



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Cordes und Rieger

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt

Cordes und Rieger
Kompetenz für Tourismus, Hotellerie, Gastronomie

Geschäftsführung
Ute Rieger und Robert Cordes

Schillerstr. 11
24116 Kiel
Deutschland

0049 (0) 431-533233 0
0049 (0) 431-533233 10
info@cordes-rieger.de

Allgemeine Informationen

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

Das Expertenteam von Cordes und Rieger, bestehend aus 14 Mitarbeitern, berät und begleitet Unternehmen seit 25 Jahren erfolgreich bei allen Themen rund um die Hotellerie, Gastronomie und Freizeitunternehmen – von der Planung bis hin zur Einführung und Umsetzung. Unser hoher Anspruch an uns, unser ständiger Austausch mit der Wissenschaft sowie unsere langjährige praktische Erfahrung führen zu individuellen Lösungen und nachhaltigem, belegbarem Erfolg für die Unternehmen. Der Unternehmenshauptsitz befindet sich im Norden Deutschlands, in der Landeshauptstadt Kiel. Weitere Niederlassungen sind in den Städten Berlin und Schwerin vorhanden.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Ob im eigenen Unternehmen oder gänzlich unbelastet in einer anderen Umgebung, coachen wir Führungskräfte zu den verschiedensten Themen im Gastgewerbe und Tourismus, wie Finanzen und Budgetierung, Profilierung, Nachfolge, Quality-Management, Führung und Recruiting.

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.

Das Unternehmen Cordes und Rieger – Kompetenz für Tourismus, Hotellerie, Gastronomie - hat im Jahr 2013 damit begonnen, das Thema Nachhaltigkeit systematisch aufzubereiten. Wir orientieren uns dabei der logischen Struktur unseres Unternehmens, wobei wir den bei uns abgebildeten Arbeitsbereichen folgen:

- Unternehmensmanagement und –kultur
- Marketing
- Controlling
- Machbarkeitsstudien
- Sanierung
- M&A
- Deutsches Institut für Hotelmanagement
- Begleitende Beratung
- Coaching
- Mystery Check
- Bewertung
- Gutachten
- Quality-Management
- Nachfolge

Bei der Durchführung eines mehrtägigen Team-Workshops zur Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie wurde deutlich, dass im Unternehmen bereits ein grundlegendes Nachhaltigkeitsverständnis verankert ist. Die sorgsame Verknüpfung ökonomischer, sozialer und ökologischer Gesichtspunkte, spiegelt sich sowohl im Unternehmensbild als Ganzes als auch im Arbeitsalltag der einzelnen Arbeitsbereiche und Mitarbeiter wider.

Auf der Grundlage des erfassten Ist-Zustands wurden die Nachhaltigkeitsanforderungen und -leistungen des Unternehmens weiter operationalisiert und vertieft. So wurden bisher für jeden Arbeitsbereich eine Reihe von Aufgaben bestimmt, die bis zum nächsten Berichtszeitraum umgesetzt werden sollen. In der Zwischenzeit sorgt das Team-Nachhaltigkeit, mit jeweils einem Ansprechpartner in den einzelnen Arbeitsbereichen, für eine regelmäßige Fortschreibung der eingeleiteten Maßnahmen. Darüber hinaus werden neue Aufgabenfelder und Maßnahmen erschlossen. Durch „N-To-Do“ Listen, mit Arbeitsschritten und Zeitplänen, werden diese dokumentiert und organisiert. Eine begleitende Evaluation soll iterativ die Qualität der Fortschritte und Ergebnisse sichern.

Das Unternehmen legt dabei großen Wert darauf, dass die unternehmensinternen Maßnahmen auch konsequent in den Geschäftsbeziehungen nach Außen abgebildet werden. Das betrifft neben den Kunden und Lieferanten auch alle weiteren Stakeholder, die in einem geschäftlichen Verhältnis mit dem Unternehmen stehen. Dadurch werden die betrieblichen Chancen eines nachhaltigen Unternehmensprofils erhöht und mögliche Risiken durch frühzeitige Rückmeldung der Stakeholder reduziert. Das führt zu einer erhöhten Akzeptanz und Glaubwürdigkeit bei den Kunden, die ihrerseits zu einer langfristigen Marktperspektive der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens geworden ist.

Struktur, Prozesssteuerung und Schwerpunkthemen der Strategie bei Cordes und Rieger orientieren sich am DNK. Er bildet somit den Handlungsrahmen und die Bewertungsgrundlage der Unternehmensstrategie. Daran werden die Qualität und der Erfolg der eingeleiteten und zukünftigen Maßnahmen gemessen. DNK ist für Cordes und Rieger somit auch gleichzeitig Strategie.

Konkrete Maßnahmen sind zum Beispiel: der Einkauf nachhaltig erzeugter Produkte (fairer Einkauf, regionale Produkte), Verwendung schadstofffreier Putz- und Reinigungsmittel, Weiterbildungsangebote, gerechte Bezahlung und flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten, Coachings, Gleichstellung, naturnahe und stadtnahe Arbeitsplätze, Energie- und Ressourceneinsparung, regelmäßige Mitarbeitergespräche zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Verbesserung der Unternehmensführung. Für unsere Beratungsleistung ist Nachhaltigkeit unser Prinzip: Sowohl im Sinne der vertrauensvollen und langjährigen Zusammenarbeit auf Augenhöhe, wie auch in Machbarkeitsstudien, Konzepten und speziell im Bereich der Nachfolge. Die konsequente Ergänzung bildet das Deutsche Institut für Hotelmanagement, in dem wir diese Prinzipien im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung für die Hotellerie und Gastronomie umsetzen.

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.

Wir sehen uns als Pioniere für nachhaltige Unternehmens- und Destinationsentwicklung für klein- und mittelständische Unternehmen im Tourismus. Denn unser hoher Anspruch an uns, unser ständiger Austausch mit der Wissenschaft sowie unsere langjährige praktische Erfahrung führen zu individuellen Lösungen und nachhaltigem, belegbarem Erfolg.

Wir sind ein Beratungsunternehmen, das sich auf die Touristikbranche spezialisiert hat. Unser Klientel befindet sich hauptsächlich in touristischen Destinationen, deren Einbettung in die Natur ein wesentlicher ökologischer Faktor ihres Erfolges ist.

Unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit wird politisch unterstützt durch die Tourismusstrategie des Landes Schleswig-Holstein, die das Thema Nachhaltigkeit als eines der Kernthemen identifiziert hat.

