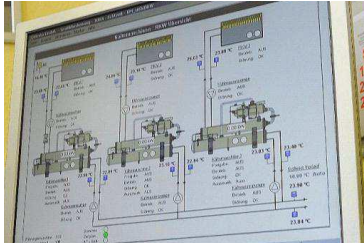




Nachhaltigkeitsbericht Stand 2018



Inhalt

Allgemeine Informationen	3
1 Strategische Analyse und Maßnahmen	4
2 Wesentlichkeit	5
3 Ziele	6
4 Tiefe der Wertschöpfungskette	7
5 Verantwortung	8
6 Regeln und Prozesse	9
7 Kontrolle	9
8 Anreizsysteme	9
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	10
10 Innovations- und Produktmanagement	12
11 Ressourcenmanagement	12
12 Klimarelevante Emissionen	12
13 Arbeitnehmerrechte	14
14 Chancengerechtigkeit	14
15 Qualifizierung	15
16 Menschenrechte	15
17 Gemeinwesen	16
18 Politische Einflussnahme	17
19 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	17
Ansprechpartner	17

WertSicht GmbH
Mensch • Organisation • Umwelt

Aachen
Bendstraße 50-52
52066 Aachen
Fon 0241 541200
Fax 0241 541477

Düsseldorf
Kaiser-Wilhelm-Ring 1
40545 Düsseldorf
Fon 0211 598961-10
Fax 0211 598961-39

Köln
Oskar-Jäger-Straße 160
50825 Köln
info@wertsicht.de
www.wertsicht.de

Allgemeine Informationen

Seit 1995 begleiten wir Unternehmen und Einrichtungen dabei, ihre Organisation nachhaltig und werteorientiert zu entwickeln und sich innovativ und zukunftsorientiert aufzustellen. Unser Team setzt sich aus 15 erfahrenen und jungen MitarbeiterInnen unterschiedlicher Disziplinen und Qualifikationen zusammen.

Wir unterstützen Unternehmen und Organisationen bei der

- Gestaltung und Entwicklung von Leitbildern und Unternehmensstrategien,
- Personal- und Führungskräfteentwicklung,
- Einführung und Aufrechterhaltung von ganzheitlichen Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagementsystemen, sowie integrierten Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzmanagementsystemen,
- energieeffizienten und ökologisch-nachhaltigen Gestaltung betrieblicher Prozesse und Produkte,
- Umsetzungsbegleitung von Energie- und Ressourceneffizienzmaßnahmen,
- Einhaltung von Rechtsvorschriften und anderer Verhaltensstandards.

Wir unterstützen **Kommunen** u.a. bei der

- Erstellung und Durchführung von Klimaschutzkonzepten und Aufbau von Organisationsstrukturen (Nachhaltigkeits-/ Klimaschutzmanagement),
- Moderation von Veränderungsprozessen in der Kommune,
- Umsetzungsbegleitung von Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsmaßnahmen,
- Einführung von Energiesparprogrammen an Kitas und Schulen,
- Einführung kommunaler Programme zur Stärkung der regionalen Wirtschaft und Förderung des nachhaltigen Wirtschaftens.

Die WertSicht GmbH und seine MitarbeiterInnen sind qualifiziert als:

- DNK-Schulungspartner
- CSR-/Nachhaltigkeitsmanager (TÜV)
- Umweltauditoren nach ISO 14001 und EMAS
- Qualitätsauditoren nach ISO 9001 und IATF 16949
- Energieauditoren nach ISO 50001
- Arbeitsschutzauditoren nach ISO 45001
- BafA-Energieberater und BafA-Energieauditoren
- Energietechnische Berater nach LEEN
- Moderatoren nach LEEN
- ÖKOPROFIT-Senior-Berater
- DEPOMM-Mobilitätsberater und Mobilitätspartner der Stadt Düsseldorf
- Abfall-, Gewässerschutz- und Immissionsschutzbeauftragte
- Change-Manager, Systemische Coaches, Mediatoren

1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Für uns ist Nachhaltigkeit ein Bestandteil unserer übergeordneten Strategie. Diese versuchen wir u.a. mit der Durchführung eines jährlichen Strategie-Workshops mit dem gesamten WertSicht-Team stetig weiter auszubauen.

