



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

ZWH e. V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sebastian Knobloch

Sternwartstr. 27-29
40223 Düsseldorf
Deutschland

0211 30200950
sknobloch@zwh.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die **Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH)** ist eine bundesweit tätige Dienstleistungseinrichtung für alle handwerklichen Bildungsstätten mit Sitz in Düsseldorf und Berlin. Sie wird getragen von den Handwerkskammern, den regionalen Handwerkskammertagen und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Berufliche Qualifizierung im Handwerk mit Engagement zu fördern – das ist seit 1998 die Aufgabe der ZWH.

„**Zukunft – Weiterbildung – Handwerk**“ ist das Leitmotiv, das sämtlichen Aktivitäten der ZWH zu Grunde liegt. Die ZWH setzt sich **weltweit** für Bildung ein und führt sowohl **internationale Bildungsprojekte** durch als auch Projekte, die den **europäischen Austausch** fördern. Dabei fühlt sich die ZWH in besonderer Weise der Förderung der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung in Deutschland und international verpflichtet. Ihr Engagement umfasst die **Beratung** ihrer Mitgliederorganisationen sowie ihrer Kund*innen aus dem In- und Ausland. Die ZWH stützt sich auf eigene langjährige Erfahrungen in der Umsetzung von Projekten und Aufträgen auf nationaler und internationaler Ebene. Durch ihr **großes Netzwerk**, auch über die Handwerksorganisation hinaus, verfügt sie über direkten Zugang zum **Know-how exzellenter dualer Aus- und Weiterbildung**.

Über ein **systematisches Technologie- und Fortbildungsmonitoring** gewährleistet die ZWH eine kontinuierliche Bildungsmarktbeobachtung und deckt auf diesem Wege potenzielle Geschäftsfelder für handwerkliche Bildungszentren auf. Die ZWH stellt ihren Mitgliedern ein qualitativ hochwertiges und aktuelles Standardangebot für Meistervorbereitung und Fortbildungen gemäß §§ 42 und 42a HwO zur Verfügung und trägt so zur Standardisierung und Weiterentwicklung der Fort- und Weiterbildung im deutschen Handwerk bei. Mit ihren Produkten und Dienstleistungen im Arbeitsbereich „Prüfen und Qualitätssicherung“ unterstützt die ZWH die Qualitätssicherung der Weiterbildung, insbesondere von Prüfungen, im Handwerk. Die ZWH ist eine nach **DIN EN ISO 9001** zertifizierte Dienstleistungseinrichtung und stellt hohe Ansprüche an ihr Qualitätsmanagement. Sie ist zertifiziert für die folgenden Tätigkeitsbereiche:

- Erstellung, Aktualisierung und Vertrieb von Lehrgangskonzepten und Lernmedien,

- Planung und Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen,
- Durchführung von nationalen und internationalen Berufsbildungsprojekten,
- Dienstleistungen zur Unterstützung des Lehrens, Lernens und Prüfens mit neuen Medien.

Die Arbeit der ZWH ist gekennzeichnet durch eine **hohe Kundenorientierung**, ein **qualitätsorientiertes Handeln aller Mitarbeitenden** und eine stete **Orientierung an den aktuellen Anforderungen des Berufsbildungsmarktes** sowie an den **technologischen Möglichkeiten**. Ziel ist es, die Erwartungen der Mitglieder, Auftraggeber*innen und Kooperationspartner*innen an Qualität und Aktualität jederzeit erfüllen zu können.

Das **Bekenntnis zu nachhaltiger Entwicklung** ist ein wichtiger Bestandteil des Selbstverständnisses der ZWH. Die ZWH entwickelt spezifische Maßnahmen, um die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit von Betrieben im Handwerk zu fördern – und setzt diese auch im eigenen Unternehmen um.

Ergänzende Anmerkungen:

Soweit nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich die Angaben und Daten der Entsprechenserklärung auf den Stand vom 31. Dezember 2022. Zudem gelten die Angaben für die beiden Standorte in Düsseldorf und Berlin sowie für den e. V. und die Dienstleistungs-GmbH. Abweichungen werden an den betreffenden Stellen gekennzeichnet.

Die ZWH Dienstleistungs-GmbH wurde am 4. April 2014 gegründet. Der ZWH e. V. ist Gründungs- und Alleingesellschafter. Sie dient der Durchführung von Beratungs-, Redaktions- und Bildungsdienstleistungen, Veranstaltungen, Seminaren und Messen. Da die genannten Leistungen nicht das Kerngeschäft des e. V. darstellen, wurde die Dienstleistungs-GmbH gegründet, um eine klare Abgrenzung zu schaffen. Zudem ist die GmbH, im Gegensatz zum e. V., nicht gemeinnützig tätig und darf mit Gewinnerzielungsabsicht im wirtschaftlichen Verkehr agieren.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die ZWH befindet sich aktuell in der Entwicklungsphase einer Nachhaltigkeitsstrategie, orientiert an den SDGs sowie den zehn Prinzipien des Global Compact. Diese soll bis zum kommenden Nachhaltigkeitsbericht abgeschlossen sein. Aufgrund der Corona-Pandemie war es für die ZWH nicht möglich, die Nachhaltigkeitsstrategie im geplanten Zeitraum fertigzustellen.

In ihrem Handeln orientiert sich die ZWH an DIN EN ISO 9001 bei ihrem Qualitätsmanagement, an ISO 27001 für ihr Informationssicherheits-Managementsystem, an den Energieeffizienzklassen bei der Anschaffung von neuen Geräten, an Gütesiegeln für den Einkauf von Lebensmitteln (z. B. Fairtrade, Demeter), an den zehn Prinzipien des UN Global Compact, an den vier Grundprinzipien der International Labour Organisation (ILO) für die Einhaltung von Arbeitsrechten und an den Allgemeinen Menschenrechten der UN von 1948.

2. Wesentlichkeit

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

Die ZWH ist eine bundesweit tätige Dienstleistungseinrichtung für alle handwerklichen Bildungsstätten und wird getragen von den 53

Handwerkskammern, den regionalen Handwerkskammertagen und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Das Handwerk umfasst als Säule der deutschen Wirtschaft über eine Million Betriebe, die in ihrer Gesamtheit einen substanziellen Beitrag zur nachhaltigen Transformation leisten können, um die Klimaschutzziele der Bundesregierung zu stützen. Berufliche Qualifizierung im Handwerk mit Engagement zu fördern – das ist seit 1998 die Aufgabe der ZWH. Sie fühlt sich in besonderer Weise der Förderung der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung in Deutschland und international verpflichtet. Ihr Engagement umfasst die Beratung ihrer Mitgliederorganisationen sowie ihrer Kund*innen aus dem In- und Ausland. Durch ihr großes Netzwerk, auch über die Handwerksorganisation hinaus, verfügt die ZWH über direkten Zugang zum Know-how exzellenter dualer Aus- und Weiterbildung.

Das Bekenntnis zu nachhaltiger Entwicklung ist ein wichtiger Bestandteil des Selbstverständnisses der ZWH. Die ZWH entwickelt spezifische Maßnahmen, um die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit von Betrieben im Handwerk zu fördern – und setzt diese auch im eigenen Unternehmen um.

Seit 2018 ist das Thema Nachhaltigkeit als eigener Bereich innerhalb der ZWH verankert. Nachhaltigkeit und Internationalisierung ist mit insgesamt 19 Mitarbeitenden einer von fünf Bereichen in der ZWH. Die Mitarbeitenden arbeiten zum Großteil projektbezogen zu Nachhaltigkeitsthemen im Handwerk. Darüber hinaus begleitet und berät der Bereich Handwerksorganisationen und -betriebe auf ihrem Weg zum nachhaltigen Wirtschaften und verantwortet interne Nachhaltigkeitsaktivitäten. Damit verfolgt der Bereich das Ziel, die ZWH, Handwerksbetriebe und die Handwerksorganisation nachhaltiger aufzustellen.

2019 hat die ZWH eine erste interne Befragung mit den Bereichsleitenden, dem Personalleiter, dem Leiter Buchhaltung und Controlling, der Syndikusrechtsanwältin und dem Geschäftsführer zu den für die ZWH relevanten Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt. In dieser Befragung wurden die Themen Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung, Wirtschaftlichkeit, Innovation, Gesundheitsschutz und Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeitenden als wesentliche Schwerpunkte zur Weiterentwicklung der ZWH im Bereich Nachhaltigkeit identifiziert.

Für eine erste Aufstellung der doppelten Wesentlichkeit wurden die benannten Schwerpunkte von Mitarbeitenden aus dem Bereich Nachhaltigkeit und Internationalisierung kontextualisiert und bewertet. Weiterführend fand eine Zuordnung der wesentlichen ZWH-Aktivitäten zu den SDGs in Abstimmung mit dem Geschäftsführer und weiteren Leitungspersonen statt. Daraus ergeben sich folgende wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:

SDGs	Inside-Out (Auswirkung auf Umwelt und Mensch)	Outside-In (finanzielle Einwirkungen auf die ZWH)
	Arbeitnehmerfreundliches Unternehmen, das hohen Wert auf Gesundheitsschutz und -vorsorge für die Mitarbeitenden legt.	Mitarbeitendenzufriedenheit sowie geringere Krankheitsfälle und Unfälle
	Bildungsdienstleister für hochwertige Aus- und Weiterbildung sowie für digitale (smarte) Lösungen. Förderung eines barrierearmen Zugangs zu Bildungsangeboten.	Gesellschaftliche Nachfrage nach Bildungsangeboten und Weiterbildungsmöglichkeiten und steigende Nachfrage nach BNE-Angeboten im Handwerk
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeitmodellen für jede Lebensphase. Vielfalt und Chancengleichheit, die sich auf allen Ebenen widerspiegeln: hoher Anteil an Frauen in Führungspositionen und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.	Politischer und gesellschaftlicher Diskurs, Mitarbeitendenzufriedenheit und -gewinnung
	Arbeitnehmerfreundliches Unternehmen mit fairer Bezahlung in Anlehnung an TVöD, weiteren Benefits wie Sozialleistungen und einer sinnstiftenden Tätigkeit: Schaffung von Arbeitsplätzen und Stärkung der Mitarbeitendenzufriedenheit	Politischer und gesellschaftlicher Diskurs, Mitarbeitendenzufriedenheit, Compliance: Governance-Richtlinien, demografischer Wandel, Fachkräftemangel
	Nachhaltige Beschaffung von Büromöbeln und Arbeitsmitteln wie Papier und IT-Ausstattung; Vergabevermerk für öffentliche Ausschreibungen; Ressourcenverbrauch Büromaterial + Energie	Gesellschaftliche Nachfrage nach sozial verantwortungsvoll produzierten Produkten und Beitrag zu einem sozial-ökologisch verträglichem Wirtschaften
	Nachhaltige Mobilität der Mitarbeitenden (Dienstreisen, Dienstrad oder Deutschlandticket ohne Zuzahlung) sowie inhaltliche Ausrichtung der ZWH-Projekte	Attraktiver Arbeitgeber, politischer und gesellschaftlicher Diskurs
	Internationale Bildungsprojekte und Stärkung der Zusammenarbeit	Nachfrage nach Know-how zum dt. Berufsbildungssystem und zur Zusammenarbeit