Die größte Herausforderung besteht in unserer Tätigkeit den touristischen Unternehmen aufzuzeigen, dass nachhaltiges Handeln im täglichen Betrieb sowohl praktikabel als auch wirtschaftlich rentabel ist.

Das wird den Unternehmen, durch die von uns geführten Workshops, vermittelt.

Wir sehen in unserer nachhaltig ausgerichteten Entwicklung von Unternehmensaktivitäten eine Vielzahl von Chancen und positive Effekte. So zum Beispiel die Sensibilisierung der Mitarbeiter für Regionalität und Saisonalität, wie auch die Stärkung regionaler Produzenten und Lieferanten. Insbesondere sozioökonomisch gesehen legt die Generation der Millennials sehr hohen Wert auf eine nachhaltige Unternehmensführung in allen Bereichen und sucht sich dem entsprechend ihren Arbeitsplatz aus.

Eine Chance ergibt sich durch unser Deutsches Institut für Hotelmanagement. Wir engagieren uns für nachhaltige Weiterbildung und Qualifizierung – sowohl bei der Nachwuchsförderung als auch bei Fachkräften.

Dazu gehören die Tätigkeit als Dozenten an Hochschulen, wie auch die ehrenamtliche Tätigkeit in Fachgremien, wie beispielsweise die der IHK.

Unsere Unternehmenstätigkeit führt zu keinen Risiken auf nachhaltige Aspekte.

Negativ lässt sich lediglich bewerten, dass die eingeschränkte, mobile Infrastruktur in Norddeutschland uns zur Nutzung von PKWs zwingt, Termine an einem Tag wahrnehmen zu können.

Nachhaltigkeit ist Grundvoraussetzung für den Tourismus der Zukunft.

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.

Das Unternehmen hat den strukturierten Einstieg in eine ganzheitliche, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensentwicklung offiziell in 2017

vollzogen. Damit stellt sich das Unternehmen einem erheblichen betrieblichen Mehraufwand, weil es vom Nutzen eines nachhaltigen Unternehmenskonzepts und -managements überzeugt ist. Die geplanten und eingeleiteten Maßnahmen verfolgen dabei (per Definition) immer auch langfristige Ziele (das betrifft sowohl generische als auch spezifische), denn sonst wären sie nicht nachhaltig.

Bei den Vorbereitungen (Schlüsselfragen herausarbeiten, Maßnahmen bestimmen, Kriterien und Indikatoren des DNK als Orientierungsrahmen erarbeiten, KMU-spezifische Besonderheiten klären, ...) wurde schnell deutlich, dass mindestens zwei Ebenen von Zielen bzw. Zielsetzungen sinnvoll, wenn nicht erforderlich, sind. Das ist zum Einen die interne Unternehmensebene (direkte Umsetzung Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen) und zum Anderen die externe Ebene (Beratungsleistung und Qualifizierungsebene).

Mit der Entsprechenserklärung hat das Unternehmen begonnen, die Beratungsdienstleistung zu optimieren und Transparenz herzustellen. Diese werden stetig weiter entwickelt und ergänzt. Das betrifft auch die Hinterlegung mit Indikatoren. Der aktuelle Stand ist im Datenblatt "Zahlen-Daten-Fakten zur Nachhaltigkeit" im Unternehmensmanagementsystem hinterlegt.

Eine Bewertung, Priorisierung und Zielerreichungskontrolle erfolgte im Jahr 2018. Die Durchführung dieser Aufgaben erfolgte im Rahmen einer ex-ante Evaluation, die die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskonzepts, seine Umsetzungsmaßnahmen und Zielerreichung miteinander in Beziehung setzt und operationalisiert.

Diese Maßnahmen und Ziele sind explizite Antworten auf die - unter Kriterium 2 - skizzierten Herausforderungen, mit denen sich das Unternehmen konfrontiert sieht. Eine besondere Herausforderung stellte auch die Verknüpfung von Unternehmens- und Dienstleistungsebene dar. Der angestrebte Evaluationsprozess übernimmt dabei eine Schlüsselfunktion.

Die Ergebnisse und Fortschritte im Unternehmen zeichnen ein optimistisches Bild. Diese Einschätzung wird durch die begonnenen Kooperationen mit Partnern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Bildung unterstützt.

Unsere Unternehmensphilosophie bezieht sich auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, insbesondere Gesundheit und Wohlergehen, hochwertige Bildung, Geschlechtergleichheit, bezahlbare und saubere Energie, nachhaltige Städte und Gemeinden, Maßnahmen zum Klimaschutz sowie nachhaltiger Konsum und Produktion.

Zu unseren mittel- und langfristigen Nachhaltigkeitszielen zählen:

- unseren traditionsbewußten Kunden die Vorzüge der Digitalisierung nahezubringen, wie auch unsere Reisetätigkeit zu reduzieren und durch Videokonferenzen zu ersetzen,
- bei der Entwicklung von neuen Konzepten für Neueröffnungen und Nachfolge gehört Nachhaltigkeit zum Basisbestandteil der Konzeptionierung,
- Kauf von regionalen und fair gehandelten Produkten (Kaffee und Tee),
- ausschließlich Verwendung schadstofffreier Putz- und Reinigungsmittel.

Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung nachhaltiger Konzepte, da dadurch das Prinzip der nachhaltigen Unternehmensführung flächendeckend im norddeutschen Raum verbreitet wird. Die Verwendung biologisch abbaubarer Reinigungsmittel und der Kauf fairgehandelter Lebensmittel wurde im Jahr 2017 umgesetzt. Die Reisetätigkeit wird seit 2018 sukzessiv reduziert und durch Videokonferenzen ersetzt.

Das Team-Nachhaltigkeit, mit jeweils einem Ansprechpartner in den einzelnen Arbeitsbereichen, ist verantwortlich für eine regelmäßige Fortschreibung der eingeleiteten Maßnahmen. Darüber hinaus werden neue Aufgabenfelder und Maßnahmen erschlossen. Durch „Nachhaltigkeits-To-Do“ Listen, mit Arbeitsschritten und Zeitplänen, werden diese dokumentiert und organisiert. Eine begleitende Evaluation soll iterativ die Qualität der Fortschritte und Ergebnisse sichern.

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.

Cordes und Rieger arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung des eigenen Know-hows und damit an der Verbesserung der Beratungsdienstleistung und des Qualifizierungsangebots (DIHM). Im Mittelpunkt steht dabei die Übertragung von Nachhaltigkeitsgrundsätzen in die unternehmerische Wertschöpfung. Cordes und Rieger achtet innerhalb des eigenen Unternehmensmanagements beim Bezug von Waren und Dienstleistungen auf die Berücksichtigung von Anbietern aus der Region und trägt damit zur regionalen Wertschöpfung bei.

