

UMSETZUNGS- UNTERSTÜTZUNG

zu den **Sustainable Development
Performance Indicators (SDPI)**

Für Organisationen und
KMU in Deutschland

HERAUSGEGEBEN VON
Henrik Basche, Oliver Becker,
Heike Grosch, Susanne Knappstein
und Franziska Weeger
IM NOVEMBER 2024



Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	3
-------------------	----------

Einführung	4
------------	----------

- Die SDPI in Deutschland 4
 - Umsetzungsunterstützung 5
 - Verbindung der SDPI zur CSRD und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) 6
-

Kommentare und Umsetzungsvorschläge zu den einzelnen SDPI	8
---	----------

- Stufe 1. Trendindikatoren auf Basis von UNCTAD 8
 - Ebene 1.A. Wirtschaftsraum 8
 - Ebene 1.B. Umweltbereich 13
 - Ebene 1.D. Institutioneller Bereich 14
 - Stufe 2. Indikatoren für kontextbezogene und transformative Offenlegung 15
 - Ebene 2.A. Umweltbereich 15
 - Ebene 2.B. Sozioökonomischer Bereich 16
 - Ebene 2.C. Institutioneller Bereich 24
-

Schlusswort	29
-------------	-----------

Kontakt	30
---------	-----------

Executive Summary

Dieses Dokument bietet eine praxisorientierte Unterstützung zur Anwendung der Sustainable Development Performance Indicators (SDPI) in Unternehmen und Organisationen. Die Indikatoren der SDPI ermöglichen es Organisationen, ihre Aktivitäten im Kontext ihrer ökologischen, sozialen und Governance-Gegebenheiten zu messen und zu berichten. So kennen sie ihren tatsächlichen Nachhaltigkeitswert, der sich an planetaren und sozialverträglichen Grenzen orientiert.

Das SDPI-Framework definiert Nachhaltigkeitsgrenzen und -schwellenwerte, die eine faire Verteilung von Ressourcen adressieren und dabei stets den Blick auf das Erreichen der Ziele der Agenda 2030 richten.

Eine Herausforderung in der aktuellen Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht darin, dass Organisationen zwar kommunizieren, welche der Sustainable Development Goals (SDGs) sie mit ihren Aktivitäten adressieren, diese jedoch ohne messbare Ziele und Umsetzungsstrategien präsentieren. Gleichzeitig sind Organisationen zunehmend verpflichtet, sich den technischen Anforderungen der Berichterstattung

im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zu widmen. Diese beiden Ansätze – allgemeine Kommunikation zum Beitrag zu den SDGs und technisches Nachhaltigkeitsreporting – geben jedoch nur einen begrenzten Einblick in die tatsächliche Leistung der Organisation in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte.

An dieser Stelle bietet das SDPI-Framework eine wertvolle Ergänzung, indem es praxisnahe Umwelt-, Sozial- und Governance-Indikatoren bereitstellt, an denen sich Organisationen orientieren und messen können, um ihren Gestaltungsspielraum hin zu nachhaltigem Handeln zu erkennen und ihr Handeln daran ausrichten zu können.

Die vorliegenden Anmerkungen, verfasst von der SDPI Expert Group Germany – bestehend aus Nachhaltigkeitsexpert:innen aus Unternehmen und Beratung, verbunden mit dem B.A.U.M. e.V. – zielen darauf ab, die Anwendung des SDPI-Frameworks zu erleichtern, um dessen Potenzial zur Förderung nachhaltiger Organisationspraktiken voll auszuschöpfen.

Einführung

Die SDPI in Deutschland

Die Sustainable Development Performance Indicators (SDPI) wurden im Jahr 2022 vom UN-Forschungsinstitut für soziale Entwicklung (UNRISD) entwickelt. Sie ermöglichen eine umfassende und ganzheitliche Messung der Nachhaltigkeitsleistung von Organisationen. Ihr Ziel ist es, über rein finanzielle Kennzahlen hinauszugehen und ökologische, soziale und ökonomische Aspekte im Kontext ihrer spezifischen Rahmenbedingungen abzubilden. Die Orientierung an den Indikatoren ermöglicht es Organisationen, innerhalb planetarer Grenzen und sozialverträglicher Schwellenwerte und damit im Einklang mit den Zielen der nachhaltigen Entwicklung (SDGs) zu operieren. Die SDPI entstanden aus der Erkenntnis, dass traditionelle Berichterstattungsstandards unzureichend sind, um den konkreten und ganzheitlichen Beitrag einer Organisation zur Nachhaltigkeit zu erfassen.

Das SDPI-Framework wurde 2023 in Deutschland durch den B.A.U.M. e.V.¹ verbreitet. Im Laufe desselben Jahres wurde das SDPI-Handbuch ins Deutsche übersetzt und angepasst, um die

Anwendung der SDPI im deutschsprachigen Raum zu erleichtern. Diese Initiative richtete sich vor allem an Unternehmen im Mittelstand, um deren Nachhaltigkeitsberichterstattung zu unterstützen und zu verbessern.

2024 wurden die SDPI offiziell von der Europäischen Beratungsgruppe für Rechnungslegung (EFRAG) als zuverlässiges Instrument zur Messung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG) anerkannt.

¹ Der B.A.U.M. e.V. (Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management) ist ein Netzwerk, das 1984 gegründet wurde und sich für nachhaltiges Wirtschaften einsetzt. Mit über 500 Mitgliedsunternehmen, vor allem aus dem Mittelstand, fördert der B.A.U.M. e.V. ökologische und soziale Verantwortung in der Unternehmensführung und bietet eine Plattform für den Austausch zu nachhaltigen Geschäftspraktiken.

Umsetzungsunterstützung

Das vorliegende Dokument zum SDPI-Handbuch wurde von der SDPI Expert Group Germany, bestehend aus fünf Nachhaltigkeitsexpert:innen aus verschiedenen Branchen², verfasst, die dem Netzwerk B.A.U.M. e.V. angehören. Nachdem die Gruppe bereits an der Übersetzung des SDPI-Handbuchs beteiligt war, liefert das vorliegende Dokument Unterstützung bei der Anwendung derjenigen SDPI-Indikatoren, bei denen die Expert Group Bedarf für weiterführende Kommentare und/oder Vorschläge für die praktische Umsetzung identifiziert hat. Dies war bei 32 der 61 SDPI der Fall.

Ein zentrales Anliegen der Gruppe ist die Frage, wie das SDPI-Handbuch

² Die Mitglieder der Expert Group sind Henrik Basche, Oliver Becker und Franziska Weeger (Berater:innen bei 3con, einer auf die Chemie- und Prozessindustrie spezialisierten Managementberatung), Heike Grosch (Geschäftsführerin von Matching Fusion, einer Beratung für regeneratives Wirtschaften und Organisationsentwicklung) und Susanne Knappstein (Corporate Sustainability Managerin).

bestmöglich genutzt werden kann, um die transformativen Potenziale in Organisationen zu aktivieren. Insbesondere in Zeiten, in denen die Umsetzung der CSRD im Fokus steht, stellt sich die Frage nach dem Stellenwert des SDPI-Handbuchs: Welche Rolle kann es in der aktuellen Nachhaltigkeitsberichterstattung spielen und wie können Organisationen über die Anforderungen der CSRD-Regelungen hinaus davon profitieren?

Diese Umsetzungsunterstützung soll als praxisnaher Leitfaden dienen, um sowohl berichtspflichtige als auch nicht berichtspflichtige Organisationen bei der effektiven Anwendung der SDPI zu unterstützen. Hierdurch möchte die Expert Group dazu beitragen, dass Organisationen ihre Nachhaltigkeitsleistung messbar machen, effektiv managen und ihr Potenzial zur Förderung einer nachhaltigeren und zukunftsfähigen Wirtschaft voll ausschöpfen können.