Im Sommer 2017 haben wir gemeinsam mit allen Mitarbeitern die Grundsätze unseres Wirkens erarbeitet und wie folgt festgelegt:

1. Wir wollen die **nachhaltige Entwicklung** von Unternehmen und Organisationen vorantreiben. Mit diesem Ziel entwickeln wir Projekte und bieten Beratungs- und Coaching-Leistungen an.
2. Uns ist es besonders wichtig, dass unsere Beratungen und Projekte zu einem **Mehrwert** für unsere Kunden führen.
3. Wir wollen **gute Arbeit** leisten! Wir haben einen hohen Qualitätsanspruch an unsere Arbeit – sowohl methodisch als auch fachlich - und werden diese stetig weiter entwickeln.
4. Der **offene und faire Umgang** mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und natürlich auch untereinander ist uns sehr wichtig.
5. Gute Arbeit können nur **motivierte MitarbeiterInnen** leisten. Dazu gehört auch, dass wir nicht versprechen, was wir nicht halten können, wir offen mit eigenen Grenzen umgehen wollen und uns gegenseitig unterstützen. Wir versuchen auch, die privaten Bedürfnisse jedes Einzelnen zu berücksichtigen. Arbeit ist uns wichtig, aber nicht alles.
6. **Solides Wirtschaften** ist Grundvoraussetzung für unser Tun. Eine faire Honorierung unserer Leistungen, angemessene Löhne und Gewinnschöpfung ermöglichen eine hohe Qualität unserer Arbeit und Raum für Entwicklung.
7. Zu unserem Selbstverständnis gehört auch, in unserem eigenen Handeln die **Umwelt** so gut es geht zu **schützen**.
8. Arbeit darf auch **Spaß** machen.

Auf Basis dieser Grundsätze haben wir gemeinsam Ziele und Maßnahmen formuliert, die wir in jährlich wiederkehrenden Workshops mit dem gesamten WertSicht-Team überprüfen, anpassen und erweitern.

Bei der Organisation unseres Unternehmens richten wir uns nach nationalen und internationalen Standards (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ÖKOPROFIT). Beispielsweise nimmt unser Standort in Aachen an der aktuellen ÖKOPROFIT Staffel der Städte Region Aachen teil. Auch unsere Prozesse und Vorgaben versuchen wir normgerecht in unserem Unternehmenshandbuch festzuhalten.

Wir kompensieren unsere CO₂-Emissionen seit 2014 über project climate.

2 Wesentlichkeit

Den größten Beitrag für eine nachhaltige, ökologische und zukunftsorientierte Entwicklung unserer Gesellschaft können wir durch eine professionelle und überzeugende Nachhaltigkeitsberatung leisten. Hierzu richten wir unsere Beratung immer wieder an den Umweltbelastungsschwerpunkten und den gesellschaftlichen, politischen und technischen Zukunftsthemen und Entwicklungen aus.

Wir beraten und begleiten Organisationen bspw. dabei sich wertebasiert, zukunftsorientiert und nachhaltig zu entwickeln und verfolgen dabei folgende Ziele:

- Entwicklung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung durch ethisches und transparentes Unternehmerhandeln
- Einbeziehung der Erwartungen relevanter Stakeholdergruppen
- Umsetzung von Maßnahmen zum Energie- und Ressourceneffizienz und zum Ausbau erneuerbarer Energien
- Einhaltung der Rechtsvorschriften und anderer Verhaltensstandards

Wir unterstützen Kommunen u.a. bei der Erstellung und Durchführung von Klimaschutzkonzepten, bei der Umsetzung von Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsmaßnahmen, wie bspw. die Einführung von Energiesparprogrammen an Kitas und Schulen oder Umweltprojekte für lokale Betriebe wie bspw. ÖKOPROFIT. Mit den erzielten CO₂-Einsparungen leisten beide Vorhaben einen Beitrag zu den kommunalen Klimaschutzzielen und unterstützen die bundesdeutschen Klimaschutzbemühungen.

Um Menschen und Organisationen auf diesem Zukunftsweg mitnehmen zu können, wollen wir mit gutem Beispiel voran gehen. Nachhaltig, ökologisch und zukunftsorientiertes Wirtschaften versuchen wir täglich im Rahmen unserer Möglichkeiten zu leben und Tag für Tag besser darin zu werden.

3 Ziele

Auf Grundlage unserer Unternehmensgrundsätze haben wir nachfolgende Ziele festgelegt. Konkrete Maßnahmen mit Benennung von Zuständigkeiten und Fristen sind zur Umsetzung der Ziele in unserem Aktionsplan formuliert und werden mindestens jährlich überprüft.

Unsere Ziele

- Systematisierung unseres Innovationsmanagements
- Qualitätssicherung und –steigerung unserer derzeitigen Beratungsleistungen durch Fortführung der Standardisierung unserer Beratungsleistungen, Optimierung unseres Wissensmanagements und Übertragung von Produktverantwortung
- Entwicklung neuer innovativer Angebote zur professionellen Nachhaltigkeitsberatung
- Verbesserung der Kundenorientierung durch Ausweitung der Kundengespräche zur Abfrage ihrer Interessen (Evaluationsgespräche)
- Steigerung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes
- Verbesserung des Projektcontrollings
- Transparenz unserer eigenen Umweltauswirkungen auf unserer Homepage und Verbesserung unserer Umweltleistung

Zielvorgaben für unseren eigenen direkten CO₂-Ausstoß und unsere Umweltbe- bzw. entlastungen wollen wir im Rahmen der eigenen Beteiligung an ÖKOPROFIT formulieren und bis 07/2019 gemeinsam im Team festlegen.