Die Wertschöpfungskette eines Dienstleisters in unserem Sektor ist jedoch eher überschaubar. Die von Cordes&Rieger angebotenen Leistungen werden überwiegend mit eigenen Ressourcen erarbeitet und bei Bedarf werden ausgewählte Kooperationspartner hinzugezogen. Zu den primären Aktivitäten gehören Potentialanalysen, Machbarkeitsstudien und Konzeptentwicklungen als Potential-Aktivitäten. Zu den Prozess-Aktivitäten zählen Coaching, Umsetzungsbegleitung, Marketing- und Vertriebsunterstützung. Mystery-Checking sowie Controlling sind zu den Ergebnis-Aktivitäten zu zählen. Zu den sekundären Aktivitäten gehören beispielsweise Unternehmensführung und Produktentwicklung.

Das Unternehmen bindet bereits seit der Unternehmensgründung Grundsätze und Prinzipien der Nachhaltigkeit ein. Mit der Einführung des DNK 2016, wurde bei Cordes und Rieger aber damit begonnen, Nachhaltigkeit konsequent in allen Unternehmensbereichen zu etablieren. In diesem Rahmen sind eine Reihe von neuen Beratungsdienstleistungen in der Entwicklung. Ein Beispiel ist die Entwicklung eines branchenspezifischen DNK Leitfadens für den Tourismus.

Empfehlungen zu Lieferanten erfolgen (sofern erlaubt) auf vorherigen Zusicherungen hinsichtlich der Belieferung, Qualität, Service, Preis, Innovation und Nachhaltigkeit.

Auf den einzelnen Wertschöpfungsstufen kann es zu negativen Einflüssen auf Nachhaltigkeitsaspekte kommen. So zum Beispiel bei der Umsetzung eines Konzeptes fehlt dem Hotelier das Budget, um das Hotel konsequent baubiologisch optimal zu errichten bzw. umzubauen. Es wird dann nach möglichen naturverträglichen Alternativen gesucht.

Im Bereich der sozialen Herausforderungen richten wir uns bei Terminvorgaben nach den persönlichen Belangen der Mitarbeiter.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei der Unternehmensleitung, den Gesellschaftern Ute Rieger und Robert Cordes. Zusätzlich wurde 2016 ein interner Arbeitskreis "Team Nachhaltigkeit" eingerichtet, dem jeweils ein Vertreter aus den verschiedenen Arbeitsbereichen des Unternehmens angehört. Seit 2017 finden monatliche Treffen statt, bei denen die Umsetzungsschritte zur Zielerreichung besprochen werden. Dieser Prozess wird durch eine Evaluation unterstützt. Das Ziel ist eine kontinuierliche Erweiterung und Verbesserung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitskriterien in der Beratungsdienstleistung und im Unternehmen direkt.

6. Regeln und Prozesse

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

Das Unternehmen hat 2016 begonnen, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und in das Unternehmensleitbild zu integrieren. Mit der Entsprechenserklärung des DNK ist der Schritt der Einführung vollzogen. Im weiteren Verlauf wird es darum gehen, die Prozesse zu operationalisieren, die Leistungen entsprechend aufgestellter Indikatoren in vollem Umfang zu erbringen und die Kooperation mit den Stakeholdern (Kunden, Politik, öffentliche Institutionen, Finanzdienstleister, ...) zu erweitern.

Auf der Grundlage des erfassten Ist-Zustands sollen nun die Nachhaltigkeitsanforderungen und -leistungen des Unternehmens weiter operationalisiert und vertieft werden. So wurden bisher für jeden Arbeitsbereich eine Reihe von Aufgaben bestimmt, die bis zum nächsten Berichtszeitraum umgesetzt werden sollen. In der Zwischenzeit sorgt das Team-Nachhaltigkeit, mit jeweils einem Ansprechpartner in den einzelnen Arbeitsbereichen, für eine regelmäßige Fortschreibung der eingeleiteten Maßnahmen. Darüber hinaus werden neue Aufgabenfelder und Maßnahmen erschlossen. Durch „Nachhaltigkeits-To-Do“ Listen, mit Arbeitsschritten und Zeitplänen, werden diese dokumentiert und organisiert. Eine begleitende Evaluation soll iterativ die Qualität der Fortschritte und Ergebnisse sichern.

Bei der operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde zum Beispiel festgelegt, dass neue Lieferanten überprüft werden, ob sie ein Nachhaltigkeitslabel besitzen. Für den Einkauf von Lebensmitteln und Verbrauchsmaterialien wurde eine Beschaffungsliste mit ausschließlich regionalen bzw. fairgehandelten Produkten festgelegt.

Das Unternehmen legt dabei großen Wert darauf, dass die unternehmensinternen Maßnahmen auch konsequent in den Geschäftsbeziehungen nach Außen abgebildet werden. Das betrifft neben den Kunden und Lieferanten auch alle weiteren Stakeholder, die in einem geschäftlichen Verhältnis mit dem Unternehmen stehen. Dadurch werden die betrieblichen Chancen eines nachhaltigen Unternehmensprofils erhöht und mögliche Risiken durch frühzeitige Rückmeldung der Stakeholder reduziert. Das führt zu einer erhöhten Akzeptanz und Glaubwürdigkeit bei den Kunden, die ihrerseits zu einer langfristigen Marktperspektive der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens geworden ist.

Struktur, Prozesssteuerung und Schwerpunkthemen der Strategie bei Cordes und Rieger orientieren sich am DNK. Er bildet somit den Handlungsrahmen und die Bewertungsgrundlage der Unternehmensstrategie. Daran werden die Qualität und der Erfolg der eingeleiteten und zukünftigen Maßnahmen gemessen. DNK ist für Cordes und Rieger somit auch gleichzeitig Strategie.

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.

Das Organisationsteam Nachhaltigkeit (Team Nachhaltigkeit) ist dazu angehalten, in den monatlichen Sitzungen Zustands- und Fortschrittsberichte zur Nachhaltigkeit in den einzelnen Arbeitsbereichen des Unternehmens zu aktualisieren und zu dokumentieren. Dieser Prozess wird seit 2017 ex-ante evaluiert und operationalisiert.

Die Ergebnisse werden in Anlehnung an Form und Struktur des DNK jeweils zum Jahresende zusammengefasst.