Verbindung der SDPI zur CSRD und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Die SDPI und ESRS³ sind zwei zentrale Ansätze in der Nachhaltigkeitsberichterstattung, die sich in mehreren wesentlichen Punkten zugleich unterscheiden und ergänzen. Während die ESRS darauf abzielen, europäische Regulierungen zu erfüllen sowie Transparenz und Vergleichbarkeit in der Berichterstattung zu schaffen, bietet das SDPI-Framework eine wertvolle Ergänzung bezüglich der kontextbezogenen Nachhaltigkeitsleistung der Organisation.

Beide Ansätze ergänzen sich, indem sie unterschiedliche Bedürfnisse in der Nachhaltigkeitsberichterstattung abdecken. Dem ESRS-Standard fehlt es an der umfassenden Kontextualisierung von Nachhaltigkeitsaspekten, wie sie im SDPI-Framework vorgesehen ist. Nach Einschätzung der Expert Group sind etwa 60 Prozent der SDPI bereits durch die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) abgedeckt. Mit den SDPI wird im Vergleich zu den ESRS ein etwas ganzheitlicherer Ansatz zur Nachhaltigkeit verfolgt. SDPI kann Organisationen somit helfen, über die reine Pflichterfüllung hinauszugehen und transformative Ansätze zu entwickeln, die langfristig zu einem positiven Wandel führen.

³ Die ESRS sind speziell auf den europäischen Markt zugeschnitten und wurden im Rahmen der CSRD entwickelt. Sie zielen darauf ab, eine einheitliche und standardisierte Berichterstattung innerhalb der EU sicherzustellen, was die Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsleistungen von Organisationen erleichtert. Die ESRS konzentrieren sich auf die Prioritäten der EU, wie Klima, Biodiversität und Menschenrechte. Diese Standards enthalten detaillierte technische Anforderungen und spezifische Berichtsformate, die sicherstellen, dass Organisationen die regulatorischen Vorgaben der EU erfüllen.



Unterschiede zwischen den SDPI und den ESRS

Aspekt	SDPI	ESRS
Geografischer Fokus	Global	Europäisch (EU)
Umfang	61 teils kontextbasierte Indikatoren (ökonomisch, sozial, ökologisch, institutionell)	>1.100 Datenpunkte zu Klimawandel, Umweltschutz, Wasserressourcen, Biodiversität, Kreislaufwirtschaft, Arbeitskräfte der Organisation und in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften, Verbraucher, Endnutzer und Organisationsführung
Flexibilität	Hohe Flexibilität, anpassbar an spezifische Bedürfnisse	Standardisiert, geringer Anpassungsspielraum
Verpflichtung	Freiwillig	Verpflichtend für große und mittlere Organisationen der EU
Berichtserstattungsziel	Unterstützung globaler Nachhaltigkeitsziele	Erfüllung der EU-Regulatorik und Vergleichbarkeit
Anwendung	Organisationen wählen spezifische Indikatoren	Einheitliche Berichterstattungsstandards, Wesentlichkeitsanalyse entscheidet Berichtsinhalte
Wesentlichkeitsanalyse	Dreifache Wesentlichkeitsanalyse (kontextbasierte Triple-Bottom-Line-Rechnung)	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Kommentare und Umsetzungsvorschläge zu den einzelnen SDPI

Stufe 1. Trendindikatoren auf Basis von UNCTAD

Ebene 1.A. Wirtschaftsraum

I.A.2 Nettowertschöpfung

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Die Nettowertschöpfung ist ein Indikator für die wirtschaftliche Nachhaltigkeit einer Organisation, da sie die gesamte Wertschöpfung abzüglich der Vorleistungen misst. Die Vorleistungen sind die Kosten, die die Organisation zur Erstellung ihrer Produkte oder Dienstleistungen an andere Organisationen zahlt. Die Nettowertschöpfung zeigt auf, wie viel Wert die Organisation selbst erzeugt und wie effizient sie ihre Ressourcen nutzt. Je höher die Nettowertschöpfung, desto größer ist der Beitrag der Organisation zum Bruttoinlandsprodukt und zum gesellschaftlichen Wohlstand. Außerdem kann die Nettowertschöpfung als Grundlage für die Verteilung von Einkommen und Steuern dienen, da sie

die Leistungsfähigkeit und die finanzielle Situation der Organisation widerspiegelt.

Methodik

Die im SDPI-Handbuch angegebenen Definitionen für Wertschöpfung und Nettowertschöpfung beinhalten Umsatzkosten, welche nicht von allen Organisationen im Rechnungswesen ermittelt werden. Damit dieser Indikator auch für Organisationen verwendet werden kann, die das Gesamtkostenverfahren praktizieren, kann die Definition verändert werden:

Wertschöpfung =

Produktionswert + sonstige Erträge
- Vorleistungskosten

Nettowertschöpfung =

Produktionswert + sonstige Erträge
- Vorleistungskosten
- Abschreibungen

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

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Dieser Indikator soll nachvollziehbar machen, inwieweit eine Organisation ihren fiskalischen Verpflichtungen nachkommt und wie sich die Abgabenlast im Zeitverlauf entwickelt. Ob sich durch das fiskalische Verhalten der Organisation eine Abweichung von der üblichen Abgabenlast ergibt, wird im Indikator II.B.2 „Steuerlücke“ näher betrachtet.

Beide Indikatoren gemeinsam zeigen auf, ob die Organisation ihre gesellschaftliche Verantwortung in der Geschäftspraxis wahrnimmt, hier konkret die Verantwortung der Organisation zur Mitfinanzierung des Gemeinwesens.

Methodik

Die Abgabenlast einer Organisation hängt nicht allein von ihrem Verhalten ab, sondern natürlich von der einschlägigen Gesetzgebung an ihren Standorten. Außerdem gibt es Branchen, die mit spezifischen Steuern und Abgaben belegt werden. Um eine Vergleichbarkeit zwischen Branchen zu gewährleisten, sollte daher nicht allein eine Gesamtsumme der Abgaben nachvollzogen werden, sondern branchen-

spezifische Abgaben zusätzlich separat ausgewiesen werden. Ebenso ist es angemessen, Geldstrafen, Geldbußen oder sonstige Folgen bei Zuwiderhandlungen und Zinsen, sofern sie durch das fiskalische Verhalten der Organisation verursacht sind, zusätzlich separat auszuweisen.

Allgemein sollten hier ausschließlich Steuern und Abgaben erfasst werden, für die die Organisation auch der Schuldner gegenüber dem Fiskus ist (nicht lediglich Steuerdestinatar bzw. Steuerzahler):

- Steuern vom Einkommen und vom Ertrag der Organisation gemäß der entsprechenden Position in der Gewinn- und Verlustrechnung
- Umsatzsteuer netto (nach Vorsteuerabzug)
- Grundsteuer und Grunderwerbssteuer für die Liegenschaften der Organisation
- Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung der Mitarbeitenden (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung)
- Kfz-Steuer für die Fahrzeuge der Organisation
- Zölle
- Branchenspezifische Abgaben (z.B. Alkoholsteuer, Energie- bzw. Mineralölsteuer, Mobilfunklizenzen, Spielbankabgabe)

- Geldstrafen, Geldbußen, sonstige Folgen bei Zuwiderhandlungen und Zinsen, sofern sie durch das fiskalische Verhalten der Organisation verursacht sind

Ob im Detail eine Abgabe erheblich genug ist, um in die Betrachtung für diesen Indikator aufgenommen zu werden, kann mit Steuerberatenden und Wirtschaftsprüfer:innen diskutiert und die Begründung für die Entscheidung dokumentiert werden.

Die so ermittelte Abgabenlast kann auch in Relation zum Gewinn der Organisation gesetzt und nachverfolgt werden, um einen Eindruck der fiskalischen Belastung zu erhalten. Nach erfolgter Verbreitung der SDPI können branchenübliche Vergleichswerte ermittelt und in das Berichtswesen aufgenommen werden. Bei Standorten in fiskalisch stark voneinander abweichenden Rechtsgebieten kann es sinnvoll sein, diesen Indikator sowohl gesamthaft als auch je Standort bzw. Rechtsgebiet zu ermitteln.