Eine Priorisierung der Ziele erfolgt durch das ÖKOPROFIT-Team und die Geschäftsführung anhand der Umweltbelastungsschwerpunkte, Kosten und Möglichkeiten der Umsetzung. Die Kontrolle der Zielerreichung erfolgt mindestens jährlich im Rahmen der internen Strategiesitzungen anhand der Prüfung unseres Aktionsplans.

Die größte Einflussnahme auf Umweltbelastungen, bzw. Umweltentlastungen haben wir durch den ökologischen Erfolg, der durch uns begleiteten Programme. Dieser wird in vielen Fällen dokumentiert, bspw. bei "ÖKOPROFIT" und "Aktiv fürs Klima". Die Projektverantwortlichen versuchen hier immer wieder gute Ergebnisse zu erreichen. Ziele haben wir hierzu bislang nicht aufgestellt.

4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir sind ein Unternehmen, welches Organisationen dabei berät und begleitet, sich nachhaltig und zukunftsorientiert aufzustellen. Unsere Wertschöpfungskette stellt sich wie folgt dar:

Strategische Ausrichtung



Kernprozess: Beratung / Begleitung von Organisationen



Unterstützungsprozesse



Unsere Tätigkeiten haben wir hinsichtlich der ökologischen Wirkungen und der Nachhaltigkeitsaspekte betrachtet und die Wirkungen und Einflussmöglichkeiten priorisiert. Die wesentlichen Aspekte, die wir bei unseren unternehmerischen Aktivitäten beeinflussen können, stellen sich für uns derzeit wie folgt dar:

- **Strategische Ausrichtung:** Berücksichtigung der Hauptumweltbelastungsthemen bei unsere Dienstleistung und der Projektentwicklung
- **Beratungsleistungen des Kunden:** Umweltentlastung und Verbesserung der nachhaltigen Wirtschaftens durch unsere Beratungsleistung (zum Teil quantifizierbar)
- **An- und Abreise unserer MitarbeiterInnen:** CO₂-Ausstoß bei privater Nutzung der Firmen-PKW)
- **Anfahrt zum Kunden:** CO₂-Ausstoß der Firmen-PKW)
- **Betrieb unserer Büros:** Strom-, Wasserverbrauch, Wärmeenergiebedarf, Abfallanfall, Kopierpapier
- **Beschaffung von Arbeits-/Büromaterialien und Dienstleistungen:** festgelegte Vorgaben, wie bspw., 100% Recycling-Papier, fair-gehandelter Kaffee/Tee

Als Beratungsunternehmen agieren wir vorrangig regional. Der ökologische Mehrwert der Beratungsleistung soll im positiven Verhältnis zum Aufwand unserer Leistung stehen, bspw. sollte die erzielte Umweltentlastung bei unseren Kunden über den Umweltbelastungen durch unsere Anreise liegen. Bei überregionaler und internationaler Tätigkeit versuchen wir mit lokalen Partnern zusammenzuarbeiten, und unsere Vor-Ort-Präsenz möglichst gering zu halten.

Unsere Büros nutzen wir gemeinsam mit anderen Unternehmen. So können Besprechungsräume und Sozialräume gemeinsam genutzt werden und der Flächenbedarf je MitarbeiterIn ist geringer. Durch den Einsatz effizienter Technik und bedarfsgerechter Regelung – wo sinnvoll mit automatisierter Technik - versuchen wir den Strom- und Wärmebedarf möglichst gering zu halten.

Für die Beschaffung von Lieferanten und Produkten haben wir Beschaffungsrichtlinien festgelegt. Wir legen einen großen Wert auf die sozial-ökologische Ausrichtung unserer Lieferanten und nehmen dafür höhere Preise in Kauf. Wir beziehen bspw. ausschließlich fairgehandelten Kaffee, Honig und Tee, Fairphones, Ökostrom, PKW mit einem CO₂-Ausstoß < 110 g CO₂/ km. Unsere Büro-Materialien beziehen wir vorrangig beim ökologisch-ausgerichtetem Versandhandel Memo und achten auch hier auf die ökologischsten Alternativen.

Weiterhin bieten wir unseren MitarbeiterInnen eine „Grüne“ Betriebsrente an.

