Proiect „Romania Durabilă – Dezvoltarea cadrului strategic și instituțional pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030”, cod SIPOCA 613

Ghid privind utilizarea Codului Român al Sustenabilității

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

Autoritatea contractantă	Secretariatul General al Guvernului
Consultant	Asocierea dintre Rovner & Moore SRL (lider) și Public Research (asociat)
Contract nr.	280/22.11.2021
Obiectul contractului	Servicii de consultanță pentru elaborare Codului Român al Sustenabilității în cadrul proiectului „Romania durabilă – dezvoltarea cadrului strategic și instituțional pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030” (cod SIPOCA/SMIS2014+: 613/127545)
Data livrabilului	16.11.2022
Versiunea	14.12.2023

Cuprins

Cuprins 3
Despre Ghid 5
Întrebări frecvente 6
Cum se utilizează platforma 9
Criterii 12
Criteriul 1. Analiză strategică și acțiuni 13
Criteriul 2. Materialitate 18
Criteriul 3. Obiective 25
Criteriul 4. Complexitatea lanțului valoric 36
Criteriul 5. Responsabilitate 44
Criteriul 6. Reguli și procese 47
Criteriul 7. Control 51
Criteriul 8. Sistemul de stimulare 55
Criteriul 9. Implicarea părților interesate 59
Criteriul 10. Inovație și management de produs 65
Criteriul 11. Utilizarea resurselor naturale 71
Criteriul 12. Managementul resurselor 75
Criteriul 13. Emisii relevante pentru climă 94
Criteriul 14. Drepturile salariaților 109
Criteriul 15. Egalitate de șanse 116
Criteriul 16. Calificări 130
Criteriul 17. Drepturile omului 137
Criteriul 18. Cetățenie corporativă 143
Criteriul 19. Influență politică 148
Criteriul 20. Conduită conform legii și a liniilor directoare 153
Raportare conform taxonomiei UE 163
Indicatori-cheie de performanță 163
Informații calitative 165

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

Alte informații 167
Îndrumare 168
Corespondența dintre Criteriile Codului și indicatorii de performanță GRI..... 169

Notă:

Indicatorii de performanță aferenți criteriilor de raportare sunt preluați din standardele de raportare GRI, cu traducerea acestora în limba română pentru a facilita înțelegerea acestora de către utilizatori. Precizăm că engleza este singura limbă autorizată a standardelor GRI, iar aceasta este o traducere neautorizată (neoficială) a acestora. Pentru conformitate, standardele în limba engleză sunt disponibile la adresa https://www.globalreporting.org/standards/download-the-standards/.

Ghidul cuprinde exemple de bune practici pentru indicatorii de performanță, preluate dintre raportările pe platforma analogă germană, doar în cazul acelor indicatori care sunt utilizați și în Codul German al Sustenabilității. Modelele de bune practici vor fi actualizate pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate în baza Codului Român al Sustenabilității. Această situație este menționată în cazul indicatorilor de performanță pentru care nu există exemple de bună practică.

Despre Ghid

Ghidul privind utilizarea Codului Român al Sustenabilității reprezintă un instrument practic care are ca scop îndrumarea entităților care folosesc Codul în vederea raportării de sustenabilitate, dar și a celor care doresc să consulte rapoartele publicate în cadrul platformei.

Ghidul conține explicații cu privire la fiecare dintre cele 20 de criterii, precum și instrucțiuni care vizează modul în care trebuie completate secțiunile din cadrul raportului, respectiv aspectele care trebuie incluse în raport și indicatorii de performanță aferenți, preluați din Standardele Global Reporting Initiative (GRI) actualizate, acolo unde este cazul.

De asemenea, în cadrul Ghidului sunt incluse modele de bune practici preluate din rapoartele publicate de entități pe platforma Codului German al Sustenabilității, atât în ceea ce privește cele 20 de criterii, cât și cu referire la unii indicatori de performanță incluși în formatul de raportare.

În cazul unei părți dintre indicatorii de performanță incluși în Codul Român al Sustenabilității nu există, deocamdată, modele de bune practici. Aceasta este din cauza faptului că o parte dintre indicatorii inserați în Codul Român fie nu au fost incluși în Codul German, fie sunt dezvoltați în varianta actualizată a Standardelor GRI, fie sunt caracteristici unor aspecte de raportare specifici Codului Român al Sustenabilității.

Întrebări frecvente

Această secțiune oferă informații organizate sub formă de întrebări și răspunsuri pe teme de interes pentru utilizatorii Codului Român al Sustenabilității.

Compania noastră publică deja rapoarte de sustenabilitate. Care este valoarea adăugată în declararea conformității cu Codul Român al Sustenabilității?

Utilizarea Codului Român al Sustenabilității pentru raportarea de sustenabilitate este utilă atât pentru cei care elaborează pentru prima dată un astfel de raport, cât și pentru entitățile care nu sunt la prima experiență. Acesta oferă o modalitate accesibilă, transparentă și unitară de raportare a progresului entității în domeniul dezvoltării durabile. Prin exemplele oferite, utilizarea Codului contribuie la îmbunătățirea proceselor de management sustenabil al entității raportoare. Raportul descărcat poate fi depus ca declarație nefinanciară conform reglementărilor în vigoare. Utilizatorii primesc feedback calificat cu privire la caracterul complet al informațiilor incluse în rapoartele elaborate, precum și marcajul de raportare care confirmă elaborarea și publicarea unei declarații de sustenabilitate. Mai multe detalii în secțiunea „Beneficii”.

Care sunt costurile pentru utilizarea platformei Codului?

Utilizarea platformei Codului este complet gratuită. Costurile interne ale entității raportoare depind de timpul și efortul necesar pentru obținerea datelor și informațiilor utilizate pentru elaborarea raportului.

Care este timpul mediu necesar pentru a completa un raport?

Timpul necesar depinde în mare măsură de gradul de implementare a aspectelor privitoare la sustenabilitate în cadrul entității raportoare, precum și de disponibilitatea datelor și informațiilor pe baza cărora se realizează raportarea. Din experiența partenerilor germani s-a dovedit că timpul necesar pentru pregătirea declarației de conformitate variază foarte mult și este în medie de aproximativ 21 de zile. Totuși, este recomandată alocarea unei perioade de timp suplimentare în cazul în care entitatea are nevoie să își clarifice strategia de sustenabilitate, obiectivele și măsurile pe care le va lua pentru a le atinge pe parcursul acestui proces.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

Nu avem informații pentru toate criteriile din Cod. Cum procedăm?

În cazul în care pentru un anumit criteriu nu sunt prezentate informații, textul inserat la criteriul respectiv trebuie să conțină o explicație a motivului pentru care nu sunt incluse date cu privire la aceste aspecte (principiul „conformitate sau explicație").

Dorim să raportăm și alte informații privitoare la sustenabilitate, dar nu identificăm locul unde ar trebui raportate. Cum procedăm?

Pe platforma Codului există o rubrică de informații suplimentare în care pot fi adăugate informații pe care le considerați relevante, chiar dacă acestea nu sunt aferente unui criteriu anume. În cazul în care nu este identificat locul în care pot fi raportate toate informațiile pe care doriți să le prezentați, vă rugăm să transmiteți un email la adresa contact@dezvoltaredurabila.gov.ro.

Dorim să raportăm informațiile cerute de Regulamentul privind taxonomia. Cum procedăm?

Pe platforma Codului există o secțiune dedicată raportării în conformitate cu Regulamentul (UE) 2020/852 (Regulamentul UE privind taxonomia), în cadrul căreia pot fi inserate informațiile care trebuie furnizate conform obligațiilor dispuse de art. 8 din Regulament. Pentru ca această secțiune să devină disponibilă, la secțiunea „Informații generale - Raportare conform Regulamentului privind taxonomia UE" trebuie selectată opțiunea „Da".

Cum se verifică raportul completat?

După trimiterea raportului spre verificare, are loc o examinare preliminară înainte de publicare. Acest pas se realizează în principal pentru a verifica dacă a fost respectat formatul Codului, inclusiv explicația deciziei de a nu raporta anumite informații. Dacă este necesar, note legate de conținut vor fi transmise prin intermediul platformei.

După verificare, se eliberează un certificat sau alt document similar?

Entitățile care publică rapoarte în baza de date primesc marcajul de raportare care confirmă elaborarea și publicarea unui raport de sustenabilitate. Trebuie reținut că marcajul nu reprezintă o certificare a sustenabilității sau a corectitudinii și veridicității informațiilor prezentate, responsabilitatea pentru acestea din urmă revenind exclusiv entității care a elaborat raportul.

Marcajul de raportare este reprezentat de următoarea imagine:

Care sunt opțiunile după finalizarea completării unui raport pe platforma Codului?

Raportul poate fi descărcată în format .pdf sau .doc și poate fi utilizat conform nevoilor și obligațiilor legale ale entității raportoare. Acesta poate fi, de exemplu, depus ca declarație nefinanciară conform reglementărilor în vigoare, inclus în Raportul administratorilor, poate fi publicat pe site-ul entității sau transmis părților interesate (clienți, beneficiari, parteneri, furnizori) etc.

Cum va fi afectat Codul Român al Sustenabilității de modificările legislative la nivel european?

Codul Român al Sustenabilității va ține cont de toate modificările legislative și va fi actualizat și dezvoltat periodic pe baza acestora, astfel încât să rămână un instrument util pentru toate entitățile care, fie au obligația de a raporta informații privitoare la sustenabilitate, fie aleg să o facă în mod voluntar, prin intermediul platformei Codului.

Cum se utilizează platforma

Pentru completarea și vizualizarea raportului de conformitate pe platforma Codului Român al Sustenabilității, se recomandă parcurgerea următorilor pași. Aceștia explică procesul de la înregistrarea pe platformă până la publicarea și utilizarea raportului:

Pasul 1. Înregistrarea pe platforma Codului

În funcție de dimensiunea entității raportoare, conducerea desemnează o persoană responsabilă sau o echipă de persoane care va contribui la completarea raportului.

Prima etapă este înregistrarea entității în cadrul platformei Codului. Fiecare entitate va putea utiliza un cont unic pentru raportare. În acest scop, vor fi alese un nume de utilizator și o parolă și va fi furnizată o adresă de email. În scopul finalizării înregistrării, la adresa de email furnizată va fi transmis un email de verificare.

După finalizarea înregistrării, se poate demara crearea profilului entității, care poate fi editat ulterior dacă este necesar.

Recomandare: Persoana desemnată sau membrii echipei trebuie să cunoască în detaliu domeniul sau domeniile de activitate ale entității și să aibă acces la informațiile relevante care vizează sustenabilitatea în cadrul acesteia.

Este recomandată colaborarea și cu alte persoane din cadrul entității, precum și, dacă este necesar, cu parteneri și furnizori ai acesteia pentru a asigura acuratețea informațiilor raportate. O asemenea cooperare contribuie și la creșterea nivelului de conștientizare cu privire la necesitatea unei dezvoltări durabile a entității și a promovării modelelor de activitate sustenabilă în cadrul acesteia și al lanțului valoric, dacă este cazul.

Pasul 2. Parcurgerea și evaluarea criteriilor și indicatorilor

Persoana sau echipa responsabilă va parcurge toate cele 20 de criterii ale Codului Român al Sustenabilității și indicatorii de performanță aferenți acestora.

Vor fi identificate criteriile pentru care datele sunt deja disponibile și, dacă este necesar, cazurile în care informațiile lipsesc. Dacă nu a fost formulată încă o strategie și/sau linii

directoare la nivelul entității, este necesară implicarea persoanelor abilitate pentru a identifica aspectele sustenabilității care au o importanță cheie pentru entitate.

În acest scop trebuie realizată o analiză a materialității, adică vor fi identificate informațiile care vor fi incluse în raport în măsura în care acestea sunt necesare pentru înțelegerea dezvoltării, performanței, poziției și impactului activităților entității. În sprijinul realizării analizei pot fi consultate „Lista de verificare" și exemplele prezentate în Ghidul pentru aplicarea Codului.

Pasul 3. Completarea raportului

În cadrul acestei etape sunt consolidate toate informațiile cantitative și calitative disponibile pentru criteriile Codului. Vor fi aleși indicatorii de performanță care urmează să fie utilizați în cadrul raportării, iar informațiile prezentate pentru fiecare criteriu vor conține un text explicativ cuprinzător, dar concis (de aproximativ 500-3000 de caractere per criteriu).

Pentru fiecare criteriu există un câmp în care pot fi editate texte și cifre. De asemenea, pot fi adăugate tabele și imagini.

În cazul în care pentru un anumit criteriu nu sunt disponibile informații, se va furniza o explicație pentru această situație (principiul „conformitate sau explicație").

Pentru realizarea și redactarea textelor pot fi utilizate casetele de ajutor care se găsesc în cadrul fiecărui criteriu, pe partea dreaptă, sau modelul disponibil în contul utilizatorului. Acesta poate fi accesat din meniul din stânga al platformei Codului, câmpul „Model de raport".

Pasul 4. Transmiterea spre verificare

După completarea tuturor câmpurilor din cadrul raportului, acesta trebuie transmis prin intermediul platformei către echipa din cadrul Departamentului pentru Dezvoltare Durabilă care asigură verificarea acestuia.

Raportul va fi verificat cu privire la caracterul complet, în conformitate cu principiul „conformitate sau explicație" amintit la pasul 3. Termenul de verificare este de două până la trei săptămâni, iar procesul de verificare are la bază aspectele enumerate în casetele de ajutor pentru fiecare dintre criteriile și indicatorii utilizați.

În cazul în care, în urma verificării, se constată lipsa unor informații, respectiv faptul că raportul este incomplet, entitatea va primi feedback în scris prin intermediul platformei Codului. În acest caz, raportul trebuie completat cu informațiile lipsă, statusul revenind la „În curs de completare". Procesul de verificare se reia, iar statusul raportului poate fi verificat oricând.

Pasul 5. Publicarea raportului

În urma stabilirii caracterului complet al raportului, comunicat entității prin intermediul platformei Codului, cu acordului entității, raportul de sustenabilitate este publicat în baza de date a Codului Român al Sustenabilității.

Pasul 6. Descărcarea și utilizarea raportului

În urma publicării raportului în baza de date a Codului Român al Sustenabilității, entitatea va primi marcajul de raportare. Acesta confirmă elaborarea raportului în conformitate cu Codul Român al Sustenabilității, însă trebuie reținut că nu reprezintă o certificare de conformitate a sustenabilității entității.

Raportul poate fi descărcat din contul de utilizator în format PDF sau DOC. Acesta poate fi inclus în raportul administratorilor și/sau poate servi ca declarație nefinanciară separată în cazul entităților care au obligația legală de a o elabora.

Atât raportul, cât și marcajul de raportare, pot fi utilizate în cadrul comunicărilor de marketing ale entității: publicate pe pagina de internet, incluse în broșuri, cataloage ori alte materiale promoționale sau într-un comunicat de presă.

Este recomandat, de asemenea, ca raportul să fie adus la cunoștința angajaților, a clienților/beneficiarilor și a partenerilor. O asemenea comunicare poate folosi la stabilirea și menținerea credibilității și a reputației de entitate sustenabilă, precum și la creșterea nivelului de conștientizare și educare cu privire la sustenabilitate în rândurile angajaților, ale clienților sau beneficiarilor și ale partenerilor entității.

Pasul 7. Vizualizarea rapoartelor publicate de entități în Platforma Codului

Rapoartele elaborate de entități fie ca urmare a îndeplinirii unei obligații în acest sens, fie în mod voluntar, vor fi publicate în mod transparent și vor putea fi vizualizate și/sau descărcate din baza de date a Codului de către orice persoană interesată, fără a fi necesară crearea unui cont de utilizator. Utilizatorii vor avea, de asemenea, și posibilitatea de a vizualiza doar informațiile aferente unui anumit criteriu sau indicator.

Criterii

Criteriul 1.
Analiză strategică și acțiuni

Entitatea declară dacă a elaborat și implementat o strategie de sustenabilitate. În caz afirmativ, entitatea prezintă care sunt măsurile concrete adoptate în vederea asigurării conformității cu standardele în materie de sustenabilitate.

Explicații

Fiecare entitate publică sau privată are oportunitatea să contribuie la dezvoltarea durabilă în felul său. Această contribuție este determinată, așadar, la nivelul fiecărei entități în parte în cadrul unei strategii care vizează sustenabilitatea. Prin intermediul acesteia se comunică clar, atât intern, cât și extern, modul în care entitatea dorește să contribuie la dezvoltarea durabilă și să se dezvolte în ceea ce privește sustenabilitatea.

Formularea obiectivelor pe termen mediu și lung în cadrul strategiei (a se vedea criteriul 3) face conținutul acesteia mai tangibil și facilitează transpunerea ei în măsuri concrete. De asemenea, în strategie se poate face referire la aplicarea standardelor și obiectivelor de sustenabilitate specifice sectorului, ori a celor aplicabile la nivel național sau internațional (cum ar fi standardele pentru sisteme de management: de mediu - ISO 14001, al sănătății și securității în muncă - ISO 45001, al energiei - ISO 50001 sau anti-mită - ISO 37001, standardele de bază ale muncii ale Organizației Internaționale a Muncii sau Obiectivele de dezvoltare durabilă ale Națiunilor Unite).

Cum se completează raportul

În cadrul acestui criteriu, trebuie descris dacă entitatea are o strategie privind dezvoltarea durabilă sau dacă până în prezent a adoptat doar măsuri punctuale în ce privește sustenabilitatea, care nu au fost încă reunite într-un format strategic integrat.

Abordarea strategică a problemelor de sustenabilitate presupune identificarea domeniilor cheie de acțiune în care există o corelare clară între aspectele de sustenabilitate și activitățile de bază ale entității. Dacă entitatea nu are încă o strategie de sustenabilitate, trebuie oferite detalii despre aspectele de sustenabilitate pe care entitatea le-a implementat deja sau despre măsurile pe care intenționează să le

implementeze în viitor. Pe termen lung, misiunea și viziunile unei entități cu privire la problemele de sustenabilitate ar trebui îndeplinite cu ajutorul unei strategii.

Trebuie reținut, în acest context, că o strategie diferă de o declarație de misiune prin faptul că strategia prezintă obiective și este însoțită de planuri de realizare a obiectivelor, în timp ce o declarație de misiune conturează principiile de bază ale acțiunilor companiei în termeni mai generali.

Lista de verificare

Aspectul 1

Precizați dacă compania/ instituția are o politică/ angajamente în domeniul sustenabilității și precizați:

- la ce nivel managerial este elaborată și aprobată;
- cum este comunicată angajaților și părților interesate;
- dacă este disponibilă public, iar dacă nu, motivul pentru care nu este publicată.

Aspectul 2

Precizați dacă compania/ instituția are o strategie de sustenabilitate (proprie sau integrată în strategia corporativă globală), iar dacă nu, precizați când intenționați să dezvoltați o strategie de sustenabilitate.

Aspectul 3

Raportați domeniile cheie de acțiune pe care le definește strategia de sustenabilitate sau, dacă nu există o strategie de sustenabilitate, în ce domenii de acțiune implementează deja măsuri de sustenabilitate compania/ instituția dumneavoastră.

Aspectul 4

Raportați pe ce standarde de sustenabilitate și Obiective de dezvoltare durabilă ale Organizației Națiunilor Unite relevante se bazează strategia de sustenabilitate a companiei/ instituției dumneavoastră sau ce standarde intenționați să folosiți în elaborarea strategiei.

Bune practici

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„SUSTENABILITATEA LA BLUE CAP

Activitățile corporative ale Blue Cap se bazează pe convingerea că valoarea adăugată sustenabilă este posibilă numai atunci când impactul și obiectivele economice, ecologice și sociale sunt avute în vedere în cadrul unei abordări holistice.

Din acest motiv, am început să dezvoltăm o strategie cuprinzătoare de sustenabilitate pentru problemele de mediu, sociale și de guvernanță (ESG) împreună cu echipele de management ale companiilor din portofoliu în 2020 și 2021. Măsurile de sustenabilitate au fost definite în cadrul companiilor individuale din portofoliu, iar ESG a fost încorporat în toate domeniile centrale de acțiune ale strategiei noastre „Cumpără, Transformă, Vinde". Pentru anul fiscal 2021, performanța ESG a holdingului și a companiilor din portofoliu a fost măsurată în raport cu un set cuprinzător de cifre cheie pentru prima dată. Pe baza rezultatelor, strategia va fi ulterior operaționalizată prin definirea de obiective și măsuri și ținte generale și individuale.

Cumpără

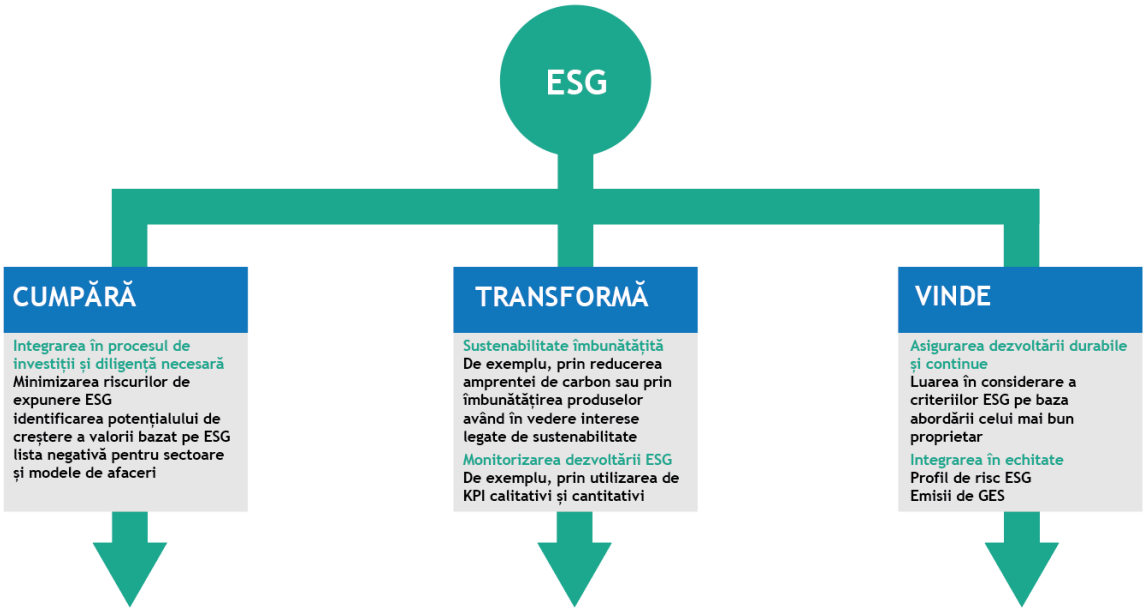
Implementăm criterii ESG în procesul de investiții și diligență necesară pentru a minimiza expunerea la riscurile ESG și pentru a identifica potențialul de creștere a valorii bazat pe ESG. De asemenea, folosim liste negative pentru a exclude sectoarele și modelele de afaceri care sunt critice din perspectiva ESG.

Transformă

Îmbunătățim sustenabilitatea corporativă în operațiunile de afaceri, de exemplu prin reducerea amprentei de CO2 sau dezvoltarea în continuare a produselor în ceea ce privește sustenabilitatea. Scopul nostru este de a crește permanent performanța de sustenabilitate a tuturor companiilor din Grupul Blue Cap. Monitorizăm și măsurăm acest progres folosind indicatori calitativi și cantitativi clar definiți.

Vinde

Dorim să asigurăm o dezvoltare durabilă și continuă, luând în considerare criteriile ESG bazate pe cea mai bună abordare a proprietarului și integrând un profil de risc ESG în povestea capitalului propriu.



ABORDAREA NOASTRA ESG

Pentru a obține KPI, respectăm liniile directoare ale Global Reporting Initiative (GRI) și indicatorii aferenți acestora.

Ne ghidăm după standardele comune de sustenabilitate, cum ar fi ISO 26000 sau cele 10 principii ale Pactului Global al ONU (UNGC) atunci când ne specificăm măsurile și obiectivele.

Pentru ca examinarea din perspectiva ESG să excludă anumite sectoare și domenii de activitate, am folosit cerințele Organizației Internaționale a Muncii, liniile directoare OCDE pentru companiile multinaționale, principiile UNGC, precum și cerințele convențiilor internaționale privind drepturile omului și ale Cartei drepturilor fundamentale a UE.

Folosim Codul Sustenabilității german ca standard de raportare pentru performanța noastră de sustenabilitate, ceea ce ne permite, de asemenea, să reflectăm și să raportăm în mod transparent cu privire la performanța și poziționarea noastră din perspectiva celor 20 de criterii."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Croozer GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Croozer GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Strategia noastră de sustenabilitate este o parte permanentă a valorilor companiei noastre și se bazează pe Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Națiunilor Unite, Carta CSR pentru biciclete a think tank-ului BIKEBRAINPOOL și cerințele Codului Sustenabilității german (DNK). În primăvara anului 2021, am lucrat cu Academia VAUDE pentru a pune bazele unei Strategii de Sustenabilitate. Pentru a ne concentra asupra dezvoltării durabile și pentru a întări importanța acestei probleme în valorile companiei noastre, am angajat un manager de sustenabilitate, care este responsabil de coordonarea aspectelor care vizează dezvoltarea durabilă și de colaborarea cu directorii generali și echipa noastră de sustenabilitate pentru a face progrese în acest domeniu. Nu este obișnuit ca o companie mijlocie cu 55 de angajați să aibă un post de personal CSR care să raporteze direct echipei de management executiv. Faptul că Croozer a decis totuși să creeze o astfel de poziție demonstrează cât de importantă este tema sustenabilității în cadrul companiei noastre.

Valorile Croozer sunt deschiderea, aprecierea și responsabilitatea personală. În armonie cu natura și omenirea, ne asumăm responsabilitatea integrală pentru impactul economic, de mediu și social al activităților noastre de afaceri.

- În calitate de companie cu creștere organică, administrată de familie, aducem o contribuție de durată la tranziția către o mobilitate sustenabilă cu produsele și ideile noastre. În acest context, construim o rețea inovatoare care ne permite să oferim clienților noștri soluții de viitor.
- Ne angajăm să folosim toate resursele în mod responsabil și eficient, îmbrățișând motto-ul: reduceți, reparați, reciclați.
- Trăim și respirăm valorile noastre referitoare la deschidere, apreciere și responsabilitate personală de-a lungul întregului lanț de aprovizionare.

Facem pași importanți pentru a deveni o afacere mai echitabilă din punct de vedere social și mai prietenoasă cu mediul și ne angajăm să comunicăm deschis și transparent.”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14394/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Croozer GmbH din 2021)

Criteriul 2. Materialitate

Entitatea raportează cu privire la aspectele activităților desfășurate care au un impact semnificativ asupra problemelor de sustenabilitate, precum și ce impact material au problemele de sustenabilitate asupra activităților sale. În cadrul acestui criteriu sunt analizate efectele pozitive și negative referitoare la aspectele de sustenabilitate și se oferă informații despre modul în care acestea sunt integrate în procesele entității: aspecte relevante referitoare la sustenabilitatea economică, socială și ecologică, precum și riscurile și oportunitățile asociate care decurg din acestea.

Explicații

Pentru a oferi managementului sustenabilității o direcție eficientă, entitățile ar trebui să se concentreze inițial pe rezolvarea unor probleme deosebit de presante. Aceasta presupune necesitatea clarificării mediului intern al entității, adică a activităților acesteia care sunt asociate cu sau care au un impact asupra problemelor de mediu și/sau sociale. În același timp, trebuie avut în vedere mediul extern al entității, care poate avea la rândul lui un impact în ceea ce privește provocările de mediu și sociale de la nivelul entității.

Cum se completează raportul

În mod ideal, aspectele materiale ale sustenabilității ar trebui identificate nu numai din perspectiva internă a entității, ci și prin intermediul dialogului cu părțile interesate. Acest lucru ajută la formarea unei imagini clare și complete și permite entității să identifice așteptările părților interesate în timp util.

Prin urmare, este importantă efectuarea din vreme a unei analize cu privire la modul în care entitatea este integrată în mediul înconjurător și comunitate și, subsecvent, a oricăror caracteristici care rezultă din această situație.

Astfel, un prim aspect care trebuie avut în vedere se referă la descrierea specificului mediului extern și intern în care entitatea își desfășoară activitatea: atât mediul înconjurător (cursuri de apă, rezervații naturale etc. a căror existență influențează modul în care se desfășoară activitățile entității sau care sunt influențate de acestea),

cât și comunitatea în care entitatea își desfășoară activitatea (părțile interesate, adică persoane sau grupuri asociate entității care fie au o influență asupra activităților entității, fie sunt influențate de activitățile acesteia, de exemplu parteneri de afaceri, salariați, clienți, furnizori, primării și consilii locale, partide, asociații, organisme guvernamentale, organizații neguvernamentale, cetățeni etc.).

Astfel, va fi avut în vedere modul în care aspectele de mediu și cele sociale impactează activitățile entității (perspectiva dinspre exterior spre interior), însă și impactul pe care acestea din urmă îl au asupra mediului și a societății (perspectiva dinspre interior spre exterior).

Analiza materialității este, așadar, construită pe această evaluare a mediului intern și extern, iar în acest context, aspectele de sustenabilitate pot reprezenta pentru entități nu doar riscuri, ci și oportunități. Prin urmare, trebuie avute în vedere, într-o evaluare echilibrată, atât aspectele pozitive, cât și cele negative care privesc mediul și societatea din perspectiva impactului sustenabilității.

Lista de verificare

Aspectul 1

Descrieți caracteristicile de mediu, sociale și economice ale cadrului în care compania/ instituția dumneavoastră își desfășoară activitatea și cum au evoluat față de perioada de raportare anterioară (dacă este cazul).

Aspectul 2

Descrieți ce aspecte de sustenabilitate afectează activitățile companiei/ instituției (perspectiva dinspre exterior spre interior). Prezentați atât impactul pozitiv, cât și pe cel negativ.

Aspectul 3

Descrieți ce aspecte de sustenabilitate sunt influențate de activitățile companiei/ instituției dumneavoastră (perspectiva dinspre interior spre exterior). Prezentați atât impactul pozitiv, cât și pe cel negativ.

Aspectul 4

Explicați ce oportunități și riscuri apar pentru compania/ instituția dumneavoastră ca urmare a abordării problemelor de sustenabilitate descrise. Prezentați concluziile cu privire la managementul sustenabilității, care rezultă din aceste oportunități și riscuri.

Bune practici

Fenix Outdoor International AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Fenix Outdoor International AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„În Raportul nostru CSR din 2021 descriem modul în care strategia noastră de aprovizionare (producția proprie în Europa și SUA, dar și contractarea în Europa, SUA și Asia), modul în care ne producem produsele și modul în care distribuim, vindem și expediem bunurile noastre afectează problemele de materialitate referitoare la sustenabilitate. Astfel, în cadrul acestui document este prezentată o matrice de materialitate revizuită. Axele matricei de materialitate arată influența semnificativă asupra deciziilor părților interesate, precum și importanța impactului de mediu, economic și social și, prin urmare, în cele din urmă arată impactul pe care îl are afacerea noastră asupra anumitor aspecte, precum și ceea ce impactează compania noastră. Schimbările climatice, de exemplu, sunt o problemă care acoperă ambele perspective: din cauza consecințelor schimbărilor climatice, este posibil să nu mai vindem anumite produse deoarece există o cerere mai scăzută. Pe de altă parte, furnizorii ar putea să nu mai poată produce diverse bunuri din cauza anumitor condiții climatice. Astfel, există impact în urma și asupra activităților noastre de afaceri.

Suntem o companie care își propune să dețină controlul deplin asupra lanțului valoric. Operăm propriile site-uri de producție, avem o rețea proprie de retail și propriile noastre canale online. Cu toate acestea, avem și afaceri B2B și folosim agenți sau distribuitori în diferite locații. Pe acest fond, suntem puțin diferiți de structura generală a industriei noastre. Suntem o companie de echipamente *outdoor*, producând în principal textile și, prin urmare, ne confruntăm cu aceleași provocări ca și industria textilă generală: lipsa de transparență în lanțul de aprovizionare (drepturile muncii, drepturile omului, salarii), dependența puternică de resursele sintetice și de bumbac, utilizarea apei în procesele de vopsire, utilizarea de chimicale pentru a atinge funcționalitate și operațiuni în țări cu risc. Cu toate acestea, din 2012 am stabilit controale stricte, ne-am mutat operațiunile din țările cu risc ridicat și mare parte din materialele noastre sunt acum obținute din surse reciclate sau organice. Managementul nostru chimic depășește cu mult REACH (înregistrare, evaluare, autorizare a substanțelor chimice) și este adesea o provocare atât pentru companiile de testare, cât și pentru furnizori. Zona de retail comunică în mod activ clienților și utilizatorilor atributele de sustenabilitate ale produselor sau politicilor industriei prin „A Greener Choice" sau articole adecvate și Podcast („Neue Horizonte" - Germania). În strategia noastră 2025, am identificat protejarea climei (aprovizionare cu energie regenerabilă, transport eficient, reducerea utilizării resurselor, tehnologii inovatoare) ca unul dintre domeniile de bază pe care dorim să le abordăm și am înregistrat progrese pe care le raportăm. De asemenea, circularitatea, reducerea ambalajelor și a materialelor de intrare de origine îndoielnică, precum și țările

cu risc (definite ca interzise) reprezintă domenii pe care le abordăm în mod constant. De asemenea, dorim să implicăm oamenii într-un stil de viață mai sustenabil prin sistemul nostru intern „A Greener Choice", așa cum se poate observa în raportul CSR 2021.

La nivel de grup, mărcile și companiile noastre de retail au dezvoltat un program comun și simplificat de domenii de interes. Am abordat probleme de conformitate socială de-a lungul lanțului de aprovizionare și în cadrul propriei noastre organizații, în special prin îndeplinirea recomandărilor pe care le-am primit de la partenerii noștri de la Asociația pentru muncă echitabilă (FLA). Întrucât schimbările climatice reprezintă o provocare globală, acum avem resursele potrivite, permițându-ne să abordăm importanța atenuării schimbărilor climatice și a acțiunii pozitive pentru schimbările climatice. În 2021, am efectuat sondajul energetic anual al tuturor operațiunilor noastre de vânzare cu amănuntul din Europa și am început să analizăm mai profund emisiile noastre din Sfera 3, pe care acum le captăm și le calculăm din ce în ce mai mult.

