger (Strom, Erdgas, Heizöl) und dem gesamten Ausstoß an Produkten.

Wieland Electronic GmbH, Deutschland, COP für 2012

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/17070>

Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG**Bewertung, Strategien und Ziele**

Beschreibung der Bedeutung von Korruptionsbekämpfung für das Unternehmen, Bewertung des Korruptionsrisikos und Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Korruptionsbekämpfung.

VORSCHLÄGE

- Selbstverpflichtung zur Einhaltung aller relevanten Gesetze und insbesondere der Anti-Korruptionsgesetze
- Unterstützungserklärung für internationale und regionale gesetzliche Vorgaben wie die UN Convention against Corruption (UNCAC)
- Öffentliches Bekenntnis zur Null-Toleranz bei Korruption
- Durchführung von Risikobewertungen in Bereichen, die für Korruption besonders anfällig sind
- Detaillierte Leitlinien für Bereiche mit einer hohen Anfälligkeit für Korruption
- Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung in Geschäftsbeziehungen
- Spezifische Ziele im Bereich Korruptionsbekämpfung für das kommende Jahr

Unternehmensbeispiel – Leitlinien

MitarbeiterInnen bei SEEBURGER sind dafür verantwortlich, im täglichen Business auf die festgelegten Unternehmensrichtlinien zur Korruptionsbekämpfung zu achten und eventuelle Verstöße der Geschäftsleitung zu melden. SEEBURGER hat die derzeitigen Verhaltenskodizes hinsichtlich der Korruptionsbekämpfung weiter konkretisiert und u. a. in Form einer Konzernrichtlinie festgelegt. Interne Informationsangebote und -Veranstaltungen sollen insbesondere für leitende Angestellte weiter ausgebaut werden. So wurden durch den CEO der SEEBURGER AG die konzernweit geltende »Unternehmenswerte« erstellt und publiziert.

SEEBURGER, Deutschland, COP für 2012

>> zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/18915>

Unternehmensbeispiel – Öffentliches Bekenntnis zur Null-Toleranz, Leitlinien

Korruption wird bei jeglichem geschäftlichen Handeln abgelehnt. Die LAROSÉ-Gruppe verzichtet auf Geschäfte und auf das Erreichen interner Ziele, wenn diese nur mit Gesetzesübertretungen zustande kommen können. Zur Vermeidung von Gelegenheiten der persönlichen Vorteilsnahme gilt für das Abschließen von Verträgen mit Geschäftspartnern bei uns ausnahmslos das 4-Augen-Prinzip. Darüber hinaus ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der LAROSÉ-Gruppe verpflichtet, Aktivitäten zu vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Nicht zulässig sind insbesondere Aufträge an nahestehende Personen (zum Beispiel Ehegatten, Verwandte, Freunde und private Geschäftspartner) zu vergeben oder Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen oder Geschäftspartner auszuüben. Ausnahmen können nur von einem Mitglied der Geschäftsführung genehmigt werden.

LAROSÉ GmbH & Co. KG, Deutschland, COP für 2012

>> zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/17422>

Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktivitäten zur Umsetzung der Ziele und Strategien zur Korruptionsbekämpfung, zur Verminderung von Risiken und zur Reaktion auf Vorfälle

VORSCHLÄGE

- Kommunikationskanäle (Whistleblowing) und Folgemechanismen für Personen, die Missstände aufdecken wollen oder Rat suchen
- Mitarbeiterkommunikation und -schulungen zur Korruptionsbekämpfung
- Interne Kontrollen zur Korruptionsbekämpfung
- Festschreiben der Führungsverantwortung für die Korruptionsbekämpfung
- Teilnahme an freiwilligen Initiativen zur Korruptionsbekämpfung

Unternehmensbeispiel – Mitarbeiterschulungen

Um unseren Mitarbeitern die Umsetzung unserer Compliance Regeln im Arbeitsalltag zu erleichtern und praktische Beispiele zu geben, haben wir Anfang 2012 das KIRCHHOFF Compliance Training gestartet. In diesem computergestützten Training werden typische Situationen beschrieben, bei denen es im Arbeitsalltag zu Konflikten mit regelkonformen Verhalten kommen könnte. Dieses Tool ist in sieben Sprachen für alle Standorte von KIRCHHOFF Automotive verfügbar. Alle unsere Mitarbeiter weltweit haben dieses Training bis Ende Juni 2012 erfolgreich durchlaufen. Neue Mitarbeiter durchlaufen das Training in den ersten drei Monaten nach ihrer Einstellung. Nach erfolgreicher Teilnahme erhält jeder Mitarbeiter ein Zertifikat.

Kirchhoff Automotive GmbH, Deutschland, COP für 2012

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/18696>

Messung der Ergebnisse

Beschreibung der Überwachung und Auswertung der Umsetzungsmaßnahmen im Bereich Korruptionsbekämpfung

VORSCHLÄGE

- Verfahren zum Umgang mit Korruptionsfällen
- Interne Audits zur Überprüfung der Umsetzung von Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung; regelmäßige Überprüfung durch das oberste Management
- Informationen zu juristischen Verfahren zu Korruptionsvorwürfen
- Spezieller Fortschritt im Bereich der Korruptionsbekämpfung im Berichtszeitraum
- Durchführung unabhängiger externer Prüfungen der Antikorruptionsprogramme

Unternehmensbeispiel – Interne Berichterstattung

Die Einhaltung von Gesetzen und internen Regeln wird im Rahmen des Compliance-Managements auch im Bereich Antikorruption überwacht. Vierteljährlich informiert das Compliance Office die Konzern-Geschäftsführung. Jährlich berichtet es für den Aufsichtsrat über die Entwicklung des Compliance-Management-Systems. Einzelne Vorfälle werden davon unabhängig und unmittelbar dem Vorsitzenden der Geschäftsführung gemeldet, damit dieser geeignete Maßnahmen einleiten kann.

Giesecke & Devrient GmbH, Deutschland, COP für 2012

» zum COP <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail//18161>

Die Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen

MENSCHENRECHTE

- Prinzip 1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- Prinzip 2 sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie für
- Prinzip 4 die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit;
- Prinzip 5 die Abschaffung von Kinderarbeit und
- Prinzip 6 die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELTSCHUTZ

- Prinzip 7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen,
- Prinzip 8 Initiativen ergreifen, um ein größeres Umwelt zu fördern und
- Prinzip 9 die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

- Prinzip 10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