Die ZWH nimmt mit ihrer Geschäftstätigkeit Einfluss auf folgende relevante Nachhaltigkeitsthemen (Inside-Out):

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Als Arbeitgeber leistet die ZWH mit ihren Leistungen einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden. Diese profitieren neben einer arbeitgeberfinanzierten Gruppenunfallversicherung auch von einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung, die 2022 für die Mitarbeitenden abgeschlossen wurde. Jährlich steht den Mitarbeitenden dadurch ein Gesundheitsbudget von 900 Euro für Vorsorgeuntersuchungen, Brillen und weitere Gesundheitsmaßnahmen zur Verfügung. Darüber hinaus stellt die ZWH ihren Mitarbeitenden zusätzliche Gesundheitsleistungen wie Augenuntersuchungen, Impfungen u. w. an festgesetzten Tagen in den Räumlichkeiten der ZWH bereit. Außerdem setzt

sich die ZWH für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Sie bietet allen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Daneben kümmert sich die ZWH auch um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, indem sie ihnen Bio-Obst, Bio-Tee, Limonaden nachhaltiger Getränkemarken, Wasser und Fairtrade-Kaffee u. w. zur Verfügung stellt.

SDG 4: Hochwertige Bildung

Die ZWH ist der Bildungsdienstleister für lebenslanges Lernen im Handwerk. Sie unterstützt das Handwerk bei der Weiterentwicklung und Stärkung der beruflichen Bildung und setzt innovative Projekte in den Bereichen Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Nachhaltigkeit um.

SDG 5: Gleichheit der Geschlechter

Die ZWH bietet durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeitmodellen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie für jede Lebensphase. Zudem zeichnet sich die ZWH durch einen hohen Frauenanteil in Führungspositionen aus und bietet allen Mitarbeitenden gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Die ZWH leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Geschlechtergleichheit.

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die ZWH übernimmt mit ihren Bezahlungen angelehnt an Tarifgehälter und zusätzlichen Sozialleistungen für die Mitarbeitenden unternehmerische Verantwortung für das Personal. Des Weiteren bildet die ZWH im Rahmen der dualen Berufsbildung aus und übernimmt somit Verantwortung für die Sicherung von Nachwuchskräften in der Region Düsseldorf (s. auch DNK-Kriterium 16).

SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Mit ihren Dienstleistungen erfüllt die ZWH einen Beitrag zur verantwortungsvollen Nutzung ökologischer Ressourcen, wodurch auch die Lebenswelt ihrer Kund*innen nachhaltiger gestaltet wird. Zu diesen Dienstleistungen zählt beispielsweise, dass

- Lehrgangsunterlagen im ZWH-Intranet zur Verfügung gestellt und nur auf Anfrage gebührenpflichtig gedruckt werden.
- vor dem Druck der Zeitschrift [handfest](#) eine Abfrage bei den Abnehmer*innen erfolgt, um Papier zu sparen und so wenig wie möglich Entsorgungsmüll zu produzieren.
- Computer-based-Trainings (CBTs) und Web-based-Trainings (WBTs) angeboten werden.
- digitale Lehr- und Lernmaterialien über die Lernplattform ILIAS zur Verfügung gestellt werden.
- Online-Prüfungen erstellt und durchgeführt werden.
- digitale und kostenlose Management-Instrumente entwickelt wurden, die Handwerksbetriebe dabei unterstützen, eine Bestandsaufnahme ihrer betrieblichen Nachhaltigkeit durchzuführen, sich realistische Nachhaltigkeitsziele zu setzen und eine

zukunftsorientierte Unternehmensstrategie zu entwickeln. Diese Instrumente werden ebenfalls von Beratungsstellen aus dem Handwerk und weiteren Institutionen genutzt.

- Projekte dahingehend ausgewählt, konzipiert und umgesetzt werden, dass ihre Ergebnisse eine nachhaltige Wirkung haben, transferierbar sind und verstetigt werden können.

Leider kann die ZWH keinen Einfluss auf die Abfallentsorgung nehmen, da die Büroräume angemietet sind. Zudem wird der Großteil der Elektrogeräte, aufgrund von DSGVO-Vorgaben, über Verbrennungsanlagen entsorgt und nicht recycelt. Demgegenüber steht, dass die ZWH u. a. zum Großteil recyceltes Papier, Bambustoilettenpapier und -küchenrollen und energieeffiziente Laptops verwendet. Im Bereich der Beschaffung und Ressourcennutzung möchte die ZWH ihre negativen Auswirkungen weiter minimieren. Ziel ist es, in einer Arbeitsgruppe mit den wichtigsten Bereichen der Beschaffung (IT, Buchhaltung, Einkauf, Grafik) ein ganzheitliches Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen zu erstellen. Darin wird ein weiteres Ziel sein, die Lieferfirmen zur Nachhaltigkeit zu befragen und nachhaltige Verfahren in öffentlichen Ausschreibungen stärker zu fördern.

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Die ZWH befasst sich durch ihre Projektarbeit mit Themen der Nachhaltigkeit und dadurch auch mit Themen zum Klimaschutz. Als Bildungseinrichtung sensibilisiert sie Organisationen des Handwerks und Handwerksbetriebe zu diesem Thema und bildet Beratende zu Multiplikator*innen aus.

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Mit ihren internationalen Bildungsprojekten stärkt die ZWH die internationale Zusammenarbeit und bildet enge Partnerschaften für den Erfahrungsaustausch.

Einwirkende Nachhaltigkeitsthemen auf die ZWH (Outside-In):

Ökologische Chancen und Risiken	Sozioökonomische Chancen und Risiken
Minimierung des Ressourcenverbrauchs, verantwortungsvolle Beschaffung	Arbeitnehmerfreundliches Unternehmen: Mitarbeitendenzufriedenheit
Teurere Dienstleistungen, ggf. längere Lieferzeiten u. a. durch umfassendere Vergabeverfahren	Imagesteigerung als attraktiver Arbeitgeber: Mitarbeitengewinnung und Bindung von Mitarbeitenden
Höhere Energiekosten im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Arbeitsprozessen	Kund*innenzufriedenheit und Stärkung von BNE

Anhand der Aufstellung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie der Chancen und Risiken wurden Ziele abgeleitet und Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele getroffen (siehe Kriterium 3).

3. Ziele

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

Die bisher gesetzten Nachhaltigkeitsziele für die Bereiche Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Chancengerechtigkeit sowie Ressourcenmanagement konnten größtenteils umgesetzt werden. Aufgrund der Corona-Pandemie und der Sanierungsarbeiten am Standort Düsseldorf war die Umsetzung einiger Zielsetzungen bislang dennoch nicht möglich. Die ZWH hat ihre bisherigen Nachhaltigkeitsziele evaluiert sowie Schwerpunkte entlang der SDGs neu definiert und weiterentwickelt. Damit wurden die bereits gesetzten Ziele den SDGs zugeordnet und mit Maßnahmen hinterlegt. Im weiteren Verlauf sollen mit der Integration externer Stakeholder die doppelte Wesentlichkeit weiterentwickelt und damit die Ziele bis zum Bericht 2025 geschärft werden.

Ziele der ZWH:

SDG	Ziele	Maßnahmen zur Umsetzung	Zielerreichung bis
3	Förderung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> → Verbesserte Infrastruktur für mobiles Arbeiten → Sicherheitstechnische und medizinische Betreuung → Arbeitgeberfinanzierte Krankenzusatz-versicherung für MA mit einem jährlichen Freibetrag für gesundheitl. (Vorsorge-)Leistungen 	Dauerhaft
4	Digitalisierung der Arbeitsprozesse und Wissensmanagement	→ Einführung Arbeitszeiterfassung, digitale kaufmännische Prozesse	Dauerhaft
	IT-Sicherheitsmanagement-system	→ Zertifizierung zur IT-Sicherheit	Dauerhaft
5	Förderung der Chancengerechtigkeit	→ Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitendenbotschafterin in der ZWH	Dauerhaft
	Förderung eines familienfreundlichen Unternehmens	→ Kontinuierliche Auditierung berufundfamilie	Seit 2023
8	Nachhaltigkeitsstrategie	→ Erarbeitung einer NH-Strategie in einer Arbeitsgruppe	Bis 2025
	Konkretisierung der doppelten Wesentlichkeit	→ Einbezug weiterer Stakeholder durch Befragung	Bis 2025
	Nachhaltigkeits-kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> → Erweiterung im MA-Bogen, → jährliche MA-Versammlung, Vorstellung Brunch&Brains 	2024
12	Ganzheitliches Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen	→ Arbeitsgruppe mit relevanten MA und Erarbeitung eines Leitfadens zum nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und zur nachhaltigen Beschaffung	Bis 2025
	Schulung der MA zur nachhaltigen Beschaffung	→ Termine für Online-Schulungen	September 2023 / Februar 2024
	E-Fahrzeug	→ Nach Ablauf des Leasingvertrags mit Plug-in-Hybrid Anschaffung eines vollelektrifizierten Autos	2024
13	Treibhausgasbilanzierung	<ul style="list-style-type: none"> → Einführung E-Tool zunächst für Scope 1 und Scope 2, sukzessive Weiterführung mit Scope 3 → Jährliches Monitoring und ableitende Maßnahmen 	Seit 2023 Dauerhaft
	Förderung einer gesundheitsfördernden und umweltfreundlichen Mobilität der MA	<ul style="list-style-type: none"> → Leasing-Fahrrad oder Deutschlandticket für MA ohne Zuzahlung, → BahnCard 50 1. Klasse auch zur privaten Nutzung 	Seit 2023
	Jährlicher Nachhaltigkeitstag mit ehrenamtlichem Engagement	→ Zuständige Person wählt jährlich einen Nachhaltigkeitstag raus	Ab 2024
17	Förderung von internationalen Projekten	→ Projektakquise, Wissenstransfer über das duale Ausbildungssystem in Deutschland und dessen Export inkl. Dozierendenschulungen	Dauerhaft

Eine Priorisierung liegt insbesondere auf dem SDG 12, da die ZWH hier ihre negativen Auswirkungen weiter minimieren kann. Für die SDGs 3, 4, 5, 8, 13 und 17 sollen die positiven Auswirkungen durch die Zielsetzungen weiter verstärkt werden.