I.A.4 Grüne Investitionen

ESRS: E1-1, E1-3 (ESRS beziehen sich auf Zukunft)

Bedeutung

Grüne Investitionen sind ein bedeutender Indikator für Organisationen, um ihre langfristige Ausrichtung und ihr Transformationspotenzial im Hinblick

auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit zu bewerten. Grüne Investitionen umfassen unter anderem Ausgaben, die darauf abzielen, Umweltverschmutzung zu vermeiden, zu reduzieren und zu beseitigen. Diese Investitionen spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise und tragen zur Verringerung der Umweltbelastungen bei.

Definition

Die Klassifizierung, welche Investitionen als grün gekennzeichnet werden sollen, sollte auf der EU-Taxonomie basieren. Laut der EU-Taxonomie wird eine Investition als grün betrachtet, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zu einem der folgenden sechs Umweltziele leistet: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zur Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz sowie Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme. Darüber hinaus darf keines dieser sechs Umweltziele beeinträchtigt werden.

Methodik

Um die interne Kontrolle von Nachhaltigkeitsaktivitäten zu verbessern, ist es ratsam, zwischen grünen Investitionen und grünen Betriebskosten zu unterscheiden. Grüne Investitionen im engeren Sinne, gemessen als Prozent-

satz der Investitionen in langfristige Vermögenswerte (CapEx), spiegeln die strategischen Entscheidungen der Organisation wider und zeigen ihr Engagement für langfristige Umweltziele. Grüne Betriebskosten (OpEx), gemessen als Prozentsatz des Umsatzes, umfassen kontinuierliche Ausgaben für umweltfreundliche Praktiken und den Betrieb grüner Investitionsgüter.

Ein konkretes Beispiel ist der Bau und Betrieb einer Abwasserbehandlungsanlage für eine Produktionsstätte. Die Baukosten dieser Anlage fallen unter CapEx, während die laufenden Kosten für Betrieb und Wartung unter OpEx fallen. Beide Ausgabenformen sind entscheidend, um langfristig positive Umwelteffekte zu gewährleisten und die Organisation auf einen nachhaltigen Kurs zu bringen.

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

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Die Gesamtausgaben für Forschung und Entwicklung (F&E) sind von großer Bedeutung für Organisationen, um ihre Innovationsfähigkeit und ihr Engagement für Nachhaltigkeit zu bewerten. Besonders interessant ist die qualitative Erklärung, wie die F&E-Ausgaben mit nachhaltigen Zielen in Einklang gebracht werden, wie im

SDPI-Handbuch in der Trend-Box (Seite 24) veranschaulicht.

Definition

Es fehlt an einer präziseren Definition von nachhaltiger F&E. Eine klarere Definition könnte Aspekte wie die Kreislaufwirtschaft, Produktivität oder die Robustheit und Gewichtsreduzierung von Materialien umfassen. Kostensenkungen fallen ebenfalls unter nachhaltige F&E-Ausgaben, sofern keine anderen ESG-Ziele beeinträchtigt werden. Die im TPT Report 2023 aufgeführten Prinzipien können als Leitfaden dienen: Dekarbonisierung der Organisation, Reaktion auf klimabezogene Risiken und Chancen sowie Beitrag zur branchenweiten Transformation (siehe [transitiontaskforce.net](https://www.transitiontaskforce.net), S. 17). Es lohnt sich für Organisationen, intern zu klären, welche Aktivitäten zur nachhaltigen F&E gehören. Wir schlagen ein breiteres Verständnis vor, das alle Ausgaben umfasst, die die Transformation der Branche durch Produktinnovationen und höhere Standards unterstützen. Zum Beispiel könnte die finanzielle Unterstützung von Brancheninitiativen, die sich mit den Umweltauswirkungen klinischer Studien für pharmazeutische Produkte befassen, für diesen SDPI in Frage kommen. Ein weiteres Beispiel sind die Ausgaben für Schulungen, beispielsweise im Bereich nachhaltiges Design für F&E-Mitarbeitende. Organisationen müssen

diese Definitionen individuell festlegen, aber allein diese Art der strukturierten Auseinandersetzung mit dem Thema kann positive Effekte haben.

Methodik

Analog zu Indikator I.A.4 sollte zwischen Investitionen und laufenden Kosten unterschieden werden. Für die neu vorgeschlagenen Verhältnisindikatoren im SDPI-Handbuch kann folgende Orientierung nützlich sein: Verhältnis zu allen Investitionen in langfristige Vermögenswerte (CapEx) für kapitalisierbare F&E und Umsatzbezug für laufende F&E-Kosten. Die Unterscheidung zwischen Forschungskosten und Entwicklungskosten im methodischen Teil des Handbuchs erscheint sinnvoll.

Wenn eine Organisation ein neues Labor für die nachhaltige Weiterentwicklung ihres Produktportfolios baut und betreibt, entstehen verschiedene F&E-Kostenströme. Die Baukosten werden als Investitionen (CapEx) klassifiziert, während Personal- und Materialkosten laufende Ausgaben (OpEx) darstellen.

I.A.7 Anteil der lokalen Beschaffung

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Für eine regenerative Zukunft mit widerstandsfähigeren Lieferketten kann es sinnvoll sein, sich stärker auf die lokale Beschaffung zu konzentrieren. Dieser Indikator gibt Auskunft darüber, wie eine Organisation in Bezug auf die lokale Beschaffung aufgestellt ist. Außerdem kann ein Anreiz für Maßnahmen innerhalb der Organisation geschaffen werden, die Beschaffung stärker auf lokale Märkte auszurichten, diese damit zu stärken und zudem CO₂ einzusparen. Eine konkrete Definition des Begriffs „lokal“ wird nicht vorgenommen. SDPI überlässt es grundsätzlich den jeweiligen Organisationen, den Begriff „lokal“ für sich selbst zu definieren.

Empfehlung

Wenn „lokal“ unterschiedlich definiert wird, leidet die Vergleichbarkeit der Daten verschiedener Organisationen. Folgt man der Empfehlung des SDPI-Handbuchs und definiert „lokal“ als im selben Land produziert, entsteht eine gewisse Unsicherheit, wenn z.B. eine Organisation in Karlsruhe ansässig ist und die Waren aus Straßburg in Frankreich bezieht. Bei einer Entfernung von 82 Kilometern würde dieser Kauf als nicht nachhaltig gelten, während



Waren aus Rostock, bei einer Entfernung von 808 Kilometern, als nachhaltig gelten würden. Ein weiteres Beispiel wäre ein nahe gelegener Wasserweg, der die Erreichbarkeit der Organisation verbessert, im Gegensatz zu einem Gebiet mit mehr Hügeln oder Bergen. Es wird also vorgeschlagen, eine für die Organisation geeignete Definition von „lokal“ zu verwenden und zu erklären, wie „lokal“ definiert ist.

Angenommen, ein Produkt wird bei einer als lokal definierten Organisation gekauft, so können die Komponenten dieses Produkts dennoch eine beträchtliche Strecke zurückgelegt haben, da die Lieferkette hier nicht berücksichtigt wird. Um eine validere Aussage treffen zu können, wäre es ratsam, die Lieferkette hier zu berücksichtigen und zumindest qualitativ darzustellen.

Weder das LkSG (Lieferketten-Sorgfaltspflichtgesetz) noch die CSDDD (EU-Sorgfaltspflichtrichtlinie) erwähnen derzeit die lokale Beschaffung.

Methodik

Die Methodik der Erhebung kann sich grundsätzlich an der Methodik der Messung im SDPI-Handbuch orientieren. Allerdings ist zu beachten, dass nicht nur der letzte Verarbeiter des eingekauften Produkts der Bewertung nach der Lokalität unterzogen wird, sondern auch die Lieferkette berücksichtigt werden sollte.

Ebene 1.B. Umweltbereich

I.B.1 Wasserrecycling und Wiederverwendung

ESRS: E3-4

Bedeutung

Wasser ist eine knappe Ressource, die so effektiv und effizient wie möglich genutzt werden sollte. Durch systematische Wasserrückgewinnung und Wasseraufbereitung kann der Trinkwasserknappheit entgegengewirkt werden. Der Indikator schafft Klarheit über einen möglichen Handlungsbedarf zur Optimierung der Wassernutzung der Organisation.