5 Verantwortung

Jede/r MitarbeiterIn ist verantwortlich für die Nachhaltigkeit seines und unseres gemeinsamen Handelns. Die Geschäftsführung versucht mit gutem Beispiel voranzugehen. Strategien und Ziele werden gemeinsam erarbeitet und definiert. Ein gemeinsamer Aktionsplan unterstützt die Umsetzung der Ziele.

6 Regeln und Prozesse

In unserem Unternehmenshandbuch und den mitgeltenden Unterlagen sind Strategie, Aufbau und Abläufe beschrieben. Durch regelmäßige Geschäftsführungssitzungen, jährliche Strategie-Workshops im gesamten Team, sowie weitere Regelkommunikationen werden Prozesse besprochen und Aktivitäten, wie bspw. Schulungsmaßnahmen festgelegt.

Bei der Organisation unseres Unternehmens richten wir uns nach nationalen und internationalen Standards (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ÖKOPROFIT) und versuchen diesen auch in unserem Unternehmenshandbuch gerecht zu werden.

7 Kontrolle

Im gesamten WertSicht-Team erarbeiten wir in unseren jährlichen internen Workshops Strategien, die zur Verbesserung unserer Prozesse führen sollen.

- Leistungsindikator Umwelt: CO₂-Emissionen, jährlicher CO₂-Bilanz + Kompensierung
- Leistungsindikator soziale NH: Mitarbeiterzufriedenheit, 2x jährlich Mitarbeiter-Gespräche, Anteil Schulungstage je Mitarbeiter
- Leistungsindikator wirtschaftliches NH: ausgeglichene Bilanz, Mitarbeiter-Bonus

8 Anreizsysteme

Die höchsten Anreize, die wir unseren MitarbeiterInnen geben können, sind:

- werte- und zukunftsorientierte Tätigkeiten auszuüben
- die Geschäftsfeldentwicklung von WertSicht mitzugestalten
- die Durchführung unserer Arbeit mitzugestalten
- Hinwirken auf eine adäquate Bezahlung und gerechte Verteilung der Einnahmen

Hinsichtlich unseres Vergütungssystem gehen wir folgt vor:

- Uns ist eine faire Bezahlung unserer MitarbeiterInnen wichtig. Deswegen möchten wir uns an den landesüblichen und branchentypischen Gehältern ausrichten.
- Wir beteiligen unsere MitarbeiterInnen am Gewinn. Rund die Hälfte des Gewinns schütten wir über unser Bonussystem aus. Für die Bonusaufteilung haben wir definierte Kriterien:
 - positive Projekteinnahmen
 - Projektbearbeitung
 - Zusammenarbeit im Team
 - Einsatz
 - Weiterentwicklung des Unternehmens und unserer Leistungen
- In den jährlich stattfindenden MitarbeiterInnen-Gesprächen mit der Geschäftsführung definieren wir gemeinsam persönliche und betriebliche Ziele für das kommende Jahr. Gemeinsam blicken wir beim nächsten MitarbeiterIn-Gespräch

auf die festgelegten Ziele zurück und bewerten deren Erreichung. Die Zielverfolgung ist bewusst nicht gekoppelt mit der Vergütung.

- Nachhaltigkeitsziele werden gemeinschaftlich verfolgt. Die Vergütung wird bewusst nicht gekoppelt mit der Vergütung.
- Unsere Umsätze sind für das WertSicht-Team transparent.
- Im Rahmen der Überprüfung unseres Mobilitätskonzepts wird auch untersucht, ob Anreize geschaffen werden sollen, das jeweils ökologischste Verkehrsmittel zu nutzen.

Generell nehmen wir immer Vorschläge für einen nachhaltigeren Betrieb in unserem Aktionsplan auf und sind stets bemüht, diese soweit möglich umzusetzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

- Vergütung = Festgehalt + Bonus
- leistungsbezogene Bonusausschüttung entsprechend positive Projekteinnahmen, Projektbearbeitung, Zusammenarbeit im Team, Einsatz, Weiterentwicklung des Unternehmens und unserer Produkte
- Anstellungsprämien, Abfindungen, Rückforderungen wurden bislang nicht gezahlt
- "Grüne" Betriebsrente nehmen mehrere MitarbeiterInnen in Anspruch
- Vergütung der Geschäftsführung = 1 zu 1,5
(Einkommen GF, inkl. aller Zusatzvergütungen)/
mittleres Einkommen Führungskräfte, inkl. aller Zusatzvergütungen)
- Verhältniszahl Vergütung der Geschäftsführung = 1 zu 1,2
(Einkommen GF/
mittleres Einkommen Führungskräfte)
- Verhältniszahl Vergütung = 1 zu 1,8
(Einkommen GF + Boni GF/
mittleres Einkommen MA + Boni MA)
- Eine Kopplung der Vergütung an bestimmte Einzelziele erfolgt bewusst nicht.