Exemplificarea abordării noastre privind materialitatea: Impactul schimbărilor climatice va conduce la schimbarea gamei noastre de produse și, în cele din urmă, la transferul operațiunilor de aprovizionare și stocare. Există riscuri (pierderea cotei de piață), dar și oportunități (produse noi, care pot fi vândute pe mai multe piețe). Companiile de *outdoor* se pot adapta rapid la schimbări, la fel și noi. Vedem un interes din ce în ce mai mare pentru exterior în diverse societăți, ceea ce duce la creșterea vânzărilor. Echipamentul necesar devine mai ușor și face natura mai accesibilă. Pe de altă parte, printr-o producție extinsă în diferite locații la nivel global, avem un impact asupra resurselor utilizate, asupra transportului și prin aceasta și asupra schimbărilor climatice. Scopul nostru este de a reduce impactul negativ direct și indirect."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/7332/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Fenix Outdoor International AG din 2021)

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„În calitate de bancă privată activă în domeniile de afaceri ale managementului activelor, piețelor de capital, finanțare corporativă și servicii bancare private, operăm într-un mediu caracterizat prin creșterea continuă a concurenței, precum și provocări tehnice și în ceea ce privește reglementarea considerabile. La fel ca toate companiile din sectorul financiar, trebuie să fim capabili să ne adaptăm la schimbările și evoluțiile reglementărilor în materie – iar acest lucru implică adesea cheltuieli și costuri suplimentare considerabile. Acest lucru s-a făcut remarcat în legătură cu mai multe

inițiative recente, de exemplu reglementările din Directiva MiFID II privind piețele financiare, iar în 2021, noul Regulament de Divulgare cu cerințe de informații pentru integrarea, măsurarea și ponderarea riscurilor de sustenabilitate în procesele de luare a deciziilor de investiții. Aceste proiecte au implicat capacități semnificative în cadrul companiei noastre și ne așteptăm ca Uniunea Europeană să implementeze măsuri suplimentare pentru a reglementa băncile și a înăspri regulile existente.

Subiectele care promovează dezvoltarea durabilă – astăzi și în viitor – în cele cinci domenii principale de acțiune menționate mai sus au fost analizate și rezumate într-o matrice de materialitate. Subiectele sunt definite ca fiind semnificative dacă reflectă un impact economic, de mediu sau social important realizat de Metzler sau dacă influențează semnificativ evaluările grupurilor noastre de părți interesate.

Următoarele domenii de acțiune sunt incluse în matricea de materialitate:

1. Domenii de acțiune cu o relevanță externă foarte mare și, prin urmare, o relevanță foarte mare pentru Metzler:

- Conformitate și integritate (din interior spre exterior și din exterior spre interior)

– Stabilitate economică pe termen lung (din interior spre exterior și din exterior spre interior)

– Transparență și corectitudine în relațiile cu clienții și angajații (din interior spre exterior)

2. Domenii de acțiune cu relevanță externă ridicată și, prin urmare, relevanță ridicată pentru Metzler:

- Angajament social (din interior spre exterior)

- Apelul angajatorului (din interior spre exterior și din exterior spre interior)

– Egalitatea de șanse (din interior spre exterior)

– Aspecte de sustenabilitate în portofoliul de produse (din interior spre exterior și din exterior spre interior)

– Ecologia corporativă și protecția climei (din interior spre exterior)

3. Domenii de acțiune cu relevanță externă medie și, prin urmare, relevanță medie pentru Metzler:

– Practici de achiziții sustenabile (din interior spre exterior)

Pentru Metzler, este important să luăm în considerare ambele perspective (din interior spre exterior, precum și din exterior spre interior) atunci când luăm decizii. Dacă o companie optimizează procesele și schimbă resursele conform principiului din interior

spre exterior, este posibil ca aceste schimbări să fie implementate pentru economii de costuri și eficiență (aceasta reprezintă oportunitate). Totuși, aceasta poate însemna, de exemplu, că produsele și serviciile proprii ale companiei nu reflectă nevoile clienților (acesta reprezintă un risc). Prin urmare, din perspectiva din exterior în interior, compania trebuie să fie capabilă să cuantifice nevoile și tendințele clienților și să anticipeze schimbările pieței (criterii de sustenabilitate în portofoliul de produse). Stabilitatea economică pe termen lung este un alt domeniu de acțiune pentru Metzler. Deoarece strategia din exterior spre interior vizează rezultate pe termen lung, poate dura o perioadă de timp până când schimbările generale pozitive devin evidente (risc). Dintr-o perspectivă din interior spre exterior însă, resursele proprii sunt deja distribuite eficient pe termen scurt, iar punctele forte sunt implementate cu profit (oportunitate).

În același timp, este esențial ca fluxul constant de schimbări tehnologice din sectorul financiar să fie stăpânit, iar avantajele care apar să fie exploatate pentru propriile scopuri operaționale de afaceri. Din ce în ce mai mult, digitalizarea pune la încercare modelele de afaceri existente și intensifică concurența în sectorul financiar. Prin urmare, adaptăm în mod continuu modelul nostru de afaceri la noile cerințe ale pieței și îl digitalizăm acolo unde este cazul. Blockchain și low-code, pentru a numi doar două dintre cele mai importante exemple, oferă numeroase abordări interesante pentru aceasta. Pentru a face progrese rapide în aceste domenii și a ține pasul cu ritmul rapid de inovare stabilit de start-up-urile *fintech*, am stabilit ceea ce numim „DigitalManufaktur” în care ideile și inițiativele relevante sunt puse în comun, evaluate și implementate în toate domeniile de afaceri.

Semnificația tot mai mare a IT-ului (inteligent) intensifică, de asemenea, nevoia de combatere a amenințărilor la adresa securității informațiilor și a datelor în sectorul financiar. În consecință, ne-am perfecționat și mai mult sistemele de securitate și am sensibilizat angajații cu privire la acest subiect foarte important. Scopul este de a extinde securitatea informațiilor și a datelor Metzler în următorii câțiva ani, pentru a fi bine pregătiți pentru eventualele atacuri cibernetice.

Oportunitățile pentru Metzler sunt adesea declanșate de necesitatea din ce în ce mai mare de angajament al companiile pentru a proteja societatea și mediul. În 2018, de exemplu, Metzler a semnat așa-numita Declarație de la Frankfurt și, astfel, s-a angajat să promoveze infrastructurile sustenabile în industria financiară. Scopul acestei inițiative de sustenabilitate este de a crea condițiile-cadru necesare pentru lansarea inițiativelor adecvate la Frankfurt și atingerea unor etape semnificative de sustenabilitate. În plus, Declarația de la Frankfurt sprijină Clusterul Finanțelor Verzi și Sustenabile din Germania (GSFC). GSFC este o fuziune a Inițiativei de Accelerare a Finanțelor Sustenabile a Bursei de Valori Germane cu Green Finance Cluster Frankfurt al Ministerului Economiei din Hesse. Scopul organizației este de a stabili structuri de piață mai eficiente pe termen lung prin adoptarea de strategii de finanțare orientate spre viitor. De la începutul anului

2018, Metzler și-a oferit sprijinul unei platforme de dialog pentru subiecte legate de finanțele ecologice și sustenabile, care se adresează tuturor actorilor relevanți din mediul de afaceri, societatea civilă, politică, administrația de reglementare și știință. Mai mult, Metzler face parte din Business Energy Efficiency Network din Frankfurt/Main din 2017. Membrii acestei inițiative au convenit asupra obiectivului comun de reducere a consumului de energie și a emisiilor de CO_2 în companii. Și, în cele din urmă, pe 1 noiembrie 2021, Metzler Asset Management s-a alăturat Inițiativei Net Zero Asset Managers. Semnatarii acestei inițiative s-au angajat să respecte obiectivul de a reduce emisiile nete de gaze cu efect de seră până în 2050 sau mai devreme, prin dezvoltarea de produse de investiții relevante și prin promovarea investițiilor în tehnologii și soluții de protecție a climei. Acest lucru este, de asemenea, în conformitate cu eforturile globale de a limita încălzirea la 1,5 grade Celsius și este un semn clar că industria de gestionare a activelor acordă o prioritate ridicată protecției climei.

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Criteriul 3. Obiective

Entitatea raportează ce obiective de sustenabilitate calitative și/sau cantitative au fost stabilite și operaționalizate, precum și termenele de realizare prevăzute pentru acestea. De asemenea, trebuie raportat modul în care este monitorizat nivelul de realizare al acestor obiective.

Explicații

Obiectivele din strategia de sustenabilitate ar trebui stabilite în urma unei coordonări și colaborări la nivelul structurilor entității, dar și la nivelul fiecărui salariat în parte. Sustenabilitatea este adesea un subiect transversal în cadrul unei entități, ceea ce necesită cooperarea în cadrul diferitelor compartimente ale acesteia Cu cât gradul de colaborare și de implicare a tuturor structurilor este mai ridicat cu atât se constituie premisa asumării și realizării unor obiective mai ambițioase în cadrul unei strategii de sustenabilitate.

În același timp, procesul de dezvoltare a obiectivelor de sustenabilitate poate fi folosit el însuși pentru a crește gradul de conștientizare a subiectului pe plan intern și pentru a oferi tuturor salariaților posibilitatea de a participa la dezvoltarea și implementarea strategiei de sustenabilitate.

Cum se completează raportul

Trebuie precizate atât obiectivele cantitative, cât și cele calitative asumate la nivelul entității. Un obiectiv descrie o stare dezirabilă care urmează să fie atinsă într-un anumit moment în viitor, pe baza unui comportament corespunzător.

Obiectivele cantitative sunt cuantificabile și se exprimă prin cifre, cum ar fi reducerea consumului de energie cu 20%.

Obiectivele calitative descriu o stare care trebuie atinsă, de exemplu un impact negativ redus asupra mediului.

Obiectivele trebuie formulate astfel încât să se poată stabili în mod clar dacă obiectivul a fost atins sau nu până la un anumit moment în timp (de exemplu, înființarea unui club

de joacă al companiei până la sfârșitul anului viitor sau atingerea neutralității climatice până în anul 2050).

În acest context, pentru operaționalizare, atingerea obiectivului trebuie să fie măsurabilă. Astfel, se asigură obiectivitatea, fiabilitatea și validitatea datelor. Măsurabil înseamnă că obiectivele sunt definite cât mai clar posibil și că planul și intervalul de timp până la atingerea obiectivului sunt prevăzute în mod clar. Doar în aceste condiții se poate determina dacă și în ce măsură obiectivele au fost într-adevăr atinse și dacă sunt necesare ajustări (a se vedea și criteriul 6).

În același timp, este necesar ca obiectivele să fie corelate cu toate activitățile entității în ansamblu și, mai cu seamă, cu domeniul principal de activitate.

Trebuie reținut că acest criteriu are în vedere obiectivele generale ale strategiei de sustenabilitate. Detalii suplimentare care vizează obiectivele specifice vor fi inserate în cadrul criteriilor relevante, în secțiunile care vizează aspecte de mediu și sociale.

În cazul în care entitatea nu și-a stabilit încă obiectivele de sustenabilitate, trebuie precizat ce măsuri au fost integrate în procesul de dezvoltare a acestor obiective, precum și perioada de timp necesară pentru a definitiva aceste obiective.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați ce obiective de sustenabilitate pe termen mediu și lung și-a stabilit compania/ instituția dumneavoastră.

Aspectul 2

Raportați ce obiective sunt tratate cu prioritate și explicați cum ajungeți la această prioritizare.

Aspectul 3

Explicați cum este monitorizată atingerea obiectivelor de sustenabilitate și cine este responsabil pentru aceasta în compania/ instituția dumneavoastră.

Aspectul 4

Raportați dacă și cum obiectivele de sustenabilitate stabilite în cadrul companiei/ instituției dumneavoastră sunt corelate cu Obiectivele de dezvoltare durabilă ale Organizației Națiunilor Unite.

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Trei domenii de sustenabilitate care ne conduc activitatea

Pentru noi, este important să fim receptivi și inclusivi cu cei afectați de afacerea noastră, pentru a înțelege mai bine opiniile și așteptările lor cu privire la activitățile pe care le derulăm. Bazându-ne pe constatările din dialogurile pe care le-am avut cu o serie de părți interesate cheie, am identificat trei domenii generale care reprezintă un impuls pentru eforturile noastre privind sustenabilitatea.

Vom:

1. permite plăți sustenabile,

2. fi un actor de încredere și respectat,

3. crește prin diferențiere.

Aceste zone sunt strâns legate de identitatea noastră și sunt integrate în operațiunile de zi cu zi. Scopul celor trei domenii de interes ale Intrum este de a conduce și de a consolida munca noastră care vizează sustenabilitatea, iar aceasta formează baza pe care se creează valoarea în munca noastră. Cele trei domenii de interes încorporează cele 10 principii ale Pactului Global al ONU, la care Intrum este semnatar din 2016. Prin acest angajament, ne-am asumat să aderăm la cele zece principii ale Pactului Global și să contribuim la dezvoltarea durabilă din perspectivă economică, socială și de mediu. Fiecare domeniu de interes este, de asemenea, legat de obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) și de ținte selectate din Agenda 2030 a Națiunilor Unite la care putem aduce o contribuție importantă.

1. Permiterea plăților sustenabile

Asigurând fluxuri de plăți sustenabile între companii și persoane, îndeplinim o funcție importantă în societate și asigurăm o economie solidă. Într-o economie solidă, companiile înfloresc și cresc, în timp ce consumatorii au suficiente cunoștințe pentru a lua decizii bine întemeiate și pentru a obține finanțe private sustenabile. Acest lucru, la rândul său, aduce beneficii societății în ansamblu.

În calitate de lider de piață, stabilirea standardului pentru industria noastră și deschiderea drumului în viitoarele practici de afaceri sustenabile este atât o

oportunitate, cât și o responsabilitate. În consecință, cooperăm doar cu companii și furnizori care împărtășesc valorile noastre privind etica în afaceri.

Avem o vastă experiență în a ajuta oamenii să devină neîndatorați și considerăm că este responsabilitatea noastră să acționăm cu considerație și respect față de oameni în fiecare situație financiară individuală. Suntem bucuroși să ne împărtășim expertiza și să lucrăm proactiv și continuu pentru a răspândi cunoștințele despre finanțele private și pentru a contracara supraîndatorarea.

În special, următoarele obiective sunt relevante aici:

- Colectare etică prin tratarea echitabilă a clienților
- Selecția responsabilă a clienților și a portofoliilor
- Economie solidă pentru clienții noștri
- Condiții de plată favorabile între companii
- Tranzacții solide
- Cunoștințe financiare sporite în societate

2. Actor de încredere și respectat

Viziunea noastră este să inspirăm încredere și să fim respectați de toți cei care oferă și primesc credite. În fiecare zi, clienții noștri ne încredințează cel mai important bun al lor - clienții lor. În consecință, o condiție prealabilă de bază pentru ca noi să reușim în eforturile noastre este să avem încrederea deplină a clienților noștri și a clienților lor.

În special, următoarele obiective sunt relevante aici:

- Anti-corupție
- Amprenta de mediu redusă
- Lanț valoric responsabil și parteneriate
- Securitatea datelor
- Relațiile cu factorii de decizie și organizațiile

3. Creștere prin diferențiere:

Această zonă de interes se concentrează în special pe

- Diversitate și includere
- Atragerea și păstrarea/menținerea persoanelor talentate, inclusiv în ceea ce privește bunăstarea angajaților

În general, următoarele aspecte ne conduc strategia de sustenabilitate:

Indicele de cultură este o măsură internă care reflectă gradul în care trăim în conformitate cu valorile noastre. Un indice de cultură ridicat, în valoare de cel puțin 80/100, generează valoare reciprocă pentru clienții, angajații noștri și pentru întreaga noastră operațiune.

Indicele este măsurat în sondajul nostru anual pentru clienți și este un mod de măsurare a gradului de mulțumire a acestora față de serviciul nostru. Un Indice de Satisfacție care depășește 75/100 întărește condițiile pentru afacerea noastră, astfel încât să putem continua să ne dezvoltăm și să răspundem așteptărilor.

Problema climatică este una dintre cele mai mari provocări ale timpului nostru. Ne măsurăm amprenta climatică pentru sferele 1, 2 și 3 ale Protocolului privind gazele cu efect de seră, iar până în 2030 ne propunem să ne reducem emisiile totale cu cel puțin 20% față de 2019.

Angajații prosperi și dedicați sunt un atu pentru capacitatea noastră de a ne îndeplini obiectivele. Indicele de implicare este măsurat în sondajul anual al angajaților și ar trebui să fie peste 80/100. Indicele măsoară modul în care angajații experimentează energia și motivația, precum și claritatea și obiectivele în munca lor de zi cu zi.

Considerăm diversitatea și incluziunea ca avantaje competitive și un factor cheie în dezvoltarea durabilă. Ca un pas inițial, ne străduim pentru o reprezentare mai echilibrată între femei și bărbați în funcții de conducere și în organizația noastră în ansamblu (țintă: >40%).

Tabelul 2: KPI sustenabilitate și performanță 2021

	KPI	Țintă	Performanță 2021	Gradul de atingere a țintei
1. Permiterea de plăți sustenabile				
Colectare etică prin tratarea echitabilă a clienților	Indicele de cultură (0-100%)	80%	85%	106%
	Numărul de cazuri de datorii plătite în final (milioane)	n/a	0.310509	n/a
Selecția responsabilă a clienților și a portofoliilor	Procentul de clienți noi aprobați după examinare	n/a	100%	n/a

Finanțe solide pentru clienții noștri	Indicele de satisfacție a clienților (0-100%)	75%	66%	88%
	Valoarea financiară creată pentru clienții noștri (EUR)	n/a	148.294.851	n/a
Tranzacții solide	Numărul de tranzacții analizate	n/a	177	n/a
	Numărul de tranzacții raportate	n/a	0	n/a
Educație financiară sporită în societate	Numărul de persoane la care au ajuns inițiativele noastre educaționale	n/a	0	n/a
2. Actor de încredere și respectat				
Anti-corupție	Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse	0	0	100%
	Ponderea operațiunilor evaluate pentru riscuri legate de corupție	0	0	100%
	Numărul de cazuri din mecanismul de avertizare „Linia fierbinte pentru codul de conduită” care au condus la luarea de măsuri	0	0	100%
Impact redus asupra mediului	Emisii totale Sfera 1, Sfera 2 și Sfera 3 (tCO_2e)	348.63	283.01	81%
	Consum total de energie (MWh)	n/a	1.441	n/a
	Ponderea totală a energiei din surse regenerabile (MWh)	n/a	0	n/a
Securitatea datelor și confidențialitatea	Numărul de reclamații fundamentate cu privire la încălcări ale confidențialității	0,03 o/oo	0,018 o/oo	171%

	clienților și pierderi de date despre clienți			
3. Creștere prin diferențiere				
Atragerea și păstrarea/menținere a talentelor, inclusiv bunăstarea angajaților	Numărul de noi angajați (hc)	n/a	95	n/a
	Veniturile angajaților sau salarii (%)	10	12,48	75%
	Ponderea angajaților acoperiți de contractele colective de muncă	100%	92%	92%
	Indicele de implicare	80%	80%	100%
	Concediu medical	n/a	6%	n/a
	Ore de formare digitală per Echivalent normă întreagă	12	10	83%
	Diversitate și includere	Distribuția de gen, Echipa de management	40%	50%
	Distribuția de gen, directori	40%	38%	96%
	Distribuția pe sexe, angajați	40%	31%	78%
	Numărul de limbi vorbite pentru a sprijini clienții	n/a	16	n/a
	Numărul de naționalități din forța de muncă	n/a	15	n/a

Pe baza contribuției părților interesate și a impactului afacerii noastre (conform cu analiza materialității), am formulat cinci obiective care se află în centrul strategiei noastre de sustenabilitate. Strategia noastră va genera valoare atât pentru clienți și angajați, cât și pentru societate în general. Fiecare membru al echipei de management și fiecare angajat este responsabil să contribuie la obiectivele strategiei noastre de sustenabilitate.

1. Colectare etică prin tratarea echitabilă a clienților

2. Atragerea și menținerea talentelor în cadrul entității, inclusiv bunăstarea angajaților

3. Economie solidă pentru clienții noștri

4. Amprenta de mediu redusă

5. Diversitate și incluziune

Aceste obiective fac parte dintr-un set mai larg de KPI de sustenabilitate care cuprinde cele trei dimensiuni mai sus menționate și care sunt demonstrate în mai multe detalii, inclusiv în ceea ce privește obiectivele cantitative și realizările incluse în tabelul 2.

Fiind parte a Grupului Intrum AB, instrucțiunile de sustenabilitate ale grupului ni se aplică pe deplin. Acesta determină așteptările și cerințele în materie de sustenabilitate pentru fiecare piață, funcție globală și pentru toți angajații.

Fiecare market MD, Global Functional Manager și angajat sunt responsabili să asigure respectarea acestei instrucțiuni. Funcția Global Brand and Communications este responsabilă să urmărească și să monitorizeze conformitatea cu această instrucțiune. Orice încălcare va fi raportată MD responsabil, Global Functional Manager și Chief Compliance Officer și CEO al Grupului Intrum, dacă se consideră necesar.

Monitorizarea performanței față de obiectivele noastre de sustenabilitate este efectuată anual și adusă la cunoștința părților interesate în Raportul nostru anual de sustenabilitate. Raportul de sustenabilitate este reglementat de Directiva UE privind raportarea nefinanciară și utilizează cadrul de raportare al Inițiativei de raportare globală (GRI) și al Grupului operativ privind divulgările financiare legate de climă (TCFD). Raportul de sustenabilitate încorporează, de asemenea, cerințele de raportare din Pactul Global al Națiunilor Unite, prin care ne-am angajat să dezvăluim public progresul nostru continuu în domeniul sustenabilității. Mai multe informații despre angajamentele noastre și cadrele externe sunt acoperite în Instrucțiunile interne de sustenabilitate, secțiunea 6.3. (disponibile pentru partenerii de afaceri).

Auditorul companiei analizează datele de sustenabilitate printr-o asigurare limitată. Fiecare director general și funcție globală este responsabilă să se asigure că procedura de colectare a datelor solicitate de pe piețe și funcții este în vigoare și funcționează conform intenției, astfel încât datele raportate să fie exacte.

Fiecare director general și funcție globală este responsabilă să identifice, să evalueze și să atenueze riscurile legate de sustenabilitate. Riscurile legate de drepturile omului, riscurile climatice și alte riscuri legate de sustenabilitate vor fi monitorizate și raportate în mod regulat părților interesate relevante pe plan intern și extern.

Fiecare domeniu de interes este, de asemenea, legat de obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) și ținte selectate din Agenda 2030 a Națiunilor Unite la care putem aduce o contribuție importantă."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„A FACE LUCRURILE MAI BINE

Abordarea de sustenabilitate a Blue Cap nu se limitează la evitarea riscurilor legate de ESG.

Ne raportăm la sustenabilitate ca la o oportunitate și o pârghie de valoare egală pentru dezvoltarea filialelor noastre. În conformitate cu principiul călăuzitor „a face lucrurile mai bine", scopul nostru este, prin urmare, să îmbunătățim continuu performanța de sustenabilitate a companiilor noastre din portofoliu, ca parte a procesului de transformare. Managementul sustenabilității la Blue Cap este realizat în mod activ în cadrul holdingului.

	pasiv	reactiv	activ
„a nu face rău"			
„a face lucrurile mai bine"			BLUE CAP
„a face numai bine"			

Scopul nostru: să acordăm o atenție egală pe termen lung obiectivelor economice, ecologice și sociale la nivelul Grupului și al companiilor individuale din portofoliu – și astfel să permitem dezvoltarea durabilă – ceea ce înseamnă și valoare adăugată sustenabilă.

Ca rezultat al strategiei noastre, am definit obiective calitative generale care – acolo unde este posibil – trebuie susținute cu cifre cheie și specificate cu intervale de timp pentru atingerea obiectivelor:

- Îmbunătățirea performanței de sustenabilitate a companiilor din portofoliu

- Creșterea transparenței cu privire la strategia de sustenabilitate a Blue Cap
- Asigurarea dezvoltării durabile ulterioare a întregului Grup

În primul pas al implementării strategiei, accentul pentru 2022 a fost pe îmbunătățirea sustenabilității și monitorizarea dezvoltării ESG, cu accent pe climă. Am stabilit un obiectiv de climă concret pentru aceasta:

Reducerea echivalentelor emisiilor de CO_2 cu -36% până în 2030 și cu -58% până în 2035 (anul de bază 2021).

Acest obiectiv se bazează pe cerințele Legii privind protecția climei a Guvernului federal german ca punct de referință și urmează să fie aliniat cu cerințele științei climatice (compatibilitate cu 1,5 °C) în 2022. Prioritizarea se bazează pe analiza de materialitate efectuată și pe relevanța enormă a subiectului în dezbaterea actuală privind sustenabilitatea, cum ar fi de exemplu în taxonomia UE.

Chiar înainte de finalizarea definirii strategiei, la nivelul companiilor din portofoliu au fost elaborate pachete cuprinzătoare de măsuri pentru creșterea sustenabilității în urma analizei de materialitate efectuată în 2020. După ce măsurile au fost evaluate și prioritizate, s-au adoptat planurile de implementare împreună cu holdingul. Implementarea programată a fost înregistrată prin interogări periodice de stare și inclusă în remunerația variabilă a echipelor de management.

Odată cu publicarea primului nostru raport de sustenabilitate în conformitate cu Codul german de sustenabilitate în 2022, strategia și progresul în implementarea obiectivelor noastre de sustenabilitate devin mai transparente pentru părțile interesate. Transparentizarea obiectivelor noastre și a progresului procesului oferă grupurilor de părți interesate relevante informațiile necesare asupra activității noastre în domeniul sustenabilității.

Gestionăm și controlăm în mod activ strategia ESG din cadrul holdingului și stabilim obiective pe subiecte cheie. După colectarea inițială a unui set cuprinzător de cifre cheie, obiectivele de protecție a climei pentru grup vor fi dezvoltate în 2022 pe baza constatărilor științifice, în conformitate cu inițiativa Science Based Targets (SBTi) sau cu alt standard.

Grupul Blue Cap oferă companiilor din portofoliu suport legat de conținut și proces pentru operaționalizarea indicatorilor de performanță și definirea măsurilor pentru atingerea obiectivelor. Pentru ca companiile din grup să dezvolte și să implementeze în mod independent o strategie de sustenabilitate în conformitate cu profilul lor individual, acestea trebuie să fie capabile rapid să gestioneze în mod independent problemele de sustenabilitate în condițiile-cadru date.

Chief Operating Officer (COO) al holdingului este responsabil pentru monitorizarea atingerii obiectivelor. El este în contact regulat cu echipele de management ale

companiilor din portofoliu și, de asemenea, raportează în mod regulat consiliului de supraveghere cu privire la implementarea strategiei de sustenabilitate și atingerea obiectivelor stabilite.

CONTRIBUȚIA NOASTRĂ LA OBIECTIVELE DE DEZVOLTARE DURABILĂ (ODD)

Odată cu adoptarea celor 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) în 2015, Agenda 2030 a Națiunilor Unite a creat un sistem țintă global pentru provocările secolului XXI. Stăpânirea acestora necesită nu numai angajamentul politic și al societății civile, ci și al mediului de afaceri.

Ca bază pentru dezvoltarea unor obiective concrete de sustenabilitate pentru Blue Cap, am comparat activitățile noastre cu ODD-urile pentru a identifica contribuția noastră pozitivă la acestea, precum și posibilul impact negativ. Accentul nostru pentru companiile noastre din portofoliu este pe contribuția la:

Obiectivul 9 „Industrie, inovație și infrastructură” și Obiectivul 12 „Consum și producție responsabile”

Dezvoltarea de produse sustenabile și trecerea la o economie circulară și reciclare reprezintă un pilon important al strategiei de cercetare și dezvoltare la toate companiile din portofoliul de producție. În plus, materiile prime reciclate sunt folosite la companiile din portofoliu oriunde este posibil. De exemplu, reducerea continuă a utilizării solvenților în producția de adezivi și acoperiri reduce cantitatea de substanțe nocive și deșeuri în etapele din aval ale lanțului valoric.

Respectarea obiectivelor de protecție a climei, în special reducerea emisiilor de CO_2, este un element central al strategiei de sustenabilitate a Blue Cap AG și contribuie la:

Obiectivul 13 „Acțiune climatică”

Aici, holdingul ajută companiile din portofoliu să examineze posibilitățile de utilizare și implementare a energiilor regenerabile, precum și de a găsi soluții suplimentare pentru reducerea emisiilor de CO_2.”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Criteriul 4.
Complexitatea lanțului valoric

Entitatea raportează ce importanță au aspectele sustenabilității pentru valoarea adăugată încorporată în serviciile prestate și produsele furnizate și cât de profund sunt verificate criteriile de sustenabilitate în lanțul valoric.

Explicații

Lanțul valoric se întinde de la producția de materii prime și realizarea produsului sau a serviciului final, până la aspectele legate de reciclarea produselor după utilizare sau după finalizarea prestării serviciului. În timp ce o parte din valoarea adăugată este vizibilă în cadrul entității, alte aspecte ale valorii adăugate sunt în afara controlului direct al acesteia.

Lanțul valoric cuprinde nu numai furnizorii, serviciile achiziționate și precursorii acestora, ci și utilizatorii produselor și serviciilor entității și, după caz, efectele care vizează reciclarea sau performanța serviciilor. De exemplu, un lanț valoric poate cuprinde următoarele etape: achiziție de materii prime, prefabricare, finisare, vânzări, logistică, precum și reciclarea și eliminarea produselor uzate.

Criteriile de sustenabilitate sunt specificații stipulate de entitate (eventual pe baza standardelor de sustenabilitate) pe care furnizorii și subcontractanții acestora trebuie să le respecte în activitățile derulate în această calitate.

Asumarea responsabilității entității și, subsecvent, influențarea activă a lanțului valoric, în interesul dezvoltării durabile, poate oferi, pe de o parte, noi oportunități (de exemplu, în ceea ce privește dezvoltarea produselor) și, pe de altă parte, poate contribui la evitarea riscurilor asociate neglijării aspectelor de sustenabilitate în lanțul valoric, inclusiv din punctul de vedere al impactului negativ asupra reputației entităților implicate.

Cum se completează raportul

Chiar dacă realizarea produselor/serviciilor entității implică doar câteva etape care se derulează, adesea, pe plan național, trebuie oferită o relatare cât mai precisă în ceea ce privește lanțul valoric al entității.

În cadrul acestei descrieri, trebuie luate în considerare materialele de bază achiziționate, dar și alte produse și servicii, cum ar fi IT, papetărie ori serviciile externalizate.

Descrierea lanțului valoric al entității constituie baza pentru furnizarea de informații detaliate în cadrul criteriilor următoare. În consecință, este recomandabil ca, în descrierea aferentă acestui criteriu, să fie oferită o imagine de ansamblu, iar amănuntele vor fi incluse în criteriile subsecvente.

În particular, criteriul 10, care se referă la Inovație și managementul produselor, abordează procesele de inovare de-a lungul lanțului valoric, cu scopul de a reduce impactul negativ al produselor și serviciilor entității și de a genera o contribuție pozitivă la dezvoltarea durabilă.

Așadar, ori de câte ori este posibil, în descriere trebuie făcută referire la activitățile de bază și domeniile care reprezintă principalii factori de valoare ai entității.

Trebuie reținut că modul în care sunt prezentate aspectele specifice care privesc lanțul valoric poate varia în funcție de sectorul și dimensiunea entității. Astfel, discuțiile informale purtate cu partenerii și clienții, cât și comunicările formale, bazate pe coduri de conduită și proceduri de audit pot fi utilizate ca bază a informațiilor incluse în cadrul acestui criteriu.

Lista de verificare

Aspectul 1

Descrieți etapele prin care trec produsele/ serviciile dumneavoastră în lanțul valoric (de exemplu, de la achiziționarea de materii prime până la prestarea serviciilor sau activitatea de reciclare).

Aspectul 2

Indicați ce aspecte de sustenabilitate sunt relevante pentru etapele lanțului valoric prezentate. Explicați, de asemenea, cât de adânc în lanțul valoric sunt verificate criteriile de sustenabilitate.

Aspectul 3

Precizați dacă problemele sociale și de mediu specifice care apar în cadrul etapelor lanțului valoric sunt cunoscute, precum și modul în care sunt abordate aceste probleme.

Aspectul 4

Raportați dacă și sub ce formă compania/ instituția dumneavoastră comunică cu furnizorii și alți parteneri de afaceri despre problemele identificate și dacă elaborează soluții împreună cu aceștia.

Aspectul 5

Descrieți schimbările semnificative care privesc aspectele de sustenabilitate în lanțul valoric comparativ cu perioada de raportare anterioară (dacă este cazul).

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„În calitate de furnizor și partener strategic, gama noastră de servicii acoperă întregul proces de gestionare a creditului, de la optimizarea creditului și servicii de plată până la plăți întârziate și colectare debite.

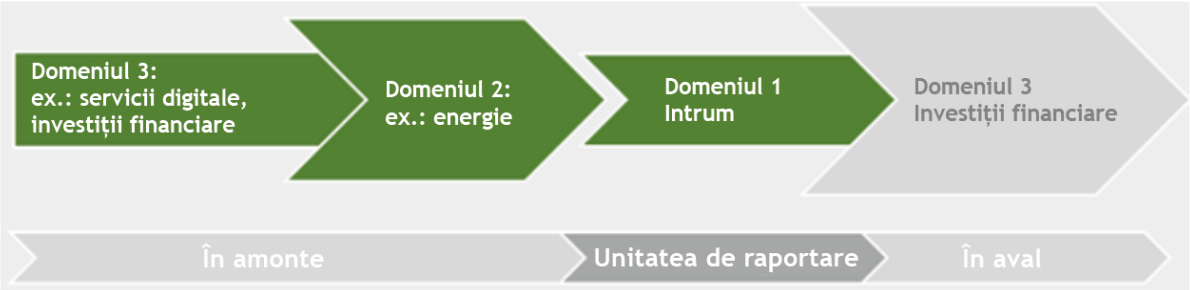
Ca atare, aspectele cheie cu relevanță pentru sustenabilitate acoperă colectarea de informații, prelucrarea datelor și activitățile de finanțare, dincolo de inițierea și administrarea generală a afacerilor. (Domeniul 1)

Domeniul 2 se caracterizează în principal prin consumul de energie.

Domeniul 3 în amonte (a se vedea figura: Lanțul valoric Intrum) se caracterizează prin servicii digitale precum internetul și serviciile IT, precum și prin investiții financiare.

Domeniul 3 în aval (a se vedea figura 2: Lanțul valoric Intrum) este condus în principal de investițiile financiare ale clienților de afaceri (adică ceea ce fac aceștia cu resursele financiare furnizate).

Figura 2: Lanțul valoric Intrum



Pentru noi, întregul lanț valoric este relevant din punct de vedere al sustenabilității. Prin urmare, obiectivele sunt formulate în mod corespunzător pentru Domeniile 1 până la 3.

Acestea includ de-a lungul lanțului valoric serviciile digitale (Domeniul 3 în amonte), investițiile financiare (Domeniul 3 amonte și aval), Energie (Domeniul 2) și Intrum în sine (Domeniul 1).

Deși avem domenii clare de îmbunătățire conform criteriilor 11 - 13 ale Codului Sustenabilității, pentru Domeniile 2 și 3 (în amonte, vezi figura), acestea se referă la calificarea și selecția atentă a furnizorilor, atât pentru energie, cât și pentru servicii. Pentru Domeniul 3 (în aval), acoperirea este reprezentată de selecția atentă a clienților.

Suntem pe deplin conștienți de potențialele probleme la toate nivelurile lanțului valoric. Pentru Domeniul 1, pe baza valorilor și misiunii noastre cu propriul cadru de conformitate implementat, provocările din dimensiunea de mediu (în special: consumul de resurse și amprenta asupra mediului) și dimensiunea socială (în special egalitatea în muncă, problemele de gen) sunt bine cunoscute și cuantificate și gestionate prin stabilirea de obiective cantitative clare și mecanisme de control.