Für eine stetige und effiziente Kontrolle und Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen wurde 2023 eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe zusammengestellt, die sich quartalsweise trifft und die Nachhaltigkeitsziele betreut.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Wertschöpfungskette als bundesweit agierende Dienstleistungseinrichtung ist sehr überschaubar, da sich die Materialflüsse überwiegend auf den Betrieb der Büroräume in Düsseldorf und Berlin sowie auf Dienstreisetätigkeiten innerhalb und außerhalb Deutschlands beziehen. Durch diese überschaubare Wertschöpfungskette ergeben sich kaum mögliche Probleme in der sozialen, ethischen oder ökologischen Dimension.

An der Wertschöpfungskette der ZWH sind Entsorgungsunternehmen (z. B. datenschutzgerechte Vernichtung), externe Dienstleister*innen (z. B. Steuerberatung), Fachhändler*innen für Büromaterial und elektronische Geräte, öffentliche Auftraggeber*innen (z. B. Bundesministerien), Kund*innen (z. B. Handwerksorganisation), Privatkund*innen (z. B. Meisterschüler*innen), Logistikunternehmen, Mitarbeitende und Honorarkräfte beteiligt.



Die ZWH achtet bei der Bereitstellung ihrer Dienstleistungen darauf, dass so viele Unterlagen wie möglich im ZWH-Intranet verfügbar sind und für Dienstreisen die öffentlichen Verkehrsmittel genutzt werden. Dafür stellt die ZWH ihren Mitarbeitenden die Bahncard 50 sowie das Deutschlandticket zur Verfügung. Beim Großteil der Innenausstattung der ZWH-Büros, d. h. bei Büromöbeln und elektronischen Geräten, berücksichtigt die ZWH deren Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit sowie dass sie unter guten sozialen Bedingungen für die herstellenden Arbeitenden produziert wurden. Im Zuge der ZWH-Sanierungen wurde ganz bewusst auf den Einsatz hochwertiger und umweltbewusster Büromaterialien geachtet. Aussortierte Materialien wurden u.

a. über eBay verkauft oder an gemeinnützige Organisationen gespendet. Zudem stellt die ZWH Bio-Obst, Bio-Kaffee, Bio-Tee und Limonaden nachhaltiger Getränkemarken für ihre Mitarbeitenden bereit.

Bei der Beschaffung von Büromaterialien achtet die ZWH insbesondere bei der Papiernutzung auf recyceltes Papier. Hier möchte die ZWH allerdings weitere Verbesserungen vornehmen und die gesamte Beschaffung durch eine Arbeitsgruppe beleuchten und optimieren. Zudem war angedacht, zuständige Mitarbeitende für das Thema nachhaltige Beschaffung zu schulen, was aufgrund der Pandemie nicht stattfinden konnte. Die Termine werden Ende September 2023 sowie Anfang 2024 von zwei Mitarbeitenden nachgeholt. Zudem sollen Nachhaltigkeitsaspekte stärker in die Vergabevermerke von öffentlichen Ausschreibungen integriert werden und bei der Anschaffung von Büromaterialien berücksichtigt werden.

Die ZWH achtet außerdem darauf, ihre Menge an Abfall zu reduzieren und so wenig Müll wie möglich zu produzieren. Sie verkauft Restposten an Weiterverwender*innen in ihrem Netzwerk und nutzt zertifizierte Entsorger. Im digitalen Bereich setzt die ZWH eine umweltfreundliche Serverlandschaft für ihre technische Infrastruktur ein, die mit erneuerbaren Energien betrieben wird. Zudem fanden technische Umstellungen zur Förderung der internen Digitalisierung statt: die Einführung eines Ticketsystems, einer Wiki-Software für ein besseres Wissensmanagement und eines Dokumentationssystems, alles zusammen als Cloud-Lösungen.

Für die Dokumentation von Aufträgen, die Kundenbetreuung, die Kommunikation innerhalb der ZWH und mit Geschäftspartner*innen sowie für Urlaubsanträge und Dienstreiseanträge nutzt die ZWH bereichsübergreifend überwiegend digitale Kommunikationsformen. Ausnahmen sind u. a. Rechnungen, Vergabevermerke, Dienstreiseabrechnungen, Verträge (inklusive Anschreiben), Gehaltsschreiben, Entwürfe im Bereich Grafik und Öffentlichkeitsarbeit sowie Geheimhaltungsvereinbarungen für die Entwicklung von Prüfungsaufgaben, die ausgedruckt werden.

Ziel ist es, in einer Arbeitsgruppe mit den wichtigsten Bereichen der Beschaffung ein ganzheitliches Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen bis 2025 zu erstellen. Darin wird ein weiteres Ziel sein, die Lieferfirmen zur Nachhaltigkeit zu befragen und nachhaltige Verfahren in öffentlichen Ausschreibungen stärker zu fördern.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsthemen sind in der ZWH auf mehreren Schultern verteilt.

Strategie und Prozessmanagement

Alle operativen und strategischen Entscheidungen werden vom Geschäftsführer und dem Vorstand getroffen. Die kontinuierliche Weiterführung und Anpassung der Nachhaltigkeitsziele und der Nachhaltigkeitsstrategie werden von einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe in Abstimmung mit dem Geschäftsführer betreut. Die Kommunikation mit Kund*innen und Geschäftspartner*innen zu den Nachhaltigkeitszielen der ZWH übernimmt primär der Bereich Grafik und Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam mit dem Geschäftsführer.

Umwelt

Für die Auswahl von nachhaltigen Produkten, den Kontakt mit Zulieferfirmen, die Erkundung nachhaltiger Einkaufsmöglichkeiten sowie die nachhaltige Verwendung der Produktionsmittel und Arbeitsmaterialien sind der Geschäftsführer, die Assistentin des Geschäftsführers, der Zentralbereich Einkauf, die IT, Buchhaltung und Controlling sowie der Bereich Grafik und Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Die Sammlung und Auswertung von Daten zu Einkäufen, dem nachhaltigen Einsatz und der Verwendung von Arbeitsmitteln, zum Energieverbrauch, zur Wasserentnahme, zu Emissionswerten und der Abfallabwicklung übernimmt der Geschäftsführer gemeinsam mit Buchhaltung und Controlling.

Gesellschaft

Der Geschäftsführer, der Personalleiter, die Gleichstellungsbeauftragte und alle Bereichsleitenden sind für die Sammlung von Daten zu Personalführungsthemen, Vergütung, Neueinstellungen, Gesundheitsschutz, Gleichstellungsfragen, Beschwerdemöglichkeiten, Qualifikations- und Weiterbildungsangeboten zuständig. Zudem sind die Leiterin und Stellvertreterin des Bereichs Nachhaltigkeit und Internationalisierung für die Kommunikation der Nachhaltigkeitsaktivitäten an die Mitarbeitenden verantwortlich. Sie werden dabei vom Geschäftsführer und dem Personalleiter unterstützt. Verantwortlich für das gesellschaftliche Engagement sind der Geschäftsführer, der Personalleiter und alle Bereichsleitenden. Die Beachtung der Menschenrechte, die Einhaltung des Verhaltenskodex und alle Compliance-Angelegenheiten liegen im Aufgabenbereich des Geschäftsführers, der Syndikusrechtsanwältin, des Personalleiters, der Datenschutzbeauftragten und nachrangig bei allen Bereichsleitenden.

6. Regeln und Prozesse

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

In der ZWH werden innerbetriebliche Prozessabläufe derzeit kontinuierlich digitalisiert. Das Mitarbeitendenhandbuch wurde überarbeitet und auf der digitalen Plattform Confluence neu dargestellt. Die technische Umsetzung ist im Frühjahr 2023 erfolgt. Bis 2024 werden der Nachhaltigkeitsbericht der ZWH, die Nachhaltigkeitsziele sowie die Zielvereinbarungen des audits berufundfamilie dort transparent für alle Mitarbeitenden einsehbar abgelegt.

Auf der zweimal jährlich stattfindenden Mitarbeitendenversammlung werden die Mitarbeitenden über Nachhaltigkeitsaktivitäten und -ziele der ZWH sowie deren Umsetzungsmaßnahmen informiert. Darüber hinaus sollen ab 2024 in regelmäßigen Abständen Nachhaltigkeitstage, die mit gesellschaftlichem Engagement verbunden sind, stattfinden. 2021 fanden bereits die ersten zwei Nachhaltigkeitstage in Berlin und Düsseldorf statt, mit denen der World Cleanup Day unterstützt wurde. Über den Nachhaltigkeitstag hinaus können die Mitarbeitenden das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele unterstützen, indem sie sich mit ihren Ideen einbringen, Verantwortung für bestimmte Zielsetzungen übernehmen und Vorschläge für die ZWH entwickeln.

7. Kontrolle

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

Die Berücksichtigung von verbindlichen internationalen Standards ist für die ZWH wichtig. Deshalb orientiert sie sich an DIN EN ISO 9001 bei ihrem Qualitätsmanagement, an ISO/IEC 27001 für ihr Informationssicherheits-Managementsystem, an den Energieeffizienzklassen bei der Anschaffung von neuen Geräten, an Gütesiegeln für den Einkauf von Lebensmitteln (z. B. Fairtrade, Demeter), den zehn Prinzipien des UN Global Compact, den vier Grundprinzipien der International Labour Organisation (ILO) für die Einhaltung von Arbeitsrechten und an den Allgemeinen Menschenrechten der UN von 1948.