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Wir haben folgende Anspruchsgruppen identifiziert:

- Kunden/Auftraggeber (Unternehmen, Kommunen und Bildungseinrichtungen)
- Kooperationspartner
- festangestellte MitarbeiterInnen
- freie MitarbeiterInnen
- Geschäftsführung
- VermieterInnen
- Dienstleister (Steuerbüro, Versicherungen, Marketing-Agenturen, EDV-Administration, externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, etc.)
- Lieferanten (Getränkeliieferant, Büromaterial-Versand, etc.)

Durch folgende Formen des Austauschs fragen wir die Interessen unserer Stakeholder ab und können so ihre Interessen einbinden:

- Kunden/Auftraggeber: Evaluationen nach Projektabschlüssen, Jahresgespräche, Beschwerdemanagement
- Kooperationspartner: offener Austausch
- festangestellte MitarbeiterInnen: MA-Gespräche, Strategie-Workshops, Wochenabstimmungen, Team-Meetings
- freie MitarbeiterInnen: Projektbesprechungen, offene Austausch
- Geschäftsführung: GF-Sitzungen, offener Austausch
- Vermieter: offener Austausch

Die wichtigsten Themen unserer bedeutendsten Stakeholder wurden wie folgt benannt:

- Kunden/Auftraggeber: messbare Erfolge der Projekte (bspw. CO₂-Einsparung), Qualität der Arbeit, offener Umgang, Einhaltung Zeitvorgaben, Preis/Leistungs-Verhältnis
- Kooperationspartner: gegenseitiger Austausch gewünscht
- festangestellte MitarbeiterInnen: faires kollegiales Miteinander, fachlicher Austausch mit den KollegInnen, Flexibilität der Arbeitszeiten, Familienfreundlichkeit (Büro wird auch durch Kinder genutzt / Hausaufgaben), Homeoffice-Tage, persönliche Weiterentwicklung, Gestaltungsmöglichkeiten, etc.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Stakeholder: MitarbeiterInnen

Thema: Gestaltungsmöglichkeiten im Unternehmen

Maßnahme: dauerhafte Implementierung von jährlichen Strategie-Workshops

Stakeholder: MitarbeiterInnen

Thema: fachlicher Austausch untereinander

Maßnahme: Intensivierung der internen Regelkommunikation, Anpassung des Verfahrens der internen MA-Gespräche

Stakeholder: MitarbeiterInnen

Thema: Familienfreundlichkeit

Maßnahme: Ausweitung Homeoffice

Stakeholder: Kunden/Auftraggeber

Thema: höhere Erfolge der CO₂-Einsparungen bei Projekten

Maßnahme: Anpassung der Beratungsmethodik

10 Innovations- und Produktmanagement

Wir führen wiederkehrende Überprüfungen unserer Unternehmensausrichtung und unserer Dienstleistungsangebote hinsichtlich der anstehenden gesellschaftlichen, politischen und technischen Entwicklungen sowie der Umweltbelastungsschwerpunkte und Abgleich mit unseren Fähigkeiten (u.a. in internen Strategie-Workshops).

Durch stetige Weiterqualifizierung und -entwicklung unserer MitarbeiterInnen durch Schulungen, Seminare, Messebesuche und Beobachtung des Marktes bzgl. Innovationen im Bereich der Energie- und Ressourceneffizienz, gesetzlicher Veränderungen, methodischer Neuerungen, neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse, können wir diese Erkenntnisse in unsere Beratungen einbinden (Systematisierung durch Schulungs- und Kompetenzpläne, Messepläne, Regelkommunikationen, etc.).

Durch den regelmäßigen Austausch in Netzwerken, bspw. beim Bundesnetzwerktreffen ÖKOPROFIT, Round-Table der Energieberater der Energieagentur NRW, Bundesverband für Umweltberatung e.V., etc. erhalten wir neue Impulse und geben auch gerne Ideen weiter.

Ein Erfolgsbeispiel für unser Innovationsmanagement ist unser Energiesparprogramm "Aktiv fürs Klima" für öffentliche Einrichtungen, das von der KlimaExpo.NRW als innovatives Vorreiter-Projekt ausgezeichnet.

11 Ressourcenmanagement

Unser größter Hebel liegt bei der erfolgreichen Nachhaltigkeitsberatung. Teilweise lassen sich die Ergebnisse quantitativ darstellen. Wir versuchen von Programm zu Programm hier immer gute Ergebnisse zu erzielen. Veröffentlicht werden diese bspw. in ÖKOPROFIT-Broschüren, Umwelterklärungen nach EMAS oder Energiesparbilanzen bei den Energiesparmodellen bei Schulen und Kitas.