Methodik

Im Handbuch wird im Zähler irrtümlicherweise ein Prozentsatz angegeben. Der Zähler sollte die Menge des recycelten und wiederverwendeten Wassers (z.B. in m³) und der Nenner die gesamte Wasserentnahme (z.B. in m³) angeben.

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

ESRS: E5-5

Definition

Indikator I.B.2 verlangt von Organisationen, vier absolute Zahlen in Kilogramm oder Tonnen zum gesamten Abfallaufkommen sowie zur Menge des

recycelten, wiederverwendeten und wiederaufbereiteten Abfalls anzugeben. Für Definitionen von Recycling, Wiederverwendung und Wiederaufbereitung siehe CSRD/ESRS.

Methodik

Zusätzlich sollte die Gesamtmenge des recycelten, wiederverwendeten und wiederaufbereiteten Abfalls pro Euro der Nettowertschöpfung (siehe Indikator I.A.2) berechnet werden.

Ebene 1.D. Institutioneller Bereich

I.D.4 Vergütung: Gesamtvergütung pro Gremienmitglied (geschäftsführende und nicht-geschäftsführende Mitglieder)

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Dieser Indikator soll nachvollziehbar machen, welche Vergütungen die obersten Führungskräfte einer Organisation beziehen und wie sich diese entwickeln. Durch die Erhebung dieses Indikators wird Einsicht gewährt, inwieweit die Bezüge der obersten Führungsebene einer Organisation angemessen und verhältnismäßig sind.

Methodik

Im Rechtsrahmen von Deutschland, der Schweiz und Österreich sind neben Vorständen und Verwaltungsräten auch



noch Aufsichtsräte, Geschäftsführer:innen, Geschäftsleitende und (insbesondere organschaftliche) Beiräte einzubeziehen. Dies ist wegen der Unterschiede zwischen dualistischer Organisationsführung (Vorstand und Aufsichtsrat: typisch für deutsche und österreichische Aktiengesellschaften) bzw. monistischer Organisationsführung (Verwaltungsrat: typisch für Schweizer Aktiengesellschaften, optional für Societas Europaea) erforderlich. Falls z.B. der Verwaltungsrat einer Schweizer AG eine Geschäftsleitung bestellt hat, wäre auch diese als ein Führungsgremium zu betrachten, dessen Vergütung in diesen Indikator einbezogen werden sollte.

Bei der Erhebung der Gesamtvergütung sollte wie im Handbuch angegeben vorgegangen werden, getrennt nach Führungs- und Kontrollgremien.

Stufe 2. Indikatoren für kontextbezogene und transformative Offenlegung

Ebene 2.A. Umweltbereich

II.A.3 Wassernutzung

ESRS: E3-4

Bedeutung

Wasser ist eine lebenswichtige Ressource für das menschliche Leben auf diesem Planeten. In vielen Regionen der Welt herrscht bereits heute ein Mangel an Süßwasser. Untersuchungen von Katherine Richardson et al. (<https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.adh2458>) zeigen, dass die planetare Grenze der Süßwasserentnahme bereits deutlich überschritten ist.

Es erscheint daher mehr als überfällig, das von Organisationen genutzte Wasser in den Kontext einer fairen und gerechten Aufteilung des am Standort verfügbaren Wassers zu stellen.

Methodik

Der Indikator zur Wassernutzung wird in einer Matrix berechnet, die zum einen das BIP (Bruttoinlandsprodukt) der Region berücksichtigt sowie die Nettowertschöpfung (siehe I.A.2) der Organisation, zum anderen sich auf die Bevölkerung der Region und der

Anzahl der Mitarbeitenden bezieht. Das Onlinetool von UNRISD hat hydrologische Karten hinterlegt.

Im Moment ist die Berechnung im Onlinetool von UNRISD für nur einen Standort möglich. Verschiedene Standorte innerhalb einer Organisation können sich in Bezug auf den Wasserverbrauch und das verfügbare Wasser stark unterscheiden. In diesem Fall sollten die verschiedenen Standorte/Einheiten separat berechnet werden, um festzustellen, ob sie in Bezug auf diesen Indikator nachhaltig sind. Es wird empfohlen, die Standorte/Einheiten zu zählen, die in Bezug auf den Wasserverbrauch nachhaltig sind, und sie in Relation zur Anzahl der gesamten Standorte/Einheiten zu setzen.

Beispiel: 8 Standorte von 10 Standorten (= 80 Prozent) sind nachhaltig.

Für einen sektorübergreifenden Vergleich liegen derzeit nicht genügend Daten vor. Es wird derzeit davon ausgegangen, dass ein branchenübergreifender Vergleich mit Vorsicht zu genießen ist.

Ein Hinweis für Start-ups: Sollte noch kein positives Ergebnis (Nettowertschöpfung) erzielt werden, wird empfohlen, im Onlinetool von UNRISD in die Zeile Net Value Added eine 1 einzutragen. So wird der Indikator nur

auf Basis der Bevölkerung bzw. Personenzahl in der Organisation berechnet.

II.A.6 Ökobilanz (LCA) und Kreislaufwirtschaftsindikatoren

ESRS: E5-5 (beziehen sich nur bei Outflows auf Zirkularität, keine LCA)

Bedeutung

Transparenz hinsichtlich der Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen bezogen auf den kompletten Produktlebenszyklus kann als mächtiges Werkzeug gesehen werden, um mehr Bewusstsein zu generieren und die Produktentwicklung in eine nachhaltige Richtung zu beeinflussen. Dafür wurde die Lebenszyklusanalyse (auch bekannt als Umweltbilanz, Ökobilanz oder Life Cycle Assessment, kurz: LCA) entwickelt, als systematische Analyse der potenziellen Umweltwirkungen und der Energiebilanz von Produkten während des gesamten Lebensweges. Zur Lebenszyklusanalyse gehören sämtliche Umweltwirkungen während der Produktion, der Nutzungsphase und der Entsorgung des Produktes sowie die damit verbundenen vor- und nachgeschalteten Prozesse, je nach Definition der Systemgrenzen (siehe ISO 14040 und 14044).

Empfehlung

Um die angesprochene Transparenz zu erzeugen, wird empfohlen, für alle Produkte und Dienstleistungen einer

Organisation eine Ökobilanz zu erstellen, um sicherzustellen, dass die Produkte und Dienstleistungen auf möglichst nachhaltige Weise hergestellt bzw. erbracht werden.

Die Definition der Systemgrenzen eines LCA-Betrachtung ist sehr relevant. Für eine ganzheitlichere Betrachtung wird der Ansatz von Cradle to Cradle (Michael Braungart und William McDonough) empfohlen. Der Kern dieses Prinzips ist es Produkte so herzustellen, dass sie gefahrlos in einer Biosphäre bzw. in einer Technosphäre zirkulieren können.

Ebene 2.B. Sozioökonomischer Bereich

II.B.2 Steuerlücke

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Dieser Indikator soll nachvollziehbar machen, inwieweit eine Organisation ihren fiskalischen Verpflichtungen nachkommt und wie sich die Steuerlücke im Zeitverlauf entwickelt (vgl. Indikator I.A.3 Steuern und andere Zahlungen an den Staat). Beide Indikatoren gemeinsam zeigen auf, ob die gesellschaftliche Verantwortung der Organisation in der Geschäftspraxis wahrgenommen wird, hier konkret die Verantwortung der Organisation zur Mitfinanzierung des Gemeinwesens, oder ob die offensive Nutzung legaler

Steuervermeidungsmethoden und illegale Steuerhinterziehung zeigen, dass eine Organisation sich dieser Verantwortung entzieht.