Datenschutz gewährleistet die ZWH, indem der Zugriff auf Daten und Dokumente lediglich auf autorisierte Mitarbeiter*innen beschränkt wird. Alle internetfähigen Geräte verfügen über grundlegende Sicherheitsmaßnahmen wie Firewalls und Virenschutzprogramme. Installationen sind nur mit Administrator-Berechtigung durchführbar. Es werden ausschließlich überprüfte Anwendungen verwendet und alle Mitarbeiter*innen sind über die Risiken von Phishing informiert. Alle Mitarbeitenden durchlaufen verpflichtende Web-based Trainings zum Thema Datenschutz und zum Thema Informationssicherheit, um die Sensibilisierung zu stärken. Darüber hinaus sind die IT-Geräte durch Zugriffsschutzvorkehrungen geschützt, wobei Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit oberste Priorität haben.

Für die Kontrolle und Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele wurde eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe zusammengestellt. Diese kümmert sich vorwiegend um die Maßnahmenplanung und den Austausch mit den jeweils zuständigen Ansprechpersonen zur Umsetzung der Ziele.

Für die Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen bei der Nutzung von natürlichen Ressourcen sammelt die ZWH Daten zum Energieverbrauch, zur Menge der eingesetzten Materialien für Arbeitsmittel, zum Wasserverbrauch und zum CO₂-Ausstoß. Diese Verbrauchsdaten werden jeweils für den Zeitraum von 12 Monaten erhoben und anhand von Belegen ermittelt. Die Daten werden im E-Tool erfasst und gespeichert.

Für die Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen bei der Arbeitnehmendenbetreuung und Arbeitsprozessen sammelt die ZWH Daten zu arbeitsvertraglich festgehaltenen Prozessen zu Zielvereinbarungen, Möglichkeiten der Meinungsäußerung oder Beschwerde, Vielfalt bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden, Berichten zu Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte und Diskriminierungen am Arbeitsplatz, Arbeitszeiten und Flexibilität der Arbeitszeit, Angeboten zu Teilzeitarbeit und ihre Inanspruchnahme, Aus- und Weiterbildungsangeboten und zur Vielfalt der Sachzuweisungen als zusätzliche Entlohnungsangebote. Zudem findet eine Datensammlung zur Wertschätzung von Mitarbeitenden zu Firmenjubiläen, runden Geburtstagen etc. sowie zur Anzahl von Krankmeldungen und Unfällen statt.

Für die Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen bei der Beteiligung an der regionalen Wirtschaft, der politischen Einflussnahme und Gesetzeskonformität sammelt die ZWH Daten zur Mitwirkung ihrer Mitarbeitenden in Gremien bei Innungen, Handwerkskammern oder Fachverbänden, zu speziellen Anpassungen an Kund*innenwünsche und zur Qualitätsverbesserung ihrer Produkte sowie Dienstleistungen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die ZWH hat im Rahmen eines Führungskräfte-Workshops ihr Werte-Dreieck bestehend aus Vision, Mission und Team erarbeitet.

Unsere Vision: Die ZWH ist der Bildungsdienstleister für lebenslanges Lernen im Handwerk. Wir unterstützen das Handwerk bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung und setzen für unsere Auftraggeber*innen und Kund*innen innovative Projekte in den Themenfeldern berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Nachhaltigkeit um.

Unsere Mission: Für unsere Auftraggeber*innen und Kund*innen aus dem In- und Ausland setzen wir innovative, digitale und nachhaltige Projekte um und entwickeln individuelle Lösungen für jede Herausforderung.

Unser Team: Für unsere Mitarbeitenden bieten wir ein familienfreundliches Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeitmodelle für jede Lebensphase, zahlreiche Benefits und eine sinnstiftende Tätigkeit. Und das alles in einem Team, das gut und gerne zusammenarbeitet.

8. Anreizsysteme

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

Für Anreizsysteme zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen sind in der ZWH der Geschäftsführer, der Personalleiter sowie Buchhaltung und Controlling verantwortlich. Es ist geplant, dass Mitarbeitende, die sich für die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen verantwortlich erklärt haben, Überstundenausgleich innerhalb von vier Wochen für die zusätzliche Arbeitszeit, ideelle

Anerkennungen für die Betreuung von Nachhaltigkeitsaufgaben und Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu Nachhaltigkeit während der Arbeitszeit erhalten.

Für die Überprüfung von Zielvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden gibt es in der ZWH kein separates Gremium. Der Geschäftsführer, der Personalleiter und die Bereichsleitenden überprüfen einmal im Jahr die vereinbarten Zielvorgaben anhand eines Mitarbeitendenbogens, der derzeit noch um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert wird. Darüber hinaus werden das Nachhaltigkeitsengagement und die Werte der ZWH im Karrierebereich mit der neu gelaunchten Website der ZWH sichtbar gemacht, um engagierte Fachkräfte zu gewinnen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

Bei der Bezahlung ihrer Führungskräfte orientiert sich die ZWH an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Zudem werden Mitarbeitenden Rahmenverträge zu betrieblicher Altersvorsorge und Berufsunfähigkeit (auch für Lebensgefährt*innen) angeboten. Mitarbeitende der ZWH erhalten außerdem eine arbeitgeberfinanzierte Gruppenunfallversicherung sowie eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Zusatzkrankenversicherung mit einem Jahresbudget von 900 Euro für Vorsorgeuntersuchungen, Brillen und weitere Gesundheitsmaßnahmen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der
Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Der ZWH liegen dazu keine Berechnungen vor, da die Mitarbeitenden der ZWH
innerhalb Deutschlands und nach deutschem Recht angestellt sind sowie in
Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vergütet werden.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Beteiligte innerhalb der ZWH und Interessengruppen am Markt, in den
umliegenden regionalen und lokalen Gemeinden sowie aus dem sozialen und
politischen Umfeld der Gesamtgesellschaft haben Einfluss auf die
Geschäftstätigkeit der ZWH. Die nachfolgend aufgelisteten Beteiligten und
Interessengruppen hat die ZWH seit ihrem letzten Bericht 2019 präzisiert:

Beteiligte innerhalb der ZWH

Geschäftsführer, Vorstand, Lenkungsausschuss, Mitgliederversammlung,
Mitarbeitende, Auszubildende, externe Dienstleistungsunternehmen

Interessengruppen am Markt

Unsere Kunden setzen sich zusammen aus:

- öffentlichen Auftraggebern (u. a. Bundesministerien),
- Handwerksorganisation (u. a. Handwerkskammern, Fachverbände),
- Auftraggebenden (u. a. Unternehmen, Organisationen aus dem In- und
Ausland).

Unsere Geschäftspartner setzen sich zusammen aus:

- externen Dienstleistungsunternehmen,
- Lieferfirmen (u. a. für Büromaterial und elektronische Geräte),
- Subunternehmen (insbesondere für die IT und das Full-Service Angebot im Bereich Online Prüfen),
- Banken und Versicherungen.

Interessengruppen in den umliegenden regionalen und lokalen Gemeinden

- berufliche Netzwerke und lokale Medien/Presse
- Prüfende von Behörden (u. a. bei Projektprüfungen)

Interessengruppen aus dem sozialen und politischen Umfeld

- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
- Handwerksorganisation (u. a. Handwerkskammern, Fachverbände)
- Projektpartner (u. a. wissenschaftliche Einrichtungen, Unternehmensnetzwerke, öffentliche Institutionen, DIHK)
- Bundesministerien
- Landesregierung Nordrhein-Westfalen
- Berufsgenossenschaft

Für die Kommunikation mit den genannten Beteiligten innerhalb der ZWH und den verschiedenen Interessengruppen nutzt die ZWH unterschiedliche Kanäle und Medien, wie beispielsweise persönliche Gespräche (z. B. am Telefon oder bei Treffen, Workshops, Sitzungen, Veranstaltungen etc.) und E-Mails, Mitarbeitendengespräche, das ZWH-Intranet, Mitarbeitendenversammlungen, den Personalnewsletter ZWH AH!KTUELL, die ZWH-Mitgliederversammlung, die ZWH-Website, den ZWH-Infobrief, Zeitschriften (z. B. *handfest*, Prüfermagazin), Veranstaltungen eigener Projekte, der Bundesministerien oder der Handwerksorganisation, soziale Medien (Facebook, Instagram), externe sowie interne Evaluationen und Umfragen, XING und LinkedIn.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Eine umfangreiche Befragung der Stakeholder konnte im Jahr 2022 auf zeitlichen Gründen nicht realisiert werden. Im Rahmen des Lenkungsausschusses und der Mitgliederversammlungen finden regelmäßig Abfragen zur Zufriedenheit und Verbesserungsvorschlägen der Stakeholder statt. Geäußerte Themen und Anliegen werden wenn möglich zeitnah umgesetzt. Darüber hinaus plant die ZWH bis zum nächsten DNK-Bericht ihre Stakeholder in einer umfassenden und wissenschaftlich durchgeführten Umfrage zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu befragen. Die Ergebnisse werden u. a. in die Wesentlichkeitsanalyse einfließen.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Unsere Vision:

Die ZWH ist der Bildungsdienstleister für lebenslanges Lernen im Handwerk. Sie unterstützt das Handwerk bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung und setzt für ihre Auftraggeber*innen und Kund*innen innovative Projekte in den Themenfeldern berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Nachhaltigkeit um.

Die ZWH fördert Innovationen in vielfältiger Weise. Nachhaltigere Arbeitsprozesse fördert die ZWH, indem sie beispielsweise Online-Prüfungen erstellt und durchführt sowie Lehrgangsunterlagen im ZWH-Intranet zur Verfügung stellt und nur auf Anfrage gebührenpflichtig druckt. Auf diese Weise wird die erneuerbare Ressource Papier geschont bzw. ihr Verbrauch reduziert.

Der ZWH sind bei der Förderung der Innovationsprozesse für mehr Nachhaltigkeit Effizienz des Ressourcenverbrauchs, Digitalisierung der Prozesse und Energieeinsparungen besonders wichtig. Sie bindet ihre Mitarbeitenden, ihre Kund*innen und Subunternehmer*innen bewusst in ihre Innovationsprozesse ein. Damit Innovationsprozesse in der ZWH möglich sind, geht sie positiv mit Rückschlägen und Fehlern um, fördert Gespräche unter den Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit, orientiert sich an Beiträgen in Fachzeitschriften und kooperiert mit wissenschaftlichen Einrichtungen.