Ebenso wollen wir uns Ziele für unsere Umweltbilanz unserer Standorte setzen. Diese werden im Rahmen unserer jetzigen Teilnahme an ÖKOPROFIT in der StädteRegion Aachen erarbeitet und in 2019 veröffentlicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

- | | |
|----------------------------------|------------|
| ▪ Stromverbrauch in 2016: | 5.734 kWh |
| ▪ Stromverbrauch in 2017: | 5.963 kWh |
| ▪ Wärmeenergieverbrauch in 2016: | 24.002 kWh |
| ▪ Wärmeenergieverbrauch in 2017: | 30.675 kWh |

12 Klimarelevante Emissionen

Wir sind stets bemüht, die von uns in unserer täglichen Arbeit verursachten CO₂-Emissionen, so gering wie möglich zu halten. Wir legen sehr großen Wert auf die Nutzung von 100% Ökostrom, den wir an allen unseren Standorten beziehen. Unsere CO₂-Emissionen für 2017 können im Detail den Leistungsindikatoren 13 entnommen werden.

- CO₂-Emissionen durch 100% Ökostrom (inkl. Vorkette) in 2017: 0,268 t
- CO₂-Emissionen durch Wärmeversorgung (inkl. Vorkette) in 2017: 7,67 t

Unsere CO₂-Emissionen im Fuhrpark gleichen wir durch die Unterstützung eines Klimaschutzprojektes in Nigeria aus, bei dem durch den Einsatz hocheffizienter Brennholzkocher beim Kochen 80% Holz eingespart werden. Als Project Climate Partner sind die Reisen unserer Firmenfahrzeuge zu 100% CO₂-neutral gestellt. Unsere Fahrzeuge haben heute einen CO₂-Ausstoß von durchschnittlich 120 g CO₂/km. Für die Neuanschaffung von Fahrzeugen haben wir einen maximalen Grenzwert von 110 g CO₂/km festgelegt.

Darüber hinaus gilt die Maxime unnötige Fahrten zu vermeiden: So werden Termine zusammengelegt und wenn MitarbeiterInnen das gleiche Ziel haben, fahren diese gemeinsam.

Für Fahrten innerhalb der zwei Standorte Aachen und Düsseldorf wird bevorzugt das Fahrrad bzw. der öffentliche Personennahverkehr genutzt.

Bei Fahrten außerhalb der Standorte wird nach Möglichkeit die Bahn genutzt. Darüber hinaus haben alle MitarbeiterInnen im Dezember 2014 an einem Sprit-Spar-Training teilgenommen.

Auch teilen sich mehrere Mitarbeiter bei WertSicht in Düsseldorf einen Fahrzeugpool (unternehmensinternes Car-Sharing). Zusätzlich stehen die Fahrzeuge den Mitarbeitern zur privaten Nutzung zur Verfügung, so dass zur Zeit drei MitarbeiterInnen gänzlich auf ein eigenes Fahrzeug verzichten können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Da wir an allen Standorten Mieter sind, werden die CO₂-Emissionen der Wärmeversorgung Scope 2 zugeordnet.

THG-Emissionen:

- Scope 1: 0 t (keine eigenen Anlagen)
- Scope 2¹:
 - CO₂-Äquivalente durch 100% Ökostrom (inkl. Vorkette) in 2017: 0,0 t
 - CO₂-Äquivalente durch Wärmeversorgung (inkl. Vorkette) in 2017: 4,9 t
- Scope 3²:
 - CO₂-Äquivalente Fuhrpark in 2017 (wird komplett kompensiert): 17,3 t

Wir konnten im Verhältnis zum Vorjahr keine Reduzierung der Gesamt-CO₂-Emissionen erreichen. Durch diverse Maßnahmen, wie Optimierung der Beleuchtung, Anpassung der Fuhrparks, Reduzierung von Reisen hoffen wir unseren CO₂-Ausstoß in 2019 senken zu können. Eine angestrebte Einsparquote werden wir in 04/2019 formulieren.

¹ Berechnet über verbrauchte kWh aus Nebenkostenabrechnung und Umrechnung mit Gemis Datenbank 4.95 (Stand 2017)

² Berechnet über Tankquittungen, bzw. DKV-Abrechnung und Umrechnung mit Gemis Datenbank 4.95 (Stand 2017)

13 Arbeitnehmerrechte

Wir halten national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten ein. Wir legen großen Wert auf die Work-Life-Balance unseres Teams und versuchen dort wo möglich, Projekte so zu planen, dass keine Überstunden anfallen können.

Die Vereinbarung von Beruf und Familie liegt uns sehr am Herzen. Aus diesem Grund freuen wir uns, unseren Müttern einen Wiedereintritt zu vereinfachen. Hierzu gehört bspw. auch das Mitbringen der Kinder zur Arbeit.