Methodik

Welche Steuern und Abgaben für die jeweilige Organisation relevant sein können, wird bei der Erhebung zum Indikator I.A.3 Steuern und andere Zahlungen an den Staat näher betrachtet. Diese sind jedoch teilweise branchenspezifisch (z.B. Alkoholsteuer, Energie- bzw. Mineralölsteuer) und teilweise von der Art her so angelegt, dass auf legale Weise kaum eine Steuerlücke entstehen kann (z.B. Grundsteuer, Kfz-Steuer). Da der Einbezug von ersteren branchenübergreifende Vergleiche erschweren würde und der Einbezug von letzteren nicht sinnvoll erscheint, sollten sie bei der Erhebung dieses Indikators außen vorgelassen werden.

Die Methodologie zur Steuerlückenschätzung von Sayani, auf die dieser SDPI Bezug nimmt, zielt auf Corporate Income Tax (CIT) ab. Ebenfalls in Anlehnung daran sollten für die o. a. Berechnungen für diesen Indikator lediglich die Steuern vom Einkommen und vom Ertrag der Organisation gemäß der entsprechenden Position in der Gewinn- und Verlustrechnung betrachtet werden. Bei diesen gibt es durch die Nutzung von „Steueroasen“ als Firmensitz und andere legale

Steuervermeidungsmethoden Möglichkeiten, sich der (höheren) Besteuerung in vom Umsatz her wichtigen Märkten zu entziehen, so dass erhebliche Steuerlücken entstehen können.

II.B.6 Geschlechterspezifisches Lohngefälle: Gleichheit des Entgelts

ESRS: S1-16

Bedeutung

Die Gleichbehandlung aller Geschlechter spiegelt sich im SDG 5 wider.

Methodik

Um sich einer wirklichen Gleichstellung aller Geschlechter anzunähern, sollte der Indikator II.B.6 Männer, Frauen und andere Geschlechter enthalten, wobei der Prozentsatz von Männern und Frauen gleich sein sollte.

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

ESRS: S1-4 (Bezug allgemein auf Ziele)

Bedeutung

Die Gleichbehandlung aller Geschlechter spiegelt sich im SDG 5 wider.

Methodik

Um sich einer wirklichen Gleichstellung aller Geschlechter anzunähern, sollte der Indikator II.B.7 Männer, Frauen und andere Geschlechter enthalten, wobei der Prozentsatz von Männern und Frauen gleich sein sollte.

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

ESRS: S1-4 (Bezug allgemein auf Ziele)

Bedeutung

Die Gleichbehandlung aller Geschlechter spiegelt sich im SDG 5 wider.

Methodik

Um sich einer wirklichen Gleichstellung aller Geschlechter anzunähern, sollte der Indikator II.B.8 Männer, Frauen und andere Geschlechter enthalten, wobei der Prozentsatz von Männern und Frauen gleich sein sollte.

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

ESRS: S1-9

Bedeutung

Die Gleichbehandlung aller Geschlechter spiegelt sich im SDG 5 wider.

Methodik

Um sich einer wirklichen Gleichstellung aller Geschlechter anzunähern, sollte der Indikator II.B.9 Männer, Frauen und andere Geschlechter enthalten, wobei der Prozentsatz von Männern und Frauen gleich sein sollte.

II.B.10 Programme zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen

ESRS: S1-15 (ESRS beziehen sich nicht auf spezifische Programme)

Bedeutung

Organisationen profitieren von Programmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden, die pflegende Angehörige sind, da sie die Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung erhöhen und das Organisationsimage stärken. Solche Programme zeigen soziale Verantwortung und können einen Wettbewerbsvorteil bieten, indem sie die Organisation als attraktiven Arbeitgeber positionieren.

Methodik

Dieser Indikator sollte für alle Kinder und Jugendlichen (unabhängig von ihrem Alter) anwendbar sein und könnte generell alle Verwandten und Freunde einschließen. Darüber hinaus könnte „Telearbeit“ (Programm 3) durch den zeitgemäßerem Ausdruck „Homeoffice“ ersetzt werden.

Wir schlagen vor, dass Organisationen zusätzlich ihre bestehenden Betreuungsunterstützungsprogramme in einigen Sätzen beschreiben, um diese qualitativ bewerten zu können. Darüber hinaus könnten Organisationen quantitativ angeben, in welchem Umfang



diese Betreuungsunterstützungsprogramme genutzt werden.

Es sollte die Möglichkeit geben, eigene Programme und Maßnahmen als Offenlegung des sozialen Charakters der Organisation hinzuzufügen (z.B. in einem Textfeld).

II.B.11 Häufigkeit/Inzidenzrate von Arbeitsunfällen

ESRS: S1-14

Bedeutung

Dieser Indikator deckt sich weitgehend mit ohnehin im Rahmen der SGU-Aktivitäten (Sicherheit, Gesundheit, Umwelt) einer Organisation erhobenen Kennzahlen, die den nationalen Vorschriften und Richtlinien dazu folgen. Vor diesem Hintergrund werden auch Berufskrankheiten im engeren Sinne typischerweise separat ausgewiesen. Auch psychische Erkrankungen sollten miterfasst werden, unabhängig davon, in welcher Branche die Organisation tätig ist, um eine ganzheitliche Betrachtung zu gewährleisten.

Methodik

Diese kann insgesamt der Methodik der Messung unter Nutzung der möglichen Informationsquellen im SDPI-Handbuch folgen. Die Empfehlung, den Indikator nach Geschlecht aufzuschlüsseln, sollte nicht auf multinationale Organisationen beschränkt sein, sondern ab

einer Mitarbeitendenzahl von 1.000 ausgesprochen werden.

Im Einzelfall kann es schwierig sein zu beurteilen, ob eine Krankheit berufsbedingt ist, selbst bei anerkannten Berufskrankheiten. Hierfür gibt es etablierte Schlichtungs- und Rechtswege, die genutzt werden können, um zu einer endgültigen Entscheidung zu kommen.

II.B.12 Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

ESRS: S1-17

Bedeutung

In jedem Fall sollten die Menschen vor Belästigung und Diskriminierung geschützt werden, insbesondere am Arbeitsplatz.

Methodik

Dieser Indikator sollte eine 0-Toleranz-Politik widerspiegeln und eine Nachhaltigkeitsschwelle von 0 haben, was bedeutet, dass eine Organisation nur dann nachhaltig ist, wenn es keine Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt.



II.B.14 Diskriminierung bei Einstellung und Beförderung

ESRS: S1-1

Bedeutung

Bei der Einstellung und Beförderung sollte es keine Diskriminierung geben, um die Menschenrechte zu wahren.

Methodik

Dieser Indikator sollte eine Nachhaltigkeitsschwelle von 0 haben, was bedeutet, dass eine Organisation nur dann nachhaltig ist, wenn es keine Diskriminierung bei der Einstellung und Beförderung gibt.

II.B.15 Gewerkschaftsdichte und tarifvertragliche Deckung

ESRS: S1-8

Bedeutung

Dieser Indikator bewertet den gewerkschaftlichen Organisationsgrad und die Tarifbindung in den Organisationen und ihrer Lieferkette. Im Zusammenhang mit der Anwendung des Indikators in Deutschland ist es jedoch wichtig, sorgfältig zwischen der Erhebung von Daten zur individuellen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Tarifbindung zu unterscheiden.

Methodik

Abdeckung durch Tarifverhandlungen:

Dieser Aspekt des Indikators liefert

wichtige Informationen über die Arbeitnehmervertretung, die Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Tarifverträge in einer Organisation. Die Datenerhebung überschneidet sich mit dem SDPI-Indikator I.C.5 „Prozentsatz der Arbeitnehmer, die unter Tarifverträge fallen“. Allerdings halten wir die Ausweitung des Beobachtungshorizonts auf Tier-1-Lieferanten für sinnvoll. Der Indikator ist kompatibel mit dem CSRD-Indikator ESRS S1-8 zur Tarifbindung und Sozialpartnerschaft. Um Doppelarbeit zu vermeiden, können die ESRS-Definitionen übernommen werden.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft:

Nach deutschem Recht dürfen Organisationen ihre Mitarbeitenden nicht nach ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft fragen, da dies gegen die verfassungsmäßig garantierte Vereinigungsfreiheit verstoßen würde (Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit, Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz). Das bedeutet, dass keine organisationsspezifischen Daten erhoben werden können. Stattdessen ist es sinnvoll, die beiden vom SDPI-Handbuch vorgeschlagenen Fragen bei der Bearbeitung des Themas qualitativ zu beantworten (Vorschlag: Erläuterung „inwieweit“ anstelle von ja/nein).