Pentru Domeniul 2, problema cheie pentru afacerea noastră este generarea de energie, care este gestionată practic în cadrul unui proces diligent de selecție a furnizorilor.

Potențialele probleme din Domeniul 3 în amonte sunt legate de furnizorii de servicii (din perspectiva materialității, în special serviciile IT), care sunt, de asemenea, gestionate în cadrul unui proces diligent de selecție a furnizorilor. O altă problemă potențială este legată de deciziile de investiții financiare și de furnizarea de fonduri pentru noi O altă problemă potențială este legată de deciziile de investiții financiare și furnizarea de fonduri pentru serviciile business to business, care este guvernată în principiu de criteriile de investiții sustenabile ale grupului strikt Intrum AB.

Riscul potențial din Domeniul 3 în aval rezultă din utilizarea, de exemplu, de fonduri de promovare acordate clienților: pe baza valorilor noastre primare și gestionate prin sistemul nostru riguros de management al riscului și de rating, suntem capabili să atenuăm acest risc.

La selectarea furnizorilor și a altor parteneri, se verifică conformitatea cu standardele noastre. Ghidul nostru privind codul de conduită pentru furnizori trebuie să fie acceptat, iar dacă este necesar, se fac reglementări contractuale suplimentare."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Dussmann Group, 2021

Pentru acest criteriu, firma Dussmann Group a declarat în anul 2021 următoarele:

„Profunzimea lanțului valoric și posibilitățile de verificare și influențare a criteriilor de sustenabilitate diferă foarte mult în funcție de domeniile de afaceri foarte eterogene ale Grupului Dussmann (a se vedea secțiunile „Informații generale" și criteriul 2). Ne străduim să asigurăm dezvoltarea, producția și livrarea tuturor produselor noastre, inclusiv a produselor alimentare, în conformitate cu cerințele clienților noștri. Datorită diversității serviciilor noastre, nu este posibilă maparea unui lanț valoric omogen.

În sectorul de catering, de exemplu, procurarea alimentelor, depozitarea, producția, serviciul la fața locului, curățarea și eliminarea sunt etapele relevante ale lanțului valoric. Achiziționarea alimentelor din surse corecte și durabile, precum și reducerea consumului de alimente și evitarea risipei sunt de o importanță deosebită (măsurile sunt descrise mai detaliat în criteriul 10).

Definirea țintelor, operaționalizarea lor și, din aceasta, verificarea lor în lanțul valoric este dificilă din cauza eterogenității noastre – așa cum este descris la criteriul 3. În toate zonele de servicii în care se lucrează cu oamenii, implementăm un nivel ridicat de autolivrare pentru a putea oferi servicii de cea mai înaltă calitate.

Gestionarea furnizorilor

Pentru activitatea noastră de bază, revizuim criteriile de sustenabilitate ca parte a procesului de selecție a furnizorilor. Acest lucru se realizează, de exemplu, prin fișiere electronice ale furnizorilor, acorduri-cadru, auto-dezvăluiri ale furnizorilor, chestionare de sustenabilitate și adoptarea Codului nostru de conduită pentru subcontractanți și furnizori. Continuăm să lucrăm la obiectivul nostru de a optimiza în continuare portofoliul de furnizori pentru a implementa mai bine cerințele noastre de sustenabilitate.

Menținem o cooperare strânsă cu câțiva producători cu care schimbăm cerințe de produs, testăm prototipuri și schimbăm feedback cu privire la ideile de produse și servicii (de exemplu, în domeniul echipamentelor de protecție personală). Aderăm în mod selectiv la parteneriate suplimentare de dezvoltare cu producători selectați, cum ar fi în domeniul procedurilor de curățare. Marea majoritate a vânzărilor noastre sunt realizate în Germania, Italia, Luxemburg și Austria, state în care ne concentrăm pe stabilirea și dezvoltarea constantă a standardelor de siguranță, calitate și mediu. Scopul nostru rămâne să implementăm succesiv aceste standarde în activitățile noastre de afaceri și pe piețele încă în curs de dezvoltare (posibilele provocări sociale și de mediu care pot apărea în contextul managementului lanțului de aprovizionare sunt descrise în criteriile 2 și 17).

Împreună cu clienții noștri, aspectele relevante de sustenabilitate de-a lungul lanțului valoric sunt prioritizate, dezvoltate în continuare și avansate după cum este necesar."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13744/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Dussmann Group din 2021)

Indicatori de performanță pentru Criteriul 4

GRI-SRS 414-1 Furnizori noi care au fost evaluați folosind criterii sociale

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Procentul de furnizori noi care au fost evaluați folosind criterii sociale.

GRI-SRS 414-2 Impact social negativ în lanțul de aprovizionare și acțiuni întreprinse

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Numărul de furnizori care au fost evaluați cu privire la impactul social.

b. Numărul de furnizori identificați ca având impact social negativ semnificativ real și potențial.

c. Impact social negativ semnificativ real și potențial identificat în lanțul de aprovizionare.

d. Procentul de furnizori identificați ca având impact social negativ semnificativ real și potențial, cu care au fost convenite îmbunătățiri ca rezultat al evaluării.

e. Procentul de furnizori identificați ca având un impact social negativ semnificativ real și potențial, cu care relațiile au fost întrerupte ca urmare a evaluării și motivele renunțării la acești furnizori.

Bune practici indicatori de performanță pentru Criteriul 4

GRI-SRS 414-1 Furnizori noi care au fost evaluați folosind criterii sociale

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest indicator, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Selectarea furnizorilor noștri și respectarea drepturilor omului sunt reglementate de Codul de conduită al Blue Cap AG. În cazul în care există indicii de încălcare a drepturilor omului în cadrul furnizorilor, Blue Cap AG își rezervă dreptul de a înceta colaborarea, cu excepția cazului în care sunt luate măsuri pentru remedierea acestor situații. Filialele

individuale sunt responsabile pentru luarea în considerare a acestor cerințe. În prezent, nu are loc un audit controlat central."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

BRAIN Biotech AG, 2021

Pentru acest indicator, firma BRAIN Biotech AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Datorită naturii diverse a afacerii noastre, fiecare dintre entitățile noastre are propriul mod de realizarea a managementului furnizorilor. Am luat următoarele măsuri de precauție:

Aproape 90% din aprovizionarea cu produse BRAIN Group este realizată din UE, Marea Britanie, SUA și alte țări dezvoltate cu standarde sociale și de muncă înalte. Majoritatea acestor produse provin de la furnizori mari sau multinaționali.

Biocatalyst utilizează un chestionar de aprobare a furnizorilor (SAQ - Supplier Approval Questionnaire) standardizat pentru toți furnizorii săi. SAQ este, de asemenea, folosit pentru certificări SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) sau certificări echivalente. În plus, Biocatalyst aplică procedurile de evaluare, aprobare și monitorizare a riscurilor furnizorilor.

WeissBiotech utilizează ratingul EcoVadis pentru analiza lanțului său de aprovizionare și tabelul de punctaj.

În cadrul certificării NATRUE, L.A. Schmitt verifică furnizarea sustenabilă de materii prime naturale pentru producția de produse cosmetice."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14177/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al BRAIN Biotech AG din 2021)

GRI-SRS 414-2 Impact social negativ în lanțul de aprovizionare și acțiuni întreprinse

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG, 2021

Pentru acest indicator, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Metzler nu a fost nevoit să rezilieze niciun contract cu furnizorii de servicii în 2021 din cauza nerespectării drepturilor omului. În plus, nu există niciun risc în lanțul de

aprovizionare pentru Metzler și, prin urmare, nu sunt necesare contramăsuri în acest sens. Ca o chestiune de principiu, Metzler cultivă relații de afaceri pe termen lung, care vizează interacțiuni corecte și oneste cu toate părțile."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Geis Gruppe, 2021

Pentru acest indicator, firma Geis Gruppe a declarat în anul 2021 următoarele:

„a. Numărul de furnizori evaluați pentru impactul social.

Toți furnizorii au fost evaluați pentru impactul social.

b. Numărul de furnizori identificați ca având un impact social negativ semnificativ real și/ sau potențial.

Nu a fost identificat un asemenea impact.

c. Impact social negativ semnificativ real și/ sau potențial identificat în lanțul de aprovizionare.

Nu a fost identificat un asemenea impact.

d. Procentul de furnizori identificați ca având un impact social negativ semnificativ, real și/ sau potențial, cu care s-au convenit îmbunătățiri ca rezultat al evaluării. 0%

e. Procentul de furnizori identificați ca având un impact social negativ semnificativ, real și/ sau potențial, cu care relațiile au fost încheiate ca urmare a evaluării și de ce. 0%"

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14550/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Geis Gruppe AG din 2021)

Criteriul 5. Responsabilitate

Entitatea prezintă informații cu privire la modul în care este asumată responsabilitatea referitoare la aspectele sustenabilității în cadrul conducerii entității.

Explicații

Integrarea eficientă a subiectului sustenabilității în diferitele compartimente ale entității, precum și în procesele acesteia, necesită nu numai o privire de ansamblu asupra tuturor activităților derulate, ci și susținerea operațională a conducerii în scopul implementării unei conduite sustenabile în practicile entității.

Astfel, este necesar ca, atât la nivel managerial, cât și la nivel operațional, să fie desemnați responsabili cu problemele legate de sustenabilitate, care să se asigure că sustenabilitatea este luată în considerare atunci când se iau decizii strategice la nivelul entității (a se vedea și criteriul 8).

Cum se completează raportul

Responsabilitatea operațională în ceea ce privește sustenabilitatea poate să aparțină unor compartimente specifice în cadrul entității (de exemplu, un departament dedicat responsabilității sociale corporative, în cazul unei companii) sau poate fi gestionată la nivelul fiecărui compartiment sau de persoane desemnate în mod special în acest sens.

Aceste persoane sprijină conducerea în dezvoltarea continuă a strategiei de sustenabilitate, prezintă rapoarte de status periodice, propun proiecte și activități și coordonează implementarea măsurilor privitoare la sustenabilitate în cadrul entității.

Trebuie precizat cine, la nivel operațional și managerial, este responsabil pentru dezvoltarea în continuare a sustenabilității entității. Este necesar să se rețină faptul că sustenabilitatea cuprinde o gamă largă de subiecte, iar dacă este cazul, trebuie precizat modul în care sunt împărțite responsabilitățile la nivel managerial. De exemplu, este posibil ca problemele de mediu, cum ar fi managementul resurselor (a se vedea criteriul 12), să fie în responsabilitatea unei alte persoane din cadrul conducerii decât aspectele sociale ori cele care vizează influența politică (a se vedea criteriul 19).

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați modul în care este asumată, la nivel managerial și operațional, responsabilitatea pentru problemele de sustenabilitate (politici, strategie, control, analiză).

Bune practici

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Responsabilitatea centrală pentru tema sustenabilității este asumată de consiliul de administrație Blue Cap prin intermediul directorului operațional (COO). Astfel, responsabilitatea pentru sustenabilitate și managementul investițiilor se reunesc într-o singură persoană, ceea ce permite, de asemenea, o gândire și o implementarea strategică în comun a acestora. Consiliul de administrație gestionează dezvoltarea și implementarea strategiei de sustenabilitate în holding și companiile din portofoliu. În cadrul companiilor individuale din portofoliu, echipa de management respectivă este responsabilă de subiect.

Coordonarea și managementul proiectelor pentru implementarea strategiei și măsurilor precum și monitorizarea activităților de sustenabilitate sunt asigurate de managementul portofoliului și susținute de relațiile cu investitorii în ceea ce privește comunicarea.

Managementul portofoliului sub conducerea COO și managementul companiilor din portofoliu întreține deja un schimb regulat de informații cu privire la problemele de sustenabilitate. În plus, are loc un schimb orientat către cerere între Blue Cap și companiile din portofoliu."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Responsabilitatea centrală pentru problemele de sustenabilitate (strategie, control, analiză) la nivel de management și operațional este purtată de directorii generali HA și

CC împreună cu angajații conducerii diviziei. Ofițerul CSR este doamna MA. O organigramă arată responsabilitățile în cadrul companiei."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Criteriul 6.
Reguli și procese

Entitatea raportează modul în care strategia de sustenabilitate este implementată în activitatea operațională prin intermediul regulilor și proceselor.

Explicații

Obiectivele foarte ambițioase ale strategiei de sustenabilitate pot fi atinse, iar comportamentul sustenabil poate deveni o chestiune firească în cadrul entității, în cazul în care aspectele de sustenabilitate sunt luate în considerare în toate deciziile importante ale unei entități. Acest lucru necesită revizuirea proceselor entității, inclusiv a proceselor de management, ceea ce va avea un impact asupra modului în care se desfășoară toate activitățile entității.

Astfel, pentru a evita situația în care subiectul sustenabilității ar trebui luat în considerare pentru fiecare decizie individuală, ceea ce ar îngreuna considerabil adoptarea deciziilor, activitatea entității trebuie guvernată de reguli și procese clare cu privire la sustenabilitate. În acest scop, pot fi introduse reguli și procese noi, iar cele vechi pot fi extinse (de exemplu, introducerea de criterii de mediu și sociale în realizarea achizițiilor).

Regulile și procesele traduc strategia de sustenabilitate în specificații precise pentru activitățile de zi cu zi ale entității. Regulile pot include ghiduri de realizare a achizițiilor, linii directoare pentru cercetare și dezvoltare și coduri de conduită pentru salariați. Acestea sunt încorporate în activitățile de zi cu zi ale unei entități prin intermediul unor procese adecvate, de exemplu workshop-uri regulate, grupuri de lucru specifice unui subiect, noi procese și metode de producție sau măsuri de comunicare internă.

Cum se completează raportul

În cadrul acestui criteriu trebuie prezentat modul în care problemele de sustenabilitate sunt luate în considerare în cadrul companiei pentru a fi implementate în activitățile zilnice de afaceri. Poate exista o gamă foarte diversă de reguli și procese, iar acestea pot varia foarte mult în funcție de entitate și de sectorul sau domeniul în care își

desfășoară activitatea. Este necesar să fie prezentate atât stadiul actual al implementării, cât și planurile de viitor ale entității.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați modul în care aspectele de sustenabilitate sunt ancorate în activitatea de zi cu zi (reguli interne, standarde, procese, proceduri).

Bune practici

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„IMPLEMENTAREA ESG LA BLUE CAP

Implementarea ESG în cadrul structurilor și proceselor la nivelul Blue Cap se realizează prin diverse abordări. Un pas esențial este integrarea criteriilor ESG sub forma unei liste negative care exclude investițiile în zone de afaceri controversate (vezi și criteriul 4). Abordăm probleme ESG concrete în linii directoare și standarde:

Conformitate

Un cod de conduită stabilește principiile în baza cărora ne conducem afacerile în conformitate cu politicile, legile și reglementările. Prin aderarea la acest cod obligatoriu, ne asigurăm că activitățile și deciziile noastre de afaceri sunt conforme nu numai cu legile și reglementările, ci și cu principiile care ne ghidează conduita în afaceri. Codul de conduită este obligatoriu pentru toate companiile (în special filialele) Grupului Blue Cap și angajații acestora.

Ghidul nostru anticorupție concretizează diverse principii de conduită în Codul de conduită pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la riscurile de corupție, oferind în același timp îndrumări și asistență în prevenirea și combaterea corupției (a se vedea și criteriul 20).

Protecția mediului și a climei

Companiile din portofoliul Blue Cap operează pe piețe și în regiuni diferite și, prin urmare, sunt expuse riscurilor de mediu datorită activităților lor în principal de producție. În consecință, am inclus riscurile de mediu ca o categorie în procesele noastre

de management al riscurilor și diligență necesară (a se vedea și criteriile 11-13). În plus, pentru 2023 se analizează introducerea unui Cod de conduită pentru furnizori la nivelul întregului grup. Politica noastră de călătorie recomandă trenul ca mijloc de transport preferat, cu excepția cazului în care există motive importante (în special economii semnificative de timp) pentru utilizarea unei mașini sau a unui avion. Emisiile provenite de la transportul aerian inevitabil sunt compensate prin achiziționarea de certificate de compensare de la furnizori recunoscuți. Pentru călătorii scurte, ar trebui să se folosească de preferință transportul public local sau mașina în comun. Pentru mobilitatea personală, holdingul Blue Cap și unele dintre companiile sale din portofoliu oferă angajaților biciclete de companie.

Relații de muncă și sănătate și securitate

Pentru sprijinul și integrarea direcționată a angajaților de la Blue Cap, avem linii directoare și standarde clare pentru proiectarea locurilor de muncă în ceea ce privește posibilele riscuri pentru sănătate – în special în locurile de muncă sedentare. În plus, avem oferte sistematizate care se adresează nevoilor individuale privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Interzicerea discriminării este încorporată în mod clar în Codul nostru de conduită și în procesele corespunzătoare (a se vedea și criteriile 14-16).

IMPLEMENTAREA ESG LA COMPANIILE DIN PORTOFOLIU

Regulile și procesele sunt implementate independent atât la nivel de holding, cât și la companiile din portofoliu. În principiu, companiile Blue Cap AG au posibilitatea de a-și identifica propriile puncte focale și, în mod corespunzător, de a stabili reguli și procese adecvate pentru gestionarea problemelor legate de sustenabilitate. Cu toate acestea, toate aceste aspecte se reunesc la nivel de holding."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Croozer GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Croozer GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Sustenabilitatea, ca element important al strategiei noastre, este, de asemenea, încorporată în managementul nostru. Membrii Echipei de Management Executiv comunică cu managerul de sustenabilitate cel puțin o dată pe săptămână pentru a discuta stadiul

proiectelor în derulare și pentru a iniția proiecte noi. Managerul de sustenabilitate are, de asemenea, întâlniri regulate individuale cu membrii echipei de sustenabilitate. Echipa de Sustenabilitate este formată din reprezentanți ai fiecărei echipe Croozer (Cercetare & Dezvoltare, Serviciu Clienți, Logistică și Achiziții, Marketing, Resurse Umane). Aceștia împărtășesc informații despre proiecte și alte subiecte cu membrii echipei din care fac parte. Managerul de Sustenabilitate este responsabil pentru monitorizarea progresului proiectelor respective și raportarea acestui progres către Echipa de Management Executiv."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14394/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Croozer GmbH din 2021)

Criteriul 7. Control

Entitatea raportează ce indicatori de performanță legați de sustenabilitate sunt integrați în procesele sale periodice de planificare și control intern și modul în care sunt utilizați aceștia. Astfel, este prezentat modul în care aceste procese asigură fiabilitatea, comparabilitatea și coerența datelor utilizate pentru managementul intern și comunicarea externă.

Explicații

Pentru ca obiectivele strategice în domeniul sustenabilității să fie atinse, progresele realizate trebuie monitorizate și evaluate în mod regulat. Acest lucru permite, dacă este cazul, ajustarea măsurilor implementate.

Prin urmare, nu este suficientă doar formularea obiectivelor în mod deosebit de clar (a se vedea criteriul 3), ci este necesară și măsurarea îndeplinirii acestora pe baza monitorizării indicatorilor de performanță adecvați.

Termenul indicator de performanță se referă la valorile care măsoară performanța privitoare la sustenabilitate a entității, din punct de vedere calitativ sau cantitativ. Indicatorii pot fi utilizați atât în cadrul controlului intern și al managementului, cât și în comunicarea externă. Exemplele de indicatori de performanță pot include consumul de energie pe tonă de produs, consumul de hârtie per salariat sau proporția de femei în managementul de la cel mai înalt nivel al entității. Indicatorii utilizați trebuie să fie fiabili, ceea ce presupune că este obținut același rezultat în cazul în care procesul de măsurare este repetat în aceleași condiții. Aceasta indică faptul că rezultatul obținut nu a fost un produs al întâmplării.

De asemenea, este necesar ca pentru colectarea datelor să fie utilizată aceeași metodologie în toate locațiile în care entitatea desfășoară activități, pentru a asigura consecvența și pentru a permite combinarea și compararea datelor.

Consecvența, în acest context, înseamnă că valorile alese sunt într-adevăr potrivite pentru a stabili dacă obiectivele propuse au fost sau nu atinse. Dacă, de exemplu, a fost stabilit un obiectiv de reducere a întregului consum de energie al entității, însă doar consumul de energie electrică poate fi măsurat, este evident că în acest caz lipsesc

informații (de exemplu, informațiile cu privire la consumul de gaz, dacă entitatea utilizează și acest tip de resursă), iar indicatorul nu este unul consecvent obiectivului propus. În plus, baza de evaluare trebuie să rămână neschimbată pe parcursul perioadei analizate pentru a obține rezultate concludente.

În mod ideal, indicatorii aplicați intern ar trebui să rămână comparabili și în timp, astfel încât eventualele variații să poată fi ușor identificate. Aceasta înseamnă, de exemplu, că salariații temporari nu ar trebui să fie incluși în efectivul entității un an, doar pentru a fi excluși în anul următor. Dacă este posibil, indicatorii care sunt comunicați extern trebuie să corespundă standardelor general acceptate pentru a permite compararea entității cu altele din cadrul aceluiași sector (de exemplu, indicatori GRI).

Cum se completează raportul

Acest criteriu se referă în primul rând la utilizarea datelor colectate în mod regulat pentru monitorizarea și prezentarea internă și externă a progresului entității în domeniul sustenabilității. Ar trebui, așadar, ca indicatorii cheie de performanță raportați să fie cei utilizați în mod curent pentru monitorizarea progreselor înregistrate în atingerea obiectivelor de sustenabilitate ale entității.

Trebuie precizat, de asemenea, modul în care este garantată calitatea datelor prezentate. În mod special, trebuie clarificată corelarea dintre obiectivele prevăzute în strategia de sustenabilitate și informațiile prezentate.

O selecție de indicatori GRI este utilizată pentru raportarea în baza Codului. Aceștia pot fi, însă, combinați în moduri diferite sau completați cu alte cifre cheie, în funcție de obiectivele concrete stabilite în cadrul entității.

Lista de verificare

Aspectul 1

Enumerați pentru ce indicatori de performanță (alții decât cei ai Codului) colectați date pentru a controla și monitoriza obiectivele de sustenabilitate.

Aspectul 2

Raportați cum asigurați fiabilitatea, comparabilitatea și coerența datelor.

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Următorii indicatori cheie de performanță sunt luați în considerare în ceea ce privește controlul progresului către obiectivele de sustenabilitate:

- Menținerea unui nivel ridicat al indicelui nostru de cultură – peste 80/100
- Creșterea scorului mediu de satisfacție a clienților – peste 75/100
- Până în 2030, atingerea neutralității climatice și reducerea emisiilor totale cu cel puțin 20 % față de 2019
- Creșterea indicelui de implicare a angajaților noștri – peste 80/100
- Creșterea echilibrului de gen cu >40% femei în poziții de conducere și organizare.

Monitorizarea performanței în raport cu obiectivele noastre de sustenabilitate este realizată anual și adusă la cunoștința părților interesate în Raportul nostru anual de sustenabilitate. Raportul de sustenabilitate este reglementat de Directiva UE de raportare nefinanciară și aplică cadrul de raportare al Inițiativei de raportare globală (GRI) și al Grupului operativ privind divulgările financiare legate de climă (TCFD). Raportul de sustenabilitate încorporează, de asemenea, cerințele de raportare din Pactul Global al Națiunilor Unite, prin care ne-am angajat să dezvăluim public progresul nostru continuu în domeniul sustenabilității. Mai multe informații despre angajamentele noastre și cadrele externe în Politica privind Codul de conduită Intrum, secțiunea 6.3.

Auditorul companiei analizează datele de sustenabilitate printr-o asigurare limitată. Fiecare director general și funcție globală este responsabilă să se asigure că procedura de colectare a datelor solicitate de pe piețe și funcții este în vigoare și funcționează conform intenției, astfel încât datele raportate să fie exacte.

Fiecare DG și funcție globală este responsabilă să identifice, să evalueze și să atenueze riscurile legate de sustenabilitate. Riscurile legate de drepturile omului, riscurile climatice și alte riscuri legate de sustenabilitate vor fi monitorizate și raportate în mod regulat părților interesate relevante pe plan intern și extern.

În Germania, șeful managementului calității asigură o raportare corectă. Directorul general aprobă rapoartele care conțin datele colectate.”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Geis Gruppe, 2021

Pentru acest criteriu, firma Geis Gruppe a declarat în anul 2021 următoarele:

„Colectarea indicatorilor de performanță este un instrument esențial în cadrul Grupului Geis pentru managementul și controlul obiectivelor de sustenabilitate. Acestea servesc procesului de îmbunătățire continuă și reducerii emisiilor de CO_2. Grupul Geis colectează anual următoarele cifre cheie pentru locații și sucursale:

- Consumul de energie electrică (kWh/m²)
- Consumul de căldură (kWh/m²)
- Consum de motorină pentru camioane și autoturisme (l/100 km)
- Consum de AdBlue (l)
- Deșeuri conform Decretului privind lista deșeurilor (Abfallverzeichnisverordnung; „AVV") (kg)
- Rata de îmbolnăvire
- Accidente de muncă
- Rate de productivitate
- Rate de eroare

În viitor, toți indicatorii de performanță necesari pentru raportarea de sustenabilitate a Grupului Geis vor fi măsurați în Salesforce Sustainability Cloud. Cifrele cheie lipsă conform indicatorilor de performanță GRI solicitați nu sunt încă complete în acest moment și vor fi colectate în următoarea perioadă de raportare.

Datele sunt solicitate prin intermediul managementului central al calității (CQM) și apoi procesate. Calitatea datelor este verificată de echipa CQM în cadrul auditurilor interne anuale. În plus, Grupul Geis este certificat conform DIN EN ISO 9001 și 14001 și este auditat în mod regulat de audituri terțe (audituri clienți și audituri de certificare).

Șantierele sau sucursalele realizează lunar comunicări periodice ca parte a Sistemului de Management Integrat (SMI), în care sunt discutați indicatorii de performanță din domeniile de calitate, securitate în muncă și mediu și, dacă este necesar, sunt inițiate măsuri. Urmărirea măsurilor se face în lista de măsuri SMI. După implementare, se efectuează o evaluare a eficacității."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14550/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Geis Gruppe AG din 2021)

Criteriul 8.
Sistemul de stimulare

Entitatea raportează modul în care obiectivele stabilite la nivelul salariaților și al conducerii și schemele de recompensare pentru aceștia sunt orientate către atingerea obiectivelor de sustenabilitate, precum și modul în care acestea sunt aliniate cu scopul de a crea valoare pe termen lung.

Este prezentată, de asemenea, măsura în care atingerea obiectivelor de sustenabilitate reprezintă un criteriu în evaluarea managementului de la cel mai înalt nivel.

Explicații

Încorporarea aspectelor care vizează dezvoltarea durabilă în sistemul de stimulare a salariaților și a conducerii poate constitui un factor de motivare a acestora cu privire la aspectele de sustenabilitate. Stimulentele pot fi de natură financiară, cum ar fi bonusuri pentru conducere și salariați legate direct de atingerea unor obiective specifice de sustenabilitate.

Modul în care este gestionată sustenabilitatea în cadrul unei entități poate fi, de asemenea, îmbunătățit semnificativ prin încorporarea aspectelor de sustenabilitate în proiectarea stimulentelor nemonetare existente (de exemplu, recunoașterea internă) și prin crearea de noi stimulente, cum ar fi concediul acordat pentru muncă voluntară, managementul ideilor, oportunități de dezvoltare profesională sau creșterea productivității resurselor ori reducerea impactului negativ asupra mediului etc.

Cum se completează raportul

Trebuie reținut că schemele de stimulare despre care sunt oferite informații în cadrul acestui criteriu trebuie să fie direct legate de obiectivele de sustenabilitate ale entității.

Obiectivele stabilite cu privire la aspecte de mediu și/sau sustenabilitate socială, cum ar fi creșterea proporției de investiții cu o componentă de sustenabilitate sau participarea la oportunități de dezvoltare profesională pe tema diversității, prezintă un interes deosebit.

De asemenea, pot fi prezentate scheme de stimulare legate de implicarea salariaților în managementul inovării sau un sistem de sugestii, în măsura în care acestea sunt legate în mod explicit de obiectivele de sustenabilitate.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați dacă există un sistem de recompensare (financiar sau nefinanciar) pentru angajați și manageri, care integrează obiectivele de sustenabilitate și, în caz că nu, dacă este planificat unul.

Aspectul 2

Explicați cum și de către cine este monitorizată atingerea obiectivelor convenite cu angajații și conducerea.

Aspectul 3

Raportați care obiective de sustenabilitate fac deja parte din evaluarea managementului de la cel mai înalt nivel.

Aspectul 4

Descrieți schimbările semnificative care privesc sistemul de stimulare comparativ cu perioada de raportare anterioară (dacă este cazul).

Bune practici

Fenix Outdoor International AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Fenix Outdoor International AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Schema noastră de remunerare este supusă aprobării Consiliului. Criteriile de sustenabilitate sunt în prezent reflectate doar indirect (realizările obiectivelor conform Agendei de sustenabilitate 2025). Enumerarea Consiliului nu conține direct criterii de sustenabilitate."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/7332/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Fenix Outdoor International AG din 2021)

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG

Pentru acest criteriu, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Conceptul de management al Metzler vizează promovarea unui comportament etic și economic al angajaților – nu doar prin intermediul stimulentelor financiare. Avem un sistem de remunerare clar și transparent și folosim Metzler Management Navigator pentru a orienta discuțiile angajaților, asigurându-ne astfel că aceștia se comportă în conformitate cu sistemul de valori, instrucțiunile și reglementările Metzler. Acest lucru garantează că evaluările performanței angajaților sunt înrădăcinate în valorile corporative ale Metzler: independență (criterii de evaluare: integritate), spirit antreprenorial (criterii de evaluare: inițiativă) și umanitate (criterii de evaluare: cooperare).

Mai mult, Metzler Bank a stabilit o strategie de remunerare care formează baza politicii sale de remunerare și prevede o remunerație variabilă. Este legat de cerințele de sustenabilitate din Codul de conduită, precum și de valorile corporative și declarația de misiune de sustenabilitate stabilită de companie. În afară de aceasta, în prezent nu există modele de stimulare legate de atingerea obiectivelor specifice de sustenabilitate.

Remunerarea directorilor generali se bazează pe acordurile aplicabile în contractele lor de muncă respective. Aceștia primesc o remunerație fixă (= remunerație de bază) conform contractelor individuale și un bonus stabilit de Consiliul de Supraveghere pe baza dezvoltării durabile a companiei pe mai mulți ani.

Reglementările interne de sustenabilitate sunt revizuite anual și, dacă este necesar, de asemenea, ad-hoc și adaptate la cerințele actuale. Strategia de remunerare este revizuită și ajustată în consecință, ca parte a unei revizuiri anuale a sistemului de remunerare.”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Indicatori de performanță pentru Criteriul 8

GRI-SRS 2-19 Politici de remunerare

Entitatea trebuie să descrie:

a. politicile de remunerare pentru membrii conducerii de vârf și pentru personalul de execuție, inclusiv:

i. salariu fix și salariu variabil;

ii. bonusuri de angajare sau plăți de stimulente pentru recrutare;

iii. plăți la încetarea contractului de muncă;

iv. clawbacks (plăți de recuperare);

v. beneficii la pensionare;

b. modul în care politicile de remunerare pentru membrii conducerii de vârf și personalul de execuție se corelează cu obiectivele și performanța acestora privind gestionarea impactului entității asupra economiei, mediului înconjurător și al oamenilor.

GRI-SRS 2-21 Rata de compensare totală anuală

Entitatea trebuie să raporteze:

a. raportul dintre compensarea totală anuală pentru persoana cea mai bine plătită din cadrul entității și compensarea totală anuală medie pentru toți salariații (excluzând persoana cea mai bine plătită);

b. raportul dintre creșterea procentuală a compensării totale anuale pentru persoana cea mai bine plătită din cadrul entității și creșterea procentuală medie a compensării totale anuale pentru toți salariații (excluzând persoana cea mai bine plătită);

c. informațiile contextuale necesare pentru a înțelege datele și modul în care acestea au fost compilate.

Bune practici indicatori de performanță pentru Criteriul 8

GRI-SRS 2-19 Politici de remunerare

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 2-21 Rata anuală de compensare totală

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

Criteriul 9.
Implicarea părților interesate

Entitatea raportează modul în care părțile interesate relevante din punct de vedere social și economic sunt identificate și integrate în procesul de sustenabilitate al entității. Se arată dacă și modul în care este derulat un dialog continuu cu părțile interesate, precum și modul în care rezultatele acestui dialog sunt integrate în procesul de sustenabilitate.

Explicații

Modul în care entitatea este văzută de părțile interesate poate avea o influență majoră asupra succesului acesteia în domeniul în care își desfășoară activitatea.

Părțile interesate sunt persoane sau grupuri asociate entității, care fie au o influență asupra activităților entității, fie sunt influențate de activitățile entității, de exemplu, parteneri de afaceri, salariați, clienți și furnizori, precum și primării și consilii locale, partide, asociații, organisme guvernamentale, organizații neguvernamentale, cetățeni etc. (a se vedea criteriul 2).

Se face o distincție între părțile interesate interne, adică grupuri de persoane din cadrul companiei (de exemplu, salariați, directori, reprezentanți ai sindicatelor) și părțile interesate externe, cu alte cuvinte grupuri de interese din afara companiei (de exemplu, cetățeni, asociații, mass-media, concurența).

În baza domeniilor proprii de expertiză, părțile interesate pot ajuta entitatea să își dezvolte, pe de o parte, obiective de sustenabilitate și pot, pe de altă parte, formula soluții la problemele de sustenabilitate identificate. De exemplu, furnizorii pot contribui la dezvoltarea unor produse mai sustenabile (a se vedea criteriul 10).

Părțile interesate pot ajuta în plus la înțelegerea modului în care entitatea este percepută în plan extern și pot sprijini reacția acesteia la evoluțiile pieței și ale societății în timp util. Acest lucru presupune o atitudine adecvată de apreciere față de aceste grupuri, în cele din urmă aceasta având ca rezultat promovarea unor relații orientate către soluții sustenabile.

Lipsa de atenție acordată managementului părților interesate poate avea ca rezultat nedorit o frânare a activităților entității și a dezvoltării ei continue (de exemplu,

salariații care realizează pur și simplu strictul necesar, ori alte părți interesate care pot avea o atitudine critică cu privire la companie, a produselor și serviciilor ei, preferând formularea de acțiuni imediate în justiție în detrimentul angajării într-un dialog orientat către soluții).

Cum se completează raportul

În mod evident, este important să fie oferite informații părților interesate despre contribuția entității la dezvoltarea durabilă, iar accentul trebuie pus pe dialog și cooperare.

Acest criteriu are în vedere o formulă de dialog practicată în mod regulat, precum și metodele utilizate pentru a încorpora punctele de vedere ale părților interesate și criticile constructive ale acestora în procesele entității.

Exemplele de implicare a părților interesate includ buletine informative interne, discuții cu salariații (a se vedea criteriul 14), întâlniri regulate cu clienții sau cu cetățenii din comunitate, cooperare constantă cu reprezentanții mass-media și zile anuale dedicate părților interesate.