Wie im Kriterium 3 berichtet, ist es unser Hauptziel, Nachhaltigkeit in allen neuen Konzepten für Neuerrichtungen und Umbauten zu installieren und die Hoteliers und deren Mitarbeiter zu sensibilisieren. In unserer Projektübersicht wird erfasst, welche Unternehmen das Thema Nachhaltigkeit als Teil ihrer Unternehmensphilosophie aufnehmen und welche Unternehmen sich zudem zertifizieren lassen bzw. eine Entsprechenserklärung abgeben.

Anhand der Reisekostenabrechnungen evaluieren wir monatlich den Erfolg der verminderten Reistätigkeit durch den Einsatz von Videokonferenzen - immer unter Berücksichtigung der Einhaltung der Servicequalität.

Alle Mitarbeiter sind angehalten den Wasserverbrauch so gering wie möglich zu halten. Der Pro-Kopfverbrauch konnte seit 2017 um 15% reduziert werden. Der Jahresvergleich erfolgt durch die Abrechnung der Stadtwerke.

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.

Der Leistungsindikator GRI SRS-102-16 wird im Leitbild definiert:

Unsere hohe Qualität zeichnet sich durch unsere außerordentliche Kompetenz und langjährige branchenspezifische Erfahrung aus.

Wir arbeiten innovativ und impulsgebend. Wir sind uns unserer großen Verantwortung bewusst.

Unsere Stärken sind die individuelle persönliche Betreuung, unser Einfühlungsvermögen und die Freude an der Herausforderung.

Der respektvolle und wertschätzende Umgang mit uns Anvertrautem ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Gemeinsam legen wir den Kurs fest und ziehen an einem Strang.

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.

Die heutige Grundlage des Anreizsystems von Cordes und Rieger wird durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter gewährleistet.

Um allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, über das Thema Nachhaltigkeit eine Fortbildung zu erreichen, gibt es eine Dokumentation eines Vorschlagswesens (an Mandanten und innerbetrieblich), für die der Mitarbeiter bei erfolgter Umsetzung, Punkte sammelt. Die Punkte werden halbjährlich von dem Nachhaltigkeits-Team ausgewertet und in entsprechender Höhe in Fortbildungstage umgewandelt.

Da das Unternehmen ein relativ kleines Unternehmen (< 20 Mitarbeitern) ist und es flache Hierarchien gibt, kommt aktuell kein monetäres Anreizsystem in Frage. Sollte das Unternehmen wachsen (mind. 20 Mitarbeiter), wird ein monetäres Anreizsystem nicht ausgeschlossen.

Aufgrund der geringen Unternehmensgröße gibt es keine Kontrollorgane wie Aufsichtsrat/Beirat.

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 Beitragsätzen 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.

Aufgrund der geringen Unternehmensgröße kann das Vergütungsmodell nicht offen gelegt werden. Die Vergütung erfolgt in Form eines Gehaltes, zusätzliche Vergütungen wie Boni, zugeteilte Aktien etc. existieren nicht. Die Vergütung ist leistungsgerecht. Das Engagement jedes Einzelnen im Bereich Nachhaltigkeit wird über individuelle Fortbildungen honoriert.

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.

Aufgrund der geringen Unternehmensgröße besteht eine sehr flache Hierarchie, wodurch das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Personen nur marginal von allen anderen Mitarbeitern abweicht.

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.

Durch eine Stakeholder-Analyse im Vorfeld unserer Nachhaltigkeitsinitiative wurden diejenigen Akteure identifiziert, die ein einflussgebendes Interesse an unserer Unternehmenstätigkeit haben. Systematisch wurden relevante Stakeholder erhoben, beschrieben und deren Bedeutung und Einfluss auf unsere Unternehmenstätigkeit dokumentiert.

Unternehmer und Mitarbeiter führen mit allen relevanten Stakeholdern und untereinander kontinuierlich Gespräche, die ein genuines Interesse am Verlauf und Ergebnis nachhaltiger Unternehmensaktivitäten haben (könnten). Dies erfolgt beispielsweise durch schriftliche Kundenbefragungen sowie die Teilnahme an diversen Gremien und Arbeitsgruppen. Dadurch sind aktuell verschiedene Anliegen benannt worden, wie z.B. die Kooperation mit Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein (WTS) zur Initiative Glückⁿ = nachhaltig erfolgreicher. Dieser Austausch fließt kontinuierlich in die praktische Arbeit bei Cordes und Rieger ein.

Die Anspruchsgruppen werden wie folgt einbezogen:

- Interviews und Austausch mit Kunden zum Thema Nachhaltigkeit
- Teilnahme an Publikumsveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit
- Teilnahme und Veranstaltung an/von Workshops zum Thema Nachhaltigkeit
- Diskussionen mit Meinungsbildnern (Verbänden, Hochschulen, Journalismus etc.) zum Thema Nachhaltigkeit
- Interviews und Austausch mit Vertretern der Politik in der Region, im Land und auf Bundesebene zum Thema Nachhaltigkeit
- Unzählige Seminare und Vorträge zum Thema Nachhaltigkeit

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.

Die Themen und Anliegen, die aufgenommen wurden,

- Personalmanagement
- Fachkräftesicherung
- Energieeinsparung
- regionale Zulieferer
- nachhaltige Einrichtungskonzepte (cradle to cradle)
- Kundenbindung
- Upcycling
- nachhaltige Mobilität
- nachhaltige Sicherung des Unternehmens (Nachfolge etc..)

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.

Die Globalisierung und der damit verbundene Wettbewerbsdruck, neue Technologien, kürzere Produktlebenszyklen, Nachhaltigkeit sowie anspruchsvollere Kunden – das sind nur einige der aktuellen Herausforderungen im Tourismus. Aufgrund von Marktsättigung und einem steigendem Wettbewerb sind Innovationen, insbesondere die nachhaltigen, auch in der Hotellerie ein unternehmerischer Erfolgsfaktor und die Basis, um Wachstumsmöglichkeiten auszuschöpfen und am Markt langfristig erfolgreich zu bestehen. Trotz der hohen Bedeutung eines effektiven Innovationsmanagements werden Unternehmen im Tourismus als kaum innovativ bezeichnet; Innovationen entstehen oftmals „ad hoc“ oder zufällig, ohne formalisierte Strukturen.

Cordes und Rieger initiiert Innovationsworkshops, begleitet Prozesse und unterstützt ihre Kunden bei der Umsetzung. Der ständige Austausch zwischen dem Zukunftsinstitut in Wien und Cordes und Rieger (Mitglied im Zukunftsinstitut) stellt sicher, dass Megatrends frühzeitig und praxisrelevant auf die Ebene von kleinen und mittelständischen Unternehmen projiziert werden können.