- Hat die Organisation oder einer ihrer Zulieferer in den letzten fünf Jahren die Beteiligung von Mitarbeitenden an Gewerkschaften

in irgendeiner Weise entmutigt, behindert oder verboten? (J/N)

- War in den letzten fünf Jahren an einem der Orte, an denen die Organisation geschäftlich tätig ist, die Mitgliedschaft der eigenen Mitarbeitenden oder der Mitarbeitenden von Zulieferern in einer Gewerkschaft gesetzlich verboten (nach Ländern aufgeschlüsselt, CbC basis)? (J/N)

II.B.16 Beteiligung der Arbeitnehmer:innen

ESRS: S1-3

Bedeutung

Zweifelsohne ist es sinnvoll, vor dem Hintergrund des UN-SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ die Formen und die Intensität der Mitbestimmung der Mitarbeitenden in Organisationen zu beleuchten. Dies ist mit den meisten „Formen der Beteiligung“ gemeint.

Methodik

Angesichts der detaillierten Definitionen für Beteiligungsformen in Deutschland sowohl in Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst sollte sich die Erhebung dieses Indikators an den etablierten Begriffen orientieren.

Formen der Beteiligung:

- Konsultative Beteiligung → Beratungsanspruch bzw. Mitwirkung

- Administrative Beteiligung → Mitbestimmung
- Entscheidung/entscheidende Beteiligung → Mitbestimmung
- Informative Teilnahme → Anhörung oder Informationsanspruch
- Assoziative Beteiligung → Mitbestimmung
- Vollständige Teilnahme: tendenziell lediglich in Genossenschaften oder rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinen anzutreffen.

Grad der Beteiligung der Arbeitnehmer:innen:

- Kollektivverhandlungen → Tarifbindung der Organisation
- Arbeitsausschüsse (Betriebsräte, beratende Ausschüsse, Büroausschüsse oder gemeinsame Gremien) und Betriebsräte/Abteilungsräte → Betriebs- bzw. Personalräte
- Gemeinsame Räte (oder gemeinsame Verwaltungsräte) und Vertretungen des Vorstands → Organisationsmitbestimmung
- Eigentum der Arbeitnehmer:innen an der Organisation: Hier greift unseres Erachtens eine Ja-Nein-Betrachtung zu kurz. Es sollte auch berichtet werden, ob eventuelle Beteiligungsprogramme allen Arbeitnehmer:innen offenstehen oder lediglich einem beschränkten Kreis.
- Eigentum der Arbeitnehmer:innen an der Organisation mit demokratischer Kontrolle: Hierunter sollten

- auch rechtsfähige wirtschaftliche Vereine erfasst werden.
- Kaizen (oder Qualitätszirkel): Vom Sinn her fallen auch Teams im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP-Teams) in diese Kategorie.

II.B.18 Einstellung strukturell benachteiligter Personen

ESRS: S1-1, S1-2 (indirekter Bezug)

Bedeutung

Dieser Indikator soll den Ansatz einer Organisation in Bezug auf Inklusion und Teilhabe widerspiegeln und alle Aspekte der Vielfalt umfassen. Allerdings kann nicht jeder Aspekt der „strukturellen Benachteiligung“ dem Arbeitgeber bekannt sein. Insbesondere in Ländern mit strengen Datenschutzbestimmungen wie Deutschland wird es nicht möglich sein, alle Informationen über eine*n Mitarbeitende*n zu kennen oder verlangen zu erfahren, z.B. wie im SDPI-Handbuch zu „Familienstruktur und Familienstand“ angegeben, oder ob eine Person „eingeschränkter Zugang zu Ressourcen“ hat. Eine Organisation sollte ihr Engagement für Vielfalt und strukturell benachteiligte Personengruppen deutlich zum Ausdruck bringen, um Mitglieder zu ermutigen, sich zu bewerben und sich dabei offen und vertrauensvoll behandelt zu fühlen.

Methodik

Mit einer quantitativen Erhebung können nicht sicher alle Mitglieder strukturell benachteiligter Personengruppen in der Organisation erfasst werden, da die Personalabteilung möglicherweise nicht in der Lage sein wird, umfassende, anonymisierte Daten zu "SBP = Anzahl der Mitarbeitenden aus strukturell benachteiligter Personengruppen" zu liefern. Daher beinhaltet der Indikator nur die bekannten Personen dieser Gruppe, und könnte daher ungenau sein und möglicherweise günstiger ausfallen.

II.B.19 Langfristige Arbeitsverträge

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Über diesen Indikator wird abgebildet, welcher Anteil der Belegschaft kurz- und welcher langfristig beschäftigt ist und wie sich diese Anteile verschieben. Dies ist ein Aspekt von fairen Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden. Das Alter der Organisation spielt insofern eine Rolle als Zusatzinformation, da man von älteren, im Markt oder sonstigem Umfeld fest etablierten Organisationen erwarten kann, dass sie die Mitarbeitenden mit längerfristigen Verträgen an ihrer gesicherten Position beteiligen.



Methodik

Diese kann insgesamt der Methodik der Messung unter Nutzung der möglichen Informationsquellen im SDPI-Handbuch folgen. Wir regen an, im Hinblick auf Gepflogenheiten in Deutschland eine alternative Staffellung zusätzlich nachzuverfolgen:

- bis 1 Jahr
- bis 2 Jahre
- bis 5 Jahre
- unbefristet

Zusätzlich können auch die Betriebs- bzw. Organisationszugehörigkeit in Jahren der Mitarbeitenden in analoger Staffellung berichtet werden („unbefristet“ durch „länger als 5 Jahre“ ersetzen).

Bei diesem Indikator ist zu beachten, dass Vergleiche zwischen Organisationen mitunter nur innerhalb der jeweiligen Branche sinnvoll sind, da manche Organisationen aufgrund ihrer Produktions- oder Dienstleistungsprozesse naturgemäß auf kurz befristete Verträge zurückgreifen müssen, ohne dass dies per se ein Indiz für unfaire Arbeitsbedingungen wäre (z.B. Landwirtschaft, Tourismus).

II.B.20 Fluktuationsrate der Mitarbeitenden

ESRS: S1-6

Bedeutung

Dieser Indikator kann ein Zeichen für die Qualität des Beschäftigungsverhältnisses bzw. das Klima in der Organisation sein.

Methodik

Vor einer Bewertung sollte jedoch in jedem Einzelfall geprüft und berücksichtigt werden, dass es Branchen gibt, die z.B. ein Saisongeschäft haben und daher stärkere Schwankungen aufweisen. Insofern empfiehlt es sich, diesen Indikator innerhalb einer Branche organisationsübergreifend zu vergleichen.

Zur besseren Verständlichkeit kann eine qualitative Beschreibung hinzugefügt werden, die z.B. die Organisation in eine Branche einordnet und die Schwankung erklärt. Für ein ganzheitliches Bild empfiehlt es sich, die Zahl der eingestellten Mitarbeitenden im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden sowie die Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden zu betrachten.

II.B.22 Weiterbildung strukturell benachteiligter Personen

ESRS: S1-1, S1-2 (indirekter Bezug)

Bedeutung

Ähnlich wie bei II.B.18 soll dieser Indikator den Ansatz einer Organisation zur Inklusion und Partizipation im Bereich der beruflichen Qualifizierung widerspiegeln. Allerdings kann dem Arbeitgeber nicht jeder Aspekt der "strukturellen Benachteiligung" bekannt sein, insbesondere in Ländern mit strengen Datenschutzbestimmungen wie Deutschland. Eine Organisation sollte ihr Engagement für Vielfalt und für strukturell benachteiligte Gruppen verbal zum Ausdruck bringen, um deren Mitglieder zu ermutigen, sich für eine berufliche Weiterbildung zu bewerben und dies offen oder vertraulich zu tun.