Als **soziale Innovationen** bietet die ZWH ihren Mitarbeitenden Schulungen bei der Einführung neuer Software an, fördert Weiterbildungsmaßnahmen mit Sonderurlaub oder Freistellung bei Lohnfortzahlung und ermöglicht flexible Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Daneben stellt die ZWH ihren Mitarbeitenden ein umfangreiches Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Dazu zählen u. a. die Arbeitsplatzbegehung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, örtliche Gesundheitsleistungen sowie eine seit 2022 eingeführte arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung. Zudem können sich Mitarbeitende an eine Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitendenbotschafterin wenden. Informationen zu ihrer Arbeit sowie zum Thema Gleichstellung und Vielfalt werden u. a. auf der Mitarbeitendenversammlung kommuniziert. Mit den sozialen Innovationen trägt die ZWH dazu bei, dass die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden gesteigert und deren Gesundheit gefördert wird. Das hat wiederum einen maßgeblichen Einfluss auf den Geschäftserfolg der ZWH.

Die ZWH hat auch **ökologische Innovationen** eingeführt, wie beispielsweise das Verwenden von recyceltem Papier, das konsequent beidseitige Bedrucken von Papier und das Anschaffen von energieeffizienten elektronischen Geräten. Der Dienstwagen des Geschäftsführers ist ein Plug-in-Hybrid, der 2024 durch einen vollelektrischen Dienstwagen ersetzt werden soll. Daneben werden die Prozessketten vermehrt digitalisiert, um die Papiernutzung zu verringern und die Arbeitszeit effektiver zu gestalten. Mit den ökologischen Innovationen schont die ZWH die erneuerbare Ressource Papier, spart Energie ein und senkt ihre klimarelevanten Emissionen. Darüber hinaus können sich Mitarbeitende ohne Eigenbeteiligung zwischen einem Jobrad oder ab 2023 dem Deutschlandticket für die Anfahrt zur Arbeit entscheiden. Damit fördert die ZWH die Gesundheit der Mitarbeitenden und den öffentlichen Nahverkehr.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die ZWH hatte bis Ende 2022 nur noch eine Finanzanlage, die aufgrund der Vertragslaufzeit abgelaufen ist. Weitere Investments sind nicht vorhanden.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Der größte Anteil der Ressourcennutzung der ZWH findet bei der Bereitstellung ihrer Dienstleistungen statt (s. auch DNK-Kriterium 2 und 4). Dabei sind Energie, Wasser (s. auch Leistungsindikator GRI SRS-303-3) und Papier (s. auch Leistungsindikator GRI SRS-301-1) die wichtigsten Ressourcen, die in der Wertschöpfungskette der ZWH zum Einsatz kommen. Für die Deckung des Energiebedarfs nutzt die ZWH Erdgas als Ressource aus nicht erneuerbaren Quellen und bezieht seit 2020 Ökostrom aus 100 % erneuerbaren Energien für den Standort Düsseldorf.

Die ZWH verwendet für den allgemeinen und den Hausgebrauch Recycling-Papier mit Blauem Engel, FSC und Eco-Label. Ebenfalls sind die Business Drucker am Standort Düsseldorf als umweltschonende Drucker mit dem Blauen Engel ausgezeichnet. Bei den Laptops achtet die ZWH auf energieeffiziente Geräte. Mitarbeitende werden für Energiesparmaßnahmen (z. B. Licht ausschalten und Heizung herunterdrehen beim Verlassen des Büros) sensibilisiert. Büromaterialbestellungen erfolgen gebündelt und z. B. Give-aways für verschiedene Projekte werden regional gelagert. Des Weiteren wird die Zeitschrift *handfest* klimaneutral gedruckt und der Versand über Behindertenwerkstätten organisiert, die psychisch kranke Menschen ins Arbeitsleben eingliedern.

E-Mails und Kommunikationssoftware, wie beispielsweise Microsoft Teams und BigBlueButton, werden so oft wie möglich genutzt, um Dienstreisen zu vermeiden und mit Kooperations- sowie Geschäftspartner*innen zu kommunizieren. Für die Bereitstellung der Dienstleistungen der ZWH ist es allerdings nicht möglich, vollständig auf Dienstreisen zu verzichten. Deshalb nutzen die Mitarbeitenden der ZWH auf Dienstreisen öffentliche Verkehrsmittel.

Als Anreiz für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel und aus wirtschaftlichen Aspekten wird den Mitarbeitenden eine BahnCard zur Verfügung gestellt, die sowohl dienstlich als auch privat genutzt werden kann. Zur täglichen Anreise zum Arbeitsplatz nutzen die Mitarbeitenden am Standort in Berlin öffentliche Verkehrsmittel oder fahren mit dem Fahrrad. Am Standort in Düsseldorf nutzen die Mitarbeitenden das eigene Auto, die öffentlichen Verkehrsmittel, fahren mit dem Fahrrad oder laufen zu Fuß zum Arbeitsplatz. Die Mitarbeitenden können sich ohne Eigenbeteiligung zwischen einem Jobrad oder (ab 2023) dem Deutschlandticket für die Anfahrt zur Arbeit entscheiden.

Wenn das Flugzeug als Transportmittel für Dienstreisen gewählt wird, ist dies zu begründen. Im Jahr 2023 war z. B. das Flugzeug unerlässlich, um das Projekt „CoRiCert – Entwicklung und Erprobung dualer Prüfungsmodelle in Costa Rica“ durchzuführen sowie den Auftrag „Berufspädagogische Qualifizierung und Evaluation von chinesischen Lehrkräften in der Berufsbildung“ umzusetzen, da Schulungen vor Ort in Costa Rica oder China stattfanden.

12. Ressourcenmanagement

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

Die ZWH plant, bis 2025 ein ganzheitliches Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen zu entwickeln. Dies soll in Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Bereichen passieren. Darin werden auch Risiken reflektiert, die sich aus der Geschäftstätigkeit der ZWH, aus ihren Beziehungen zu anderen Institutionen und Geschäftspartner*innen sowie aus ihren Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen sowie Ökosysteme haben.

Die ZWH hat ihre Büroräume an den beiden Standorten in Düsseldorf und Berlin angemietet. Aufgrund der vorhandenen Infrastruktur konnte sie bisher wenig Einfluss auf beispielsweise den Wasserverbrauch, die Abfallentsorgung und die Verbesserung der Landnutzung nehmen. Die Mitarbeitenden sind dahingehend sensibilisiert, dass sie am Ende des Arbeitstages das Licht ausschalten, die Heizung herunterdrehen, ihre Computer, Drucker und andere elektronische Geräte ausschalten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Der Papierverbrauch bezieht sich auf die Standorte Düsseldorf und Berlin. Seit der Corona-Pandemie hat sich der Papierverbrauch drastisch verringert, weshalb für das Jahr 2022 ein deutlicher Rückgang zu erkennen ist.

Papierverbrauch 2019: 9.425 Kilogramm

Papierverbrauch 2022: 225,48 Kilogramm

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

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die folgenden Angaben sind Belegen aus der Buchhaltung entnommen und beziehen sich auf den Standort der ZWH in Düsseldorf, da für die Büroräume am Standort in Berlin ein Pauschalpreis gezahlt wird. Die Angaben inkludieren die Büroräume der zweiten bis vierten Etage sowie das EG und UG, die seit 2022 in die Berechnung miteinbezogen werden.

- Stromverbrauch (aus Ökostrom) im Jahr 2022: 16.711,00 kWh
- Heizenergieverbrauch (Erdgas) im Jahr 2022: 69.322,76 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die ZWH plant ein ganzheitliches Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen in einer Arbeitsgruppe mit den wichtigsten Bereichen der Beschaffung (IT, Buchhaltung, Einkauf, Grafik) bis 2025 zu erstellen. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2019 ist kein einheitlicher Bilanzierungsrahmen vorhanden. Konkrete Zahlen zu Energieeinsparungen werden mit der Einführung des Ressourcenmanagements präsentiert, um vorab einen einheitlichen Bilanzierungsrahmen zu schaffen.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Diese Angabe wurde Belegen aus der Buchhaltung entnommen und bezieht
sich auf den Standort der ZWH in Düsseldorf, da für die Büroräume am
Standort in Berlin ein Pauschalpreis gezahlt wird. Diese Angabe inkludiert die
Büroräume der zweiten bis vierten Etage sowie EG und UG, die neu in die
Berechnung einfließen. Bei dem hier erfassten Wasser handelt es sich
ausschließlich um Trinkwasser.

Wasserverbrauch 2019: 158,05 m³

Wasserverbrauch 2022: 239,71 m³

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Dieser Indikator wird nicht erhoben, da die ZWH ihr Gebäude in Düsseldorf und Berlin mit weiteren Unternehmen teilt und eine Aufschlüsselung daher nicht möglich ist.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die ZWH verursacht direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) in Form von Kohlenstoffdioxid aufgrund des Kraftstoffbedarfs (Diesel) des Dienstwagens, ein Plug-in-Hybrid, des Geschäftsführers und des Erdgasbedarfs für die Erwärmung der Büroräume. Es ist geplant, den bisherigen Dienstwagen nach Ende der Leasinglaufzeit im Jahr 2024 durch ein vollelektrisches Fahrzeug zu ersetzen.

Im Bereich Scope 2 fallen für 2022 keine Treibhausgasemissionen an, da die ZWH seit 2020 Strom aus erneuerbaren Energien bezieht. Strom wird für die Erwärmung und Kühlung der Büroräume, die Büroausstattung sowie Küche und für die Wassernutzung genutzt.