Trebuie precizat, de asemenea, ce persoane din cadrul entității participă la dialogul cu părțile interesate și modul cum se reflectă constatările în managementul sustenabilității din cadrul entității.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați metoda utilizată la identificarea celor mai importante părți interesate pentru companie.

Aspectul 2

Descrieți care sunt categoriile de părți interesate pentru companie.

Aspectul 3

Descrieți modul în care structurați dialogul cu părțile interesate și modul în care rezultatele sunt folosite ulterior în managementul sustenabilității.

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Părțile interesate cheie sunt cele care sunt influențate de operațiunile noastre într-o măsură substanțială și care joacă un rol semnificativ în operațiunile noastre – clienți, angajați, acționari și societate.

Acestea sunt identificate printr-o abordare oportunistă de management a părților interesate.

Integrăm discuțiile zilnice cu părțile interesate în diverse contexte. Prin dialoguri continue, putem fi receptivi la așteptările lor și ne putem dezvolta operațiunile în conformitate cu așteptările părților interesate. Interacțiunea cu aceștia are loc într-o varietate de moduri, inclusiv prin conversații individuale, discuții mai ample, sondaje și chestionare. În plus față de interacțiunea în operațiunile de zi cu zi, desfășurăm dialoguri specifice privind sustenabilitatea pentru a aprofunda înțelegerea impactului pe care îl avem asupra părților interesate. În 2019, am realizat interviuri aprofundate cu o selecție dintre cei mai mari acționari ai noștri (peste 60% din baza totală de acționari), cu privire la așteptările acestora cu privire la activitatea noastră care privește sustenabilitatea astăzi și în viitor. În 2021, am desfășurat dialoguri axate pe drepturile omului și sustenabilitate cu mai multe dintre părțile interesate cheie. Rezultatele acestor conversații și dialoguri formează baza analizei noastre de materialitate și au jucat un rol semnificativ în stabilirea agendei noastre de sustenabilitate. Vedem dialogurile cu părțile interesate ca un element plin de satisfacții în operațiunile noastre, deoarece facilitează dezvoltarea în direcția dorită și întărește modul în care generăm valoare ca companie.

Clienții sunt clienții clienților noștri, persoane fizice și uneori companii îndatorate pe care le întâlnim în operațiunile noastre de zi cu zi și ale căror cazuri le luăm atunci când plătesc cu întârziere sau nu plătesc.

Clienții noștri sunt companii din diverse sectoare pe care le ajutăm să asigure plățile. Clienții acoperă toate nivelurile de companii, de la corporații multinaționale la companii mici și mijlocii.

Societatea este un grup larg de părți interesate care include cetățeni și factori de decizie, consumatori și companii, autorități și organizații, pentru a numi doar câteva.

În cele 25 de piețe în care activăm, Intrum are aproximativ 10.000 de angajați în total.

Dialogul cu stakeholderii noștri are loc la diferite niveluri, iar feedback-ul lor inițiază inovații sustenabile în produse, furnizare de servicii.

Interacțiunile tipice în funcție de grupul de părți interesate sunt următoarele:

Client: focus grupuri anuale, sondaje periodice cu clienții, contact zilnic prin site-ul nostru web, e-mail, telefon și scrisori.

Clienți: Sondaj anual de satisfacție a clienților, interviuri anuale, Raportul european de plată realizat anual, precum și contact zilnic prin intermediul site-ului nostru web și prin e-mail și telefon.

Societate: Cooperare regulată cu organismele Uniunii Europene, cooperare regulată cu factorii de decizie locali, inițiative regulate de educație financiară.

Acționari: Discuții cu acționarii, raportare trimestrială inclusiv road show-uri, întâlniri cu acționarii inclusiv Adunarea Generală Anuală.

Angajații: Sondajul anual MyVoice pentru angajați, platforma de comunicare internă Workplace cu interacțiuni zilnice, interacțiuni și discuții continue."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Geis Gruppe, 2021

Pentru acest indicator, firma Geis Gruppe a declarat în anul 2021 următoarele:

„Ca parte a managementului riscului de către management, cei mai importanți factori interesați interni și externi („părțile interesate") au fost identificați prin contextul organizației.

Au fost luate în considerare cerințele/problemele externe și interne ale grupurilor de părți interesate care pot avea un impact asupra obiectivelor strategice și asupra planificării Grupului Geis. Posibilele oportunități și riscuri și măsurile necesare sunt identificate și definite în funcție de grupul de părți interesate.

Grupurile de părți interesate sunt împărțite după cum urmează:

Părțile interesate interne	**Părțile interesate externe**
Angajații și familiile lor	Clienți (clienți existenți și clienți noi)

Membrii consiliului de întreprindere	Furnizori și prestatori de servicii
Solicitanții	Legiuitorii
Clienții interni	Vecini/rezidenți/societate
Acționari/conducere	Municipiul/orașul/stat
	Grupuri de interese și organizații neguvernamentale
	Proprietarii/chiriașii proprietăților
	Concurenți/co-concurenți
	Parteneri de cooperare
	Transportatori/ expeditori de marfă/ companii aeriene/ armatori/ agenți/ agenți vamali
	Asigurători
	Instituții financiare
	Medicii companiei
	Solicitanții
	Certificatori

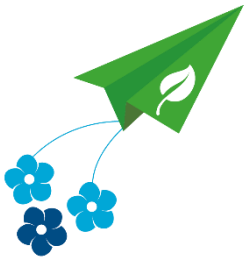
Grupul Geis își propune să fie un partener de încredere pentru toate părțile interesate externe și interne și să stabilească o cooperare pe termen lung cu acestea. Acesta este modul în care poate fi asigurat succesul corporativ sustenabil.

Dialogul și comunicarea cu părțile interesate sunt folosite pentru a afla ce se așteaptă de la companie și pentru a identifica noile evoluții, precum și oportunitățile și riscurile potențiale. Din aceasta, noi obiective și măsuri durabile sunt derivate și implementate în Grupul Geis.

Compania folosește în acest scop următoarele metode și măsuri:

- Știri interne prin avizier și e-mail
- Conversații cu angajații
- Interviuri pentru locurile de muncă vacante
- Zile fixe regulate cu clienții
- Vizite la clienți
- Evenimente cu clienții
- Sondaj de satisfacție cu clienții
- Revista companiei
- Pagina principală
- Intranet pentru furnizarea de informații
- Cooperarea cu asociațiile
- Parteneriat de cooperare în mai multe rețele logistice
- Schimb regulat de informații și vizite la autorități (de exemplu, vamă, Autoritatea Federală a Aviației, biroul de supraveghere comercială, asociații comerciale)
- Cooperarea cu reprezentanții mass-media
- Standuri la târguri relevante din industrie”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14550/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Geis Gruppe AG din 2021)



Criteriul 10.
Inovație și management de produs

Entitatea raportează modul în care produsele și serviciile sunt îmbunătățite prin procese adecvate care cresc gradul de sustenabilitate al entității în ceea ce privește utilizarea resurselor și utilizatorii.

De asemenea, raportează dacă există o evaluare a impactului actual și viitor al produselor și serviciilor principale în lanțul valoric și în ciclul de viață al produsului, precum și modul în care este realizată această evaluare.

Explicații

Succesul presupune, de cele mai multe ori, un comportament inovator al entităților.

Aspectele de sustenabilitate pot genera comportamente inovatoare în rândul entităților. Schimbările climatice, resursele naturale din ce în ce mai rare și, prin urmare, mai scumpe, o societate îmbătrânită și creșterea populației globale sunt exemple de provocări care necesită noi soluții pentru problemele de mediu, sociale și economice, durabile pe termen lung.

Inovațiile încorporate în produse și servicii pot fi orientate spre reducerea impactului negativ al activității entității (de exemplu, utilizarea unui material mai ecologic pentru producție sau ajutarea utilizatorilor să-și reducă propriul impact negativ asupra celorlalți cu un produs care consumă mai puțină energie electrică sau apă atunci când este utilizat).

Același lucru este valabil și pentru servicii: pe de o parte, un serviciu poate fi creat în conformitate cu principiile dezvoltării durabile (de exemplu, schimbarea organizării interne a muncii ar putea oferi salariaților o mai mare flexibilitate, îmbunătățindu-le astfel echilibrul dintre viața profesională și viața privată) sau un serviciu poate sprijini clienții să devină ei înșiși mai sustenabili, cum ar fi un serviciu de consiliere orientat spre sustenabilitate prin oferirea de servicii financiare sustenabile.

Un produs inovator poate însemna, însă, și o nouă abordare. Nu doar o mașină cu emisii scăzute reprezintă o inovație sustenabilă, ci și o nouă combinație de produse și servicii, de exemplu modelul „car – sharing” (utilizarea aceleiași mașini în comun cu alte persoane).

Termenul „ciclu de viață al produsului” se referă la întreaga existență a produsului, inclusiv înainte de lansarea pe piață, în timp ce se află pe piață și după ce acesta este scos de pe piață. Prin urmare, acest ciclu include impactul în domeniile proiectării, materiilor prime, producției, transportului, utilizării și valorificării.

În interesul sustenabilității, la finalul ciclului de viață al produsului este de dorit reciclarea acestuia, mai degrabă decât eliminarea (de exemplu anumite entități oferă facilități de colectare selectivă a produselor reciclabile), însă contribuția la dezvoltarea durabilă prin intermediul proceselor inovatoare poate surveni în oricare dintre etapele ciclului de viață.

Cum se completează raportul

Criteriul 10 se referă în special la procesele și măsurile care sporesc capacitatea de inovare a entității. Acestea variază de la modalitatea în care sunt primite sugestiile părților interesate până la participarea entității la proiecte de cercetare.

O atmosferă adecvată pentru inovare, în care se permite asumarea riscurilor și în care domină o cultură constructivă, poate constitui un factor important de stimulare a acestui proces.

De asemenea, trebuie raportată încorporarea subiectelor de sustenabilitate în procesele de inovare existente, ca, de exemplu, existența unor criterii clare de sustenabilitate ce trebuie aplicate în cazul proiectelor din departamentul de cercetare și dezvoltare din cadrul entității.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați dacă în procesul de management al produselor și serviciilor principale (de la crearea până la utilizarea și reciclarea lor) țineți cont de impactul acestora asupra aspectelor de sustenabilitate. Explicați, de asemenea, cum este evaluat acest impact.

Aspectul 2

Descrieți modul în care performanța sustenabilității este promovată prin procesele de inovare în compania dumneavoastră.

Aspectul 3

Descrieți efectul pe care procesele de inovare îl pot avea de-a lungul lanțului valoric și în cadrul ciclului de viață al produsului în ceea ce privește sustenabilitatea. Arătați cum implicați părțile interesate de-a lungul lanțului valoric în procesele de inovare.

Bune practici

Fenix Outdoor International AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Fenix Outdoor International AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Influențăm aspectele ecologice făcând natura mai accesibilă și prin aceasta ajutând oamenii să fie atenți cu natura. Dacă oamenii sunt în natură, ei tind să înțeleagă mai bine vulnerabilitatea și valoarea ecosistemelor și acest lucru - pe termen lung - le va crește dorința de a proteja natura. Dezavantajul este că folosim materii prime (regenerabile/neregenerabile) pentru a ne realiza produsele și că le livrăm la nivel global. Cu toate acestea, oferim, de asemenea, locuri de muncă și venituri pentru lucrătorii noștri și familiile acestora.

Pentru a ne îmbunătăți managementul furnizorilor, toate mărcile au lucrat mult mai strâns împreună și sub acoperișul Departamentului central de CSR au oferit cursuri aducându-și propriile sacoșe sau cumpărând o pungă de cumpărături reutilizabilă. În 2021, după reducerea cu succes a pungilor de plastic de unică folosință, am eliminat complet aceste produse în Globetrotter, Naturkompaniet, Partioaitta și Trekitt. Observăm că tot mai mulți clienți își aduc acum propriile sacoșe sau cumpără o pungă de cumpărături reutilizabilă.

A Greener Choice - Product Evaluation, standardul nostru pentru a evalua sustenabilitatea produselor din sortimentul nostru Frilufts Retail, s-a maturizat în continuare. Pentru al patrulea an consecutiv am vândut mai multe produse A Greener Choice, iar ponderea vânzărilor nete totale a crescut și ea.

Frilufts Retail a transmis un semnal puternic în timpul Black Friday și a oferit servicii de reparații și îngrijire ca opțiune de Green Friday. Credem cu tărie în modelul de business tradițional (offline, fizic), deoarece suntem convinși că clienții și utilizatorii noștri doresc o consultare decentă privind calitatea și funcționalitatea și nu în ultimul rând sustenabilitatea produselor noastre. Unul dintre obiectivele noastre strategice este să progresăm către modele circulare de afaceri și servicii. În 2021, am reușit să facem progrese în îngrijire și reparare, produse second-hand și închirierea de produse. Toți cei patru retaileri Frilufts oferă un serviciu de închiriere și a fost posibilă extinderea sortimentului total de închiriere. Globetrotter oferă și serviciul de închiriere online. O altă poveste de succes este serviciul de îngrijire și reparații. Odată cu integrarea conceptului „Werkstatt” în magazinele germane și promovarea serviciilor noastre de îngrijire și reparații, acest serviciu s-a maturizat și mai mult în 2021. A crescut și oferta de produse second hand, iar Globetrotter vinde produsele în magazine, dar și online. Având ca obiectiv mai multă sustenabilitate în magazine, Globetrotter lucrează cu EPEA, suportul standard Cradle to Cradle, din 2021. Într-un workshop comun, am revizuit ghidul nostru de design interior cu privire la criteriile C2C și am evaluat o serie de materiale

utilizate în conceptul actual de magazin. Acest lucru a condus la o actualizare a ghidului, care include acum principiile C2C, o listă de substanțe cu restricții și cerințe materiale mai explicite. Lucrările continuă în 2022. Aceste cunoștințe acumulate pot fi transferate și în alte magazine.

Procese precum masa rotundă a părților interesate și atelierele interne ne ajută să primim feedback și contribuții pentru inspirații suplimentare pentru inovare."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/7332/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Fenix Outdoor International AG din 2021)

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„IMPACTUL NOSTRU ASUPRA SUSTENABILITĂȚII

Impactul Grupului Blue Cap asupra mediului și societății este determinat în mare măsură de activitățile operaționale ale companiilor din portofoliu. Impactul afacerii respective asupra mediului joacă un rol important în toate companiile. Accentul se pune în primul rând pe impactul procesului de producție asupra mediului, precum și asupra caracteristicilor ecologice ale produselor proprii ale companiei (a se vedea și criteriul 4). Impactul produselor este determinat prin analizele ciclului de viață, iar departamentele de cercetare și dezvoltare din companii se concentrează tocmai pe minimizarea și optimizarea utilizării resurselor și a consumului.

În special, companiile active în sectorul materialelor plastice și a adezivilor oferă acum toate linii de produse „verzi" ca o alternativă ecologică la soluțiile convenționale. Se fac eforturi de dezvoltare în acest domeniu pentru a stabili aceste soluții ca alternative competitive și pentru clienții sensibili la preț.

PRODUSE VERZI PRIN INOVAȚIE

Suntem convinși că procesele sustenabile și inovațiile de produs asigură succesul pe termen lung al companiilor din portofoliu. Este la fel de important pentru toate companiile ca resursele să fie utilizate cât mai eficient posibil în activitatea de bază, iar produsele să fie îmbunătățite continuu în faza lor de utilizare și din punct de vedere ecologic. În special, companiile cu departamente proprii de cercetare și dezvoltare iau în considerare aspectele de sustenabilitate în procesele lor de inovare pentru a face noile produse mai sustenabile sau pentru a înlocui produsele existente cu altele mai sustenabile.

Pentru a promova performanța de sustenabilitate în companiile din portofoliu prin procese de inovare, oportunitățile de conservare a resurselor sau de creștere a eficienței energetice sunt, de asemenea, abordate în procesele anuale de planificare și în dialog regulat cu managementul investițiilor Blue Cap. La nivelul companiilor din portofoliu, a fost instalată fie o schemă de sugestii, fie un proces de îmbunătățire continuă care oferă tuturor angajaților oportunitatea de a contribui cu idei de inovație.

INOVAȚII CU IMPACT

Integrarea aspectelor de mediu în procesul de inovare a avut un impact major asupra utilizării resurselor, a consumului și a capacității de reciclare la companiile noastre din portofoliu. Companiile Uniplast, con-pearl și Neschen sunt exemple bune în acest sens.

Uniplast Knauer GmbH & Co. KG

Uniplast dezvoltă și produce pahare din plastic pentru industria produselor lactate și alimentară. Compania produce anual peste 1,6 miliarde de căni și capace folosind procese de turnare prin injecție și termoformare. Echipa de dezvoltare și cercetare lucrează la noi idei și inovații pentru a ține cont de reducerea necesară a utilizării materialelor plastice sau de utilizarea sporită a ambalajelor reciclabile. Echipa de cercetare și dezvoltare lucrează la soluții inovatoare în Programul de inovare Uniplast. În cele patru domenii principale de sustenabilitate, funcționalitate, calitate și finisare, echipa se uită la modul în care ambalajele pot avea un echilibru energetic mai bun, pot fi 100% reciclabile și pot folosi resursele cât mai eficient posibil sau le pot evita cu totul. Uniplast lucrează în prezent intens la un ambalaj inovator dintr-o singură componentă din polipropilenă, care are cele mai bune proprietăți în acest sens.

con-pearl GmbH

con-pearl este un producător de produse din plastic ușoare pentru industria de ambalare și auto, precum și pentru numeroase alte sectoare. Criteriul de referință con-pearl este „performanță ușoară”. Produsele se caracterizează prin greutate redusă și performanță ridicată în același timp.

Suporturile mari de încărcătură reutilizabile pot fi reduse în volum cu până la 80% în timpul transportului de retur, reducând astfel costurile de transport și scăzând emisiile. Greutatea redusă a soluțiilor auto are același efect: căptușelile compartimentului de încărcare con-pearl® sunt cu cca 60% mai ușoare decât căptușelile standard din lemn. La sfârșitul ciclului lor lung de viață, produsele pot fi reciclate și pot fi reprocesate în noi materii prime. con-pearl operează propriile fabrici de reciclare în locațiile Leinefelde și

Hillscheid pentru reciclarea materialelor reziduale post-industriale din producția proprie și terță parte.

Neschen

În calitate de producător de top de produse autoadezive și suporturi acoperite, Neschen dezvoltă constant produse care reduc un potențial impact negativ nu numai în timpul producției, ci și pe parcursul ciclului de viață ulterioară a produselor.

De exemplu, au fost dezvoltate linii de produse în care PVC-ul a fost înlocuit cu polipropilenă (PP) mai puțin dăunătoare și reciclabilă. Pentru adezivi se folosesc produse pe bază de apă în loc de produse pe bază de solvenți. În plus, în producție sunt utilizate recuperarea energiei și tratarea internă a apelor uzate. Hârtia provine exclusiv de la furnizori certificați FSC, PEF sau SFI, iar ambalajul de transport este 100% reciclabil."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Criteriul 11.
Utilizarea resurselor naturale

Entitatea raportează măsura în care resursele naturale sunt utilizate pentru ciclurile de viață ale produselor și serviciilor.

Explicații

Termenul resurse include materialele utilizate în sau pentru procesele entității (de exemplu, combustibili, terenuri etc.) și așa-numitele servicii ecosistemice. Aceste servicii sunt furnizate de sisteme naturale și utilizate de entități: de exemplu, apele subterane ca parte a unui sistem de răcire sau insectele care polenizează plantațiile pomicole.

Toate entitățile folosesc resurse naturale, indiferent dacă fabrică produse sau prestează servicii, însă ce resurse sunt folosite, precum și măsura în care sunt utilizate acestea variază semnificativ în funcție de industrie.

O atitudine atentă și responsabilă cu privire la resursele folosite de entitate poate oferi acesteia o perspectivă complet nouă asupra activităților desfășurate și asupra oportunităților disponibile pentru a contribui la dezvoltarea durabilă. De exemplu, supermarketurile ocupă un spațiu considerabil, așa că unele au început acum să planteze iarbă pe acoperișurile clădirilor în care își desfășoară activitățile pentru a stimula biodiversitatea locală.

Cum se completează raportul

Criteriul 11 se concentrează pe utilizarea resurselor naturale pe parcursul activităților unei entități, precum și pe parcursul ciclului de viață al produselor și serviciilor.

Modul în care sunt aplicate ulterior aceste constatări este acoperit de criteriul 12.

Trebuie luate în considerare utilizarea materialelor, a spațiului și a energiei, utilizarea apei, pământului și aerului, dar și poluarea cu emisii și deșeuri pe care o provoacă activitatea companiei.

Este necesar ca furnizorii de servicii să stabilească, de asemenea, care părți ale activităților derulate sunt consumatoare de resurse deosebit de mari, un exemplu fiind

consumul de energie în birouri, deloc neglijabil din cauza tehnologizării intensive și a funcționării echipamentelor de aer condiționat.

Tema resurselor se extinde și la menținerea biodiversității și la influența asupra biodiversității, de exemplu în ceea ce privește extracția, cultivarea materiilor prime necesare sau utilizarea terenului - o problemă specifică pentru industria imobiliară și a petrolului.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați calitativ care resurse naturale sunt utilizate în mod semnificativ în cadrul activităților companiei/ instituției dumneavoastră sau sunt influențate de activitățile dumneavoastră.

Aspectul 2

Raportați, în unități de măsură corespunzătoare, măsura în care sunt utilizate resursele naturale esențiale pentru activitățile dumneavoastră (pentru a nu dubla informația, aveți în vedere și indicatorii aferenți criteriilor 11-12). Aici puteți oferi un clasament al celor mai semnificative resurse utilizate.

Bune practici

Croozer GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Croozer GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Scopul nostru la Croozer este de a reduce utilizarea resurselor naturale, fie ele fosile sau primare. Ne dorim să reducem extracția de resurse din natură. Produsele noastre sunt fabricate din aluminiu, oțel inoxidabil, diverse materiale plastice și alte materiale. Aluminiul, de exemplu, necesită extragerea minereului de bauxită, în timp ce materialele plastice primare sunt fabricate din materiale derivate din petrol. Procesele noastre de producție necesită furnizarea de resurse naturale sub formă de surse de energie – iar ambalajul nostru necesită carton și alte materiale plastice. Sursele de energie (diesel, petrol, electricitate) sunt, de asemenea, necesare pentru logistică. Doar faza noastră de utilizare este practic fără emisii, datorită faptului că remorcile noastre de biciclete, care sunt utilizate în contextul ciclismului ca mod de transport, contribuie la o mobilitate fără emisii.

Ne dorim să reducem acest impact, motiv pentru care am integrat în mod clar obiectivele și măsurile respective în strategia noastră: de exemplu, lucrăm pentru a crește capacitatea de reciclare a componentelor produselor noastre și ponderea materialelor

reciclate în produsele noastre. Nu sunt disponibile date concrete de consum pentru perioada curentă de raportare. Cu toate acestea, aceste date vor fi furnizate în anul următor."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14394/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Croozer GmbH din 2021)

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Pe calea noastră sustenabilă, respectăm reglementările legale de mediu.

Utilizăm următoarele resurse în activitățile noastre de afaceri:

2021

Consum motorină: 7.580.273 l

Consum de gaz: 2.034.823,0 kW/h

Consum de energie electrică: 577.042 kW/h (Bargen și Duisburg)

Apă: 18.000 m^3

Consum benzină: 5.420 l

Continuăm să lucrăm la reducerea emisiilor și a deșeurilor.

Informații detaliate despre consumul de energie, consumul de apă, echivalent CO_2 și deșeuri sunt furnizate în secțiunile „Indicatori de performanță (11-12)" și „Indicatori de performanță (13)".

Promovăm gândirea și acțiunea sustenabile în rândul angajaților noștri și îi încurajăm să se comporte într-o manieră orientată către mediu. Am achiziționat un total de șase autobuze (cu câte 9 locuri), care sunt folosite pentru a ne duce acasă șoferii profesioniști. Aceasta înseamnă că un număr mare de mașini individuale nu trebuie să fie folosite. Traseul călătoriei dinspre casă este planificat, iar la întoarcere angajații sunt de asemenea duși înapoi la punctele de plecare.

Unul dintre obiectivele noastre definite în continuare este reducerea drastică a consumului de hârtie prin digitalizare."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Criteriul 12.
Managementul resurselor

Entitatea raportează ce obiective și-a stabilit în ceea ce privește eficiența resurselor, în special în ce privește utilizarea surselor regenerabile și a serviciilor ecosistemice și creșterea productivității materiilor prime, dar și măsurile și strategiile pe care le urmărește în acest scop. De asemenea, entitatea raportează modul în care aceste măsuri, strategii și obiective sunt sau vor fi realizate, dar și unde este identificată existența unor riscuri.

Explicații

Utilizarea cu moderație a resurselor este o problemă centrală, întrucât beneficiile unor costuri scăzute se suprapun adesea, în mod substanțial, cu interesele de protejare a mediului.

Termenul resurse include materialele utilizate în sau pentru procesele entității (de exemplu, combustibili, terenuri etc.) și așa-numitele servicii ecosistemice, adică beneficiile furnizate de sisteme naturale și folosite de entități în activitățile lor (a se vedea și criteriul 11). Pentru ca utilizarea resurselor pe termen lung să fie posibilă, aceasta trebuie să fie în armonie cu sistemul natural în cauză.

Eficiența resurselor în sens restrâns se referă la creșterea productivității materiilor prime, adică la îmbunătățirea raportului dintre resursele folosite și producția entității. În sens mai larg, criteriul cuprinde și opțiunea de a înlocui resursele critice cu, de exemplu, alternative reciclate, regenerabile sau netoxice.

Din perspectiva protecției mediului, este esențial ca utilizarea resurselor neregenerabile (cum ar fi combustibilii fosili) să fie redusă la minimum și ca resursele naturale (cum ar fi solul și apa) să fie tratate într-un mod foarte responsabil.

În același timp, se pot realiza economii financiare prin reducerea utilizării resurselor. Aceste economii pot fi apoi investite în scopul adoptării de măsuri suplimentare în domeniul sustenabilității, de exemplu pentru a realiza o strategie cuprinzătoare și proactivă, în care obiectivele clare și o abordare de management consecventă pot ajuta de la început la identificarea tendințelor, la comunicarea proceselor de schimbare și la facilitarea cooperării între diversele structuri ale entității.

Cum se completează raportul

Informațiile din cadrul acestui criteriu trebuie corelate cu cele prezentate la criteriul 11.

Pentru indicatorii de performanță trebuie prezentate cantitățile aferente diferitelor resurse utilizate, în timp ce, în ceea ce privește aspectele din cadrul listei de verificare, trebuie prezentate strategiile și măsurile concrete adoptate în vederea gestionării resurselor, inclusiv raportat la perioada de raportare anterioară, precum și riscurile care decurg din activitățile entității în ceea ce privește managementul resurselor utilizate.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați despre obiectivele cu privire la eficiența utilizării resurselor și la aspectele ecologice ale activităților companiei/ instituției dumneavoastră și data planificată de realizare a acestora.

Aspectul 2

Raportați strategiile și măsurile concrete pentru atingerea acestor obiective.

Aspectul 3

Raportați dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse sau, dacă nu ați putut atinge aceste obiective, explicați de ce.

Aspectul 4

Raportați orice riscuri semnificative care decurg din activitățile, produsele și/ sau serviciile companiei/ instituției dumneavoastră și din relațiile cu părțile interesate, care ar putea avea un impact negativ asupra resurselor și ecosistemelor.

Aspectul 5

Descrieți schimbările semnificative care privesc managementul resurselor comparativ cu perioada de raportare anterioară (dacă este cazul).

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Pe lângă obiectivul general al Grupului de reducere a gazelor cu efect de seră dăunătoare climei, am definit un număr mare de măsuri referitoare la aspecte, obiective

și cifre-cheie ca parte a sistemului nostru de management de mediu, pe care îl urmărim în cadrul procesului nostru de îmbunătățire continuă.

Pe lângă monitorizarea problemelor relevante pentru mediu și a nivelurilor de consum în general, ne propunem să reducem consumul de hârtie până la sfârșitul anului 2022 prin reducerea numărului de scrisori pe care le trimitem cu 20% și prin utilizarea altor canale de contact.

În ceea ce privește obiectivul general de reducere a gazelor cu efect de seră dăunătoare climei, suntem pe cale să îndeplinim obiectivul. Acest lucru este asigurat printr-o serie de măsuri care funcționează în moduri diferite (reducerea emisiilor de CO_2 de la vehicule etc.).

Reducerea consumului de hârtie decurge conform planului. Ținta planificată pentru sfârșitul anului 2022 a fost deja atinsă. Alte canale sunt folosite aici.

În cadrul sistemului nostru de management de mediu, sunt luate în considerare un număr mare de aspecte, obiective și cifre cheie. Un grup semnificativ de obiective sunt legate de determinarea cifrelor cheie. Aceste obiective au fost atinse.

Țintele pentru flota de vehicule nu au fost atinse deoarece un număr de vehicule noi care urmau să fie achiziționate nu au respectat valorile limită. Contracarăm acest lucru prin schimbarea furnizorilor în 2022.

Ținta pentru unitățile de încălzire pe metru pătrat de suprafață nu a fost atinsă, în principal din cauza faptului că a fost necesară o cantitate considerabilă de ventilație suplimentară ca parte a măsurilor de protecție anticoronavirus, care a crescut semnificativ costurile de încălzire.

Eliminarea documentată a tuturor aparatelor electrice a fost efectuată în conformitate cu obiectivele. Furnizorii noștri pentru catering și fructe sunt selectați în funcție de criterii de sustenabilitate care sunt, de asemenea, în conformitate cu obiectivele.

Întrucât compania nu este activă într-un mediu de producție și nici nu se ocupă de articole periculoase, nu există riscuri specifice, ci doar cele care decurg în general din operațiunile de afaceri.

În ceea ce privește riscurile legate de sustenabilitate, acestea sunt incluse în riscurile operaționale (spre deosebire de riscurile strategice și riscurile financiare, a se vedea cel mai recent raport anual Intrum).

Aceste riscuri sunt atenuate ca parte a procesului de management al riscului, iar reducerea continuă a riscurilor este monitorizată.

În cadrul acestui sistem de management de mediu, sunt colectate, de asemenea, aspecte de mediu, ținte și cifre cheie și, în urma auditului intern, acestea sunt incluse în raportul

de management, care este aprobat de conducere. Locația Intrum Heppenheim este certificată de TÜV-Hessen pentru sistemul său de management de mediu în conformitate cu ISO 14001. Celelalte locații sunt integrate în sistemul de management de mediu fără a fi certificate.

Ca parte a sistemului de management de mediu, implementarea măsurilor derivate este monitorizată și orice neconformități din auditul intern și extern sunt remediate prin acțiuni corective.

Conceptul de management de mediu este, de asemenea, supus procesului de îmbunătățire continuă în cadrul ISO 14001 și sunt încorporate cerințe care provin de la părțile interesate.

Riscurile de mediu sunt identificate și evaluate ca parte a procesului general de management al riscurilor. Managementul riscului și conformitatea sunt integrate în acest proces. O parte a procesului este reprezentat de evaluarea structurată a riscurilor și atenuarea riscurilor care se află în afara intervalului de toleranță. Dacă riscurile nu se încadrează în intervalul de toleranță după măsurile definite în planul de atenuare, conducerea decide fie acceptarea, fie măsuri subsecvente."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Geis Gruppe, 2021

Pentru acest criteriu, firma Geis Gruppe a declarat în anul 2021 următoarele:

„Principala resursă a Grupului Geis este combustibilul pentru camioane din propria flotă. Majoritatea parcului de camioane a fost deja convertită la standardul Euro 6 sau la standardul EEV (Enhanced Environmentally Friendly Vehicle). Vehiculele cu standardul Euro 5 vor fi convertite în vehicule mai moderne la sfârșitul duratei de viață obișnuite.

Simultan, se efectuează o verificare pentru a vedea dacă este posibil un tip alternativ de transport. Alte resurse semnificative sunt consumul de energie electrică și încălzirea proprietăților.

Achiziționarea lemnului și a materialului de ambalare joacă un rol subordonat.

Pentru anul calendaristic 2022, consumul de motorină al parcului de camioane urmează să fie redus cu 2% la 100l. Obiectivele de mediu se concentrează pe flota de vehicule. În 2022 vor fi livrate cinci camioane cu propulsie GNL. Se așteaptă ca acest lucru să economisească până la 13% echivalent CO_2.

Prin utilizarea sistemelor telematice și a formatorilor de șoferi pentru o conducere deosebit de eficientă din punct de vedere energetic, consumul flotei va fi redus cu încă două procente (l/100 km). Software-ul telematic permite formatorilor de șoferi să identifice punctele slabe și să-i antreneze să conducă într-un mod eficient din punct de vedere al consumului de combustibil și fără uzură. Filialele primesc obiective de consum de la conducere. Acestea sunt transmise personalului de conducere și se plătesc bonusuri pentru o conducere optimizată din punct de vedere al consumului și fără uzură.

Tehnologiile inovatoare, cum ar fi Predictive Powertrain Control la Mercedes Actros, oferă suport suplimentar.

O ajustare majoră este planificarea rutei de către departamentul de dispecerizare. Evaluările constante ale aplicațiilor software permit grupului Geis să utilizeze vehiculele în cel mai bun mod posibil și să obțină în continuare o calitate înaltă a performanței de livrare. Cu cât este mai bună utilizarea vehiculelor, cu atât este mai bun echilibrul de CO_2 pentru fiecare transport individual.

Prin reînnoirea regulată a flotei sale, compania se află întotdeauna la vârf de tehnologie. Criteriile optime pentru utilizarea vehiculului sunt deja luate în considerare în etapa de achiziție, astfel încât să se obțină și aici cea mai bună eficiență energetică posibilă:

- Adaptarea motorului la utilizarea vehiculelor: fără supra- sau sub-motorizare
- Optimizarea raportului de transmisie pentru a realiza un consum optim de combustibil
- Optimizarea coeficientului aerodinamic al suprastructurilor: de exemplu, dimensiunea cabinei șoferului și dimensiunea suprastructurii, reglarea corectă a deflectoarelor de vânt
- Achiziționarea sistemelor de monitorizare a presiunii în anvelope pentru monitorizarea presiunii în anvelope

Subiectul electromobilității urmează să fie extins în continuare. De exemplu, Grupul Geis creează succesiv infrastructură de încărcare pentru vehicule electrice și biciclete electrice. În plus, compania participă la proiecte de testare pe tema unităților alternative. La mijlocul anului este planificat un test cu un e-camion pentru un client din transportul intern al companiei. Faza de testare este acompaniată științific de Universitatea de Științe Aplicate Fulda.

Vehiculele electrice ca mașini de companie sunt promovate în noile linii directoare privind mașinile de companie.