Cordes und Rieger verfolgt seit vielen Jahren das Ziel, ihre Kunden bei der Entwicklung zukunftsfähiger Unternehmenskonzepte zu unterstützen. Auch und ganz besonders gilt es, die Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung abzubilden. Es ist uns dabei besonders wichtig, Nachhaltigkeit als Wertschöpfungsprozess fest in die Produktions- und Dienstleistungsabläufe unserer Kunden zu verankern. Das wird unter anderem daran deutlich, dass wir mittlerweile den DNK, als Entsprechenserklärung zur Einführung und stetigen Vertiefung von sozialer und ökologischer Verantwortung, in das Beratungskonzept, der von uns betreuten kleinen und mittelständischen Unternehmen, integriert haben. Wir arbeiten weiterhin kontinuierlich an der Erweiterung von Nachhaltigkeitsberichterstattungsaspekten, sowohl im Rahmen unserer eigenen Fachberatungskompetenz als auch im Zusammenhang mit der Operationalisierung und Bewertung (Evaluation) dieser Aspekte in den betrieblichen Abläufen unserer Kunden.

Ein konsequenter Schritt in diese Richtung ist daher die Zusammenarbeit mit Herrn Dr. Meves von CIVICON – Institut für Nachhaltigkeits- und Transformationsmanagement. Als langjähriger Experte für die Verbreitung und Anwendung von Nachhaltigkeitsgrundsätzen- und -konzepten als sozialer und ökologischer Orientierungsrahmen für unternehmerische und gesellschaftliche Wertschöpfungsprozesse, bringt er seine Kompetenz in unsere Beratungsleistungen für kleine und mittelständische Unternehmen aus der Tourismusbranche ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

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

Im Unternehmen (Consulting) werden keine Finanzanlagen getätigt.

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.

Mit der Bildung einer Steuerungsgruppe für Nachhaltigkeit hat Cordes und Rieger 2016 die Entwicklung und Umsetzung einer ganzheitlichen Unternehmensphilosophie eingeleitet. Schnell wurde deutlich, dass eine systematische Erfassung und Verknüpfung von Unternehmensdaten zu Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft die Voraussetzung eines nachhaltigen Unternehmensmanagements ist. Eine Bestandsaufnahme wurde gemacht und die Anforderungen an eine systematische Ermittlung und Analyse ihrer Auswirkungen skizziert und diskutiert. Die Ergebnisse werden in das Unternehmensbild integriert und die erforderlichen Schritte für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in eine ganzheitliche Unternehmensstrategie für Nachhaltigkeit im Unternehmen überführt.

Auf dem Weg zur Ermittlung des Verbrauchs an natürlichen Ressourcen für das Produktportfolio des Unternehmens und seiner Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensbilanz, wurde eine Aufteilung entsprechend der unternehmensinternen Aufgabenbereiche vorgenommen. Dabei konnte schnell eine Übersicht über Relevanz und Handlungsbedarf bei der Einsparung von Stoffen und Materialien einerseits und andererseits zur Umstellung auf umweltschonende Stoffe und Materialien (z.B. Recyclingprodukte, Fairtrade Waren) erstellt werden.

Zu den wichtigsten natürlichen Ressourcen, die wir bei unserer Beratungstätigkeit verbrauchen, gehört der Wasserverbrauch (gemessen in Kubikmeter, Verbrauch laut Abrechnung der Stadtwerke), Ökostrom (Kilowatt laut Abrechnung Stadtwerke) und Benzin durch unsere Reisetätigkeit (in Liter laut Fahrtkostenabrechnung).

Erste Schritte zur Reduzierung des Materials und Energieverbrauchs, der Umstellung auf umwelt- und gesundheitsneutrale Stoffe sowie der Stärkung der lokalen und regionalen Wirtschaftskreisläufe wurden eingeleitet.

Mit der unternehmerischen Wertschöpfung, nehmen wir unsere Verantwortung für die Erhaltung einer gesunden und vielfältigen Natur und Lebensumwelt wahr. Durch eine systematische Analyse der ökologischen Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit entlang der Wertschöpfungskette, werden wir in Zukunft noch gezielter, effektiver und effizienter unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten.

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.

Cordes und Rieger hat sich zum Ziel gesetzt, den Verbrauch an Rohstoffen und Materialien durch ein effektives Ressourcenmanagement signifikant für alle Unternehmensbereiche zu reduzieren. Dazu gehört auch die Einbindung der Geschäftspartner und Kunden. Dies geschieht durch die konsequente Integration des Themas Nachhaltigkeit in die, von uns zu erstellenden zukunftsfähigen, Betriebskonzepte für unsere Kunden.

Zu den wichtigsten Aufgaben und Zielen gehören:

1. Die Implementierung nachhaltiger Geschäftsmodelle für unsere Kunden aus Hotellerie, Gastronomie und Freizeit.
2. Wir sehen uns als wichtige Multiplikatoren für das Thema Nachhaltigkeit in der Tourismusbranche und nehmen unsere Aufgabe u.a. als Dozenten, Vortragsredner und Seminarleiter bei Wirtschaftsverbänden, Kommunen, Politik, Hochschulen etc. wahr.
3. Der vollständige Übergang zu einer lokalen Energieversorgung aus 100% erneuerbaren Energieträgern.
4. 100 % biologisch abbaubare Produkte im Bereich Reinigung.
5. Mindestens 50 % des Einkaufs durch regionale / faire Produkte.

Die Ziele wurden zum jetzigen Zeitpunkt wie folgt erreicht:

1. 80%
2. 100%
3. 100%
4. 100%
5. 100%

Ziel ist es bis 2021 die noch nicht zu 100% erreichte Position vollständig zu erreichen. Bisher konnten nur 80% der Konzepte das Thema Nachhaltigkeit aufnehmen, da Hoteliers zum Teil nicht offen waren oder aber das vorhanden Budget nicht ausreichte, um alle nachhaltigen Maßnahmen umzusetzen.

Wesentliche Risiken im Bereich der Umwelt ergeben sich durch unsere Geschäftstätigkeit nicht, im Gegenteil, wir engagieren uns für den sanften Tourismus.

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.*

Aufgrund unserer Beratungs- und Bürotätigkeit verbrauchen wir nur Wasser, Strom und Kraftstoff. Die verbrauchten Mengen sind im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 und Leistungsindikator GRI SRS-302-4 aufgeführt (siehe unten).