Methodik

Mit einer quantitativen Erhebung können nicht sicher alle Mitglieder strukturell benachteiligter Personengruppen in der Organisation erfasst werden, und ob sie Weiterbildung erhalten, da die Personalabteilung möglicherweise nicht in der Lage sein wird, umfassende, anonymisierte Daten zu „SBPW = Anzahl der Mitarbeitenden aus strukturell benachteiligter Personengruppen, die Weiterbildung erhalten“ zu liefern. Daher beinhaltet der Indikator nur die bekannten Personen dieser Gruppe, und könnte daher ungenau sein und möglicherweise günstiger ausfallen.

Ebene 2.C. Institutioneller Bereich

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

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Der Indikator II.C.2 kann als eine Art Meta-Indikator betrachtet werden, da er die wichtigen Eckpunkte aufzeigt, die für eine kontextbezogene Rechnungslegung zur Vervollständigung der SDPI-Bewertung entscheidend sind.

Methodik

Nutzt eine Organisation SDPI, um kontextbezogene Nachhaltigkeitsleistungen zu berichten, sind die Punkte 1, 3 und 4 bereits abgedeckt. Um den Punkt 2 zu erfüllen, muss die geforderte Wesentlichkeitsanalyse vor dem Hintergrund der Kontextualisierung als dreifache Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt werden. Das Doughnut-Economy-Modell kann hier wertvolle Unterstützung leisten, da es die Kontextualisierung entsprechend visualisiert.

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

ESRS: G1-4 (ESRS beziehen sich auf Geldbußen im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung)

Bedeutung

Im Indikator I.A.3 Steuern und andere Zahlungen an den Staat wurden Geldstrafen und Geldbußen schon als Teilmenge der Zahlungen an den Fiskus erfasst und berichtet. In diesem Indikator wird ein Schlaglicht auf das rechtskonforme Verhalten der Organisation geworfen. Die Beschränkung auf Vergleiche in der Benennung des Indikators ist irreführend, denn Geldstrafen und -bußen kommen durch gerichtliche Anordnung oder Verwaltungsakte zustande und nicht durch einen zivilrechtlichen Vergleich.

Methodik

Diese kann insgesamt der Methodik der Messung unter Nutzung der möglichen Informationsquellen im SDPI-Handbuch folgen. Auch sonstige Folgen bei Zuwiderhandlungen sollten für eine ganzheitliche Betrachtung miterfasst werden. Z.B. kommt es bei Umweltvergehen vor, dass dem Schädigenden auferlegt wird, das geschädigte Biotop wiederherzustellen (durch Sachleistungen), oder dass widerrechtlich abgerissene Gebäude rekonstruiert werden müssen.

Da im Indikator II.C.4 Höhe der aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen im Zusammenhang mit Korruption die entsprechenden Zahlungen nochmals gesondert berichtet werden, regen wir an,

die korruptionsbezogenen Zahlungen hier entweder nicht zu erfassen, um eine überschneidungsfreie Abbildung zu ermöglichen, oder alternativ die Differenz der Indikatoren, also Geldstrafen, -bußen und sonstige Folgen bei Zuwiderhandlungen ohne Korruptionsbezug gesondert auszuweisen.

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

ESRS: G1-4

Bedeutung

Im Indikator I.A.3 Steuern und andere Zahlungen an den Staat wurden Geldstrafen und Geldbußen schon als Teilmenge der Zahlungen an den Fiskus erfasst und berichtet. Im Indikator II.C.3 wurden bereits die Geldbußen und -strafen in ihrer Gesamtheit berichtet. Hier steht nun die Korruption im Fokus. Die Beschränkung auf Vergleiche in der Benennung des Indikators ist irreführend, denn Geldstrafen und -bußen kommen durch gerichtliche Anordnung oder Verwaltungsakte zustande und nicht durch einen zivilrechtlichen Vergleich.

Methodik

Diese kann insgesamt der Methodik der Messung unter Nutzung der möglichen Informationsquellen im SDPI-Handbuch folgen. Auch sonstige Folgen bei

Zu widerhandlungen, z.B. Beschlagnahmen, Einziehungen oder Sachleistungen, sollten für eine ganzheitliche Betrachtung miterfasst werden.

Da im Indikator II.C.3 Höhe der insgesamt aufgrund von Vergleichen gezahlten oder zu zahlenden Geldbußen die korruptionsbedingten Zahlungen nochmals berichtet werden, regen wir an, die korruptionsbezogenen Zahlungen im Indikator II.C.3 entweder nicht zu erfassen, um eine überschneidungsfreie Abbildung zu ermöglichen, oder alternativ die Differenz der Indikatoren, also Geldstrafen, -bußen und sonstige Folgen bei Zu widerhandlungen ohne Korruptionsbezug gesondert auszuweisen.

II.C.5 Öffentlicher Austausch von Informationen und Wissen

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Um eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten, ist es wichtig, über Organisationsgrenzen hinweg zusammenzuarbeiten. Es geht darum, sich gegenseitig zu helfen und sicherzustellen, dass wir aufeinander aufbauen können, sei es in Bezug auf Ideen, Prozesse oder Methoden. Aus diesem Grund sind die Organisationen eingeladen, ihre Informationen und ihr Wissen auszutauschen, um eine schnellere Bewegung in regenerative Richtung zu ermöglichen.

Methodik

In Indikator II.C.5 wird vorgeschlagen, in einem Textfeld zu beschreiben, welche Art von Austausch stattfindet. Daher sollte die Art der Informationen, Daten oder des Wissens offengelegt werden sowie die Art und Weise, wie sie weitergegeben werden und welche Personen erreicht wurden.

II.C.7 Amtszeitbeschränkungen für Vorstände

Wird nicht durch die ESRS adressiert.

Bedeutung

Aus mehreren Gründen kann es sinnvoll sein, die Amtszeit in Leitungspositionen zu beschränken:

- Erneuerung der Führung/frischer Blick: Begrenzte Amtszeiten können dazu beitragen, dass innovative Ideen und Perspektiven in die Organisation eingebracht werden.
- Vermeidung von Machtmissbrauch: Eine lange Amtszeit kann zu einer übermäßigen Machtkonzentration führen, die das Risiko von Machtmissbrauch erhöht.
- Förderung von Wettbewerb: Durch die Rotation von Führungspositionen wird ein gesunder Wettbewerb gefördert, der die Leistungsfähigkeit der Organisation steigern kann.
- Vermeidung von Komplizenschaft: Eine lange Amtszeit kann zu engen

Beziehungen zwischen den Führungskräften, kontrollierenden Gremien und anderen Stakeholdern führen, was das Risiko von Interessenkonflikten erhöht.

Methodik

Diese kann grundsätzlich der Methodik der Messung unter Nutzung der möglichen Informationsquellen im SDPI-Handbuch folgen. Wir schlagen vor, nicht allein eventuelle Amtszeitbegrenzungen von Leitungsorganen zu berichten, sondern dies für Mitglieder von Aufsichts- und Leitungsgremien zu tun, unabhängig von der Rechtsform der Organisation (Aufsichtsräte, Beiräte, Geschäftsführungen, Verwaltungsräte, Vorstände).

II.C.8 Resilienz

ESRS: ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 IRO-1, E4-1. Im Rahmen der CSRD bildet die Szenarioanalyse die Grundlage für die Resilienzanalyse.

Bedeutung

Nachhaltigkeit als globaler Megatrend beeinflusst den langfristigen Erfolg von Organisationen auf verschiedene Weise auf ökologischer, sozialer und Governance-Ebene und sollte daher als eine wesentliche Komponente der Resilienz verstanden werden.