Nici subiectul pilelor de combustie nu este neglijat, iar Geis Group participă la clusterul de hidrogen din regiunea Fulda. Aici, pentru prima dată, viabilitatea de zi cu zi a unui camion cu pile de combustibil urmează să fie testată în cadrul operațiunilor comerciale

aflate în desfășurare. Un alt factor cheie în îmbunătățirea eficienței resurselor este reprezentat de imobiliarele Grupului Geis. Aici s-au făcut deja numeroase investiții în trecut pentru a reduce consumul de energie. În special în domeniul iluminatului, unele proprietăți urmează să fie convertite la tehnologie LED în 2022. Se preconizează economii de până la 50 la sută. Primele proprietăți imobiliare vor fi dotate și cu module fotovoltaice pentru a acoperi nevoile de energie electrică ale sucursalei/locației. În plus, sunt planificate măsuri în domeniile de încălzire, aer condiționat și tehnologie de depozitare. În viitor, toate camioanele industriale care funcționează pe gaz vor fi, de asemenea, electrice cu baterii după sfârșitul duratei de viață.

În trecut, țintele anuale de mediu au fost definite și performanța de mediu a fost îmbunătățită continuu ca parte a certificării DIN EN ISO 14001. Odată cu începerea raportării de sustenabilitate în conformitate cu Codul german al sustenabilității (DNK), țintele sunt definite și măsurate pe baza indicatorilor de performanță GRI.

Toate riscurile relevante din punct de vedere ecologic sunt identificate și evaluate la nivel de șantier/sucursală ca parte a procesului de revizuire a oportunităților și riscurilor. Sunt introduse măsuri adecvate pentru reducerea riscurilor.

Principalele riscuri de mediu sunt:

- Transportul cu camioane generează emisii poluante (gaze cu efect de seră) care duc la poluarea aerului și la creșterea efectului de seră.
- Manipularea materialelor periculoase sau transportul de mărfuri periculoase prezintă riscul de contaminare a apelor subterane sau a solului prin scurgeri, provocând daune sănătății prin contactul oamenilor, animalelor și mediului.
- Consumul de resurse naturale (material de ambalare precum lemnul și cartonul; hârtie) dăunează sau reduce ecosistemul.

Experții în managementul mediului reevaluează periodic riscurile și inițiază măsuri corective în cazul abaterilor sau incidentelor. În plus, procesul de îmbunătățire continuă inițiază întotdeauna măsuri pentru dezvoltarea sistemului integrat de management."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14550/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Geis Gruppe AG din 2021)

Indicatori de performanță pentru Criteriile 11 și 12

GRI-SRS 301-1 Materiale utilizate în funcție de masă sau volum

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Greutatea totală sau volumul total al materialelor utilizate pentru producerea și ambalarea produselor și serviciilor de bază ale entității în perioada de raportare, în:

i. materiale neregenerabile utilizate;

ii. materiale regenerabile utilizate.

GRI-SRS 301-2 Materiale reciclate utilizate

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

Procentul de materiale reciclate utilizate pentru fabricarea produselor și prestarea serviciilor sale de bază.

Cerințe privind compilarea:

2.2 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 301-2, entitatea trebuie:

2.2.1 să utilizeze greutatea totală sau volumul total al materialelor utilizate conform specificațiilor din GRI-SRS 301-1;

2.2.2 să calculeze procentul de materiale reciclate utilizate prin aplicarea următoarei formule:

$$\text{Procent de materiale reciclate utilizate} = \frac{\text{Totalul materialelor reciclate utilizate}}{\text{Totalul materialelor utilizate}} \times 100$$

GRI-SRS 302-1 Consumul de energie în cadrul entității

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Consumul total de energie din surse neregenerabile în cadrul entității, în jouli sau multipli, inclusiv tipul de energie utilizată.

b. Consumul total de energie din surse regenerabile în cadrul entității, în jouli sau multipli, inclusiv tipul de energie utilizată.

c. În jouli, wați-oră sau multipli, totalul:

i. consumului de energie electrică

ii. consumului de energie termică

iii. consumului de energie pentru răcire

iv. consumului de energie pentru producerea de abur

d. În jouli, wați-oră sau multipli, totalul de:

i. energie electrică vândută

ii. energie termică vândută

iii. energie pentru răcire vândută

iv. energie pentru producerea de abur vândută

e. Consumul total de energie în cadrul entității, în jouli sau multipli.

f. Standarde, metodologii, ipoteze și/sau instrumente de calcul utilizate.

g. Sursa factorilor de conversie utilizați.

Cerințe privind compilarea

2.1 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 302-1, entitatea trebuie:

2.1.1 să evite dubla contorizare a consumului de combustibil, atunci când raportează consumul de energie autogenerat. În cazul în care entitatea generează energie electrică dintr-o sursă de combustibil neregenerabilă sau regenerabilă și apoi consumă energia electrică generată, consumul de energie va fi luat în calcul o singură dată în cadrul consumului de combustibil;

2.1.2 să raporteze separat consumul de energie din surse neregenerabile și regenerabile;

2.1.3 să raporteze numai energia consumată de entitățile deținute sau controlate de entitate;

2.1.4 să calculeze consumul total de energie în cadrul entității în jouli sau multipli folosind următoarea formulă:

Consumul total de energie în cadrul entității	=	Energie obținută din surse neregenerabile consumată
	+	Energie obținută din surse regenerabile consumată
	+	Energie electrică, energie termică, energie pentru răcire și energie pentru producerea de abur achiziționate pentru consum
	+	Energie electrică, energie termică, energie pentru răcire și energie pentru producerea de abur

	autogenerate, care nu sunt consumate (a se vedea clauza 2.1.1) - Energie electrică, energie termică, energie pentru răcire și energie pentru producerea de abur vândute

GRI-SRS 302-4: Reducerea consumului de energie

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Cantitatea de energie economisită ca rezultat direct al inițiativelor de conservare și eficiență, în jouli sau multipli.

b. Tipuri de energie incluse în economisire: energie electrică, energie termică, energie pentru răcire, energie pentru producerea de abur sau toate variantele.

c. Baza pentru calcularea reducerii consumului de energie, cum ar fi anul de referință sau de bază, inclusiv motivul pentru alegerea acestuia.

d. Standarde, metodologii, ipoteze și/sau instrumente de calcul utilizate.

Cerințe privind compilarea:

2.7 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 302-4, entitatea trebuie:

2.7.1 să excludă economisirile rezultate din scăderea capacității de producție sau din externalizare;

2.7.2 să descrie dacă reducerea consumului de energiei este estimat, modelat sau obținut din măsurători directe. Dacă se utilizează estimarea sau modelarea, entitatea trebuie să prezinte metodele utilizate.

GRI-SRS 303-3 Captarea apei

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Volumul total de apă captată din toate zonele, în megalitri, și o defalcare a acestui total după următoarele surse, dacă este cazul:

i. Apă de suprafață;

ii. Pânză freatică;

iii. Apă de mare;

iv. Apă produsă;

v. Apă din terțe părți.

b. Volumul total de apă captată din toate zonele cu stres hidric, în megalitri, și o defalcare a acestui total după următoarele surse, dacă este cazul:

i. Apă de suprafață;

ii. Pânză freatică;

iii. Apă de mare;

iv. Apă produsă;

v. Apă din terțe părți și o defalcare a acestui total în funcție de sursele de captare enumerate la punctele i-iv.

c. O defalcare a captării totale de apă din fiecare dintre sursele enumerate în GRI-SRS 303-3-a și 303-3-b în megalitri, pe următoarele categorii:

i. Apă dulce (≤1.000 mg/L total substanțe solide dizolvate);

ii. Altă apă (>1.000 mg/L total substanțe solide dizolvate).

d. Orice informații contextuale necesare pentru a înțelege modul în care au fost compilate datele, cum ar fi standarde, metodologii și ipoteze utilizate.

Cerințe privind compilarea:

La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 303-3, entitatea trebuie să utilizeze instrumente și metodologii credibile și disponibile public pentru evaluarea stresului hidric dintr-o zonă.

GRI-SRS 303-4 Evacuarea apei

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Cantitatea totală de apă evacuată în toate zonele, în megalitri, și o defalcare pe următoarele tipuri de destinații, dacă este cazul:

i. Apă de suprafață;

ii. Pânză freatică;

iii. Apă de mare;

iv. Apă din terțe părți și volumul acestui total trimis pentru utilizare altor entități, dacă este cazul.

b. O defalcare a cantității totale de apă evacuată în toate zonele, în megalitri, pe următoarele categorii:

i. Apă dulce (≤1.000 mg/L total substanțe dizolvate);

ii. Altă apă (>1.000 mg/L total substanțe dizolvate).

c. Cantitatea totală de apă evacuată în toate zonele cu stres hidric, în megalitri, și o defalcare pe următoarele categorii:

i. Apă dulce (≤1.000 mg/L total substanțe dizolvate);

ii. Altă apă (>1.000 mg/L total substanțe dizolvate).

d. Substanțe prioritar periculoase pentru care apa evacuată este tratată, inclusiv:

i. modul în care au fost definite substanțele prioritar periculoase și orice standard internațional, listă autorizată sau criterii utilizate;

ii. abordarea pentru stabilirea limitelor de deversare pentru substanțele prioritare care prezintă motive de îngrijorare;

iii. numărul de incidente de nerespectare a limitelor de deversare.

e. Orice informații contextuale necesare pentru a înțelege modul în care au fost compilate datele, cum ar fi orice standarde, metodologii și ipoteze utilizate.

Cerințe privind compilarea

La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 303-4, entitatea trebuie să utilizeze instrumente și metodologii credibile și disponibile public pentru evaluarea stresului hidric dintr-o zonă.

GRI-SRS 303-5 Consumul de apă

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Consumul total de apă din toate zonele, în megalitri.

b. Consumul total de apă din toate zonele cu stres hidric, în megalitri.

c. Modificarea stocării apei, în megalitri, și dacă stocarea apei a fost identificată ca având un impact semnificativ referitor la apă.

d. Orice informație contextuală necesară pentru a înțelege modul în care datele au fost compilate, cum ar fi orice standarde, metodologii și ipoteze utilizate, inclusiv dacă informațiile sunt calculate, estimate, modelate sau obținute din măsurători directe și abordarea adoptată în acest scop, precum utilizarea oricăror factori specifici sectorului.

GRI-SRS 304-2 Impact semnificativ al activităților, produselor și serviciilor asupra biodiversității

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Natura impactului direct și indirect semnificativ asupra biodiversității cu referire la unul sau mai multe dintre următoarele aspecte:

i. Construcția sau utilizarea fabricilor de producție, minelor și a infrastructurii de transport;

ii. Poluarea (introducerea de substanțe care nu se găsesc în mod natural în habitat din surse punctiforme și non-punctiforme);

iii. Introducerea de specii invazive, dăunători și agenți patogeni;

iv. Reducerea numărului de specii;

v. Conversia habitatului;

vi. Modificări ale proceselor ecologice în afara intervalului natural de variație (cum ar fi salinitatea sau modificările nivelului apei subterane).

b. Impact pozitiv și negativ, direct și indirect semnificativ, cu referire la următoarele:

i. Specii afectate;

ii. Extinderea zonelor afectate;

iii. Durata impactului;

iv. Reversibilitatea sau ireversibilitatea impactului.

GRI-SRS 306-3 Deversări semnificative

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Numărul total și volumul total al deversărilor semnificative înregistrate.

b. Următoarele informații suplimentare pentru fiecare deversare care a fost raportată în situațiile financiare ale entității:

i. Locația deversării;

ii. Volumul deversării;

iii. Materialul deversat, clasificat în: scurgeri de petrol (suprafețe de sol sau apă), deversări de combustibil (suprafețe de sol sau apă), deversări de deșeuri

(suprafețe de sol sau apă), deversări de substanțe chimice (suprafețe în mare parte de sol sau apă) și altele (care vor fi specificate de entitate).

c. Impactul deversărilor semnificative.

Bune practici indicatori de performanță pentru Criteriile 11 și 12

GRI-SRS 301-1 Materiale utilizate în funcție de greutate sau volum

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest indicator, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„a) Anhalt Logistics prestează servicii de transport și nu fabrică produse, așadar nu există un proces de ambalare al produselor. Prin urmare, nu pot fi colectate date aici.

i) Hârtia, cartonul și cartonul generat în companie sunt colectate în containere de 1.100 de litri și ridicate săptămânal în Duisburg și atunci când este necesar în Bargen. Nu sunt înregistrate cantitățile aici.

ii) În 2021, au fost reutilizate 12 tone de hârtie și carton."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

BRAIN Biotech AG, 2021

Pentru acest indicator, firma BRAIN Biotech AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„BRAIN este în principal un producător și furnizor B2B. Majoritatea materialelor noastre de ambalare sunt, prin urmare, de natură profesională, cum ar fi containerele cu destinație specială. Acestea sunt folosite într-un mod circular.

Pentru expedierea unor cantități mai mici folosim aproape în întregime carton reciclat sau materiale de ambalaj reutilizate.

Deoarece acesta nu este un subiect material pentru grup, nu ne măsurăm volumele/greutatea materialului de ambalare pentru produsele și serviciile primare."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14177/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al BRAIN Biotech AG din 2021)

GRI-SRS 301-2 Materiale de intrare reciclate utilizate

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 302-1 Consumul de energie în cadrul organizației

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest indicator, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Blue Cap Group (total)

	Cantitate (tone)
Sfera 1	14,840.23
Sfera 2	61,015.87
Total	75,885.87
Intensitatea energetică (consumul total de energie din valoarea adăugată brută)	0,82”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest indicator, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„a. 60.581 litri / 593.087 kWh / 2.135.113 MJ

b. 0

c.i. 167.499 kWh

c.ii. 680.918 kWh

c.iii. N / A

c.iv. N / A

d. N / A

e. a+ci+cii=167499 + 680918= 848417

f. – c. Studiu din valorile (în kWh) determinate ca parte a facturării taxelor de utilități și servicii. la a. Evaluarea motorinei achiziționate în litri și conversia în kWh conform buletinului BAFA. Apoi conversie în jouli (1 kWh = 3,6 MJ)."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

GRI-SRS 302-4: Reducerea consumului de energie

Croozer GmbH, 2021

Pentru acest indicator, firma Croozer GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Scopul nostru este să ne reducem consumul de energie. Cu toate acestea, momentan nu putem oferi informații despre progresul nostru sau cu privire la obiective clar definite. Datorită mutării noastre într-o nouă locație în primăvara lui 2020, nu vom putea compara cifrele de consum până în 2022 (comparație între 2021 și 2022). Lucrăm cu producătorul nostru pentru a găsi modalități de a reduce cantitatea de energie consumată în fabricarea produselor noastre. Anticipăm că, până la sfârșitul anului 2022, se vor putea furniza date valide privind reducerea consumului de energie realizată."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14394/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Croozer GmbH din 2021)

Geis Gruppe, 2021

Pentru acest indicator, firma Geis Gruppe a declarat în anul 2021 următoarele:

„CONSUM DE ELECTRICITATE:

Nu s-au realizat economii în consumul de energie electrică. Acest lucru se datorează parțial creșterii companiei.

2020 2021
13.757.547 kWh14.505.857 kWh

Energie termală:

O creștere puternică a fost înregistrată în zona energiei termice. Printre altele, creșterea companiei a fost responsabilă de acest lucru, date fiind și intervalele frecvente de ventilație datorate măsurilor de protecție anticoronavirus adoptate.

2020	2021
15.170.259 kWh	19.951.868 kWh

Numeroase măsuri de eficiență energetică sunt menite să contracareze această dezvoltare, în ciuda creșterii așteptate a companiei.

Combustibili:

	2020	2021
Consum de motorină	6.835.447,37	6.887.039,21
Consum de AdBlue	264.456,95	289.869,58
Kilometri parcurși	22.846.396,53	25.032.607,87
Litri la 100 km	29,92	27,51”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14550/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Geis Gruppe AG din 2021)

GRI-SRS 303-3 Captarea apei

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest indicator, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

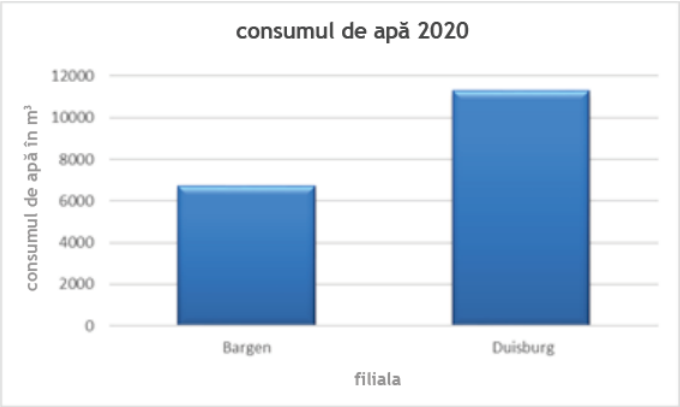
„Consum de apă 2021

Bargen: 6.702 m^3

Prin stația noastră de epurare biologică din Bargen, am putut descărca direct, din nou, o cantitate de 5.148 m^3 de apă. Datorită stației de epurare biologică, această cantitate de apă nu a fost deversată în rețeaua publică de canalizare.

Consumul de apă în 2021

Duisburg: 11.298 m^3



De la i.) la v):

Din păcate, nu putem furniza nicio informație cu privire la acești parametri, care nu se aplică entității noastre.

De la b.i.) la v.)

Din păcate, nu putem furniza nicio informație cu privire la acești parametri, care nu se aplică entității noastre.

c.) și d.)

Din păcate, nu putem furniza nicio informație cu privire la acești parametri, care nu se aplică entității noastre."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Fenix Outdoor International AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Fenix Outdoor International AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„În cadrul operațiunilor pe care le derulăm, nu deversăm ape uzate care să necesite o monitorizare a cererii chimice de oxigen (COD) și nici nu manipulăm sau folosim compuși organici absorbanți halogenați, necesitând o monitorizare a cererii AOX. Apele noastre uzate sunt similare celor ale gospodăriilor normale. Tăbăcăriile noastre partenere, operatorii de finisare a pufului, țesătoriile și operatorii de case de vopsit sunt situate în Germania, Croația, Italia, Japonia, Coreea de Sud, China și Vietnam. Aceste entități fie operează propriile stații de epurare, fie sunt adiacente stațiilor de epurare industriale. Partenerii noștri respectă liniile noastre directoare privind produsele chimice și, în majoritatea cazurilor, folosesc o versiune preferată din punctul de vedere al mediului a

detergenților sau agenților necesari pentru curățare sau producție. Autoritățile publice monitorizează în mod regulat stațiile de epurare ale partenerilor noștri: în Germania, Japonia, Coreea, China și Vietnam funcționează în cea mai mare parte sub sistemul ISO 14001."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/7332/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Fenix Outdoor International AG din 2021)

GRI-SRS 303-4 Evacuarea apei

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 303-5 Consumul de apă

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 304-2 Impact semnificativ al activităților, produselor și serviciilor asupra biodiversității

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 306-3 Deversări semnificative

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Blue Cap Group (total)

Greutatea totală a deșeurilor	2.902,34 t
Ponderea totală a deșeurilor care sunt reciclate	

Ponderea deșeurilor nepericuloase	2.814,40 t
Ponderea deșeurilor periculoase	99,69 t

Datorită structurii corporative a Blue Cap AG, companiile din cadrul Grupului au încheiat în mod independent contracte cu diverși furnizori de servicii de gestionare a deșeurilor.

Ponderea deșeurilor reciclate este înregistrată la nivelul companiilor individuale, dar nu a fost încă consolidată nici la nivel global, nici la nivel de subgrup."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„a. 45,7 t (Plastic 3,2 t / Hârtie 9,2 t / Deșeuri reziduale 24,4 t / Deșeuri organice 7,0 t / Sticlă 0,8 t / Deșeuri electronice 1,0 t)

b. Având în vedere că derulăm activități de birou, generăm în principal deșeuri municipale produse de angajații noștri. Operațiunile de birou generează în principal deșeuri de hârtie, care sunt eliminate în condiții de siguranță a datelor și, într-o măsură mai mică, deșeuri de ambalaje și deșeuri electronice, care sunt eliminate în mod corespunzător. Suntem chiriași în toate locațiile și, în afară de cantitățile de deșeuri pe care le eliminăm noi înșine, ne determinăm volumul de deșeuri prin intermediul costurilor care ne sunt percepute pentru eliminarea deșeurilor în declarația de taxe pentru servicii. Ne determinăm, așadar, ponderea din volumele totale pentru clădirea respectivă calculate pe baza încasărilor."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Criteriul 13.
Emisii relevante pentru climă

Entitatea raportează emisiile de gaze cu efect de seră (GES) în conformitate cu Protocolul privind GES sau standardele bazate pe acesta și precizează obiectivele pe care și le-a stabilit pentru a reduce aceste emisii.

Explicații

Schimbările climatice reprezintă una dintre cele mai mari provocări pe care societatea noastră trebuie să le gestioneze în prezent.

Au fost stabilite, la nivel internațional și național, obiective ambițioase pentru reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, iar ținta recomandată de Grupul Interguvernamental pentru Schimbări Climatice (IPCC) de limitare a creșterii temperaturii globale este, de asemenea, ambițioasă. Aceste obiective pot fi atinse doar în cazul în care toate entitățile își asumă responsabilitatea pentru emisiile lor și le reduc drastic.

Protocolul privind GES a fost elaborat de Institutul Mondial de Resurse (WRI) și Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltare Sustenabilă (WBCSD). Multe entități îl respectă deja și aproape toate standardele specifice industriilor sunt derivate din acesta.

Protocolul privind GES cere să fie dezvăluite emisiile directe, cum ar fi cele cauzate de utilaje în procesul de producție sau cele produse de călătoriile de afaceri (Sfera 1) și, în mod ideal, emisiile indirecte, adică cele cauzate ca urmare a utilizării energiei electrice ori cele cauzate de furnizori (Sferele 2 și 3).

Obiectivele de limitare a încălzirii globale și reducerea emisiilor asociate au rolul de a ne proteja, deoarece impactul schimbărilor climatice are ca rezultat riscuri din ce în ce mai mari în toate regiunile Europei, inclusiv în România (de exemplu, perioade mai frecvente și mai intense de secetă sau inundații).

Cum se completează raportul

Emisiile de gaze cu efect de seră (în special dioxid de carbon) pot fi reduse prin scăderea cantității de energie consumată. Emisiile pot fi reduse și prin utilizarea surselor de energie regenerabilă (a se vedea criteriul 12).

În cadrul acestui criteriu, trebuie raportate obiectivele și rezultatele entității atât în ceea ce privește reducerea consumului de energie, cât și tranziția la energia regenerabilă.

Trebuie reținut, de asemenea, că „valoarea de referință" are scopul de a face aceste calcule ușor de înțeles prin comparație, adică prin raportare la anul de referință, la domeniul de aplicare (de exemplu, entitatea în întregime, inclusiv orice filiale sau numai anumite locații), la factorii de emisie sau la regimul utilizat (de exemplu, Protocolul privind GES).

Lista de verificare

Aspectul 1

Identificați cele mai importante surse de emisii și explicați cele mai mari provocări privind emisiile relevante pentru climă în compania/ instituția dumneavoastră.

Aspectul 2

Raportați obiectivele care privesc emisiile relevante pentru climă și utilizarea surselor regenerabile de energie și data planificată pentru atingerea lor.

Aspectul 3

Raportați strategiile și măsurile concrete pentru reducerea emisiilor relevante pentru climă și pentru utilizarea energiilor regenerabile.

Aspectul 4

Raportați dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse sau, dacă nu ați putut atinge aceste obiective, explicați de ce.

Aspectul 5

Raportați ce valori de referință utilizați pentru calcule, în special anul de bază pentru calculele de reducere, la ce structuri ale companiei/ instituției se aplică calculele, factorii de emisie și regimul utilizat (standarde bazate pe Protocolul privind GES).

Bune practici

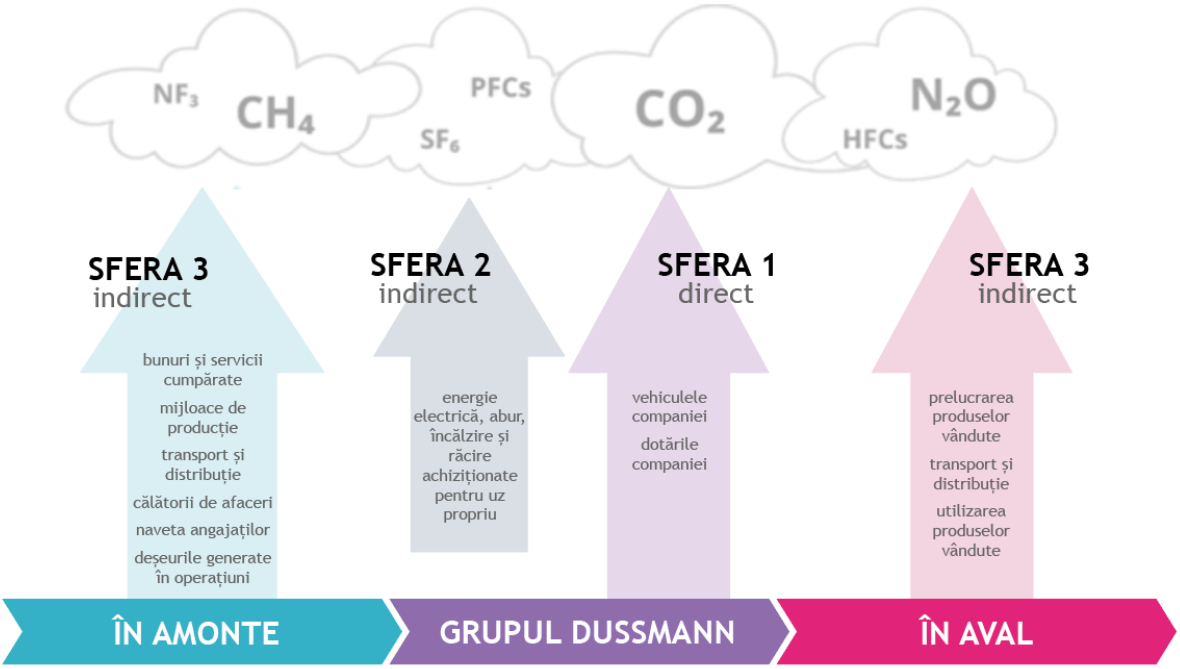
Dussmann Group, 2021

Pentru acest criteriu, firma Dussmann Group a declarat în anul 2021 următoarele:

„Schimbările climatice reprezintă una dintre cele mai mari provocări globale, cu efecte întinse la nivel socioeconomic și ecologic. Este important să contracarăm acest lucru prin implementarea de strategii de reducere a efectelor negative ale încălzirii globale. Putem

aduce o contribuție pozitivă prin adoptarea de măsuri specifice pentru a proteja clima și pentru a minimiza emisiile de gaze cu efect de seră (GES) și pentru a avea o influență pozitivă de-a lungul întregului lanț valoric. În acest context, reducerea emisiilor și eficiența energetică sunt mai cu seamă oportunități de inovare.

Pe baza datelor actuale, electricitatea și combustibilii sunt cele mai importante surse de emisii pentru Grupul Dussmann. Următorul grafic prezintă o prezentare generală a emisiilor noastre în diferite sfere:



Ca parte a obiectivelor noastre de sustenabilitate la nivel de grup, dorim să ne reducem consumul de energie în toate domeniile și să creștem în mod constant ponderea utilizării energiei regenerabile (a se vedea criteriul 3).

În anul de raportare 2021, am continuat să participăm la proiectul „CarMa" (Carbon Management Facility Services). Scopul este de a dezvolta o metodologie transparentă pentru evaluarea amprentei de carbon în managementul integrat al instalațiilor și, prin urmare, identificarea potențialelor economii.

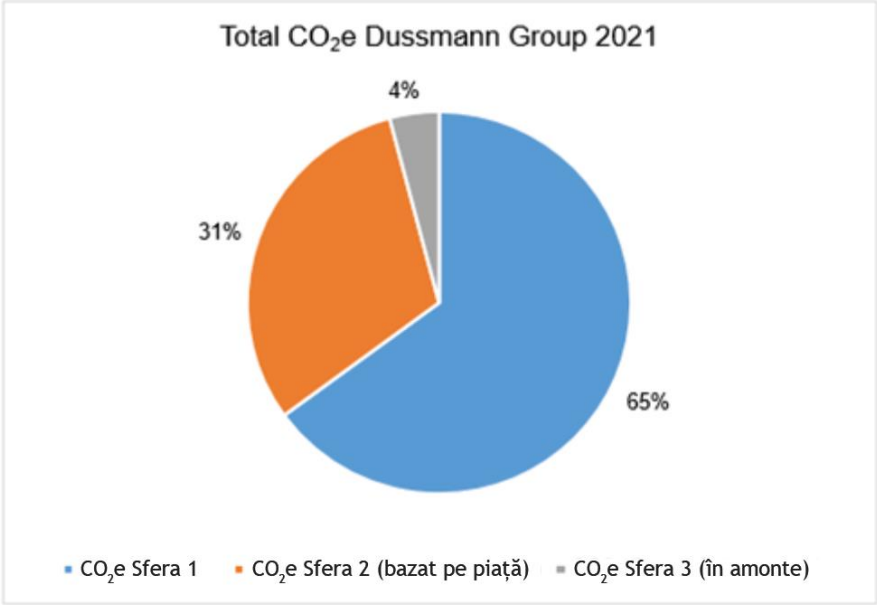
Alte măsuri și inițiative cuantificabile pentru reducerea emisiilor și utilizarea energiilor regenerabile sunt enumerate în indicatorii de performanță pentru criteriul 13.

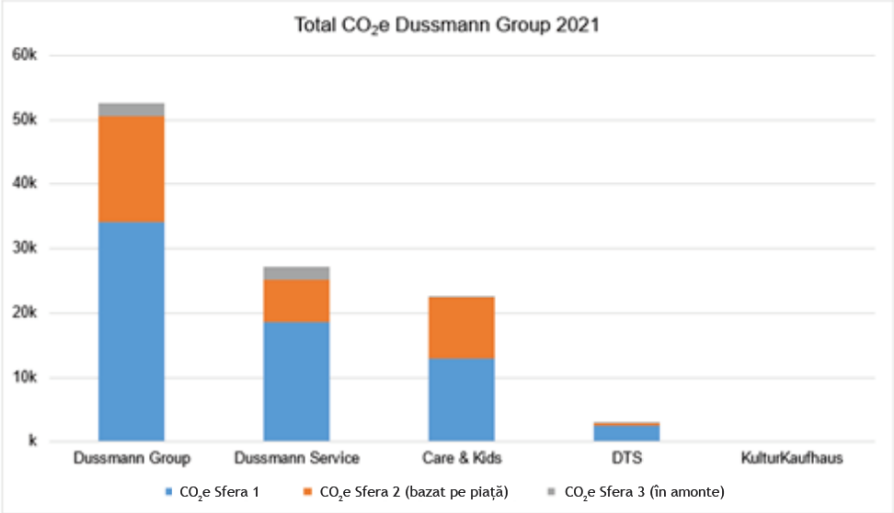
Începând din 2021, vom calcula și ne vom documenta emisiile de CO_2 în conformitate cu Standardul Corporativ de Contabilitate și Raportare al Inițiativei Protocolul gazelor cu efect de seră, sferele 1 – 3. După cum s-a explicat în anul de raportare precedent, nu au putut fi stabilite obiective cantitative. Pentru viitor, anul de raportare 2021 va fi văzut

ca an de referință, acesta fiind primul an în care există date valide transparente. Pornind de la această bază, ne-am stabilit obiective pe termen lung de reducere a CO_2 pentru unitățile de afaceri ale Grupului Dussmann la nivel de Grup (a se vedea criteriul 3).

Toate emisiile directe de CO_2 înregistrate din sursele proprii de emisie ale companiei (Sfera 1), emisiile indirecte din generarea de energie electrică achiziționată și termoficare (Sfera 2) și emisiile selectate rezultate din Sfera 3 (deșeuri, consum de apă, ambalaje, călătorii de afaceri) sunt documentate. Astfel, luăm în considerare și emisiile din amonte de operațiunile noastre.

Total CO_2e Sfera 1 + 2 (bazat pe piață) + 3

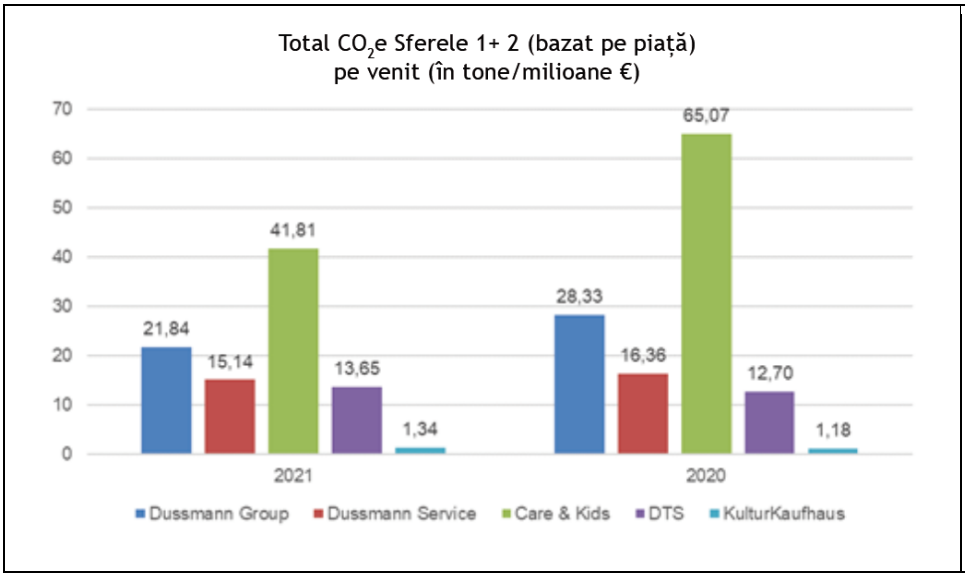




	Dussmann Group		Dussmann Service		Care & Kids		DTS		KulturKaufhaus	
Anul de raportare	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
CO_2e Sfera 1 (în tone)	34,223	28,915	18,578	14,927	12,961	11,151	2,607	2,757	11	10
CO_2e Sfera 2 (bazat pe piață) (în tone)	16,267	30,199	6,527	8,666	9,432	21,029	245	485	30	19
Total CO_2e Sferele 1+ 2 (bazat pe piață) (în tone)	50,490	59,114	25,105	23,593	22,393	32,180	2,853	3,242	41	29
Total CO_2e Sferele 1+ 2/ venit (în tone/milioane €)	21.84	28.33	15.14	16.36	41.81	65.07	13.65	12.70	1.34	1.18
CO_2e Sfera 3* (în aval) (în tone)	2,188	142	2,030	31	31	N/A	26	N/A	11	N/A
Total CO_2e Sferele 1+ 2 + 3 (bazat pe piață) (în tone)	52,678	59,255	27,136	23,623	22,424	32,180	2,879	3,242	52	29

În conformitate cu obiectivul nostru de sustenabilitate la nivel de grup, pentru a identifica și reduce amprenta noastră de carbon în Sferele 1 și 2 (a se vedea criteriul 3), amprenta noastră de carbon în Sferele 1 și 2 (bazat pe piață) a fost stabilită în raport cu veniturile noastre:

Formula de bază este: Total CO_2e Sfera 1 + 2 (bazat pe piață) per venit = CO_2e/venit



Formula de bază este: Total CO_2e Sfera 1 + 2 (bazat pe piață) per venit = CO_2e/venit"

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13744/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Dussmann Group din 2021)

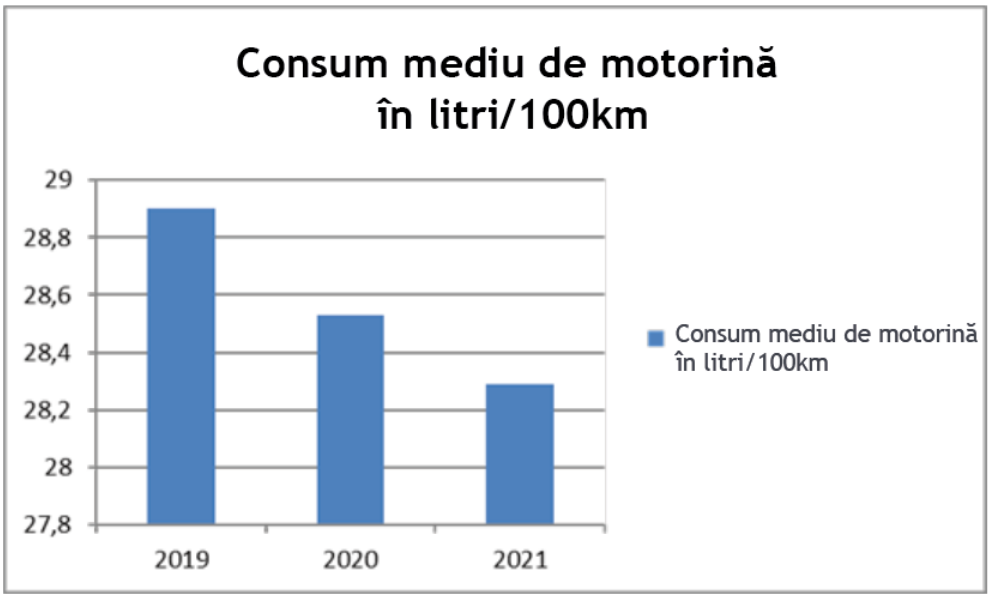
Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Anhalt Logistics este conștientă de responsabilitatea pe care o are față de climă. În calitate de furnizor de servicii logistice, suntem conștienți că o mare parte din emisiile de CO_2 sunt generate în timpul execuției transporturilor noastre. Consumul de motorină joacă cel mai mare rol în indicatorii energetici evaluați.