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.

Der Kraftstoffverbrauch wurde im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr von 8.890 Liter auf 6.760 Liter verringert, das entspricht einer Reduzierung um 24%.

Der Verbrauch Heizenergie und Warmwasser wurde um 2% reduziert (11.625 und 2018 11.393 ISTA Einheiten).

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.

Der Stromverbrauch wird anhand der jährlichen Betriebskostenabrechnung erfasst und kontrolliert.
Der Verbrauch von Ökostrom wurde um 8% reduziert, von auf 5.320 kWh auf 4.894 kWh .

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 Gesamtvolumens 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 Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Der Wasserverbrauch wird anhand der jährlichen Betriebskostenabrechnung erfasst und kontrolliert.
Seit 2017 wurde der durchschnittliche Wasserverbrauch pro Mitarbeiter um 15% reduziert (49 Liter in 2017, 41,65 Liter in 2018).

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Da wir kein produzierendes Gewerbe sind, beläuft sich unser Abfall auf Plastik, Papier, Bio-Abfälle und Restmüll, wie sie in einem Büro anfallen. Die Geschäftsräume von Cordes und Rieger befinden sich in einem Mehrfamilienhaus. Der Abfall wird getrennt, jedoch nicht gewogen. Die Kosten für Restmüll, Biomüll, Papiermüll werden von der Hausverwaltung anteilig auf die Mietparteien umgelegt.

Im Rahmen der Unternehmenstätigkeit wird bei den Kunden eine systematische Reduzierung von Abfall und Energie in das Unternehmenskonzept integriert (Zero-Waste-Konzept in der Gastronomie).

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.

Bei Cordes und Rieger stellen die Bestrebungen zur Reduzierung von Treibhausgasen aus der unternehmerischen Tätigkeit, eine der zentralen Herausforderungen auf dem Weg zum nachhaltigen Unternehmen dar. Viele der unter zum Ressourcenmanagement aufgeführten Maßnahmen tragen direkt zur Erreichung dieses Zieles bei.

Die größte Emissionsquelle durch unsere Unternehmenstätigkeit ist die Mobilität. Das Gros unseres Klientes ist in ländlichen, naturnahen Räumen (Inseln, Halligen etc.) angesiedelt. Die Erreichbarkeit mittels öffentlicher Verkehrsmittel ist deutlich eingeschränkt. Ein Termin würde dadurch zur Mehrtagesreise. Auf Langstrecken wird vorzugsweise die Deutsche Bundesbahn genutzt bzw. Videokonferenzen abgehalten. Effekt des Einsatzes von Videokonferenzen ist die Einsparung an Kraftstoff um 24% seit 2017. Angestrebt wird die Einsparung um insgesamt 30% bis 2021. Geplant sind, bei notwendiger Neuanschaffung der PKW-Flotte, die Umstellung auf E-Mobilität bzw. Hybrid-Fahrzeuge.

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.

Aufgrund unser reinen bürolastigen Beratungstätigkeit im hauptsächlich nationalen Umfeld, wie auch der geringen Unternehmensgröße, werden die Daten nicht erfasst.

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.

Aufgrund unser reinen bürolastigen Beratungstätigkeit im hauptsächlich nationalen Umfeld, wie auch der geringen Unternehmensgröße, werden die Daten nicht erfasst.

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.

Aufgrund unserer reinen bürolastigen Beratungstätigkeit im hauptsächlich nationalen Umfeld, wie auch der geringen Unternehmensgröße, werden die Daten nicht erfasst.

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.

Aufgrund unserer reinen bürolastigen Beratungstätigkeit im hauptsächlich nationalen Umfeld, wie auch der geringen Unternehmensgröße, werden die Daten nicht erfasst.

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.

Die in Deutschland geltenden nationalen Standards, Regeln und Gesetze werden vollumfänglich eingehalten. Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze werden die individuellen Wünsche und gesundheitlichen Ansprüche berücksichtigt. Geachtet wird auf die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Informationen, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit.

Ziel des Unternehmens ist, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen, um ein effizientes, gesundheitsförderndes und soziales Arbeitsumfeld anzubieten. Dazu wurde seit 2014 ein Arbeitszeitmodell eingeführt, das die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter mit den Erfordernissen der Geschäftstätigkeit verbindet - um insbesondere Müttern und Vätern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. In 2019 wurde zudem die Ergonomie der

Arbeitsplätze analysiert und durch neues Mobiliar optimiert.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Workshops zum Nachhaltigkeitsmanagement maßgeblich an der Entwicklung und Umsetzung unserer Geschäftsstrategie beteiligt. Sie sind aufgefordert, Ideen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit zu entwickeln. Die Mitarbeiter erhalten so die Möglichkeit, ihre Ideen und Kreativität in den eigenen Arbeitsalltag einzubringen. Darüber hinaus erfahren sie dadurch eine gesteigerte Wertschätzung durch die Geschäftsführung.

Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben, haben keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte. Falls aber beispielsweise Überstunden unvermeidlich sind, fragt die Geschäftsführung die Mitarbeiter persönlich, ob und zu welchem Zeitpunkt diese erbracht werden können. Die Überstunden können nach Wunsch des Mitarbeiters in Freizeit oder monetär abgegolten werden.

Cordes und Rieger betreibt keine internationalen Standorte. Länderspezifische Standards, Regeln und Gesetze müssen daher nicht berücksichtigt werden.

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.

In Verbindung mit der Überarbeitung unseres Leitbildes und des an den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung (Nachhaltigkeit) ausgerichteten Unternehmensmanagements, werden auch die Grundsätze zur Gleichbehandlung der Mitarbeiter, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich optimiert. Sie sind fester Bestandteil der Unternehmensentwicklung und werden durch Mitarbeitergespräche im Rahmen des 14-tägigen Teammeetings fortgeschrieben und aktualisiert.

Als ein familien- und kinderfreundliches Unternehmen berücksichtigen wir die persönlichen Belange eines jeden Mitarbeiters und auch unserer Kunden. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei Cordes und Rieger groß geschrieben. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Teilzeit, etc..