Unsere MitarbeiterInnen werden vorrangig festeingestellt und durch Bonusauszahlungen am Umsatz unseres Unternehmens beteiligt (siehe Kriterium 8. Anreizsysteme).

Wir sind auch international im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit tätig. Hier arbeiten wir mit eigenem Personal. Unsere MitarbeiterInnen versuchen wir so gut es geht auf das jeweilige Arbeitsumfeld, die Risiken und Gewohnheiten in den jeweiligen Ländern vorzubereiten.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement wird von der gesamten Belegschaft getragen. Mindestens einmal jährlich werden Nachhaltigkeitsstrategie und Maßnahmen gemeinsam besprochen und weiterentwickelt. Die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien fließt in Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse ein, bspw. bei der Personalsuche, bei Neuanschaffungen und der Evaluierung von Projekterfolgen. Darüber hinaus beteiligen wir uns an Aktionstagen zur eigenen Sensibilisierung zum nachhaltigen Handeln. Verbesserungsvorschläge können jederzeit an die Geschäftsführung adressiert werden und werden, soweit sinnvoll und wirtschaftlich, umgesetzt.

14 Chancengerechtigkeit

Wir versuchen unseren MitarbeiterInnen faire marktübliche Gehälter zu zahlen. Wir haben einheitliche Kriterien zur Gehaltsfestlegung. Diese sind die Ausbildung/ Qualifikation, Berufserfahrung und die Verantwortungs- und Einsatzbereiche in unserem Unternehmen. Jede/r MitarbeiterIn hat nach Absprache die Möglichkeit im HomeOffice zu arbeiten. Hierzu haben wir unsere EDV ausbauen lassen und sind stets bemüht diese effizient zu erhalten.

Diskriminierungen jeglicher Art werden bei uns nicht geduldet.

Wir freuen uns, wenn wir eine Vielfalt an Menschen aus verschiedenen Ländern und mit unterschiedlichen Persönlichkeiten in unserem Team zusammenbringen können. Zurzeit besteht unser Team aus acht Frauen und acht Männern, sechs in Teilzeit, im Alter von 28 und 61 Jahren, drei Menschen mit Migrationshintergrund.

Wir legen großen Wert auf die Work-Life-Balance unseres Teams und versuchen dort wo möglich Projekte so zu planen, dass keine Überstunden anfallen können. Des Weiteren werden sowohl Arbeitszeiten, Einsatzplanung als auch Urlaube an die persönliche Lebenssituation unserer MitarbeiterInnen angepasst. Ob Familienvater, Mutter (alleinerziehend) oder Tochter/ Sohn pflegebedürftiger Eltern, wir versuchen den persönlichen Umständen gerecht zu werden.

Auch das Umfeld unserer Tätigkeit ist uns wichtig. Daher führen wir Gefährdungsbeurteilungen unserer Arbeits- und Einsatzplätze durch und versuchen unsere MitarbeiterInnen gut auf unterschiedliche Arbeitsbedingungen vorzubereiten.

15 Qualifizierung

Wir legen großen Wert auf eine gute Qualifizierung und stetige Weiterentwicklung unserer MitarbeiterInnen und eine interdisziplinäre Zusammensetzung unseres Teams.

Erfahrene Mitarbeiter geben Wissen weiter und unterstützen in der Beratung.

Unsere erfahrensten MitarbeiterInnen können auf über 25 Jahre Berufserfahrung zurückblicken und freuen sich darüber ihr Wissen weiterzugeben. Dies erfolgt durch verschiedene Methoden, bspw. durch die Tandem-Beratung, bei der junge Berater erfahrene Berater zunächst begleiten und durch Beobachtung lernen. Darüber hinaus stehen erfahrene BeraterInnen den jungen BeraterInnen immer als Ansprechperson zur Verfügung.

Regelmäßige Schulungen

Die stetige Weiterbildung ist uns viel wert. Jede/r MitarbeiterIn erhält mindestens eine Weiterbildung jährlich. Vorhandene Qualifikationen werden regelmäßig aktualisiert.

Neu erlerntes Wissen wird im Rahmen von Team-Meetings an die KollegenInnen weitergegeben. In einem Schulungsplan dokumentieren wir den Erfolg der Schulungen.

Jede/r MitarbeiterIn entwickelt WertSicht weiter.