Prin instalarea unui sistem de control al combustibilului în toate unitățile tractoare, am reușit să reducem semnificativ consumul mediu de combustibil și să atingem obiectivul de a economisi 0,10 litri la 100 km pe an din 2020 până în 2021 și să-l reducem și mai mult (vezi diagrama). Scopul este în continuare reducerea consumului flotei cu 0,10 litri / la 100 km pe an.

Datele care provin de la sondele rezervoarelor sunt procesate folosind un algoritm sofisticat. Acest lucru garantează o precizie de măsurare de 1,5% din scara rezervorului în condiții normale de drum standard. În concluzie, avem control deplin asupra consumului de combustibil și putem reacționa imediat la orice anomalie de consum, iar instructorii șoferilor analizează și optimizează comportamentul de condus împreună cu șoferii profesioniști. Personalul de conducere este la curent în mod constant cu managementul consumului diesel.



Calculul emisiilor de CO_2 pentru consumul de motorină al flotei noastre de vehicule în 2021 a fost de 7.580.273 litri pentru o dimensiune a parcului de vehicule de 250 de vehicule. Aceasta corespunde unei emisii de CO_2 de 22.156.917,1 kg din flota de vehicule.

Continuăm să lucrăm la reducerea emisiilor de CO_2 prin reducerea constantă a consumului flotei de motorină cu cel puțin 0,10 l/pe an. Din 2017 și odată cu introducerea sistemului de sondă a rezervorului, am reușit să reducem semnificativ consumul mediu de motorină în litri la 100 km din flota noastră de vehicule.

În conformitate cu Protocolul privind gazele cu efect de seră, raportăm în această declarație DNK despre:

Sfera 1:

- Utilizarea păcurei în centralele termice și centralele de cazane cu abur ale serviciilor noastre de curățare a rezervoarelor
- Utilizarea gazului în centralele termice și centralele de cazane cu abur ale serviciilor noastre de curățare a rezervoarelor
- Emisii directe din procesele de ardere ale instalațiilor mobile
    - Consumul de motorină al camioanelor noastre
    - Consumul de benzină al mașinilor noastre de afaceri

Sfera 2

- Emisii indirecte din energia electrică achiziționată

Acum cumpărăm doar electricitate verde din surse regenerabile, așa că în 2021 nu au existat emisii de GES pentru electricitatea achiziționată."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Indicatori de performanță pentru Criteriul 13

GRI-SRS 305-1 Emisii directe de GES (Sfera 1)

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Cantitatea brută de emisii directe de GES (Sfera 1) în tone metrice de CO_2 echivalent .

b. Gaze incluse în calcul: CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6, NF_3 sau toate GES.

c. Emisii biogene de CO_2 în tone metrice de CO_2 echivalent.

d. Anul de referință pentru calcul, dacă este cazul, inclusiv:

i. motivul alegerii acestuia;

ii. cantitatea de emisii în anul de referință;

iii. contextul oricăror modificări semnificative ale emisiilor care au declanșat recalculări ale emisiilor din anul de referință.

e. Sursa factorilor de emisie și ratele potențialului de încălzire globală (GWP) utilizate sau o referință la sursa GWP.

f. Abordarea de consolidare pentru emisii, dacă aceasta este realizată în baza acțiunilor, a controlului financiar sau a controlului operațional.

g. Standarde, metodologii, ipoteze și/sau instrumente de calcul utilizate.

Cerințe privind compilarea

2.1 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 305-1, entitatea trebuie:

2.1.1 să excludă orice tranzacții cu GES din calculul emisiilor directe brute de GES (Sfera 1);

2.1.2 să raporteze emisiile biogene de CO_2 rezultate din arderea sau biodegradarea biomasei separat de emisiile directe brute de GES (Sfera 1); trebuie excluse emisiile biogene de alte tipuri de GES (cum ar fi CH_4 și N_2O) și emisiile biogene de CO_2 care apar în ciclul de viață al biomasei, altele decât cele rezultate din ardere sau biodegradare (cum ar fi emisiile de GES din procesarea sau transportul biomasei).

GRI-SRS 305-2 Emisii indirecte de GES din energie (Sfera 2)

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. cantitatea brută de emisii indirecte de GES din energie (Sfera 2) bazate pe locație în tone metrice de CO_2 echivalent.

b. Dacă este cazul, emisii indirecte brute de GES din energie (Sfera 2) bazate pe piață în tone metrice de CO_2 echivalent.

c. Dacă sunt disponibile, gazele incluse în calcul: CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6, NF_3 sau toate GES.

d. Anul de referință pentru calcul, dacă este cazul, inclusiv:

i. motivul alegerii acestuia;

ii. cantitatea de emisii în anul de referință;

iii. contextul oricăror modificări semnificative ale emisiilor care au declanșat recalculări ale emisiilor din anul de referință.

e. Sursa factorilor de emisie și ratele potențialului de încălzire globală (GWP) utilizate sau o referință la sursa GWP.

f. Abordarea de consolidare pentru emisii, dacă aceasta este realizată în baza acțiunilor, a controlului financiar sau a controlului operațional.

g. Standarde, metodologii, ipoteze și/sau instrumente de calcul utilizate.

Cerințe privind compilarea

2.3 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 305-2, entitatea trebuie:

2.3.1 să excludă orice tranzacții cu GES din calculul emisiilor indirecte brute de GES din energie (Sfera 2);

2.3.2 să excludă alte emisii indirecte de GES (Sfera 3) care sunt prezentate conform specificațiilor în GRI-SRS 305-3;

2.3.3 să contabilizeze și să raporteze emisiile indirecte de GES din energie (Sfera 2) conform metodei bazate pe locație, dacă are activități pe piețe fără date specifice produsului sau furnizorului;

2.3.4 să contabilizeze și să raporteze emisiile indirecte de GES din energie (Sfera 2) conform atât metodelor bazate pe locație, cât și metodelor bazate pe piață, dacă are activități pe piețe care furnizează date specifice produsului sau furnizorului sub formă de instrumente contractuale.

GRI-SRS 305-3 Alte emisii indirecte de GES (Sfera 3)

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Cantitatea de alte emisii indirecte brute (Sfera 3) de GES în tone metrice de CO_2 echivalent.

b. Dacă sunt disponibile, gazele incluse în calcul: CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6, NF_3 sau toate GES.

c. Emisii biogene de CO_2 în tone metrice de CO_2 echivalent.

d. Alte categorii de emisii indirecte de GES (Sfera 3) și activități incluse în calcul.

e. Anul de referință pentru calcul, dacă este cazul, inclusiv:

i. motivul alegerii acestuia;

ii. cantitatea de emisii în anul de referință;

iii. contextul oricăror modificări semnificative ale emisiilor care au declanșat recalculări ale emisiilor din anul de referință.

f. Sursa factorilor de emisie și ratele potențialului de încălzire globală (GWP) utilizate sau o referință la sursa GWP.

g. Standarde, metodologii, ipoteze și/sau instrumente de calcul utilizate.

Cerințe privind compilarea

2.5 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 305-3, entitatea trebuie:

2.5.1 să excludă orice tranzacții cu GES din calculul altor emisii brute indirecte de GES (Sfera 3);

2.5.2 să excludă emisiile indirecte de GES din energie (Sfera 2) prezentate conform GRI-SRS 305-2;

2.5.3 să raporteze emisiile biogene de CO_2 rezultate din arderea sau biodegradarea biomasei care apar în lanțul său valoric separat de celelalte emisii indirecte brute de GES (Sfera 3); trebuie excluse emisiile biogene de alte tipuri de GES (cum ar fi CH_4 și N_2O) și emisiile biogene de CO_2 care apar în ciclul de viață al biomasei, altele decât cele rezultate din ardere sau biodegradare (cum ar fi emisiile de GES din procesarea sau transportul biomasei).

GRI-SRS 305-5 Reducerea emisiilor de GES

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Cantitatea de emisiile de GES reduse ca rezultat direct al inițiativelor de reducere, în tone metrice de CO_2 echivalent.

b. Gazele incluse în calcul: CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6, NF_3 sau toate GES.

c. Anul de bază sau de referință, inclusiv motivul pentru alegerea acestuia.

d. Sferele în care au avut loc reduceri: emisii direct (Sfera 1), emisii indirecte din energie (Sfera 2) și/sau alte emisii indirecte (Sfera 3).

e. Standardele, metodologiile, ipotezele și/sau instrumentele de calcul utilizate.

Cerințe privind compilarea

2.9 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 305-5, entitatea trebuie:

2.9.1 să excludă reducerile rezultate din scăderea capacității de producție sau externalizare;

2.9.2 să utilizeze metoda inventarului sau o altă metodă pentru a contabiliza reducerile;

2.9.3 să calculeze reducerile preliminare totale ale emisiilor de GES ca sumă a efectelor sale primare asociate și a oricăror efecte secundare semnificative;

2.9.4 dacă sunt raportate două sau mai multe tipuri de Sfere, să raporteze reducerile pentru fiecare separat;

2.9.5 să raporteze separat reducerile din compensații.

Bune practici indicatori de performanță pentru Criteriul 13

GRI-SRS 305-1 Emisii directe de GES (Sfera 1)

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest indicator, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„a) Emisiile totale de CO_2 în 2021 au fost de 22.330.472,8 kg.

b) Toate gazele au fost incluse în calcul.

c) Nu au fost cauzate emisii de CO_2 biogene.

d) Anul de raportare este 2021. i), ii), iii) Anul de referință este anul de raportare 2021.

e) Surse: Agenția Federală de Mediu, calculator CO_2

f), g) Am folosit calculatorul de la Agenția Federală de Mediu pentru a calcula emisiile de CO_2."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Croozer GmbH, 2021

Pentru acest indicator, firma Croozer GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

Sfera	kg CO_2 echivalent	%
Sfera 1	14.056,4	3,9 %
Sfera 2	32.695,1	9,0 %
Sfera 3	316.138,7	87,1 %

Sfera 1

Sursa de emisie	kg CO_2	Total în %
Flota de vehicule	8.9235,5	2,5 %
Încălzire	5.120,9	1,4 %

Anul 2020”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14394/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Croozer GmbH din 2021)

GRI-SRS 305-2 Emisii indirecte de GES din energie (Sfera 2)

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest indicator, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Începând cu anul 2020, am achiziționat doar energie electrică verde, ceea ce înseamnă că nu mai producem emisii de GES în sectorul electric.

Nu este posibil să se raporteze consumul suplimentar în Sfera 2, deoarece acest lucru are loc doar într-o măsură neglijabilă.”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Fenix Outdoor International AG, 2021

Pentru acest indicator, firma Fenix Outdoor International AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Începând cu anul 2020, am achiziționat doar energie electrică verde, ceea ce înseamnă că nu mai producem emisii de GES în sectorul electric. Nu este posibil să se raporteze consumul suplimentar în Sfera 2, deoarece acest lucru are loc doar într-o măsură neglijabilă. Consumul nostru global de energie în 2021 a crescut comparativ cu 2020, iar acest lucru s-a datorat reducerii numărului de constrângeri legate de Covid-19 pentru operațiunile noastre. Singura noastră sursă primară de energie a fost gazul. Au fost utilizați în total 4586 MWh (2020: 3931 MWh), plus încă 3615 MWh (2020: 2336 MWh) din sistemele de termoficare. Au fost consumați în total 16481 MWh de energie electrică (2020: 15632 MWh). Emisiile de energie primară se ridică la 874 t CO_2e (1009 t CO_2e în 2020). Emisiile legate de termoficare au crescut la 570 t CO_2e (411 t CO_2e în 2020). Datele pentru consumul de termoficare sunt constant supuse fluctuațiilor deoarece costurile

auxiliare sunt raportate cu întârziere de la proprietari în ultimii doi ani. Emisiile suplimentare din Sfera 2 din consumul de energie electrică se ridică la 1436 t CO_2e (anul precedent: 1146 t CO_2e). Emisiile bazate pe locație ar fi fost de 3564 t CO_2e (2020: 3647 t CO_2e). Achiziționarea sistematică de produse electrice verzi și certificate de atribute energetice în Europa, SUA și Canada are un impact semnificativ și poate compensa parțial creșterea consumului de energie electrică. Ghidul nostru pentru achiziționarea de energie din surse regenerabile prezintă strategia și obiectivele noastre și este un instrument util pentru eficientizarea achizițiilor de energie regenerabilă în cadrul grupului."

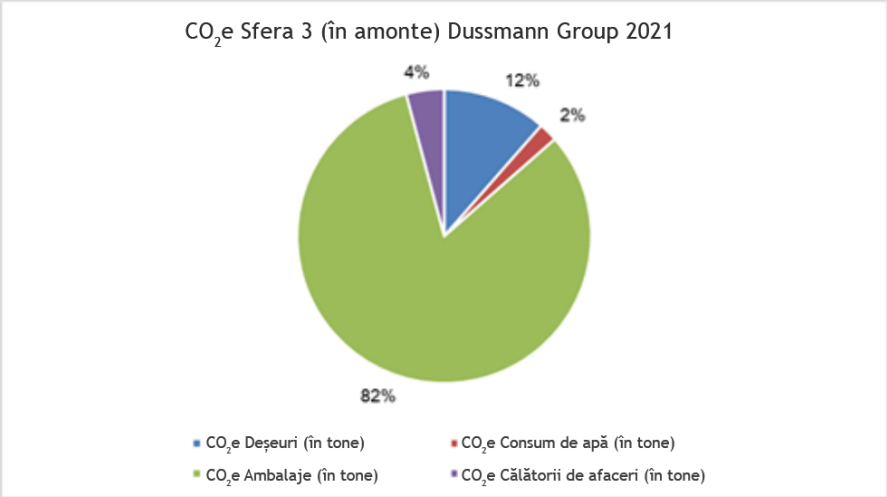
Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/7332/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Fenix Outdoor International AG din 2021)

GRI-SRS 305-3 Alte emisii indirecte de GES (Sfera 3)

Dussmann Group, 2021

Pentru acest indicator, firma Dussmann Group a declarat în anul 2021 următoarele:

„a. Alte emisii indirecte (Sfera 3) de GES în tone metrice de echivalent CO_2



CO_2e Sfera 3 (în amonte)

	Dussmann Group		Dussmann Service		Care & Kids		DTS		KulturKaufhaus	
Anul de raportare	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
CO_2e Deșeuri (în tone)	251	N/A	205	N/A	9,702	N/A	26	N/A	11	N/A
CO_2e Consum de apă (în tone)	46	N/A	14	N/A	31	N/A	0.07	N/A	0.2	N/A
CO_2e Ambalaje (în tone)	1,800	N/A	1,800	N/A	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
CO_2e Călătorii de afaceri (în tone)	91	142	11	31	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total CO_2e Sfera 3 (în amonte) (în tone)	2,188	142	2,031	31	13,862	N/A	26	N/A	11	N/A

Pentru anul de raportare 2021, au fost înregistrate pentru prima dată emisii suplimentare de gaze cu efect de seră (emisii de GES) în Sfera 3. Grupul Dussmann raportează emisii de CO_2 pentru deșeuri, pentru consumul de apă, pentru materialele de ambalare utilizate și pentru călătoriile cu avionul realizate. Cu toate acestea, restricțiile de călătorie din cauza reglementărilor privitoare la coronavirus pentru anul de raportare 2021 trebuie luate în considerare ca având un efect de atenuare. Factorii de emisie de CO_2 utilizați se bazează pe „factorii de conversie guvernamentali din Regatul Unit pentru raportarea companiilor privind emisiile de gaze cu efect de seră". Emisiile provenite din călătoriile aeriene au fost determinate direct prin intermediul raportării companiei noastre cu privire la cheltuielile de călătorie, în conformitate cu Protocolul GES.

Alte emisii indirecte de GES (Sfera 3) vor fi extinse succesiv în anii de raportare următori."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13744/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Dussmann Group din 2021)

Geis Gruppe, 2021

Pentru acest indicator, firma Geis Gruppe a declarat în anul 2021 următoarele:

„Volumul brut al emisiilor din Sfera 3 ale Grupului Geis în 2021 a fost de 49 de tone.

Factorii de emisie s-au bazat pe documentul „Raportare gaze cu efect de seră: factori de conversie 2020" ai Departamentului pentru Afaceri, Energie și Strategie Industrială (DEFRA) în conformitate cu Protocolul GES. Toate gazele au fost incluse în calcul conform Protocolului GES.

Emisiile de GES sunt calculate în Salesforce Sustainability Cloud.

În domeniul emisiilor din Sfera 3, doar valorile pentru deșeurile produse și apă sunt disponibile în prezent conform Protocolului GES.

Celelalte emisii din Sfera 3 vor fi, de asemenea, colectate în următorii ani și vor fi disponibile până în 2024 cel târziu."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14550/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Geis Gruppe AG din 2021)

GRI-SRS 305-5 Reducerea emisiilor de GES

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest indicator, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Odată cu trecerea la 100% energie verde, emisiile de GES au fost reduse cu peste 73 de tone."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest indicator, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„a. 152,78 tCO_2e

b. Datele au fost culese prin sisteme proprii de măsurare, facturi și, într-o măsură limitată, în urma estimărilor bazate pe date din anii și lunile precedente. Factorii de emisie utilizați pentru calcularea echivalențelor de dioxid de carbon au fost obținuți de la furnizorii de combustibil, Agenția Suedeză pentru Protecția Mediului, Asociația Organismelor Emitente (AIB), Departamentul pentru Mediu, Alimentație și Afaceri Rurale (DEFRA), WWF și Protocolul GES.

c. 2019. În 2018, am început să măsurăm amprentele climatice și de mediu ale operațiunilor noastre în sferele 1, 2 și 3 ale Protocolului GES. De-a lungul anului, am dezvoltat procesul printr-o platformă digitală de colectare a datelor.

d. vezi b) mai sus

e. vezi c) mai sus"

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Criteriul 14.
Drepturile salariaților

Entitatea raportează modul în care respectă standardele recunoscute la nivel național și internațional privind drepturile salariaților, precum și în ceea ce privește modul în care încurajează implicarea personalului în cadrul entității și în managementul sustenabilității acesteia, ce obiective și-a propus în acest sens, ce rezultate a obținut până acum și unde identifică riscuri.

Explicații

Tratarea salariaților cu respect și apreciere înseamnă mai mult decât respectarea legii. Trebuie reținut, însă, că drepturile salariaților sunt prevăzute atât de legislația în vigoare în domeniul muncii, cât și de contractele colective de muncă. Între aceste drepturi se numără salarizarea echitabilă, protecția împotriva concedierilor abuzive, drepturile privind timpul de lucru, concediile de odihnă sau concediul pentru creșterea copilului.

La nivel global, standardele de bază ale muncii elaborate de Organizația Internațională a Muncii prezintă o importanță deosebită.

Modalitățile de implicare a salariaților pot fi de natură financiară sau poate lua forma posibilității salariaților de a influența formarea fluxurilor interne de lucru sau de a fi ascultați cu privire la deciziile importante ce urmează a fi luate în cadrul entității.

Atunci când salariații se simt implicați și împliniți de munca lor, motivația lor este stimulată, gradul de retenție a personalului este sporit și procesele de inovare sunt susținute din interiorul entității.

Un grad ridicat de satisfacție a salariaților se reflectă frecvent în fluctuația de personal scăzută.

Cum se completează raportul

În cadrul acestui criteriu, trebuie precizat ce standarde referitoare la drepturile salariaților, recunoscute la nivel național și internațional, sunt respectate de entitate

Trebuie, de asemenea, menționate standardele de sănătate și securitate în muncă și măsurile suplimentare adoptate în raport cu acestea, dacă este cazul.

Totodată, trebuie avut în vedere respectarea de către furnizori a drepturilor salariaților. În acest context, este necesar să fie tratate orice riscuri legate atât de drepturile salariaților care se pot manifesta în timpul activităților derulate de entitate, cât și în ceea ce îi privește pe salariații furnizorilor.

Informațiile raportate trebuie să includă oportunitățile oferite salariaților de a fi implicați în procesele generale de schimbare și în special în managementul sustenabilității, grupurile de lucru care vizează dezvoltarea obiectivelor specifice în cadrul strategiei de sustenabilitate a entității, eventualele scheme de sugestii din partea salariaților.

Trebuie de asemenea precizat modul în care sunt garantate condițiile bune de muncă, respectarea drepturilor sindicale și respectarea dreptului la informare al salariaților.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați obiectivele în ce privește respectarea drepturilor salariaților (inclusiv standardele naționale și internaționale, condițiile de muncă, respectarea drepturilor sindicale, respectarea drepturilor salariaților la informare, protecția sănătății, securitatea muncii) și data planificată pentru atingerea lor.

Aspectul 2

Raportați strategiile și măsurile concrete adoptate pentru respectarea drepturilor salariaților și pentru implicarea acestora în afară de obligațiile legale.

Aspectul 3

Raportați modul în care este încurajată implicarea salariaților la managementul sustenabilității companiei.

Aspectul 4

Raportați dacă compania operează la nivel internațional. Dacă da, raportați ce reguli internaționale sunt respectate referitor la drepturile salariaților.

Aspectul 5

Raportați orice riscuri semnificative care decurg din activitățile, produsele și/ sau serviciile companiei/ instituției dumneavoastră și din relațiile cu părțile interesate, care ar putea avea un impact negativ asupra drepturilor salariaților.

Aspectul 6

Descrieți schimbările semnificative care privesc drepturile salariaților comparativ cu perioada de raportare anterioară (dacă este cazul).

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Intrum Holding Deutschland operează în special în perioada de raportare (ca și până acum) în deplină conformitate cu drepturile angajaților (inclusiv în ceea ce privește standardele naționale și internaționale, condițiile de muncă, respectarea drepturilor sindicale, respectarea drepturilor angajaților la informare, protecția sănătății, securitatea muncii). Prin urmare, obiectivul este de a asigura în continuare conformitatea deplină (adică 100%) în ceea ce privește drepturile angajaților și în viitor.

Un set cuprinzător de instrucțiuni interne la nivelul întregului grup (anti-mită, denaturarea concurenței, conformitate, resurse umane, sustenabilitate, securitate fizică, tratare corectă a clienților) pune bazele acestuia.

Intrum este o organizație globală multinațională și multiculturală care oferă o varietate largă de poziții atractive. Acesta este un atu puternic pentru Intrum. Egalitatea de șanse pentru toți este de o importanță fundamentală în cadrul Grupului. Intrum se străduiește să creeze și să mențină un mediu de lucru în care oamenii sunt tratați cu demnitate, decență și respect și are toleranță zero față de orice formă de hărțuire și discriminare.

Intrum nu va tolera hărțuirea ilegală de niciun fel, inclusiv hărțuirea sexuală. Hărțuirea reprezintă orice comportament verbal sau fizic conceput pentru a amenința, intimida sau constrânge un angajat, un coleg de muncă sau orice persoană care lucrează pentru sau în numele Intrum. Intrum nu discriminează pe criterii de rasă, culoare, sex, origine națională, religie, vârstă, orientare sexuală, identitate de gen, dizabilitate sau orice alt statut protejat de lege. Acest lucru este luat în considerare cu atenție în furnizarea de oportunități de angajare, compensații și beneficii, condiții de muncă, promovare, recrutare și evaluări de performanță.

Valorile Intrum, Codul de conduită, sondajul de implicare a angajaților și analiza datelor privind remunerarea și personalul sunt instrumente care vor asigura conformitatea și că discriminarea și hărțuirea nejustificată sunt interzise. Toți angajații sunt încurajați să raporteze managerului lor orice incident de hărțuire și discriminare sau să raporteze în mod anonim prin Linia Fierbinte pentru Codul de Conduită („Linia Fierbinte”).

Intrum respectă dreptul la negocieri colective și dreptul tuturor angajaților de a forma și de a se alătura unui sindicat la alegerea lor, în conformitate cu legislația națională a muncii.

Intrum AB a stabilit o instrucțiune de sustenabilitate la nivelul întregului grup pentru a stabili principiile și cerințele conform cărora toți angajații Intrum AB și filialele sale trebuie să acționeze pentru a se asigura că activitățile se derulează într-un mod responsabil.

Această instrucțiune se aplică pentru Intrum AB (publ.) și filialele sale („Intrum"), inclusiv tuturor angajaților din cadrul Intrum.

Activitatea de sustenabilitate a Intrum are loc zilnic în toate funcțiile și piețele. Instrucțiunile de sustenabilitate se aplică tuturor angajaților, directorilor de piață și funcțiilor globale și fiecare dintre ei este responsabil să contribuie la obiectivele strategiei noastre de sustenabilitate. În aceste condiții, fiecare director general, funcție globală și angajat trebuie să acționeze într-o manieră responsabilă în ceea ce privește impactul social și de mediu.

Intrum Holding Deutschland GmbH, ca subsidiară a Intrum AB, nu are operațiuni în afara Germaniei.

Nu există riscuri speciale, doar cele care apar în general din operațiunile de afaceri. Aceste riscuri sunt adresate prin măsuri de atenuare ca parte a Instrucțiunii de Securitate Fizică, iar aceste măsurile sunt monitorizate. În plus, există statutul care reglementează procedura care trebuie urmată în cazul în care angajații sunt amenințați. Și aceste riscuri sunt vizate de măsuri de atenuare, atenuate ca parte a reglementărilor relevante, iar implementarea măsurilor este monitorizată."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„STABILIREA ȚINTEI PENTRU RESPECTAREA DREPTURILOR ANGAJATELOR

Cultura corporativă la Blue Cap este caracterizată de ierarhii orizontale și un grad ridicat de orientare către angajați. Consiliul de administrație este direct responsabil pentru angajații holdingului. Blue Cap își propune să fie un angajator responsabil și să respecte drepturile aplicabile angajaților în permanență. Această aspirație depășește cu mult

cerințele legale: dorim să stabilim și să trăim o cultură corporativă care are grijă, sprijină și integrează angajații.

În plus, ne propunem să creăm o imagine pozitivă a companiei – atât în rândul propriilor angajați, cât și al potențialilor angajați. Aceștia din urmă vor găsi informații esențiale despre Blue Cap ca angajator pe site-ul nostru al carierelor, care a fost revizuit fundamental în 2021. Respectarea drepturilor angajaților și a standardelor legale este integrată în sistemul nostru de conformitate și asigurată în orice moment (a se vedea criteriul 20).

MĂSURI DE REALIZARE A ȚINTEI

Blue Cap și companiile sale din portofoliu sunt localizate în principal în Germania sau în alte țări europene. Respectarea drepturilor angajaților, în special în ceea ce privește standardele de bază ale muncii stabilite de Organizația Internațională a Muncii, este acoperită de cerințele legale naționale și europene. În plus, subiecte precum securitatea și protecția sănătății în muncă în special sunt stabilite dincolo de cadrul legal în Codul de conduită la nivel de grup, precum și în reglementările specifice de siguranță.

În plus, Blue Cap acordă o atenție deosebită problemei sănătății și siguranței. La nivel de holding, precum și la nivelul companiilor din portofoliu, obiectivul nostru în 2021 a fost să menținem cât mai scăzute cazurile de COVID-19 și cazurile de carantină rezultate. Problema securității muncii este extrem de relevantă în toate companiile producătoare, unde accidentările și accidentele de muncă trebuie eliminate sau menținute la minimum.

REALIZARE ȚINTĂ ÎN 2021

Nu au fost identificate încălcări ale drepturilor angajaților pentru anul de raportare. Prin urmare, se consideră că obiectivul general a fost atins. La nivelul companiilor din portofoliu sunt implementate masuri individuale de asigurare a sănătății și securității în muncă. Luând în considerare ultima raportare a companiilor din portofoliu privind gradul de implementare, de asemenea, obiectivul este considerat ca fiind atins.

Măsurile de izolare adoptate în perioada pandemiei au avut ca rezultat apariția doar a unor cazuri individuale de carantină și, prin urmare, impactul asupra operațiunilor comerciale a fost foarte limitat. Considerăm că obiectivul de a preveni prejudicii mai mari cu impact asupra oamenilor și companiei a fost atins.

Numărul de accidente de muncă este la un nivel scăzut (a se vedea indicatorul de performanță GRI SRS-403-9), ceea ce este atribuit implementării cu succes a măsurilor din standardul ISO 45001 și acțiunii responsabile a fiecărui angajat în parte, în conformitate cu codul nostru de conduită.

IMPLICAREA ANGAJAȚILOR

Procesele scurte de luare a deciziilor, precum și comunicarea directă și deschisă între toate nivelurile promovează cooperarea constructivă. Pentru Blue Cap, este foarte clar că problema sustenabilității reprezintă o decizie strategică care trebuie susținută și contabilizată de consiliul de administrație. Cu toate acestea, este important ca acesta să nu fie un proces de sus în jos, cu care angajații doar să fie de acord, ci unul în care aceștia să fie implicați activ.

La nivelul holdingului, angajații pot aduce sugestii prin intermediul schimburilor regulate cu managerii. La nivelul companiilor din portofoliu, angajații sunt implicați fie în schimbul regulat cu superiorii lor, printr-un sistem de sugestii, fie prin organele de codeterminare a negocierilor colective. Problema sustenabilității joacă, de asemenea, un rol din ce în ce mai important.

RISCURI PENTRU ANGAJATI

Drepturile angajaților, precum și sănătatea și securitatea acestora sunt garantate în mod cuprinzător de reglementările legale privind dreptul muncii, securitatea și protecția sănătății în muncă. Riscurile pot apărea atunci când reglementările nu sunt respectate sau sunt respectate doar parțial. Prevenirea acestui lucru este în sarcina sistemelor de management al conformității (CMS) de la Blue Cap. Catalogul de riscuri al CMS al Blue Cap AG include, printre altele, domeniile sănătății și securității în muncă, drepturile omului și ale angajaților și toate chestiunile legate de dreptul muncii și al securității sociale. Domeniile relevante au fost examinate pentru posibile zone cu probleme / încălcări ca parte a unui inventar de risc. Dacă este necesar, sunt definite măsuri pentru eliminarea riscurilor. Implementarea programată a măsurilor, precum și apariția unor noi riscuri sunt monitorizate ca parte a raportării regulate de conformitate. Managementul conformității prevede că trebuie definite și luate măsuri, care sunt apoi revizuite în cele din urmă ca parte a raportării și controlului conformității. În anul de raportare nu au fost identificate riscuri semnificative din activitățile de afaceri, relațiile de afaceri sau produse și servicii care ar fi foarte probabil să aibă un impact asupra problemelor angajaților.

Holdingul Blue Cap AG are sediul la München și operează exclusiv în Germania. Companiile grupului au toate sediul în Germania. În cele două locații internaționale din SUA, legile, regulamentele și regulile aplicabile acolo sunt implementate în același mod, pe lângă regulile interne la nivelul întregului Grup din Codul de conduită și ghidul anticorupție. Respectarea regulilor interne, precum și a standardelor și legilor locale este asigurată prin sistemul de management al conformității la nivel de Grup.”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Criteriul 15.
Egalitate de șanse

Entitatea oferă informații cu privire la obiectivele și măsurile adoptate pentru promovarea egalității de șanse și a diversității, precum și cu privire la sănătatea și securitatea în muncă, integrarea imigranților și a persoanelor cu dizabilități, salarizarea echitabilă și asigurarea pentru salariați a unui echilibru între viața profesională și viața privată, dar și cum va implementa toate acestea în viitor.

Explicații

Diversitatea se referă la diferențele și asemănările dintre salariați: sexul, etnia, vârsta, dizabilitățile, stilul de viață, mediul cultural, orientarea sexuală sau religia.

Egalitatea de șanse se referă la modul în care fiecare persoană, cu toate diferențele ei, își poate atinge întregul potențial și poate astfel să contribuie în mod optim la succesul entității.

Numeroasele provocări cu care se confruntă diversele entități pe piață și în societate necesită uneori soluții inovatoare. Acestea pot fi adresate cel mai bine dacă punctele forte și experiența salariaților sunt valorificate și dacă ideile lor sunt apreciate și încorporate în procesele de inovare. Uneori, o perspectivă neconvențională sau o nouă combinație de idei poate aduce cu sine soluții adecvate la provocările entității. Este important ca diversitatea salariaților să nu fie doar tolerată, ci să fie încurajată prin acceptarea și promovarea dialogului și abilităților de toate tipurile – fără a se limita la cerințele minime legale – pentru a contribui la succesul entității și a îmbogăți cultura organizațională.

Trebuie așadar descrise procesele instituite la nivelul entității în vederea prevenirii discriminării în baza oricăror criterii în recrutarea și gestionarea personalului. Aceste procese au ca scop integrarea persoanelor defavorizate, precum și asigurarea echilibrului dintre viața profesională și viața privată. Totodată, fac posibilă formarea și dezvoltarea profesională a salariaților și oferă tuturor co-determinare și o remunerare echitabilă și egală.