Bei den vorgelagerten Tätigkeiten für die Dienstleistungen der ZWH (Scope 3) werden aufgrund des Transports von eingekauften Gütern, z. B. Büromaterial oder elektronischen Geräten, zu den beiden Standorten in Düsseldorf und Berlin, Dienstreisen und Pendeln der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz, Nutzung von Papierprodukten für Rechnungen und direktem sowie indirektem Energieverbrauch des geleasteten Dienstwagens des Geschäftsführers Emissionen freigesetzt. Im Zusammenhang mit nachgelagerten Tätigkeiten für die Dienstleistungen der ZWH (Scope 3) werden Emissionen durch den Transport und die Verteilung von z. B. Zeitschriften oder Lehrgangsunterlagen

auf dem Postweg, die Entsorgung von elektronischen Geräten am Ende ihres Lebenszyklus sowie durch direkte und indirekte Energieverbräuche von beauftragten Cateringunternehmen im Rahmen von Veranstaltungen, Workshops etc. freigesetzt.

Die ZWH hat für 2022 erstmalig ihre Treibhausgasemissionen mit dem E-Tool, angelehnt an das GHG Protocol, berechnet. Es ist geplant, diese mit den kommenden Jahren zu vergleichen und daraus Maßnahmen abzuleiten. Gleichzeitig sollen sukzessiv Daten zu Treibhausgasemissionen (Scope 3) gesammelt werden. Darauf aufbauend werden Ziele, Maßnahmen und Strategien festgelegt, die in das ganzheitliche Managementkonzept für die Nutzung von Ressourcen einfließen sollen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

2022: 15,63 t CO₂-Äquivalent

Die Treibhausgasbilanzierung wird mit dem E-Tool erstellt. Die Berechnungsmethodik basiert auf dem Greenhouse Gas Protocol.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

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

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

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

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

Im Bereich Scope 2 fallen für 2022 keine Treibhausgasemissionen an, da die ZWH seit 2020 Strom aus erneuerbaren Energien bezieht.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

Mit der Einführung eines ganzheitlichen Managementsystems bis 2025 soll ebenfalls überprüft werden, welche Scope 3 Daten bilanziert werden.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die ZWH kann den Umfang der Senkung der Treibhausgasemissionen als direkte Folge ihrer Initiativen zur Emissionssenkung bisher nicht berechnen, da sie erstmalig ihre Emissionen erhoben hat. 2022 wird als Ausgangsjahr verwendet, um beim nächsten DNK-Bericht eine Angabe zur Senkung der Treibhausgasemissionen machen zu können.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Seit 2019 ist die Zahl der Beschäftigten bei der ZWH von 66 auf 92 gestiegen. Die ZWH beschäftigt insgesamt 92 Arbeitnehmer*innen (Stand: 31.12.2022), von denen 79 in Düsseldorf und 13 in Berlin arbeiten. Dabei lassen sich die Arbeitnehmer*innen wie folgt typisieren:

- 73 Mitarbeitende im e. V. und 19 in der GmbH
- 82 fest- oder befristet angestellte Mitarbeitende
- 4 Auszubildende
- 3 studentische Hilfskräfte
- 18 Führungskräfte
- 3 520-Euro-Minijobber*innen

Eine Besonderheit bei der ZWH ist, dass sie eine hohe Quote an Frauen in Führungspositionen hat. Sechs der insgesamt 18 Führungskräfte sind Frauen und zwei von ihnen auch Mütter mit Kindern unter sechs Jahren.

Die Arbeitsverträge, die die ZWH mit ihren Mitarbeitenden abschließt, enthalten über das Gesetz hinausgehende Angaben und Regelungen zu Entlassungsgründen sowie -verfahren, zu der betrieblichen Altersversorgung, der Internetnutzung am Arbeitsplatz, Sonderurlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die ZWH achtet bei den 520-Euro-Minijobber*innen und studentischen Hilfskräften darauf, dass gesetzliche Rahmenbedingungen, Sicherheitsvorschriften sowie Arbeitszeitvorgaben eingehalten und sie in die Betriebsferien integriert werden. Bei der Bezahlung ihrer Mitarbeitenden orientiert sich die ZWH an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und bei der Entlohnung der Auszubildenden an den Regeln für die Ausbildungsvergütung nach dem Bundesbildungsgesetz.

Begünstigend auf die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte wirkt sich bei der

ZWH die Arbeitszeitflexibilisierung aus. Die Kernarbeitszeit beträgt von montags bis donnerstags 10:00 bis 15:00 Uhr und freitags 10:00 bis 13:00 Uhr. Neben der flexiblen Arbeitszeit bietet die ZWH allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Während Corona haben die Mitarbeitenden überwiegend von zuhause gearbeitet. Zudem nimmt die ZWH Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen ihrer Mitarbeitenden, unabhängig von der Form der Lebensgemeinschaft (s. auch DNK-Kriterium 15). Darüber hinaus überprüft die ZWH die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte nach deutschen Standards einmal im Jahr anhand von persönlichen Gesprächen mit ihren Mitarbeitenden und mithilfe ihres Qualitätsmanagementsystems (DIN EN ISO 9001). Als Risiko wird die fehlende Barrierefreiheit am Standort in Düsseldorf erachtet.

Internationale Tätigkeiten

Bei internationalen Projekten oder Aufträgen werden die Mitarbeitenden individuell über eine Unfallversicherung abgesichert und anfallende Überstunden können zeitnah in Form von Freizeitausgleich abgebaut werden.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die ZWH hält Arbeitnehmendenrechte nach deutschlandweiten Standards inklusive Beachtung der Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte auf Information, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ein. Zusätzlich profitieren die Mitarbeitenden neben einer arbeitgeberfinanzierten Gruppenunfallversicherung auch von einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung. Diese wurde 2022 für die Mitarbeitenden abgeschlossen. Jährlich steht den Mitarbeitenden dadurch ein Gesundheitsbudget von 900 Euro für Vorsorgeuntersuchungen, Brillen und weitere Gesundheitsmaßnahmen zur Verfügung. Darüber hinaus stellt die ZWH ihren Mitarbeitenden zusätzliche Gesundheitsleistungen wie Augenuntersuchungen, Impfungen u. w. an festgesetzten Tagen in den Räumlichkeiten der ZWH bereit.

Darüber hinaus können sich Mitarbeitende ohne Eigenbeteiligung zwischen einem Jobrad oder (ab 2023) dem Deutschlandticket für die Anfahrt zur Arbeit entscheiden. Damit fördert die ZWH die Gesundheit der Mitarbeitenden sowie den öffentlichen Nahverkehr.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Vielfalt in der Zusammensetzung der Belegschaft ist der ZWH wichtig. Sie ermöglicht beispielsweise, dass Mitarbeitende frei in der Gestaltung ihrer persönlichen Erscheinung sind und religiöse Bräuche ausüben können, die nicht durch die gesetzlichen Feiertage in Deutschland abgedeckt sind. Außerdem hat sie sich mit der Unterzeichnung der „[Charta der Vielfalt](#)“ dazu verpflichtet, eine Organisationsstruktur zu schaffen, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe aller Mitarbeitenden der ZWH geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, sozialer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung.

Stellenbesetzung

Im Verlauf des Prozesses einer neuen Stellenbesetzung achtet die ZWH darauf, dass

- neben dem Personalleiter auch die Mitarbeitenden der ZWH sowohl bei der Rekrutierung (z. B. Stellenausschreibung) als auch bei der Auswahl und Einschätzung der Bewerber*innen einbezogen werden. ZWH-Mitarbeitende haben ebenfalls die Möglichkeit, neue Mitarbeitende zu werben und dafür eine Prämie zu erhalten.
- bei der Veröffentlichung von offenen Stellen, z. B. auf der Unternehmenswebsite, bei Job-Plattformen und Arbeitsagenturen, Arbeitsaufgaben genderneutral formuliert werden.
- die neu gelaunchte Website der ZWH auf die sozialen Leistungen aufmerksam macht, um dadurch neue Fachkräfte zu gewinnen.

Neue Mitarbeitende werden schnell in die ZWH integriert, da erfahrene Mitarbeitende die Einarbeitung begleiten (Mentorenprogramm), regelmäßig Feedbackgespräche geführt werden und es flexible Arbeitszeitmodelle (u. a. Homeoffice, Mobile Office, Teilzeitangebote) gibt. Zudem können sich Mitarbeitende jederzeit bei Vorschlägen, Sorgen und Problemen an eine Gleichstellungsbeauftragte, die ebenfalls Mitarbeitendenbotschafterin ist, wenden. Informationen zu ihrer Arbeit sowie zum Thema Gleichstellung und Vielfalt werden u. a. auf der Mitarbeitendenversammlung kommuniziert.

Des Weiteren unterstützt die ZWH die Initiative [Klischeefrei](#), die sich für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees einsetzt, und nimmt an

bundesweiten und regionalen Aktionstagen, wie beispielsweise dem [Girls'Day](#) / [Boys'Day](#), teil.

Bezahlung der Mitarbeitenden

Die ZWH orientiert sich bei der Entlohnung ihrer Mitarbeitenden an dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Sie zahlt ihren Mitarbeitenden Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede gibt es bei gleichem Aufgabenfeld nicht. Zusätzlich zum Lohn erhalten die Mitarbeitenden – mit Ausnahme der studentischen Hilfskräfte – Sachzuweisungen, wie beispielsweise Diensthandys, Rabatte für unternehmenseigene Produkte, Zuschüsse zu Weiterbildungen und anlassbedingte Zuwendungen (Jubiläen).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein wichtiger Bestandteil der Personalarbeit der ZWH ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei bietet die ZWH allen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Während Corona haben die Mitarbeitenden überwiegend von zuhause gearbeitet. Zudem nimmt die ZWH Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen ihrer Mitarbeitenden, unabhängig von der Form der Lebensgemeinschaft (s. auch DNK-Kriterium 15), und ermöglicht auch in Teilzeit Leitungsverantwortung zu übernehmen. Weitere Rahmenbedingungen in der ZWH sind, dass sie:

- Mitarbeitende jeden Geschlechts darin unterstützt, die Elternzeit in dem Grad auszuschöpfen, der ihrer persönlichen Lebensplanung entspricht.
- Mitarbeitende jeden Geschlechts dabei unterstützt, Pflegeaufgaben für Angehörige übernehmen zu können.
- die Möglichkeit der Rückkehr in Vollzeit bei Wechsel aus Teilzeit garantiert.
- bei der Urlaubsgestaltung Mitarbeitenden mit Kindern im Kita- oder Schulalter das Vorrecht gibt, ihren Urlaub auf die Schulferien zu legen.
- ihre familienorientierten Angebote an Mitarbeitende mit und ohne Leitungsverantwortung richtet.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde das Vorhaben, als familienfreundliches Unternehmen auditiert zu werden, auf 2023 verschoben. 2022 begann dahingehend der Auditierungsprozess. Für ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik sowie für ihre Arbeitsbedingungen wird die ZWH im Juni 2023 das Zertifikat zum audit berufundfamilie verliehen bekommen. Darüber hinaus ist geplant, bis 2025 eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln (s. auch DNK-Kriterium 3).