Wie im Kriterium 14 berichtet, wurde 2014 ein Arbeitszeitmodell eingeführt, das die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter mit den Erfordernissen der Geschäftstätigkeit verbindet. Ziel war es, dieses bei Neueinstellung zweier Kolleginnen im Jahr 2018 anzupassen und auf deren individuelle Wünsche zu adaptieren. Die Mitarbeiterinnen sind für die flexiblen Arbeitszeiten dankbar, die es ermöglichen, die Aufgaben innerhalb der Familie mit denen im Job zu verbinden. Durch ein internes Coaching werden neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fachlich auf den neuesten Stand gebracht, wenn sie aus familiären Gründen mehrere Jahre aus der Berufswelt ausgeschieden waren.

Offenheit, Toleranz und der respektvolle Umgang miteinander prägt die Arbeitsatmosphäre des Unternehmens. So ist es der Geschäftsführung eine Herzensangelegenheit, jungen Menschen eine Perspektive zu bieten und ihnen eine Ausbildung zu ermöglichen. Mit Einstellung einer brasilianischen Auszubildenden, deren deutsche Sprachkenntnisse gering waren, war es Ziel aller Kollegen, ihr eine Ausbildung zu ermöglichen. 2017 schloss sie erfolgreich ihre Ausbildung ab.

Das Unternehmen legt großen Wert auf faire Bezahlung. In persönlichen Absprachen mit den Mitarbeitern wird daher nach individuellen Lösungen gesucht. Im Rahmen fester Betriebsabläufe wird dabei versucht, eine größtmögliche Flexibilität bei der Anpassung von Löhnen einerseits und persönlichen Vorgaben und Präferenzen andererseits zu gewährleisten.

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.

Cordes und Rieger hat die Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Schlüsselthema gemacht. Ab 2017 wird eine Erfassung der Weiterbildungsmaßnahmen eingeführt. Damit soll die Grundlage für eine Analyse von unternehmens- und branchespezifischen Anforderungen gelegt werden. Das gilt insbesondere für Anforderungen, die durch die nachhaltige Unternehmensausrichtung entstehen. Weitere wichtige Bereiche sind die Auswirkungen des demografischen Wandels und die Folgen einer alternden Belegschaft. Um diesen Prozess entgegenzuwirken, wird auch viel Wert auf die Qualität der Ausbildung von Nachwuchskräften gelegt.

Um den Mitarbeitern ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu bieten, wird das Team Nachhaltigkeit in 2019 dazu Vorschläge erarbeiten. Auch sollen ergonomische Betrachtungen eine stärkere Beachtung erhalten, indem sie in den Mitarbeitergesprächen bzw. Teammeetings regelmäßig besprochen werden. Wie bei Kriterium 14 beschrieben, wurden die Arbeitsplätze hinsichtlich Ergonomie analysiert und Mobiliar ausgetauscht. Damit soll vor allem die Benutzerfreundlichkeit am Arbeitsplatz optimiert werden. Diese Maßnahmen werden unterstützt durch die wachsende Zahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen und verschiedene Formen von Mitarbeiterausflügen.

Digitalisierung ist sowohl in unserem eigenen Unternehmen als auch in den zu beratenden Unternehmen eine aktuelle Herausforderung. Bei Cordes und

Rieger wurde 2018 der digitale Tätigkeitsnachweis eingeführt, der bis zu diesem Zeitpunkt manuell erstellt wurde. Alle Mitarbeiter wurden in das System unterwiesen, wie ihre für den jeweiligen Klienten erbrachten Stunden erfasst werden. Nach einer kurzen Übergangsphase von 6 Wochen wurde das System erfolgreich installiert.

In 2019 wurden 4 Cordes und Rieger Mitarbeiter bei Initiative Go Digital vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie als Berater autorisiert. Ziel ist es, Klienten bei der Einführung digitaler Geschäftsprozesse sowie der digitalen Markterschließung zu begleiten. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen keine Aufträge vor, aber das Förderprogramm wird den Klienten aktiv vorgestellt und die Voraussetzungen für eine beratende Begleitung sind geschaffen.

Bei Cordes und Rieger hat es bisher keine Fälle von Diskriminierung gegeben. Es wird trotzdem daraufhin gearbeitet, bei den gewerblichen Interessenverbänden und Kammern externe Anlaufstellen für Diskriminierungsfälle zu benennen. Dadurch soll verdeckte Diskriminierung aufgedeckt bzw. das Potenzial für solche minimiert werden.

Zu Krankheitsfällen existieren zurzeit keine unternehmensinternen Statistiken. Im Rahmen der Fortschreibung der Entsprechenserklärung werden die Daten zukünftig erfasst. Arbeitsbedingte Verletzungs- und Todesfälle sind bisher nicht aufgetreten.

Uns sind keine Risiken, die sich aus der Unternehmenstätigkeit ergeben, bekannt, die sich negativ auf die Qualifizierung der Mitarbeiter auswirken.

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.

Seit Bestehen des Unternehmens sind keine arbeitsbedingten Verletzungs- und Todesfälle aufgetreten.

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.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Aufgrund der geringen Unternehmensgröße (<20 Personen) gibt es keine formellen Gremien zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. In den wöchentlich stattfindenden Meetings sind alle Mitarbeiter angehalten, Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung einzubringen. Wenn Mängel auftreten, die die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter gefährden, erfolgt umgehend die Beauftragung zur Beseitigung. Durch die flache Hierarchie sind die Entscheidungswege extrem schnell.

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.

Seit Beginn der Berichterstattung werden die Weiterbildungsmaßnahmen aller Mitarbeiter tabellarisch erfasst. Im Jahr 2018 hat jeder Mitarbeiter im Schnitt an 22 Stunden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die Verteilung der Stunden ist gleichmäßig auf die Geschlechter und Unternehmenspositionen verteilt.

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).

Aufgrund der Betriebsgröße gibt es keine Kontrollorgane.

69% der Mitarbeiter sind weiblich, 31% männlich und keine Mitarbeiter sind divers. Die Verteilung nach Altersgruppen sieht wie folgt aus: 8% sind unter 30 Jahren, 46% zwischen 30-50 Jahren und 46% über 50 Jahren.

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.

Cordes und Rieger ist ein kleines Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern. Die Atmosphäre ist respektvoll und familär. Die geringe Fluktuation und die lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter sprechen für ein harmonisches Arbeitsklima. Es sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt und daher auch keine Abhilfemaßnahmen ergriffen 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.

Cordes und Rieger ist schwerpunktmäßig in Deutschland tätig, in einzelnen Fällen auch im europäischen Ausland. Sowohl bei unserer Unternehmenstätigkeit als auch beim Bezug von Produkten und Dienstleistungen ist die Wahrung der Menschenrechte essentiell. Das Unternehmen kauft seine Waren und Dienstleistungen zum überwiegenden Teil von regionalen Anbietern aus Schleswig-Holstein. Artikel aus dem Bereich der Haushaltswaren werden gegebenenfalls in anderen Bundesländern gekauft. Die Wahrung der Menschenrechte wird durch regionale (Bundesländer), nationale, und/oder europäische Gesetze geregelt.