În acest context, trebuie remarcat că procesele care vizează sănătatea și securitatea în muncă pot necesita anumite modificări care să permită participarea unor salariați cu

nevoi speciale, ca, de exemplu, prin introducerea de semnale vizuale suplimentare de avertizare pentru a garanta siguranța salariaților cu deficiențe de auz.

Cum se completează raportul

În primul rând, trebuie precizat modul în care entitatea se asigură că sunt respectate prevederile legale în vigoare privind egalitatea de șanse.

De asemenea, trebuie oferite informații privitor la modul în care compania asigură în mod concret egalitatea de șanse, o remunerare echitabilă, modalitățile de prevenire și combatere a discriminării și asigurarea integrării minorităților și persoanelor defavorizate, precum și modul în care îmbunătățește echilibrul dintre viața profesională și viața privată.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați despre obiectivele cu privire la egalitatea de șanse și diversitate în companie/ instituție, plata corespunzătoare pentru toți salariații, echilibrul între viața profesională și viața privată și data planificată pentru atingerea acestora.

Aspectul 2

Raportați strategiile și măsurile concrete pentru egalitatea de șanse și diversitate în companie/ instituție, plata corespunzătoare pentru toți angajații, echilibrul între viața profesională și cea privată.

Aspectul 3

Raportați dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse sau, dacă nu ați putut atinge aceste obiective, explicați de ce.

Bune practici

Fenix Outdoor International AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Fenix Outdoor International AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Politica noastră este de a promova șanse egale pentru bărbați și femei, iar consiliul nostru de conducere solicită în mod expres șanse egale în ceea ce privește recrutarea pentru funcții de conducere.

Proporția de femei manageri din linia de mijloc (middle management) pe care Fenix Outdoor le angajează în prezent este de 44,4% (2020: 41,6%), în timp ce proporția femeilor în funcții de conducere de vârf (top management) este de 30% (2020: 24%). Consiliul nostru este în proporție de 17% femei. Rata de fluctuație a personalului în 2021 pentru toate operațiunile, inclusiv activitatea cu amănuntul, este dificil de evaluat, din cauza închiderilor de magazine, a timpului scurt de muncă sau a concediilor în timpul perioadelor lungi de izolare și a altor factori. Cu toate acestea, pe baza datelor primite, rata cifrei de afaceri a fost de aproximativ 44% (2020: 38%), reflectând achiziția unei noi entități, integrarea unui concurent în Danemarca, precum și vânzarea Brunton. În Europa, putem stabili o rată a cifrei de afaceri de aproximativ 1,7%. Raportul dintre femei și bărbați care părăsesc Fenix Outdoor a scăzut la 1,4: 1 F/M (2020: raport F/M 1,7:1), ceea ce înseamnă că aproximativ 58% dintre membrii personalului care au plecat au fost femei. Toți membrii personalului eligibili au dreptul la concediu pentru creșterea copilului (adică, părinții cu copii sub o anumită vârstă). Definiția diferă de la o țară la alta, astfel încât o valoare procentuală globală nu poate fi stabilită. Pentru cele mai mari operațiuni ale noastre, am stabilit că din 126 de angajați eligibili și beneficiari de concediu de creștere copil (2020: 65), 77 s-au întors după 12 luni (2020: 32), în timp ce încă nouă au prelungit concediul peste 12 luni; aceste date nu sunt foarte de încredere, însă, deoarece, între aceștia, o parte au devenit părinți iar și, prin urmare, au intrat iar în concediu de creștere copil sau au prelungit concediul inițial mai mult de 12 luni. Prin urmare, nu putem evalua câți dintre cei care nu s-au întors după 12 luni și-au prelungit concediul pentru a mai avea un copil.

Fenix Outdoor se străduiește să adopte o abordare nediscriminatorie, plătind salarii egale bărbaților și femeilor și depășind nivelul salariului minim acolo unde este posibil. Angajăm manageri locali pentru operațiuni.

Nu există încă obiective definite cu privire la modalitatea de atingere a egalității de șanse. În Suedia, suntem monitorizați de partenerii „kollektifavtal" și o cotă de 50:50 este necesară conform legii."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/7332/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Fenix Outdoor International AG din 2021)

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Având în vedere cerințele în schimbare rapidă din industrie, pe piețele de capital și în societate, unul dintre obiectivele declarate ale Metzler este acela de a se asigura că

angajații pot lucra la Metzler până la pensie. Aceasta înseamnă menținerea echilibrului corect între experiență și idei noi, tineri și persoane în vârstă, precum și femei și bărbați. Metzler ia în serios conceptul de diversitate și promovează un transfer continuu de cunoștințe între generații. În cele din urmă, acest lucru favorizează flexibilitatea atât de tipică Metzler, care a asigurat continuitatea companiei de-a lungul generațiilor până în zilele noastre. În 2021, de exemplu, angajații din activitatea de operare a Metzler erau în cadrul companiei în medie de doisprezece ani, iar vârsta medie a angajaților era în jur de 46 de ani. Acest obiectiv, cu gama sa largă de măsuri, este explicat mai detaliat în Criteriul 16 (Calificări).

Comitetul executiv a stabilit ținte pentru cotele de femei în următorii cinci ani (până în 2027) de 11% la nivel de manager/director de divizie și de 30% la nivel de șef de departament. Cotele realizate în primul trimestru al anului 2022 au atins deja 10% la nivel de manager de divizie/director și 28% la nivel de șef de departament.

În general, diversitatea aduce o contribuție importantă la păstrarea pe termen lung a angajaților înalt calificați, motivați și angajați.

Metzler este foarte sensibilă la orice fel de discriminare în cadrul companiei. Promovăm o cultură corporativă de deschidere, onestitate, toleranță și diversitate. Angajații care se simt expuși la intimidare sau discriminare pot contacta persoana responsabilă în acest scop desemnată extern.

Când ne-am proiectat sistemul de compensare, am acordat o prioritate maximă menținerii angajaților și evitării riscurilor. Ca parte a strategiei noastre de afaceri și de risc, sistemul de compensare este orientat pe termen lung și în conformitate cu cultura noastră corporativă.

Programul de beneficii Metzler oferă angajaților o serie de beneficii referitoare la echilibrul dintre viața profesională și viața privată, sănătate, servicii și educație. Scopul este de a menține și de a spori în continuare atractivitatea Metzler ca angajator. Prin urmare, revizuim programul la intervale regulate și îl adaptăm la nevoile în schimbare ale angajaților noștri și la evoluțiile demografice."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Indicatori de performanță pentru Criteriile 14 și 15

GRI-SRS 2-7 Salariați

Entitatea trebuie:

a. să raporteze numărul total de salariați și o defalcare a acestui total pe gen și pe regiune;

…

e. să descrie fluctuațiile semnificative ale numărului de angajați pe perioada de raportare și între perioadele de raportare.

GRI-SRS 2-30 Contracte colective de muncă

Entitatea trebuie:

a. să raporteze procentul din totalul salariaților care beneficiază de contracte colective de muncă;

b. pentru salariații care nu beneficiază de contracte colective de muncă, să raporteze dacă entitatea determină condițiile de muncă și termenii de angajare pe baza contractelor colective de muncă care îi acoperă pe ceilalți salariați sau pe baza acordurilor colective ale altor entități.

GRI-SRS 405-1 Diversitatea organelor de conducere și a salariaților

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Procentul de persoane din cadrul organelor de conducere ale entității din fiecare dintre următoarele categorii de diversitate:

i. Gen;

ii. Grupă de vârstă: sub 30 de ani, 30-50 de ani, peste 50 de ani;

iii. Alți indicatori privind diversitatea, acolo unde este relevant (cum ar fi grupurile minoritare sau vulnerabile).

b. Procentul de angajați pe categorie de salariați din fiecare dintre următoarele categorii de diversitate:

i. Gen;

ii. Grupă de vârstă: sub 30 de ani, 30-50 de ani, peste 50 de ani;

iii. Alți indicatori privind diversitatea, acolo unde este relevant (cum ar fi grupurile minoritare sau cele vulnerabile).

GRI-SRS 405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor față de bărbați

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor față de bărbați pentru fiecare categorie de salariați, pe locațiile semnificative de activitate.

b. Definiția utilizată pentru „locații semnificative de activitate”.

GRI-SRS 406-1 Incidente de discriminare și acțiuni corective adoptate

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Numărul total de incidente de discriminare în perioada de raportare.

b. Stadiul incidentelor și acțiunilor întreprinse cu referire la următoarele:

i. Incidente analizate de către entitate;

ii. Planuri de remediere în curs de implementare;

iii. Planuri de remediere care au fost implementate, cu rezultatele revizuite prin procesele interne uzuale de analiză a managementului;

iv. Incidente care nu mai sunt supuse acțiunilor corective.

GRI-SRS 403-9 Accidente de muncă

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Pentru toți salariații:

i. Numărul și rata deceselor ca urmare a accidentelor de muncă;

ii. Numărul și rata accidentelor de muncă cu consecințe grave (excluzând decesele);

iii. Numărul și rata accidentelor de muncă;

iv. Principalele tipuri de accidente de muncă;

v. Numărul de ore lucrate.

b. Pentru toți lucrătorii care nu sunt salariați, dar a căror muncă și/sau loc de muncă este controlat de entitate:

i. Numărul și rata deceselor ca urmare a accidentelor de muncă;

ii. Numărul și rata accidentelor de muncă cu consecințe grave (excluzând decesele);

iii. Numărul și rata accidentelor de muncă;

iv. Principalele tipuri de accidente de muncă;

v. Numărul de ore lucrate.

c. Pericolele legate de muncă care prezintă un risc de accident cu consecințe grave, inclusiv:

i. modul în care au fost determinate aceste pericole;

ii. care dintre aceste pericole au cauzat sau au contribuit la accidente cu consecințe grave în perioada de raportare;

iii. acțiuni întreprinse sau în curs de implementare în vederea eliminării acestor pericole și pentru a minimiza riscurile utilizând ierarhia controalelor.

d. Orice acțiuni întreprinse sau în curs de implementare în vederea eliminării altor pericole legate de muncă și pentru a minimiza riscurile utilizând ierarhia controalelor.

e. Modul de calcul al ratelor, respectiv pe baza a 200.000 sau a 1.000.000 de ore lucrate.

f. Dacă și de ce au fost excluși lucrătorii de la specificațiile GRI-SRS 403-9, inclusiv tipurile de lucrători excluși.

g. Orice informații contextuale necesare pentru a înțelege modul în care au fost compilate datele, și anume orice standarde, metodologii și ipoteze utilizate.

2.1 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 403-9, entitatea trebuie:

2.1.1 să excludă decesele din calculul numărului și ratei accidentelor de muncă cu consecințe grave;

2.1.2 să includă decesele ca urmare a accidentelor de muncă în calculul numărului și al ratei accidentelor de muncă;

2.1.3 să includă accidentele survenite ca urmare a navetei numai în cazul în care transportul la/ de la locul de muncă a fost organizat de entitate;

2.1.4 să calculeze ratele pe baza fie a 200.000, fie a 1.000.000 de ore lucrate, folosind următoarele formule:

$$\text{Rata deceselor ca urmare a accidentelor de muncă} = \frac{\text{Numărul deceselor ca urmare a accidentelor de muncă}}{\text{Numărul de ore lucrate}} \times [200{,}000 \text{ sau } 1{,}000{,}000]$$

Rata accidentelor de muncă cu consecințe grave (excluzând decesele)	=	Numărul accidentelor de muncă cu consecințe grave (excluzând decesele) / Numărul de ore lucrate	x [200,000 sau 1,000,000]

Rata accidentelor de muncă	=	Numărul accidentelor de muncă / Numărul de ore lucrate	x [200,000 sau 1,000,000]

GRI-SRS 403-10 Boli profesionale

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Pentru toți salariații:

i. Numărul de decese ca urmare a bolilor profesionale;

ii. Numărul de cazuri de boli profesionale;

iii. Principalele tipuri de boli profesionale.

b. Pentru toți lucrătorii care nu sunt salariați, dar a căror muncă și/sau loc de muncă este controlat de entitate:

i. Numărul de decese ca urmare a bolilor profesionale;

ii. Numărul de cazuri de boli profesionale;

iii. Principalele tipuri de boli profesionale.

c. Pericolele legate de muncă care prezintă un risc de boli profesionale, inclusiv:

i. modul în care au fost determinate aceste pericole;

ii. care dintre aceste pericole au cauzat sau au contribuit la cazuri de boli profesionale în perioada de raportare;

iii. acțiuni întreprinse sau în curs de implementare în vederea eliminării acestor pericole și pentru a minimiza riscurile utilizând ierarhia controalelor.

d. Dacă și de ce au fost excluși anumiți salariați din cadrul acestei clauze, inclusiv tipurile de salariați excluși.

e. Orice informații contextuale necesare pentru a înțelege modul în care au fost compilate datele, și anume orice standarde, metodologii și ipoteze utilizate.

Cerințe privind compilarea

La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 403-10, entitatea trebuie să includă decesele ca urmare a bolilor profesionale în calculul numărului de cazuri de îmbolnăvire cu boli profesionale.

Bune practici indicatori de performanță pentru Criteriile 14 și 15

GRI-SRS 2-7 Salariați

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 2-30 Contracte colective de muncă

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 405-1 Diversitatea organelor de guvernare și a salariaților

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest indicator, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

	„Distribuția persoanelor din organele de control pe gen în procente	
	Femei	Bărbați
Blue Cap Group BCAG/BCAM	0	100
	Distribuția angajaților pe gen în procente	
	Femei	Bărbați
Blue Cap Group BCAG/BCAM	13,33	86,77

Datorită structurii Grupului, abordării noastre de management și dimensiunii noastre, nu ne propunem o înregistrare mai detaliată a cifrelor cheie, deoarece aceste aspecte vor reprezenta responsabilitatea companiilor din Grup în viitor. Regula de nediscriminare încorporată în Codul de conduită și monitorizată prin sistemul de management al conformității și prin linia telefonică de avertizare se aplică în mod firesc aici."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Fenix Outdoor International AG, 2021

Pentru acest indicator, firma Fenix Outdoor International AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Diversitatea de gen: proporția de femei manageri din linia de mijloc (middle management) pe care Fenix Outdoor le angajează în prezent este de 44,4% (2020: 41,6 la sută), în timp ce proporția de femei în funcții de conducere de vârf (top management) este de 30% (2020: 24 la sută). Consiliul nostru este în proporție de 17% femei.

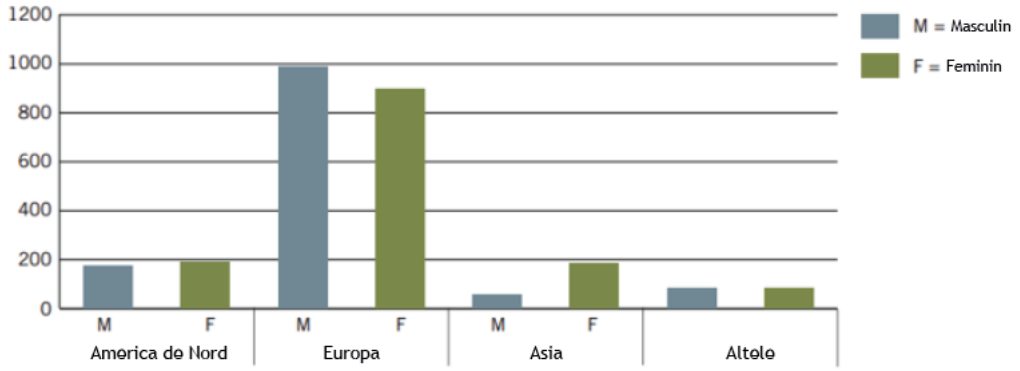
Rata de fluctuație a personalului în 2021 pentru toate operațiunile, inclusiv activitatea cu amănuntul, este dificil de evaluat pentru acest an, din cauza închiderilor de magazine, a timpului scurt de muncă sau a concediilor în timpul perioadelor lungi de izolare și a altor factori. Cu toate acestea, pe baza datelor primite, rata cifrei de afaceri a fost de aproximativ 44 la sută (2020: 38 la sută), reflectând achiziția unei noi entități, integrarea unui concurent în Danemarca, precum și vânzarea Brunton. În Europa putem stabili o rată a cifrei de afaceri de circa 1,7 la sută. Raportul dintre femei și bărbați care părăsesc Fenix Outdoor a scăzut la 1,4: 1 F/M (2020: raport F/M 1,7:1), ceea ce înseamnă că aproximativ 58% dintre membrii personalului care au plecat au fost femei.

Salariile:

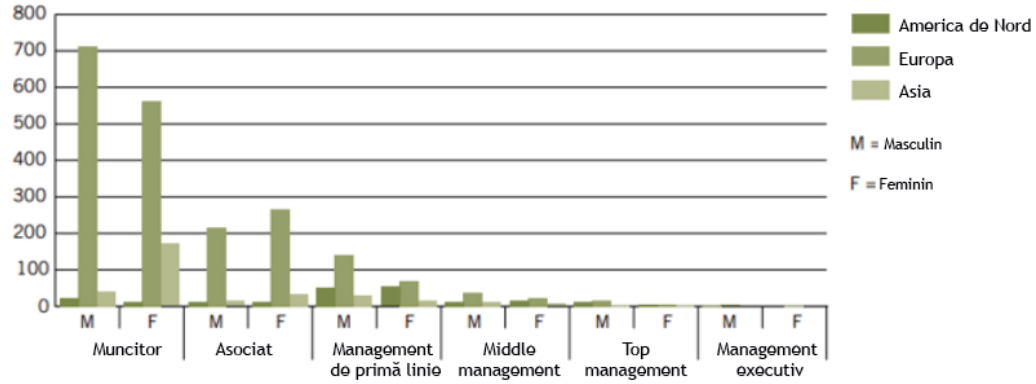
Fenix Outdoor se străduiește să adopte o abordare nediscriminatorie, plătind salarii egale bărbaților și femeilor și depășind nivelul salariului minim acolo unde este posibil.

FIȘĂ
BUNĂSTARE 2021

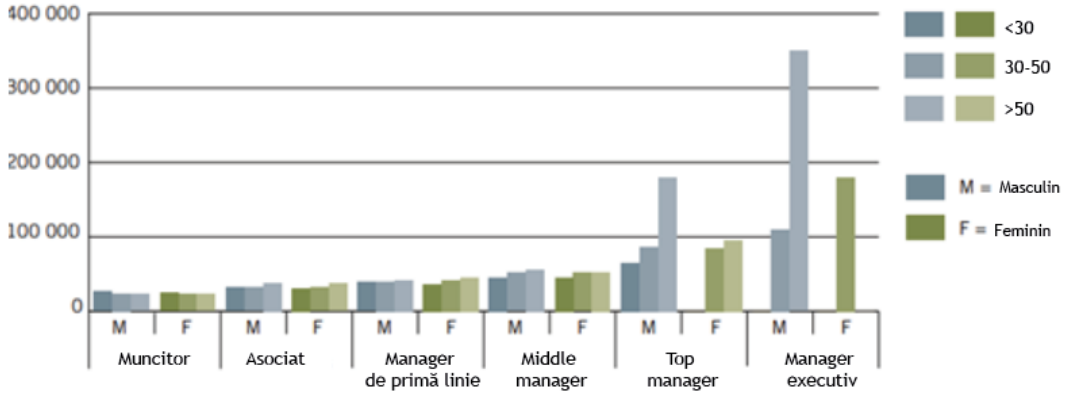
DISTRIBUȚIA PERSONALULUI PE GEN



DISTRIBUȚIA PERSONALULUI PE GEN ȘI CATEGORIE PE REGIUNE



NIVELURI MEDII DE VENIT PE GRUPE DE VÂRSTĂ, GEN ȘI CATEGORIE DE PERSONAL



”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/7332/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Fenix Outdoor International AG din 2021)

GRI-SRS 405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor față de bărbați

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 406-1 Incidente de discriminare și acțiuni corective adoptate

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG, 2021

Pentru acest indicator, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Nu sunt cunoscute incidente de discriminare pentru anul de raportare 2021. Angajații care se simt expuși la hărțuire sau discriminare pot contacta persoana responsabilă în acest sens, desemnată extern. Aceasta este un avocat obligat să păstreze secretul și care poate dezvălui informații numai în formă anonimă și numai dacă este permis în mod expres de către angajatul care a raportat incidentul. Această persoană este disponibilă ca partener de discuție obiectiv atunci când apar dificultăți la locul de muncă.

În plus, Codul de conduită oferă managerilor și angajaților informații despre conduita corectă la locul de muncă."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Dussmann Group, 2021

Pentru acest indicator, firma Dussmann Group a declarat în anul 2021 următoarele:

„Incidentele de discriminare pot fi raportate în cadrul sistemului de avertizare (a se vedea criteriile 17 și 20). În anul de raportare 2021, au fost raportate trei incidente de discriminare în divizia Dussmann Service. Incidentele raportate au fost verificate cuprinzător, iar aceasta a inclus un interviu detaliat al angajaților în fiecare caz. Ca urmare, au fost stabilite măsuri de conștientizare și s-a convenit un schimb regulat între părțile în cauză."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13744/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Dussmann Group din 2021)

GRI-SRS 403-9 Accidente de muncă

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest indicator, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„i. În 2021, au existat 0 decese din cauza accidentelor de muncă;

ii. În 2021 au fost 14 accidente, fără diferențe din punctul de vedere al consecințelor (grave etc.), îndrumările de raportare ale asociației de asigurări de răspundere civilă a angajatorilor fiind decisive în aceste cazuri.

iii. Numărul și rata accidentelor de muncă;

În 2021, au fost raportate la BG Verkehr 14 accidente. Toate accidentele sunt documentate.

iv. Cele mai frecvente tipuri de leziuni legate de muncă sunt entorsele.

Pentru a determina accidentele de muncă, ne-am asumat un indice/rata de accidente de muncă la 1 milion de km. Am determinat o rată de 0,51 accidente de muncă la 1 milion de kilometri parcurși.

v. Număr de ore lucrate: 1.062.000 de ore.

Ne-am asumat o bază medie de calcul pentru orele de lucru per angajat de 2.000 de ore de lucru. În medie, 531 de persoane au fost angajate în 2021, rezultând o rată a accidentelor de 13,18.

14 accidente / 1.062.000 ore x 1 milion de ore = 13,18 zile pierdute pe milion de ore.

329 zile pierdute / 1.062.000 ore x 1.000 = 0,309 Indicele de severitate

Toate persoanele sunt angajate de Anhalt Logistics, nu avem lucrători temporari sau similar.

Orientările de raportare ale Asociației de asigurări de răspundere civilă a angajatorului sunt decisive.

b. Nu există persoane care să nu fie angajate de Anhalt Logistics.

Nu au existat boli profesionale și decese rezultate la Anhalt în 2021."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021

Geis Gruppe, 2021

Pentru acest indicator, firma Geis Gruppe a declarat în anul 2021 următoarele:

„a. Pentru toți angajații:

i. Numărul și rata deceselor din cauza accidentelor de muncă;			
Număr	0	Rată	0
ii. Numărul și rata accidentelor de muncă cu consecințe grave (excluzând decesele);			
Număr	252	Rată	35,51
iii. Numărul și rata accidentelor de muncă			
Număr	508	Rată	71,58
iv. principalele tipuri de accidente de muncă;			
accidente de muncă cu consecințe grave:			
accidente de muncă:			
v. Număr de ore lucrate		7.096.864 h	

b. Pentru toate persoanele care nu sunt angajate, dar al căror loc de muncă și/sau loc de muncă este controlat de organizație:

i. Numărul și rata deceselor din cauza accidentelor de muncă;			
Număr	0	Rată	0
ii. Numărul și rata accidentelor de muncă cu consecințe grave (excluzând decesele);			
Număr	9	Rată	14,86
iii. Numărul și rata accidentelor de muncă			
Număr	23	Rată	37,98
iv. principalele tipuri de accidente de muncă;			
accidente de muncă cu consecințe grave:			
accidente de muncă:			
v. Număr de ore lucrate		605.612 h”	

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14550/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Geis Gruppe AG din 2021)

Criteriul 16. Calificări

Entitatea raportează ce obiective și-a stabilit și ce măsuri a luat pentru a crește nivelul abilităților și competențelor tuturor salariaților, adică capacitatea acestora de a participa la viața profesională și de a se adapta la schimbările demografice. De asemenea, entitatea raportează unde sunt anticipate riscuri.

Explicații

Piața muncii suferă efectele schimbărilor demografice, ceea ce înseamnă că există din ce în ce mai puțini profesioniști tineri bine calificați în contextul unei societăți care îmbătrânește. Prin urmare, devine din ce în ce mai important luarea în considerare a opțiunilor de formare internă și dezvoltare profesională.

Entitățile care formează tineri pot ajuta la dezvoltarea în mod direct a lucrătorilor calificați de care au nevoie pentru angajare.

Accesul salariaților cu experiență la oportunități interesante de dezvoltare profesională poate ajuta entitatea să se poziționeze ca un angajator atractiv, asigurând totodată un nivel optim de implicare a salariaților. Trebuie, de asemenea, să fie luat în considerare modul în care diferitele abilități tehnice și sociale ale lucrătorilor tineri și mai în vârstă pot fi legate între ele. Echipele mixte ajută ca abilitățile salariaților să se completeze reciproc și susțin existența unui management activ al cunoștințelor.

Trebuie subliniat, pe lângă calificare, că starea de sănătate a salariaților este de asemenea un risc care trebuie luat în seamă. Sănătatea nu presupune numai aspectele fizice, ci și pe cele mentale. Acestea din urmă necesită o atenție deosebită, deoarece pot avea impact atât asupra performanței și bunăstării unui salariat, cât și asupra capacității fizice a acestuia.

Cum se completează raportul

Criteriul 16 se concentrează în special pe problema formării și dezvoltării profesionale, de exemplu programe oficializate, bugete speciale pentru seminarii și formare profesională și o abordare proactivă a concediului de studii plătit.

În vederea raportării, trebuie precizat în special modul în care entitatea face față schimbărilor demografice (de exemplu, forma pe care o iau locurile de muncă și componența echipelor) și provocările digitalizării.

În ceea ce privește sănătatea salariaților, trebuie indicat modul în care este promovată sănătatea fizică și, în special, cea mentală a salariaților, mai presus de respectarea cerințelor legale de sănătate în muncă (criteriul 14), astfel încât să se protejeze capacitatea tuturor de a participa la viața profesională (de exemplu formare profesională privind gestionarea stresului și a conflictelor).

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați obiectivele pentru promovarea capacității tuturor salariaților de a participa la viața profesională, în special în ceea ce privește educația (programe de formare, asistență pentru îmbunătățirea competențelor), managementul sănătății, digitalizarea și abordarea provocărilor generate de schimbările demografice și data planificată pentru atingerea acestora.

Aspectul 2

Raportați strategiile și măsurile concrete pentru promovarea capacității tuturor salariaților de a participa la viața profesională, în special în ceea ce privește educația (programe de formare, asistență pentru îmbunătățirea competențelor), managementul sănătății, digitalizarea și abordarea provocărilor generate de schimbările demografice.

Aspectul 3

Raportați dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse sau, dacă nu ați putut atinge aceste obiective, explicați de ce.

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„În 2021, au fost recrutați trei noi educatori și vor fi preluați trei stagiari pe an pe grup și locație, ceea ce reprezintă o cotă de preluare de 90%. Foștilor angajați care s-au pensionat li se va oferi posibilitatea de a continua să fie angajați cu normă parțială.

Avem doi cursanți per colectiv pe locație, iar până la sfârșitul anului 2022 este planificat un număr de 3.

Oferim cel puțin 12 ore de formare continuă, iar pentru posturile de conducere, formare de conducere la distanță.

În ceea ce privește managementul sănătății, avem o colaborare cu un club sportiv (Sportpark), și oferim 4 programări la medic companie. Compania oferă anual o zi de sănătate („Gesundheitstag") împreună cu o asigurare de sănătate.

Oferta Academiei Intrum: Webinarii, calificarea „Fachlehrgang Forderungmanagement", dezvoltare executivă, buget pentru măsuri individuale, training la locul de muncă, coaching de către directori și antrenori de calitate.

Din cauza pandemiei de coronavirus, ziua de sănătate cu casa de asigurări de sănătate nu a putut fi organizată și nici nu a fost atins numărul țintă de stagiari pe locație.

Nu există riscuri specifice, doar cele generale. Pentru contracararea acestor riscuri sunt adoptate măsuri de atenuare, ca parte a procesului de management al riscului, iar procesul este monitorizat."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Geis Gruppe, 2021

Pentru acest criteriu, firma Geis Gruppe a declarat în anul 2021 următoarele:

„Recrutarea și menținerea persoanelor talentate reprezintă un domeniu-cheie al strategiei de sustenabilitate. Doar cei care vor avea capacități suficiente de personal în viitor vor avea succes pe piață. Pentru a contracara riscul schimbărilor demografice, atragerea de angajați calificați și păstrarea acestora în companie sunt esențiale. Lipsa de muncitori calificați, cerințe din ce în ce mai complexe în transportul de mărfuri, logistică și IT și creșterea constantă necesită un angajament susținut pentru formarea, promovarea și dezvoltarea ulterioară a tuturor angajaților. Geis se bazează pe un concept holistic de formare, educație și dezvoltare în toate departamentele și la toate nivelurile de carieră - de la stagiari la manageri.

Formare profesională

Formarea profesională a fost în mod tradițional o prioritate ridicată la Geis. De ani de zile, personalul la nivelul junioratului a fost pregătit continuu și sistematic pentru o carieră de succes, atât din punct de vedere profesional, cât și personal. În locațiile din Germania, în medie, aproximativ 300 de lucrători potențiali calificați sunt instruiți în nouă domenii profesionale. Instruirea urmează un concept global de instruire clar

structurat, care este implementat în mod specific de către ofițerii de formare și formatorii din locații. Calitatea formării profesionale se reflectă în rezultatele finale. Stagiarii Geis sunt în mod regulat printre cei mai buni din clasa lor la școlile profesionale. Rata de angajare este aproape de 100% după finalizarea cu succes a etapei de formare. Stagiarii Geis obțin întotdeauna clasări de top în competiția „Cel mai bun stagiar”. Geis este în prezent pe locul 1 în clasamentul companiilor.

Profesii	**Număr de persoane instruite (martie 2022)**
Personal expediție mărfuri și servicii logistice	116
Șoferi profesioniști	45
Personal administrare birou	12
Specialiști IT pentru dezvoltarea aplicațiilor	8
Specialiști IT pentru integrarea sistemelor	5
Personal de conducere pentru managementul digitalizării	4
Specialiști în logistica depozitelor	65
Personal depozit	32
Mecanica prelucrării lemnului	1
TOTAL	**288**

Studenți într-un curs de învățământ dual

Timp de zece ani, Geis a fost partenerul pentru practică pentru studenții în domeniile logisticii și managementului logisticii de la Universitatea de Științe Aplicate Fulda. O nouă adiție este reprezentată de cursul de informatică în sistem dual dezvoltat în cooperare cu Universitatea de Științe Aplicate Würzburg-Schweinfurt. În fiecare an, o medie de aproximativ zece studenți repartizați pe toate semestrele alternează între semestre de studiu și semestre de practică pentru a se pregăti pentru viitoarele lor sarcini de specialitate și management în companie. În timpul semestrelor de practică, aceștia își

desfășoară activitatea în cel puțin trei locații diferite. Acest lucru ajută la construirea unei rețele și sprijină ancorarea pe termen lung a tinerilor profesioniști în companie. Aproape toți cei peste 20 de absolvenți ai programului de studii în sistem dual au continuat să-și asume sarcinile tehnice și de management la Geis.

Dezvoltarea competențelor și promovarea potențialului

După formare, accentul se pune pe dezvoltarea continuă și sistematică a competențelor tuturor angajaților. Feedback-ul regulat și întâlnirile de evaluare a competențelor sunt folosite pentru a determina nevoile individuale de calificare. Măsurile rezultate variază de la formare și educație internă și externă, individuală sau legată de grup, coaching individual până la transferul direcționat al sarcinilor proiectului.

Program de formare Geis

Programul intern de formare este deschis tuturor angajaților în consultare cu managerii respectivi. Programul include instruire pe tematici de leadership, comunicare, tehnici de lucru și managementul stresului. Acest program este derulat în toate locațiile. Cunoștințele specifice și abilitățile de specialitate sunt proiectate și organizate pentru instruire pe locații în funcție de cerințe. Înainte de pandemia de coronavirus, personalul a primit în medie 11,5 ore de formare pe an. Din cauza pandemiei, multe cursuri în format fizic au fost transferate în format de cursuri online. În 2022, o echipă de proiect va lucra la colectarea cifrelor cheie pentru a promova capacitatea de angajare a tuturor angajaților, în special în ceea ce privește educația (ulterioară), managementul sănătății, digitalizarea și abordarea provocărilor schimbărilor demografice. Pe această bază urmează a fi determinate ținte cantitative. Acest lucru se va reflecta în raportul de sustenabilitate pentru anul de afaceri 2023."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14550/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Geis Gruppe AG din 2021)

Indicatori de performanță pentru Criteriul 16

GRI-SRS 404-1 Media anuală a orelor de formare per angajat

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Media orelor de formare de care au beneficiat salariații entității în perioada de raportare, defalcat pe:

i. gen;

ii. categorie de salariat.

GRI-SRS 404-3 Procentul de angajați care sunt evaluați în mod regulat din punctul de vedere al performanței și al dezvoltării carierei

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Procentul total de salariați, defalcat pe gen și pe categorie de salariați, care sunt evaluați în mod regulat din punctul de vedere al performanței și al dezvoltării carierei în perioada de raportare.

Bune practici indicatori de performanță pentru Criteriul 16

GRI-SRS 404-1 Media orelor de formare pe an per angajat

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG, 2021

Pentru acest indicator, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Metzler oferă instruire și formare continuă în funcție de nevoile angajaților săi. Următoarele cifre-cheie se referă exclusiv la formarea și educația angajaților care lucrează în activitățile de exploatare ale Metzler (bazat pe o medie de aproximativ 850 de angajați în 2021):

1. În 2021, angajații au petrecut în medie 13 ore de seminar în instruire și educație continuă.

2. Metzler a angajat în medie un stagiar în anul analizat."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Dussmann Group, 2021

Pentru acest indicator, firma Dussmann Group a declarat în anul 2021 următoarele:

„În anul de raportare 2021, a fost posibilă colectarea de date suplimentare privind instruirea pentru întregul grup Dussmann, precum și defalcarea pe unitățile de afaceri respective. Cu toate acestea, structura datelor este încă în curs de stabilire și de extindere. Metodele de cercetare urmează să fie standardizate în următorii ani pentru a asigura comparabilitatea și coerența datelor defalcate pe categorii de angajați.

În 2022, ne concentrăm pe o colectare îmbunătățită pe baza unei înțelegeri comune și o mai mare transparență a datelor.