Dauerhaftes Ziel der ZWH ist die Förderung der Chancengleichheit und des Wohlbefindens der Belegschaft. Dafür hat die ZWH eine Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitendenbotschafterin im Team, die sich der Angelegenheiten der Belegschaft annimmt.

16. Qualifizierung

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

Ausbildung

Die ZWH bildet im Rahmen der dualen Berufsbildung aus. Somit ist gesichert, dass die Ausbildung stets entsprechend den aktuellen, bundesweit gültigen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen gewährleistet wird. Als ausbildendes Unternehmen ist es für sie selbstverständlich, dass ihre Auszubildenden in der ZWH, der Berufsschule und in überbetrieblichen Lernorten ausgebildet werden. Die ZWH hat seit Anfang 2022 die Berechtigung für die Ausbildung Mediengestaltung erhalten. Zum 01.08.2022 wurde diese Ausbildung mit einer Auszubildenden besetzt. Seit Mitte 2022 bildet die ZWH zudem einen Fachinformatiker für Systemintegration aus. Anfang 2023 haben zwei Auszubildende ihre Ausbildung in Düsseldorf erfolgreich beendet und wurden von der ZWH in eine Festanstellung übernommen.

Ihre Auszubildenden fördert die ZWH in mehrfacher Hinsicht. Sie unterstützt sie bei Hausaufgaben für die Berufsschule, fragt nach dem Ausmaß der Aufgaben, räumt Lernzeiten ein und hilft ihnen bei der Prüfungsvorbereitung. Zusätzlich motiviert sie ihre Auszubildenden, sich über die regulären Ausbildungsinhalte hinaus weiterzubilden und Zusatzqualifikation zu erhalten.

Weiterbildung

In der ZWH hat neben der Aus- auch die Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Deshalb motiviert die ZWH ihre Mitarbeitenden, sich für Weiterbildungen zu interessieren, unternehmensinterne Weiterbildungsangebote wahrzunehmen und nach Angeboten für externe Weiterbildungen zu suchen. Zudem ermöglicht die ZWH motivierten und begabten Mitarbeitenden ein berufsbegleitendes Studium und erinnert alle Mitarbeitenden an ihr Recht auf Bildungsurlaub. Konkrete Vereinbarungen werden in den Jahresgesprächen mit den Mitarbeitenden dokumentiert und für die Finanzierung von Weiterbildungen werden u. a. Förderprogramme genutzt, wie beispielsweise die Bildungsprämie. Des Weiteren unterstützt das gute Betriebsklima das Interesse der Mitarbeitenden am Austausch zu neuen Technologien und fördert die Hilfsbereitschaft untereinander. Hinzu kommt eine positive Lernkultur innerhalb der ZWH, die sich u. a. darin zeigt, dass sich Mitarbeitende gegenseitig beim Erwerb von zusätzlichen Fähigkeiten und Kenntnissen unterstützen.

Darüber hinaus bietet die ZWH regelmäßig unternehmensinterne Weiterbildungen in Präsenz oder als Web-based Trainings an, um Prozesse der Digitalisierung in die Arbeitsabläufe ihrer Mitarbeitenden zu integrieren und Schwierigkeiten bei der Verwendung neuer Technologien abzubauen. Für die Einarbeitung in neue Softwaretypen und Softwareverwendung werden externe Weiterbildungen und Produktschulungen der Hersteller*innen, Lieferant*innen oder Geschäftspartner*innen genutzt, an denen die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit teilnehmen können. Zudem werden der Austausch zu Themen der Digitalisierung in informellen Gesprächen und die gegenseitige Wertschätzung der Beiträge aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und Interesse für technische Neuerungen gefördert.

Ab 2023 wird die ZWH das Format „Brunch & Brains“ einführen, bei dem die Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen Wissen und Inputs von ZWH-Mitarbeitenden zu einem bestimmten Thema erhalten. Alle Mitarbeitenden können sich mit ihren Ideen einbringen. Im Anschluss folgt eine gemeinsame Mittagspause, in der das Wissen im informellen Austausch gefestigt werden kann.

Den beschriebenen Vorzügen innerhalb der ZWH, die die Weiterbildung der Mitarbeitenden begünstigen, stehen auch Aspekte gegenüber, die eine Teilnahme an Weiterbildungen erschweren. Im Falle der ZWH sind das Zeit- und Budgetknappheit.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Der ZWH ist bewusst, dass Rückenschäden, Motivationslosigkeit und Stress bei ihren Mitarbeitenden arbeitsbedingte Erkrankungen sein könnten. Deshalb kümmert sie sich um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, indem sie ihnen ergonomische Bürostühle, Bio-Obst, Bio-Tee, Wasser und Fairtrade-Kaffee u. v. a. m. zur Verfügung stellt. Des Weiteren werden Überstunden dokumentiert und zeitnah abgebaut, Arbeitsprozesse automatisiert, ein wertschätzender Umgang unter den Mitarbeitenden gefördert sowie Mitarbeitendenversammlungen, Sommerfeste, Weihnachtsfeiern und die Einarbeitungsphase zum gegenseitigen Kennenlernen genutzt.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat die ZWH nicht nur die Infrastruktur für mobiles Arbeiten ihrer Mitarbeitenden verbessert, indem sie ihnen u. a. Bürostühle, Bildschirme und Diensthandys zur Verfügung gestellt hat, sondern auch die Clean Desk Policy eingeführt. Dadurch können Mitarbeitende in jedem Bürozimmer flexibel miteinander oder allein arbeiten. Diese Maßnahmen wurden in den letzten zwei Jahren umgesetzt. Zudem konnte die ZWH für das Jahr 2020 und 2021 ihre Ausbildungsangebote ausbauen. Aufgrund von Corona konnte das Ziel von fünf Ausbildungsplätzen nicht erreicht werden. Allerdings wurden bis 2022 insgesamt 4 Personen ausgebildet – zwei Kaufleute, ein Mediengestalter und ein Fachinformatiker.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

In der ZWH gab es in den letzten fünf Jahren keine arbeitsbedingten Verletzungen mit langfristigen Folgen. Allerdings wurden zwei arbeitsbedingte psychische Erkrankungen innerhalb der letzten fünf Jahre bei einer durchschnittlichen Anzahl von 81 Mitarbeitenden dokumentiert.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die ZWH gewährleistet sicherheitstechnische und medizinische Betreuung. Zudem qualifiziert sie Mitarbeitende zu Ersthelfer*innen und Sicherheitsbeauftragten. Seit 2023 gibt es zusätzlich einen internen Brandschutzbeauftragten.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Verlauf des Jahres 2022 hatte die ZWH fünf Auszubildende, davon zwei weibliche und drei männliche Auszubildende. Davon hat einer seine Ausbildung im Jahr 2022 erfolgreich abgeschlossen. Zwei davon haben ihre Ausbildung Anfang 2023 beendet und wurden im Anschluss von der ZWH übernommen. Zwei Auszubildende sind in 2022 neu gestartet, davon hat eine ihren Bundesfreiwilligendienst vorab bei der ZWH absolviert.

Schulungen und Weiterbildungen

Alle Mitarbeitenden erhielten im Jahr 2022 sechs E-Learning-Schulungen zu den Themen Gleichstellung, Datenschutz, IT-Sicherheit, Interessenskonflikte, Geschäftsgeheimnisse und Korruptionsprävention. Zusätzlich haben zwei Mitarbeitende (m/w) individuelle Führungskräfte-seminare erhalten. Eine Kollegin hat eine professionelle BIM-Schulung (3 Tage) erhalten. Eine Kollegin hat eine Schulung zur Fachkräftesicherung in Anspruch genommen. Im IT-Bereich wurden Weiterbildungen mit Fachthemen wie Linux u. w. in Anspruch genommen. Intern konnten außerdem Mitarbeitende freiwillig an BigBlueButton-Schulungen teilnehmen.

Die durchschnittliche Länge der Weiterbildungen betrug einen Tag.

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

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

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

Die ZWH beschäftigt insgesamt 92 Arbeitnehmer*innen (Stand: 31.12.2022; s.
auch DNK-Kriterium 14), Teilzeitarbeitende und Minijobber*innen
miteingerechnet. Dabei setzt sich die Belegschaft der ZWH folgendermaßen
zusammen:

- 41 % männliche Mitarbeitende
- 59 % weibliche Mitarbeitende
- 16 % unter 30 Jahre alte Mitarbeitende
- 67 % zwischen 30 und 50 Jahre alte Mitarbeitende
- 16 % über 50 Jahre alte Mitarbeitende
- 18 % Mitarbeitende mit Kindern unter 6 Jahren, die noch nicht
schulpflichtig sind
- 1 % Mitarbeiter*in mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern

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

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

In der ZWH sind in den letzten fünf Jahren keine Diskriminierungsfälle gemeldet worden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Insgesamt geht die ZWH als fast ausschließlich bundesweit agierender Bildungsdienstleister davon aus, dass menschenrechtliche Verstöße in der Lieferkette kein sehr relevantes Thema sind. Wir sind davon überzeugt, keine Menschenrechte zu verletzen und setzen uns das Ziel, dass dies so bleibt.

Insgesamt ist die Einhaltung der Allgemeinen Menschenrechte in der ZWH und für die ZWH wichtig. Sie leistet als Arbeitgeber durch das Einhalten der Arbeitszeiten und einer flexiblen Arbeitszeitregelung (s. DNK-Kriterium 14) einen Beitrag zur Wahrung der Menschenrechte. Zudem kümmert sie sich um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, indem sie ihnen Bio-Obst, Bio-Tee, Wasser und Fairtrade-Kaffee u. v. a. m. zur Verfügung stellt. Risiken, die sich aus der Bereitstellung der Dienstleistungen der ZWH ergeben und

möglicherweise negative Auswirkungen auf die Einhaltung der Menschenrechte haben, sind ihr nicht bekannt.