Als Zielsetzung des Kriteriums Menschenrechte kann als einziges angeführt werden, dass Kaffee- und Tee-Produkte durch fair gehandelte Produkte ersetzt werden, bei denen sichergestellt wird, dass die Menschenrechte - insbesondere das Verbot von Kinderarbeit - eingehalten werden. Seit 2016 bezieht Cordes und Rieger ausschließlich fair gehandelten Kaffee und Tee.

Aus der Unternehmenstätigkeit von Cordes und Rieger entstehen keine Risiken, die sich negativ auf Menschenrechte auswirken.

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“.

Im Unternehmen Cordes und Rieger gibt es keine Investitionsvereinbarungen, die Einfluß auf Menschenrechte haben.

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.

Cordes und Rieger betreibt 3 Standorte ausschließlich in Deutschland. Dort werden die Menschenrechte zu 100% eingehalten. Wie im Kriterium 17 geschildert, werden überwiegend regionale Produkte gekauft, deren Produzenten die Menschenrechte wahren. Bei Kaffee und Tee werden ausschließlich fair gehandelte Produkte konsumiert.

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.

Es werden alle neuen Lieferanten analysiert.

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.

Seit der ersten Berichterstattung wurden 6 Lieferanten geprüft. Unserer Kenntnis nach liegen keine negativen, sozialen Auswirkungen vor. Daher bestehen weiterhin die Geschäftsbeziehungen.

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.

Cordes und Rieger leistet als Beratungsunternehmen einen wichtigen Beitrag zur Lebensqualität in den ländlichen Räumen, z.B. durch nachhaltige Fortführungskonzepte für Gastronomie- und Beherbergungsbetriebe. Der Erhalt dieser ist für die dörfliche Struktur und das soziale Miteinander von höchster Bedeutung.

Auch das direkte soziale Engagement am Firmensitz wird unterstützt und gefördert, z.B. durch Spenden für gesunde Ernährung von Kindern etc.

Diese Funktion als Plattform und Multiplikator verleiht der Außendarstellung als nachhaltiges Unternehmen ein besonderes Gewicht.

Cordes und Rieger - mit seiner mittlerweile europäischen Geschäftstätigkeit – verbreitet die Botschaft der nachhaltigen Unternehmensführung global.

Dadurch wird kontinuierlich das Wertschöpfungspotenzial für das Gemeinwesen erhöht.

So gesehen ist Cordes und Rieger Wegweiser und Vorreiter einer zukunftsorientierten Entwicklung von Unternehmen und Gemeinwesen.

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.

Aufgrund der geringen Unternehmensgröße und der Unternehmensform erfolgt keine Offenlegung .

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.

Cordes und Rieger leistet weder Geldzuwendungen noch Zuwendungen von Sachwerten an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen, da wir parteipolitisch neutral sind.

Cordes und Rieger engagiert sich gesellschaftspolitisch im Sinne der Nachhaltigkeit.

Cordes und Rieger setzt sich nach rein unternehmerischen Kriterien und Grundsätzen für eine gemeinwohlorientierte wirtschaftliche Entwicklung auf der Basis stabiler sozialer und ökologischer Kriterien ein. Das übergeordnete Ziel ist die Sicherung der Lebensqualität für zukünftige Generationen.

Die Basis dafür bilden die Grundsätze des „ehrbaren Kaufmanns“.

Im Sinne der Nachhaltigkeit engagieren wir uns in verschiedenen Verbänden, Vereinen und Initiativen.

Beispiele:

Verbände und Organisationen: Deutscher Hotel- und Gaststättenverband, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Tourismusverband Mecklenburg-Vorpommern, Tourismusagentur Schleswig-Holstein, Stiftungsrat der freiwilligen Armenfreunde

Wissenschaft: Fachhochschule Westküste, Christian-Albrecht-Universität zu Kiel, IST-Studieninstitut, Hochschule Fresenius, civi.con, Zukunftsinstitut

Akreditierungen: KfW, UnternehmensWert:Mensch, UnternehmensWert:Mensch plus, RQP, Service Q, Go Digital

Ein aktuelles Gerichtsurteil beschäftigt die Branche. Nach dem Urteil des OLG Düsseldorf soll wieder auf dem Buchungsportal Booking.com eine Best-Preis-Klausel erlaubt sein. Unter Best-Preis-Klauseln versteht man Vertragsbedingungen der Buchungsportale, nach denen Hoteliers bei den Portalen immer den "besten" oder zumindest gleich günstigen Preis wie auf anderen Kanälen einstellen müssen. Der Hotelverband Deutschland (IHA), in dem einige Cordes und Rieger Klienten organisiert sind, fordert ein Verbot der Bestprice-Parität, so dass der Hotelier entscheiden kann, zu welchem Preis er sein Leistungsangebot auf welchem Vertriebskanal anbietet. Cordes und Rieger erbringt selbst keine Eingaben zu der Gesetzgebung.

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.

Es liegt kein monetäres Engagement in der Politik vor.

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.

Cordes und Rieger handelt aktuell nach den Grundsätzen des „ehrbaren Kaufmanns“.

Wir orientieren unser Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik.

In der bisherigen Geschäftstätigkeit von Cordes und Rieger hat es keine Korruptionsfälle gegeben. Bußgeldverfahren und nicht monetäre Straftaten lagen und liegen keine vor, schon gar nicht werden sie angestrebt.

Verantwortlich für den Bereich Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien zeichnen gegenwärtig die Geschäftsführer. Ihre Zielsetzung ist es, sicherzustellen dass es auch in Zukunft, zu keinen Straftaten kommt. Als Basis der Unternehmensführung dienen daher die Grundsätze des „ehrbaren Kaufmanns“.

Angesichts der geringen Unternehmensgröße werden strittige Fragen und Themen zwischen den Mitarbeitern kontrovers diskutiert und erörtert.

Aus der Geschäftstätigkeit von Cordes und Rieger ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

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.

Cordes und Rieger betreiben zur Zeit drei Niederlassungen in Deutschland. Alle Standorte wurden auf Korruptionsvorfälle geprüft. Es liegen keine Korruptionsrisiken vor.

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 bestätigten Korruptionsfälle.

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.

Es gibt keine signifikanten Bußgelder und Strafen.