Eine hilfreiche Organisationskultur zur Erreichung von Resilienz kann die

folgenden Aspekte umfassen:

- Psychologische Sicherheit
- Selbstreflexion
- Wahrnehmen und Handeln
- Ausrichtung an einer Vision
- Angemessenes Verhalten/Ansatz/Entwicklung/Ziele
- Agnostische Wachstumserwartungen
- Gleichberechtigtes Miteinander und Zusammenarbeit
- Systemisches Denken
- Das große Ganze im Blick haben
- Perspektivenwechsel
- Funktionsübergreifende Zusammenarbeit
- Werteorientierung
- Kontextualisierung

Methodik

Um die Resilienzfähigkeit zu beurteilen, sollte die Organisation qualitativ offenlegen, wie interne und externe Ressourcen in die Bewältigung nachhaltigkeitsbezogener disruptiver Veränderungen eingebunden sind. Die Organisation beschreibt auch die Oskultur in Bezug auf Führung, Überwachung und innovative Maßnahmen zur Bewältigung nachhaltigkeitsbezogener disruptiver Veränderungen.

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

ESRS: ESRS 2 SBM-2

Bedeutung

Die Beteiligung von Interessengruppen ist ein wichtiger Indikator für die Nachhaltigkeit einer Organisation, da sie das Potenzial hat, die soziale Verantwortung, die Transparenz, die Rechenschaftspflicht, die Legitimität und die Effektivität der Organisation zu erhöhen. Durch die Einbeziehung verschiedener Perspektiven und Erfahrungen in die Entscheidungsfindung und die Umsetzung von Aktivitäten kann eine Organisation ihre Wirkung auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft verbessern und mögliche negative Folgen oder Konflikte vermeiden oder mindern. Die Beteiligung von Interessengruppen kann auch das Vertrauen, die Loyalität, die Zufriedenheit und die Motivation aller Beteiligten stärken und zu einer langfristigen Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Lernen beitragen.

Methodik

Die Erhebung kann wie im SDPI-Handbuch vorgesehen erfolgen. Darüber hinaus kann dieser Indikator auf optionaler Basis auch von anderen Organisationen als SSEOs berichtet werden.

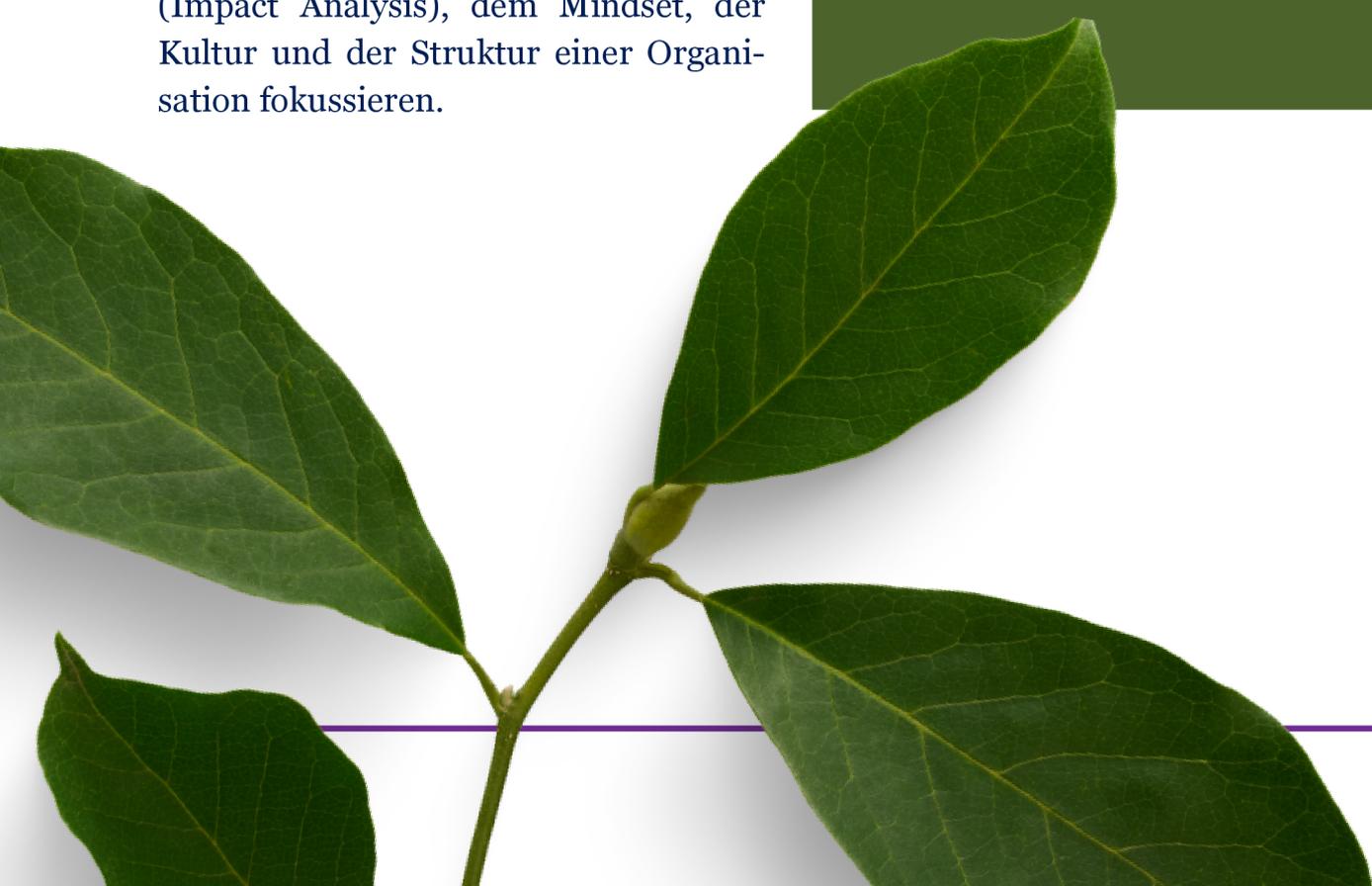


Schlusswort

Als SDPI Expert Group Germany haben wir uns intensiv mit dem SDPI Framework beschäftigt und Weiterentwicklungsbedarf identifiziert. Wir stehen mit UNRISD in kollaborativem Austausch, um co-kreativ mit unserer Erfahrung aus der Praxis die Weiterentwicklung von SDPI zu begleiten und die länder- sowie branchenspezifische Anwendung von SDPI zu fördern.

Dazu haben wir, basierend auf der Implementierung von SDPI in Organisationen, neue Indikatoren vorgeschlagen, die sich auf grüne Beschaffung, der Herstellung von grünen Produkten und Dienstleistungen, den planetaren Grenzen, der Ausbildung von Menschen, der Integration von Nachhaltigkeitsmanagementsystemen, der Wirkungsanalyse (Impact Analysis), dem Mindset, der Kultur und der Struktur einer Organisation fokussieren.

Wir leben und handeln in komplexen Systemen. Um hier Lösungen für das Erreichen der Ziele der Agenda 2030 zu finden, braucht es die kontextbasierte Sicht auf Nachhaltigkeit. In dieser Hinsicht öffnet das SDPI Framework eine neue Perspektive auf unser Wirken. Möge diese Perspektive für Sie und die Entwicklung ihrer Themen und Fragestellungen sowie der Erhaltung unserer aller Lebensgrundlage dienlich sein, auf dem Weg in eine regenerative Zukunft.



Kontakt



Dr. Henrik Basche

Berater bei 3con, einer auf die chemische und Prozessindustrie spezialisierten Managementberatung
henrik.basche@3con-consultants.de | [LinkedIn](#)



Dr. Oliver Becker

Berater bei 3con, einer auf die chemische und Prozessindustrie spezialisierten Managementberatung
oliver.becker@3con-consultants.de



Heike Grosch

Geschäftsführerin von Matching Fusion, einer Beratung für regeneratives Wirtschaften und Organisationsentwicklung
heike@matchingfusion.org | [LinkedIn](#)



Susanne Knappstein

Corporate Sustainability Managerin, die sich auf Nachhaltigkeitsmessung und -berichterstattung spezialisiert hat
s.knappstein@globaltechone.de | [LinkedIn](#)



Franziska Weeger

Beraterin bei 3con, einer auf die chemische und Prozessindustrie spezialisierten Managementberatung
franziska.weeger@3con-consultants.de | [LinkedIn](#)