Die ZWH lehnt Diskriminierung in jeglicher Form ab. Daher setzt sie sich für Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund und mit Behinderungen, für Geschlechtergerechtigkeit und gegen Mobbing innerhalb der Belegschaft ein. Darüber hinaus hat die ZWH wie geplant den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden durch verschiedene Maßnahmen stärken können (siehe Kriterium 14 und 15: Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit).

An der Wertschöpfungskette der ZWH sind u. a. Fachhändlerfirmen, Logistikunternehmen, Kund*innen und Entsorgungsunternehmen direkt beteiligt (s. auch DNK-Kriterium 4). Dienstleistungen und Produkte werden sowohl aus der Region Düsseldorf als auch bundesweit bezogen. Die Einhaltung der Menschenrechte seitens ihrer Lieferfirmen und Geschäftspartner*innen überprüft die ZWH teilweise durch entsprechende Zertifikate und Gütezeichen.

Mit der Einführung eines ganzheitlichen Managementsystems für den Einsatz von Ressourcen bis 2025 möchte die ZWH auch ihre Liefer- und Zulieferfirmen bzgl. ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten näher betrachten und bei der Erstellung von Vertragsvereinbarungen mit den an der Wertschöpfungskette beteiligten Akteur*innen darauf achten, dass Hinweise auf die Einhaltung der Allgemeinen Menschenrechte berücksichtigt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die ZWH hat bisher keine Investitionsvereinbarungen mit Kooperationspartner*innen abgeschlossen. Aufgrund dessen hat sich die Herausforderung der Einbeziehung von Menschenrechtsklauseln nicht gestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die ZWH hat ihre beiden Standorte in Düsseldorf und Berlin auf die Einhaltung der Menschenrechte geprüft (entspricht 100 %).

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die ZWH plant ab 2025, neue Lieferant*innen und Geschäftspartner*innen auf deren Einhaltung der Menschenrechte zu prüfen und danach auszuwählen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

Bei einem Lieferanten der ZWH für Büromaterial und IT-Zubehör wurden negative soziale Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Belegschaft festgestellt. Aufgrund dessen hat die ZWH die Geschäftsbeziehungen beendet.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die ZWH engagiert sich gesellschaftlich, indem sie in Vereinen und Wirtschaftsorganisationen, wie beispielsweise den Planungsgruppen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) und der [Aktion Modernes Handwerk e. V.](#), mitwirkt. Darüber hinaus engagieren sich zwei Mitarbeitende im Rahmen ihrer Arbeitszeit in Prüfungsausschüssen. Im Jahr 2021 hat sich die ZWH am [Dreck-weg-Tag in Düsseldorf](#) und am Aktionstag von [wirBERLIN](#), der den World Cleanup Day unterstützt, beteiligt.

In der Zeitschrift [handfest](#) gibt die ZWH von Zeit zu Zeit verschiedenen sozialen Initiativen die Möglichkeit, Anzeigen gebührenfrei zu schalten. Außerdem leistet die ZWH Sachspenden an Schulen und Kindertagesstätten in Form von (Schmier-)Papier, Büromaterial und abgeschriebenen elektronischen Geräten. Weiterhin unterstützt die ZWH das Gemeinwesen durch verantwortungsvolles Wirtschaften, d. h., das Zahlen von Steuern in Deutschland ist für sie selbstverständlich.

Als Beitrag für die wirtschaftliche Zukunft der Region beschäftigt die ZWH am Standort Düsseldorf 79 Mitarbeitende, bildet in regelmäßigen Abständen aus und bietet Praktikumsplätze an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Der zeitanteilig abgegrenzte, unmittelbar erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert der ZWH wird ausschließlich dem Vorstand, den Mitgliedern und der Hausbank offengelegt.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die ZWH ist nicht nur Bildungsdienstleister für das Handwerk, sie ist Bildungsdienstleister aus dem Handwerk. Über ihre Mitglieder und Gremien ist die ZWH direkt in das Handwerk und seine Organisationen auf Bundesebene und vor Ort eingebunden. Dadurch ist die ZWH nah dran an den Entwicklungen und Bedarfen des Handwerks.

Die Mitglieder der ZWH sind die 53 Handwerkskammern, die Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern in Baden-Württemberg, der Westdeutsche Handwerkskammertag und der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH). Der ZWH-Vorstand wird von der Mitgliederversammlung gewählt und besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden und bis zu drei weiteren Vorstandsmitgliedern. Zudem gehört dem Vorstand mindestens ein*e Vertreter*in des ZDH an. Ein weiteres Gremium ist der ZWH-Lenkungsausschuss, der von der Mitgliederversammlung berufen wird und dessen zentrale Aufgabe in der Unterstützung der ZWH bei der Entwicklung und Verbreitung von standardisierten Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepten sowie Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung besteht.

Die ZWH ist Mitglied im ZDH. Die Interessen der ZWH werden durch den ZDH vertreten, da er als Spitzenorganisation der Wirtschaft die Gesamtinteressenvertretung des Handwerks gegenüber Bundestag, Bundesregierung und anderen zentralen Behörden, der Europäischen Union (EU) und internationalen Organisationen innehat. Zudem ist der Geschäftsführer Mitglied im [Beirat Anerkennungsmonitoring des Bundesinstituts für Berufsbildung \(BIBB\)](#).

Die ZWH nimmt auf aktuelle Gesetzgebungsverfahren keinen Einfluss, unterstützt keine politischen Stiftungen, Initiativen oder Aktionen und leistet keinerlei politische Spenden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die ZWH leistet weder Geld- noch Sachspenden an Parteien.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Verantwortlich für das Thema Compliance sind bei der ZWH die Geschäftsführung, der Vorstand, die Bereichsleitenden und deren Stellvertreter*innen, die Syndikusrechtsanwältin und die Datenschutzbeauftragte. In der ZWH ziehen Korruption und Gesetzesverstöße arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich.

Die Mitarbeitenden besprechen sich bei Unsicherheit über ihre Entscheidungen mit den Bereichsleitenden, den Projektleitenden, der Datenschutzbeauftragten oder dem Personalleiter. Die Bereichs- und Projektleitenden der ZWH haben eine Vorbildfunktion und nehmen diese wahr. Sie stehen ihren Mitarbeitenden für Fragen zur Verfügung und helfen ihnen, ihre Aufgaben und Pflichten zu erfüllen. Außerdem wissen die Mitarbeitenden, dass sie Vorgänge, die auf eine strafbare Handlung (z. B. Diebstahl, Betrug oder Bestechung) oder auf einen systematischen Verstoß gegen Gesetze oder betriebsinterne Regeln hindeuten, den Bereichs- sowie Projektleitenden oder dem Personalleiter melden sollen. Hinweisgebende, die mögliche Verstöße nach bestem Wissen und in gutem

Glauben melden, haben infolge der Meldung keine für sie nachteiligen Maßnahmen zu befürchten. Des Weiteren werden in Mitarbeitendenversammlungen und im Personal-Newsletter ZWH AH!KTUELL Änderungen von Gesetzen und Unternehmensrichtlinien kommuniziert sowie dokumentiert.

Seit 2022 müssen alle Mitarbeitenden sechs E-Learning-Schulungen zu den Themen Gleichstellung, Datenschutz, IT-Sicherheit, Interessenskonflikte, Geschäftsgeheimnisse und Korruptionsprävention durchlaufen. Zusätzlich existiert eine IT-Policy, die für alle Mitarbeitenden und Personen, denen die Benutzung von PC und/oder mobilen Endgeräten und der Netzinfrastruktur der ZWH durch eine vertragliche Vereinbarung ermöglicht wird, verbindlich gilt. Die IT-Policy weist auf die Verpflichtungen im Umgang mit der IT-Infrastruktur der ZWH hin und dient dem Datenschutz sowie der Datensicherheit im Unternehmen. Weiterhin ist in der ZWH geregelt, wer Zugang zu vertraulichen Unterlagen hat. Wichtige Dokumente, die nicht für alle Mitarbeitenden einsehbar sein sollen, werden in abschließbaren Schränken gelagert und alle Geschäftsinformationen sind zusätzlich extern gesichert. Mit dem Vier-Augen-Prinzip wird in der ZWH sichergestellt, dass Verträge, Aufträge und Rechnungen unter Kontrolle erstellt bzw. bearbeitet werden.

Die ZWH hat ihre beiden Standorte in Düsseldorf und Berlin auf Korruptionsrisiken geprüft. Am Standort in Berlin (Haus des Deutschen Handwerks) gibt es ein System, das sicherstellt, dass nur Befugte die Büroräume betreten dürfen. Besucher*innen müssen sich zuerst an einer Pforte anmelden, bevor sie das Gebäude betreten dürfen. Danach werden die ZWH-Mitarbeitenden telefonisch über die Besucher*innen informiert. Der Zugang zu den Büroräumen auf der 3. Etage ist durch eine weitere Tür gesichert, die nur mit einem Chip geöffnet werden kann. Am Standort in Düsseldorf hat sich gezeigt, dass das System, das sicherstellt, dass nur Befugte die Firmenräume betreten können, verbesserungsbedürftig ist. Der Zugang wird derzeit über eine Gegensprechanlage geregelt. Wer sich darüber Zutritt zum Gebäude verschafft, hat auch die Möglichkeit, die Büroräume zu betreten. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde das Ziel der Installation einer neuen Schließanlage auf 2024 verschoben. Angebote werden 2023 eingeholt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die ZWH hat ihre beiden Standorte in Düsseldorf und Berlin auf Korruptionsrisiken geprüft. Dabei hat sich gezeigt, dass das System in Düsseldorf, das sicherstellt, dass nur Befugte die Firmenräume betreten können, verbesserungsbedürftig ist. Der Zugang wird derzeit über eine Gegensprechanlage geregelt. Wer sich darüber Zutritt zum Gebäude verschafft, hat auch die Möglichkeit, die Büroräume zu betreten. Deshalb wird der Zugang zu den Büroräumen in Düsseldorf dahingehend im Jahr 2023 verbessert, dass eine neue Schließanlage installiert wird.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es gibt keine Korruptionsvorfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

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

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

Die ZWH hat keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.