Das ganze Team wirkt bei der Gestaltung und Ausrichtung von WertSicht mit, bringt eigene Projektideen ein und ist so Teil der Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Auch hierdurch fördern wir die persönliche Weiterentwicklung unserer MitarbeiterInnen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

- Unfälle: 0
- Schulungstage pro Mitarbeiter in 2017: 1,9
- Frauen-Männern-Verhältnis: 50:50
- Anteil Teilzeit-Beschäftigung: 37%
- Altersstruktur: zwischen 21 und 61 Jahren
- Menschen mit Migrationshintergrund: 3
- Vorfälle an Diskriminierung: 0

16 Menschenrechte

Als Beratungsunternehmen ist unsere Lieferkette im Vergleich zu produzierenden Unternehmen weniger komplex. Wir beziehen unsere Utensilien zum größten Teil bei regionalen Anbietern bzw. aus Deutschland und haben hierfür klare Beschaffungsrichtlinien, um Menschenrechtsverletzungen auszuschließen.

Wir beziehen beispielsweise unsere Büro- und Haushaltsmaterialien zu 90% bei dem nachhaltig ausgerichteten Versandhaus Memo.

Wir beziehen vorrangig in Europa hergestellte Waren.

Bei Kaffee/Tee und IT setzen wir auf überprüfbar fair hergestellte Ware, bspw. von GEPA, bzw. Fairphones.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Alle unsere Lieferanten werden hinsichtlich ihres Engagements für ökologisches und soziales Wirtschaften gelistet. Insofern es "nachhaltigere" Lieferanten gibt, prüfen wir, ob wir wechseln können.

Ca. 50% unserer Lieferanten werden auf soziale Auswirkungen in der Lieferkette überprüft.

Bei einem Lieferant wurden negative Auswirkungen festgestellt, wodurch wir unsere Beschaffung verändert haben.

17 Gemeinwesen

Wir setzen uns durch kommunale Projekte wie ÖKOPROFIT oder "Aktiv fürs Klima" nachhaltig für den kommunalen und lokalen Umweltschutz ein und versuchen Menschen für die nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft zu begeistern. Dies tun wir mit Überzeugung und auch oft über das beauftragte Maß hinaus.

Durch unsere Tätigkeit beim Bundesverband für Umweltberatung e.V. und auch durch viele andere Netzwerkaktivitäten versuchen wir unser Wissen mit anderen zu teilen, um den Prozess der nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft zügig voranzutreiben

Unsere CO₂-Emissionen im Fuhrpark gleichen wir durch die Unterstützung eines Klimaschutzprojektes in Nigeria aus, bei dem durch den Einsatz hocheffizienter Brennholzkocher beim Kochen 80 % Holz eingespart werden (S. „Klimarelevante Emissionen“).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

- Umsatz: 709.000 €
- Personalkosten: 531.000 €
- Betriebskosten: 144.000 €
- Steuern: 11.000 €
- Gewinn: 24.000 €

Unser Ziel ist es, Gewinn zu erzielen und diesen anteilig an unsere MitarbeiterInnen weiterzugeben. Im Jahr 2017 haben wir über 50% des Gewinns an unsere MitarbeiterInnen ausbezahlt.

18 Politische Einflussnahme

Als Unternehmen sind wir in keinem Gesetzgebungsverfahren involviert. Unsere politische Einflussnahme besteht im Wesentlichen darin Kommunen zu beraten und bei der Durchführung von nachhaltigen Projekten oder Förderprogrammen zu unterstützen.

Wir engagieren uns für Vereine, Organisationen oder Projekte, die unseren Leitsätzen und Wertevorstellungen entsprechen, beispielsweise sind wir Mitglied beim B.A.U.M. e.V., Bundesverband für Umweltberatung (Bfub e.V.) und beim Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW).

19 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Für das Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten ist die Geschäftsführung unseres Unternehmens zuständig. Bereits bei Einstellungsgesprächen werden die MitarbeiterInnen für ein solches Verhalten sensibilisiert und in Team-Meetings zu relevanten Neuerungen informiert.

Wir sensibilisieren unsere MitarbeiterInnen auch über unsere Wertevermittlung für einen offenen und fairen Umgang untereinander, mit unseren Auftraggebern und unseren Geschäftspartnern. Aufmerksamkeiten für Geschäftspartner und Kollegen sind auf 20 € beschränkt. Dieses gilt auch für Aufmerksamkeiten, die uns entgegengebracht werden.

Aufgrund des hohen Werteverständnisses unsere MitarbeiterInnen sehen wir es nicht als notwendig an Compliance- bzw. Antikorruptionsrichtlinien zu erstellen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Bei uns wurden keine Standorte als solche mit Korruptionsrisiko identifiziert.

Gegen uns liegen keine

- bestätigten Korruptionsvorfälle
- Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption beendet oder nicht erneuert wurden.
- Öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Klagen,

vor. Es liegt kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften vor.

Ansprechpartner

Haben Sie Rückfragen oder Anregungen? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme:

Maria Pantiou (pantiou@wertsicht.de)

und Katja Hummert (hummert@wertsicht.de)