	Dussmann Group		Dussmann Service	Care & Kids	DTS	KulturKaufhaus
Anul de raportare	2021	2020**	2021	2021	2021	2021
Număr total de ore de instruire realizate în perioada de raportare (h)	367,283	N/A	332,450	11,821	20,226	955
dintre care: numărul total de ore de instruire ref. conformitate* (h)	186,957	22,330	182,887	677	2,692	50
dintre care numărul total de ore de instruiri operaționale suplimentare (h)	177,936	N/A	148,358	11,144	17,534	900
Număr mediu de ore de instruire pe angajat	5.6	N/A	5.8	1.7	16.6	3.2

Note:

*În această perioadă de raportare, necesitățile noastre au evoluat, ceea ce a afectat și instruirea cu privire la conformitate. Prin aceasta ne referim acum la toate cursurile de formare privind combaterea și prevenirea corupției, precum și protecția sănătății și securității în muncă, mediu și alte instruiri obligatorii legal (e-learning, precum și față în față).

**Din cauza modificărilor modului de colectare a datelor în anul de raportare curent, prezentarea pentru 2020 nu este comparabilă."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13744/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Dussmann Group din 2021)

GRI-SRS 404-3 Procentul de angajați care sunt evaluați în mod regulat din punctul de vedere al performanței și al dezvoltării carierei

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

Criteriul 17.
Drepturile omului

Entitatea raportează strategiile și obiectivele stabilite, precum și măsurile adoptate în vederea asigurării respectării drepturilor omului atât la nivelul entității, cât și în cadrul lanțului valoric, inclusiv în ceea ce privește prevenirea muncii forțate, a exploatării copiilor prin muncă și a tuturor celorlalte forme de exploatare. De asemenea, trebuie furnizate informații cu privire la rezultatele măsurilor întreprinse și la orice riscuri relevante identificate.

Explicații

Drepturile omului se aplică tuturor în mod egal. Ele sunt universal valabile și indivizibile și nimeni nu poate fi lipsit de ele. Toate entitățile de drept public și privat au obligația de a proteja aceste drepturi, fiind direct responsabile pentru susținerea lor.

La nivel mondial, există o serie de documente care statuează diferitele drepturi ale omului, cum ar fi Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice, Convenția pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Împotriva Femeilor, Convenția cu privire la Drepturile Copilului și Standardele de bază ale muncii ale Organizației Internaționale a Muncii.

O economie globalizată cu lanțuri de aprovizionare din ce în ce mai complexe și o presiune concurențială tot mai mare dau naștere la riscuri sporite de încălcare a drepturilor omului. Acestea însă trebuie apărate în mod eficient în cadrul activităților derulate de diversele entități, inclusiv de-a lungul lanțului valoric.

Încălcările drepturilor omului ies la lumină mai rapid în aceste zile datorită societății informaționale și sunt încorporate în evaluările de risc ale companiilor; ele influențează comportamentul consumatorului și relațiile de afaceri.

O entitate care își îndeplinește obligațiile de verificare prealabilă poate, prin urmare, nu numai să stimuleze menținerea clienților și a personalului, dar și să îmbunătățească relațiile cu părțile interesate, contribuind astfel la succesul pe termen lung.

Cum se completează raportul

Susținerea drepturilor omului este un subiect care vizează toate entitățile publice și private.

Trebuie realizată o descriere precisă a modului în care entitatea își îndeplinește în mod curent obligațiile de verificare prealabilă privind drepturile omului, precum și a modului în care intenționează să facă acest lucru în viitor. Este necesar să fie precizat modul concret în care este asigurată respectarea legilor, precum și modul în care sunt sancționate derapajele, după caz. Trebuie avut în vedere că problemele legate de drepturile omului sunt relevante și în România: ca, de exemplu, în ceea ce privește libertatea de asociere (în ceea ce privește formarea de sindicate, după caz), principiul remunerației egale pentru muncă egală și protecția împotriva bolilor (profesionale) etc.

Este necesar să se rețină că există un grad de suprapunere cu criteriul 14, Drepturile salariaților. Pe lângă respectarea drepturilor omului în ceea ce privește salariații entității, trebuie descris în special modul în care sunt gestionate aspectele care vizează drepturile omului în relația cu alte părți interesate de-a lungul lanțului valoric, cum ar fi clienții sau beneficiarii (de exemplu, siguranța produselor și a serviciilor în raport cu dreptul la integritate fizică), rezidenții (relocarea în raport cu drepturile funciare) sau persoanele deosebit de vulnerabile.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați obiectivele în ce privește respectarea drepturilor omului în relație cu propria companie/ instituție, furnizori sau alte părți interesate și data planificată pentru atingerea lor.

Aspectul 2

Raportați strategiile și măsurile concrete adoptate în ce privește respectarea drepturilor omului în relație cu propria companie/ instituție, furnizori sau alte părți interesate.

Aspectul 3

Raportați dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse sau, dacă nu ați putut atinge aceste obiective, explicați de ce.

Aspectul 4

Raportați orice riscuri semnificative care decurg din activitățile, produsele și/ sau serviciile companiei/ instituției dumneavoastră și din relațiile cu părțile interesate, care ar putea avea un impact negativ asupra drepturilor omului.

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„Intrum are un cod de conduită pentru companiile Intrum și o politică de cod de conduită pentru părțile interesate externe din cadrul lanțului valoric, cum ar fi contractori, furnizori, colectori de teren, agenții, consultanți, membri externi ai consiliului de administrație sau orice persoană care reprezintă Intrum.

Intrum are un angajament global puternic, ancorat în valorile noastre de bază și în modul în care ne conducem afacerea. Dincolo de a deschide calea către o economie solidă, Intrum este devotat contribuției la dezvoltarea durabilă prin îmbunătățirea continuă a performanței noastre în domeniile drepturilor omului, muncii, mediului și anticorupție. Principiile Pactului Global derivă din Declarația Universală a Drepturilor Omului, din Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, din Declarația de la Rio privind mediul și dezvoltarea și Convenția Națiunilor Unite împotriva Corupției. În calitate de semnatari ai Pactului Global al Națiunilor Unite, suntem dedicați să integrăm Pactul Global și următoarele zece principii în strategia noastră de afaceri, în cultura și operațiunile zilnice.

Drepturile omului

Principiul 1: Companiile ar trebui să susțină și să respecte protecția drepturilor universale ale omului; și

Principiul 2: Companiile ar trebui să se asigure că nu sunt complici ale abuzurilor în ceea ce privește drepturile omului.

Muncă

Principiul 3: Companiile ar trebui să susțină libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă;

Principiul 4: Companiile ar trebui să susțină eliminarea tuturor formelor de muncă forțată și obligatorie;

Principiul 5: Companiile ar trebui să susțină abolirea efectivă a muncii copiilor; și

Principiul 6: Companiile ar trebui să susțină eliminarea discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și ocupația.

Contractorii independenți, furnizorii, colectorii din teren, agențiile, consultanții, membrii externi ai consiliului de administrație sau orice persoană care reprezintă Intrum vor semna, de asemenea, Politica Codului de Conduită sau vor include ediția pentru furnizori a Politicii Codului de Conduită ca anexă la acordul comercial cu reprezentantul. Este responsabilitatea managerului care încheie un contract cu reprezentantul Intrum să se asigure că această cerință este îndeplinită.

Directorul de conformitate (Chief Compliance Officer) trebuie să raporteze CEO-ului orice încălcare a acestor reguli și orice încălcare semnificativă Consiliului, și în același timp să prezinte o declarație care să vizeze măsurile luate în legătură cu evenimentul. Toți angajații trebuie să raporteze orice încălcare a acestei politici.

Obiectivul este de a asigura în continuare respectarea pe deplin a drepturilor omului și de a se continua reducerea riscurilor în acest context.

Nu s-au înregistrat cazuri în perioada de raportare. Ținta (atinsă) este astfel de 0 cazuri.

Nu există riscuri specifice, doar cele care apar în general din operațiunile de afaceri. Acestea sunt diminuate cu luarea în considerare a reglementărilor existente, iar măsurile luate în acest sens sunt monitorizate. În plus, selectarea și monitorizarea furnizorilor sunt reglementate, iar pentru reducerea riscurilor sunt adoptate măsuri, implementarea acestora fiind, de asemenea, monitorizată."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Dussmann Group, 2021

Pentru acest criteriu, firma Dussmann Group a declarat în anul 2021 următoarele:

„Angajamentul nostru pentru respectarea drepturilor omului, protecția împotriva discriminării și respectul pentru diferite culturi și religii este ancorat în principiile și în strategia noastră corporativă. Respectarea acestor principii și implementarea măsurilor

de asigurare revin companiilor și segmentelor din cadrul grupului; partenerul de contact responsabil este consiliul de administrație, managerul clusterului sau directorul general.

Codul de conduită al Grupului Dussmann obligă toți angajații să respecte demnitatea fiecărei ființe umane, să nu discrimineze, să excludă munca copiilor și munca forțată și să se trateze reciproc în mod echitabil și cu respect. Codul de conduită face parte din toate noile contracte de muncă. Angajații sunt instruiți de către superiorii lor cu privire la conținutul codului de conduită. De asemenea, solicităm furnizorilor și subcontractanților noștri să se angajeze să respecte „Codul nostru de conduită pentru furnizori și subcontractanți" pentru a asigura respectarea drepturilor omului în lanțul de aprovizionare.

„Ghidul pentru Responsabilitate Socială al Grupului" stabilește standardele minime pentru implementarea Codului de Conduită în filiale. Angajații sunt informați cu privire la subiectele privitoare la șanse egale, discriminare și hărțuire prin intermediul unui program de formare online. Încălcările Codului de conduită pot fi raportate ca parte a sistemului de avertizare al Grupului Dussmann (vezi indicatorul de performanță GRI SRS-406-1).

Întrucât o mare parte a creării de valoare are loc în Germania și în țările Uniunii Europene (UE), operațiunile noastre sunt supuse legilor și reglementărilor germane și europene. În opinia noastră, prin urmare, nu există riscuri semnificative pentru activitățile comerciale interne în cadrul UE.

Pentru 2022 este planificat un audit CSR la nivel de grup al proceselor noastre interne. În acest scop, în anul analizat a fost elaborat un chestionar pentru a examina respectarea drepturilor omului. Rezultatele auditului CSR urmează să fie utilizate pentru a deriva și evalua riscurile specifice procesului și țării, pentru a identifica domeniile potențiale de acțiune și pentru a deriva obiective specifice subiectului din acestea.

În anul de raportare a fost dezvoltat un concept pentru evaluarea sistematică a furnizorilor și subcontractanților cu privire la riscurile de încălcare a drepturilor omului prezentate de aceștia. În conformitate cu cerințele Legii germane privind lanțul de aprovizionare, trebuie luate în considerare industria și țara de origine a furnizorilor.

O evaluare consecventă a riscurilor furnizorilor existenți ai companiilor relevante din grupul Dussmann este planificată pentru 2022. În funcție de evaluarea riscurilor, măsurile preventive pentru reducerea riscurilor legate de drepturile omului vor fi apoi definite și adresate furnizorilor. Principiile pentru verificările sistematice de diligență necesară ale potențialilor furnizori și subcontractanți, inclusiv cerințele privind drepturile omului, trebuie să fie integrate în orientările de achiziție."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13744/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Dussmann Group din 2021)

Indicator de performanță pentru Criteriul 17

GRI-SRS 410-1 Personalul de securitate instruit în ceea ce privește politicile sau procedurile referitoare la drepturile omului

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Procentul personalului de securitate care a fost instruit în ceea ce privește politicile sau procedurile specifice entității privind drepturile omului și aplicarea acestora în materie de securitate.

b. Dacă cerințele de instruire se aplică și entităților terțe care furnizează personal de securitate.

Bune practici indicator de performanță pentru Criteriul 17

GRI-SRS 410-1 Personal de securitate instruit în ceea ce privește politicile sau procedurile referitoare la drepturile omului

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

Criteriul 18.
Cetățenie corporativă

Entitatea raportează modul în care contribuie la cetățenia corporativă în regiunile în care își desfășoară activitățile principale.

Explicații

Termenul de cetățenie corporativă se referă la protecția și dezvoltarea comunităților locale din regiunile în care compania își desfășoară, în principal, activitatea.

Diversele entități oferă locuri de muncă, plătesc taxe și impozite, iar produsele sau serviciile lor contribuie adesea în mod direct la satisfacerea nevoilor localnicilor. De asemenea, acestea utilizează infrastructura regiunii în care își desfășoară activitatea și beneficiază de salariați bine pregătiți, de diversitate culturală, precum și de faptul că siguranța publică este asigurată.

Deoarece multe entități înțeleg că succesul pe termen mediu și lung depinde în bună măsură și de condiții externe adecvate, acestea se implică în probleme sociale și de mediu locale, dincolo de activitățile lor de bază.

Procedând astfel, este consolidată capacitatea comunității locale de a gestiona în mod proactiv potențialele crize și de a dezvolta rapid, împreună, soluții la problemele identificate.

Cum se completează raportul

Criteriul 18 se referă la contribuțiile aduse la dezvoltarea durabilă, în afara domeniilor principale de activitate ale entității.

O contribuție fundamentală la o infrastructură sustenabilă și la cetățenia corporativă este plata integrală a impozitelor pe profit în țara în care entitatea își desfășoară activitatea. Prin intermediul acestui criteriu se poate sublinia implicarea entității în proiecte locale și pot fi menționate orice măsuri de sprijin prin care entitatea își asumă și manifestă responsabilitatea față de societate. Acestea pot fi donații către cluburi sportive, evenimente culturale sau instituții sociale sau parteneriate cu școli sau instituții

de învățământ superior care implică oferirea de stagii de pregătire tinerilor sau creșterea relevanței practice a disciplinelor de studiu.

Trebuie luate în considerare și orice programe speciale care facilitează voluntariatul corporativ în rândul salariaților, precum și, acolo unde este cazul, activitățile derulate de diversele fundații ale companiilor în acest sens.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați despre strategiile și măsurile concrete prin care compania/ instituția dumneavoastră contribuie la viața comunității, în special prin sprijinirea aspectelor sociale, ecologice, culturale și economice din municipalități sau regiuni, dincolo de activitățile sale de bază și prin angajarea în dialog cu oameni, instituții și asociații din cadrul comunității.

Aspectul 2

Raportați orice riscuri semnificative care decurg din activitățile, produsele și/ sau serviciile companiei/ instituției dumneavoastră și din relațiile cu părțile interesate, care ar putea avea un impact negativ asupra comunității.

Bune practici

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„CONTRIBUȚIA NOASTRĂ ÎN SOCIETATE

Cea mai mare contribuție pe care Blue Cap o aduce la binele comun este înrădăcinată în modelul său de afaceri. Prin intermediul companiilor din portofoliul nostru, asigurăm locuri de muncă și asigurăm sau creștem valorile companiei.

Companiile Grupului Blue Cap oferă, de asemenea, donații financiare și în natură, ca parte a angajamentului nostru pentru o activitate echilibrată de relații publice. Oferim sprijin în domeniile bunăstării sociale, mediu, educație, știință, sănătate, sport, artă și cultură. Decizia dacă și în ce măsură se implică Blue Cap Group este luată exclusiv de consiliul de administrație și echipele de conducere ale companiilor din portofoliu în conformitate cu regulile de afaceri. Blue Cap nu urmărește niciun concept de angajament social direcționat dincolo de aceasta.

Pentru noi este important ca donațiile și sponsorizările să fie făcute conform criteriilor predefinite din ghidul nostru anticorupție, care previne orice formă de avantaj necuvenit și asigură o transparență deplină.

RISCURI PENTRU COMUNITATE

Sistemul de management al riscului Blue Cap nu identifică riscuri potențiale care decurg din activitățile de afaceri din portofoliul companiilor noastre, relațiile de afaceri sau produsele și/sau serviciile care ar putea avea un impact negativ asupra binelui comun din regiune.

Până în prezent, nu s-a manifestat nevoia de a include impactul potențial asupra binelui comun în analiza riscului, deoarece contribuția noastră a fost clasificată ca nematerială în evaluarea noastră inițială."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Fiind o afacere de familie situată în partea de nord a orașului Dithmarschen din Schleswig-Holstein, Anhalt Logistics are legături strânse cu regiunea și oamenii care locuiesc aici de mai bine de 50 de ani. Sprijinirea asociațiilor și voluntarilor al căror angajament ajută la promovarea vieții culturale și sociale este, prin urmare, o parte integrantă a strategiei de afaceri.

1) Obiectivele și data planificată pentru atingerea țintei

În 2021, următoarele măsuri specifice în domeniul vieții comunitare au fost vizate ca obiective și apoi finalizate până la sfârșitul anului 2021.

Din partea Anhalt Logistics în 2021 a fost organizată și derulată sprijinirea și promovarea proiectelor în următoarele instituții:

- Grădinițe locale
- Departamentul local de pompieri voluntari
- Familii nevoiașe din regiune
- Asociații locale (sprijin prin donații și donații în natură)
- Acțiunea pachetelor de Crăciun pentru copiii nevoiași ai „Tafel"

2) Rezultatele proiectelor și realizarea obiectivelor

Organizarea măsurilor concrete a fost organizată chiar de familia Anhalt și finalizată la sfârșitul anului 2021. În fiecare an se decid proiecte caritabile și apoi se desfășoară până la sfârșitul anului. Ultimul proiect s-a încheiat în 2021 cu colectarea de pachete de Crăciun, care a fost susținută de angajații Anhalt Logistics.

Pe lângă angajamentul său caritabil, Anhalt contribuie la binele comun al regiunii rurale în calitate de angajator, furnizor de formare și contribuabil pentru oamenii care locuiesc aici și pentru întreprinderile mici și mijlocii din Schleswig-Holstein.

3) Riscuri

Riscurile pentru comunitate nu sunt analizate în mediul extern, întrucât emisiile nu au loc în vecinătatea sediului, ci în timpul activităților de transport în toată Europa.

Nu acceptăm cadouri de la partenerii de afaceri (acest lucru este stabilit în Codul de conduită), iar cadourile mai mici fac obiectul tombolelor pentru angajații noștri organizate înainte de Crăciun."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Indicator de performanță pentru Criteriul 18

GRI-SRS 413-1 Activități cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Procentul de activități în care au fost implicate comunitățile locale, evaluări de impact și/sau programe de dezvoltare, inclusiv cu utilizarea de:

i. evaluări ale impactului social, inclusiv evaluări ale impactului de gen, bazate pe procese participative;

ii. evaluări de impact asupra mediului înconjurător și monitorizare continuă;

iii. publicări ale rezultatelor evaluărilor de impact social și asupra mediului înconjurător;

iv. programe de dezvoltare a comunității locale bazate pe nevoile acesteia;

v. planuri de implicare a părților interesate bazate pe cartografierea părților interesate (stakeholder mapping);

vi. comitete și procese de consultare a comunității locale, cu o bază largă, care includ grupuri vulnerabile;

vii. consilii de întreprindere, comitete de sănătate și securitate în muncă și alte organisme de reprezentare a salariaților pentru a face față impactului;

viii. procese formalizate de reclamație ale comunității locale.

Bune practici indicator de performanță pentru Criteriul 18

GRI-SRS 413-1 Operațiuni cu implicarea comunității locale, evaluări de impact și programe de dezvoltare

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

Criteriul 19.
Influență politică

Entitatea raportează toate contribuțiile semnificative legate de procedurile de adoptare de acte normative, precum și toate modalitățile de finanțare a activității partidelor politice și a campaniilor electorale.

Explicații

Exercitarea influenței la nivel politic poate avea atât un impact pozitiv, cât și unul negativ asupra societății. Pe de o parte, diversele entități pot contribui cu expertiza lor atunci când parametrii benefici pentru dezvoltarea durabilă în cadrul domeniilor în care își derulează activitatea sunt în curs de elaborare (de exemplu, soluții industriale atunci când se introduc tehnologii sustenabile). Pe de altă parte, însă, influența politică poate sta în calea evoluțiilor necesare, dacă se exercită o influență asupra proceselor politice în moduri opace, unilaterale.

Influența politică include atât legăturile financiare, cât și personale dintre o entitate și zona politică. În acest sens, influența financiară include plățile cotizațiilor de membru, precum și donațiile către partidele politice și politicieni și finanțarea campaniilor electorale.

Trebuie reținut că aportul de idei și preocupări la procesul politic este pe deplin legitim în cadrul unei democrații. În același timp, însă, responsabilitatea implică o comunicare transparentă a modului de implicare în activitățile politice și dacă această implicare promovează sau, dimpotrivă, împiedică, în primul rând, dezvoltarea durabilă.

Influența politică include, de asemenea, apartenența la grupuri de interese, cooperarea cu diverse agenții, firme de consultanță și relații publice, fundații și think tank-uri active la nivel politic.

Cum se completează raportul

În cadrul acestui criteriu trebuie avute în vedere următoarele aspecte: toate contribuțiile semnificative referitoare la procedurile de adoptare a actelor normative, toate cotizațiile semnificative plătite de entitate și toate contribuțiile suplimentare față de obligațiile legale realizate de către entitate către administrația publică, precum și toate

donațiile făcute partidelor politice sau politicienilor, inclusiv pentru susținerea campaniilor electorale.

Trebuie reținut că procedurile de adoptare a actelor normative se referă la procese în care entitățile ar putea influența modul în care se elaborează o lege, atât la nivel național, cât și local, și nu are în vedere actele normative intrate în vigoare și care au deja efecte asupra entității.

De asemenea, trebuie prezentate aspectele relevante în cazul în care entitatea face parte dintr-o asociație în cadrul domeniului de activitate în care activează, iar această asociație este cea care are influență politică. Taxele de membru sunt deosebit de relevante pentru entitățile care sunt active din punct de vedere politic în numele membrilor (de exemplu camerele de industrie și comerț, asociațiile comerciale cu amănuntul, asociațiile regionale etc.).

Aceste informații trebuie prezentate la nivel național și, dacă este cazul, la nivel comunitar.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați pentru ce proiecte de acte normative ați formulat și transmis puncte de vedere către inițiator.

Aspectul 2

Raportați dacă ați efectuat donații către partide politice sau pentru campanii electorale.

Aspectul 3

Raportați la ce organizații neguvernamentale active din punct de vedere politic este membră compania.

Bune practici

Fenix Outdoor International AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Fenix Outdoor International AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„În ultimii ani, am construit parteneriate și am consolidat relațiile existente, iar rețeaua noastră nu s-a modificat în 2021. Fenix Outdoor a fost un semnatar și susținător constant al Pactului Global al Națiunilor Unite din 2012 și continuă la nivel de participant pentru angajamentele sale subsecvente. De asemenea, suntem angajați față de Inițiativa

suedeză de textile pentru acțiunea climatică (STICA) și cooperăm pe piața nord-americană cu Asociația industriei în aer liber din SUA din Corpul de acțiune pentru climă.

Ne-am continuat implicarea în Sustainable Apparel Coalition (SAC) și am continuat lansarea modulelor Higg, cum ar fi verificarea pentru prima dată a Brands and Retail Module (BRM) pentru două dintre afacerile noastre.

În calitate de membru al Asociației Fair Labor Association (FLA), ne dezvoltăm continuu guvernarea conformității sociale. Ne-am angajat să respectăm condiții de muncă echitabile și sprijinim conceptul de salariu decent (living wage).

Din 2015, Fenix Outdoor este, de asemenea, membru al Bursei de Textile. Prin această rețea, mai multe mărci Fenix Outdoor lucrează împreună cu colegii și oamenii de știință pentru a sprijini activitățile și cercetările în domeniul reciclării, al utilizării materialelor organice, al managementului lanțului de aprovizionare îmbunătățit și al alegerii mai bune a materialelor. În programul anual de evaluare comparativă, mărcile Fenix Outdoor obțin în mod regulat rezultate ridicate și adesea depășesc numeroase alte mărci de renume.

Ca și în anii precedenți, diferite entități ale Fenix Outdoor sunt membre ale European Outdoor Group (EOG), o asociație comercială care susține interesele industriei europene în de outdoor.

Fjällräven este membru al European Outdoor Conservation Association (EOCA). Fjällräven sprijină, de asemenea, Inițiativa pentru acțiunea climatică a industriei textile suedeze, organizată prin partenerul nostru pe termen lung, Sustainable Fashion Academy.

Când vine vorba de scheme de certificare, nu ne propunem certificări oficializate ale oricărui tip de sisteme de management. Cu toate acestea, principiile ISO 9000 și ISO 14000 sunt aplicate în majoritatea operațiunilor, iar furnizorii sau anumite materiale poartă adesea semne semnificative și de renume de conformitate cu standardele din industrie, cum ar fi Standardul Global pentru Textile Organice, bluesign sau altele."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/7332/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Fenix Outdoor International AG din 2021)

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG

Pentru acest criteriu, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Metzler menține schimburi regulate cu autoritățile de reglementare și supraveghere, precum și cu liderii politici. În acest fel, Metzler își propune să asigure un sistem financiar stabil, echitabil și transparent. Metzler își reprezintă interesele în procedurile legislative

în legătură cu activitățile diferitelor asociații și federații în care este membru. Examinăm la intervale regulate apartenența la toate aceste asociații. În prezent, nu se efectuează nicio analiză de risc suplimentară în acest sens, deoarece nu există riscuri semnificative perceptibile care să decurgă din intențiile și obiectivele descrise.

Metzler și angajații săi sunt membri ai diferitelor asociații, inclusiv cele mai importante asociații din industrie precum Asociația Băncilor Germane (BdB). Pe lângă apartenența obișnuită în industrie, Metzler și angajații săi sunt reprezentați și în organizații regionale și culturale. Contribuțiile de membru Metzler în Germania au totalizat aproximativ 155.600 EUR în 2021.

În 2021, Metzler nu a făcut donații partidelor politice sau organizațiilor conexe care sunt supuse cerințelor de transparență."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Indicator de performanță pentru Criteriul 19

GRI-SRS 415-1 Contribuții politice

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Valoarea monetară totală a contribuțiilor financiare și în natură către organizații politice realizate direct și indirect de către entitate, pe țară și destinatar/beneficiar.

b. Dacă este cazul, modul în care a fost estimată valoarea bănească a contribuțiilor în natură.

Cerințe privind compilarea

2.1 La compilarea informațiilor specificate în GRI-SRS 415-1, entitatea trebuie să calculeze contribuțiile politice financiare în conformitate cu normele contabile naționale, acolo unde acestea există.

Bune practici indicator de performanță pentru Criteriul 19

GRI-SRS 415-1 Contribuții politice

BRAIN Biotech AG, 2021

Pentru acest indicator, firma BRAIN Biotech AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Grupul nu sprijină în mod direct niciun partid politic, dar se angajează în diferite activități de lobby prin participarea la asociații industriale și organizații de lobby. Ne

concentrăm pe subiecte sociale importante precum biologizarea proceselor industriale, bioeconomia, biotehnologia, enzimele, economia circulară și, suplimentar, asociațiile industriale locale sau naționale.

Compania-mamă BRAIN Biotech AG este membră a:

- DECHEMA
- Bio Deutschland
- NatLife 2020
- ZeroCarb FP"

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14177/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al BRAIN Biotech AG din 2021)

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG, 2021

Pentru acest criteriu, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Codul nostru de conduită și politica noastră privind conflictele de interese oferă un cadru clar de acțiune și orientare în acest sens.

În 2021, Metzler nu a făcut donații partidelor politice sau organizațiilor conexe care sunt supuse cerințelor de transparență."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Criteriul 20.
Conduită conform legii și a liniilor directoare

Entitatea raportează ce măsuri, standarde, sisteme și procese aplică pentru a evita comportamentul ilegal și, în special, corupția. Entitatea descrie modul în care corupția și alte încălcări ale legii sunt prevenite, descoperite și sancționate, precum și rezultatele obținute și riscurile identificate.

Explicații

Comportamentul ilegal și corupția nu sunt doar pedepsite prin lege, dar sunt și extrem de dăunătoare culturii organizaționale, reputației și relațiilor entității cu beneficiarii, clienții și furnizorii.

A acționa în conformitate cu legea se referă la evitarea corupției și a acordurilor de cartel, precum și la conformarea cu reglementările legale (securitatea mediului sau a locului de muncă). Comportamentul conform liniilor directoare adoptate la nivelul entității vizează anumite comportamente de integritate pe care entitatea și le autoimpune prin intermediul codurilor de conduită.

Acest criteriu include astfel componentele legalității și legitimității în egală măsură.

Prin urmare, este necesar ca la nivelul entității să fie adoptate și puse în practică proceduri și măsuri clare și eficiente pentru a preveni și a combate corupția, dar mai ales pentru a asigura derularea activităților specifice în cadrul unui mediu de integritate.

Entitățile trebuie să analizeze potențialele conflicte și să sensibilizeze salariații, în special în condițiile în care acestea acționează în domenii în care corupția este un factor de risc important. Aceasta presupune ca subiectul să fie bine ancorat în cultura managementului; în acest sens, procesele și măsurile interne asigură că salariații și partenerii se comportă în conformitate cu legea și liniile directoare adoptate la nivelul entității, minimizând astfel riscurile și îmbunătățind colaborarea.

Procesele de diligență necesară se referă la acordarea atenției cuvenite evaluării riscurilor, în vederea identificării tuturor riscurilor relevante pentru o entitate. Efectele negative existente sau care ar putea apărea ca urmare a derulării activităților unei entități sau ca urmare a utilizării produselor și serviciilor acesteia în ceea ce privește

comportamentul conform legii și a liniilor directoare adoptate la nivelul entității trebuie să fie monitorizate și să se ofere măsuri de remediere adecvate în cazul unor încălcări.

Cum se completează raportul

Criteriul 20 se referă atât la respectarea legilor și a liniilor directoare în general (inclusiv legislația de mediu relevantă), cât și la prevenirea corupției în special.

Trebuie oferite informații cu privire la procesele formale, de exemplu în ceea ce privește procesele de diligență necesară și sistemele de conformitate și, de asemenea, despre măsuri specifice, cum ar fi „principiul celor patru ochi”.

Trebuie raportat modul în care sunt identificate eventualele neconformități și măsurile luate în cazul oricărei încălcări a reglementărilor legale și a standardelor (liniilor directoare) interne, precum și cine este responsabil pentru monitorizarea respectării acestora.

De asemenea, trebuie luat în considerare modul în care subiectul este ancorat în cultura organizațională, de exemplu, dacă salariații și managerii sunt instruiți în mod regulat cu privire la subiectele de conformitate și integritate și dacă există sisteme care permit avertizările de integritate în cazul unor suspiciuni (mediator, sisteme externe/interne de protecție a avertizorilor) fără a se teme de eventuale repercusiuni.

Lista de verificare

Aspectul 1

Raportați obiectivele în ce privește conduita conformă cu legea și liniile directoare în relație cu propria companie/ instituție, furnizori sau alte părți interesate și data planificată pentru atingerea lor.

Aspectul 2

Raportați strategiile, măsurile concrete, standardele, sistemele și procesele de prevenire a comportamentului ilegal și în special a corupției. Descrieți modul în care corupția și alte încălcări ale legii sunt prevenite, descoperite și sancționate în companie/ instituție.

Aspectul 3

Raportați modul în care este verificată implementarea strategiilor, măsurilor, standardelor, sistemelor și proceselor.

Aspectul 4

Raportați dacă există un responsabil pentru măsurile, standardele, sistemele și procesele aplicate pentru a evita comportamentul ilegal și, în special, corupția, în compania/

instituția dumneavoastră și cum este implicat managementul.

Aspectul 5

Raportați modul în care managerii și angajații sunt informați cu privire la măsurile, standardele, sistemele și procesele aplicate pentru a evita comportamentul ilegal și, în special, corupția.

Aspectul 6

Raportați dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse sau, dacă nu ați putut atinge aceste obiective, explicați de ce.

Aspectul 7

Raportați orice riscuri semnificative care decurg din activitățile, produsele și/ sau serviciile companiei/ instituției dumneavoastră și din relațiile cu părțile interesate, care ar putea avea un impact negativ asupra integrității în cadrul companiei/ instituției.

Bune practici

Intrum Holding Deutschland GmbH, 2021

Pentru acest criteriu, firma Intrum Holding Deutschland GmbH a declarat în anul 2021 următoarele:

„În misiunea noastră de a ajuta companiile să prospere, având grijă de clienții lor și călăuziți de valorile noastre de bază, trebuie să luăm în considerare întotdeauna codul strict de etică în afaceri în baza căruia ar trebui să se desfășoare toate afacerile.

Codul de conduită al Intrum cuprinde următoarele:

Afacerile vor fi desfășurate astfel încât să încurajeze și să mențină respectul și încrederea în industria Serviciilor de Management al Creditelor.

Legile și reglementările vor fi respectate cu strictețe în toate relațiile cu clienții, furnizorii și autoritățile.

Intrum respectă legile și practicile anticorupție, indiferent de locul în care își desfășoară activitatea. Astfel, cheltuielile de protocol ar trebui să fie moderate și într-o măsură care poate fi considerată rezonabilă. Valorile și procedurile monetare sunt explicate suplimentar în Instrucțiunea Anti-Mită.

Directorul de conformitate (Chief Compliance Officer) trebuie să raporteze CEO-ului orice încălcare a acestor reguli și orice încălcare semnificativă Consiliului de Administrație al Intrum AB și, în același timp, să ofere o declarație care să prezinte măsurile luate în legătură cu evenimentul.

Toți angajații trebuie să raporteze orice încălcare a acestei instrucțiuni superiorului lor direct, responsabilului de conformitate local sau de grup sau utilizând Linia telefonică de urgență pentru Codul de conduită, așa cum este prevăzut în Politica privind codul de conduită.

Directorul general din țara respectivă (country MD) și managerii subordonați sunt, în ultimă instanță, responsabili pentru implementarea acestei instrucțiuni în organizațiile lor.

Ofițerul Local de Conformitate (Local Compliance Officer) este responsabil cu sprijinirea implementării acestei instrucțiuni și cu monitorizarea reglementărilor locale aplicabile relevante pentru pragurile monetare; acesta va emite instrucțiuni și linii directoare locale, dacă este necesar, pentru a asigura conformitatea.

Orice director general de țară (country MD) sau manager subordonat va raporta imediat Ofițerului Local de Conformitate orice încălcare a acestei instrucțiuni sau acte suspectate de mită sau corupție, care, la rândul său, va semnala imediat Directorul de conformitate cu orice astfel de încălcare a caracterului material.

Încălcările vor fi incluse în rapoartele privind incidentele de conformitate, atât la nivel local, cât și la nivel de grup.

Consiliul și CEO-ul sunt responsabili pentru conformitatea cu legile și reglementările externe aplicabile, precum și pentru respectarea regulilor interne. Directorii și managerii locali de la toate nivelurile din cadrul Intrum sunt responsabili pentru respectarea regulilor interne ale Grupului, inclusiv promovarea unui comportament etic și profesional ridicat. Aceștia formează prima linie de apărare și sunt responsabili pentru identificarea, evaluarea și gestionarea riscurilor în activitatea de zi cu zi.

Funcția de conformitate face parte din a 2-a linie de apărare și are rolul de a sprijini implementarea procedurilor de management al conformității în cadrul funcțiilor de afaceri și de asistență din prima linie de apărare, precum și să măsoare, să monitorizeze, să urmărească și să raporteze riscurile de conformitate.

Ofițerii locali de conformitate vor raporta cu privire la problemele de conformitate către Directorul de conformitate, așa cum este descris mai jos. Directorul de conformitate va consolida rapoartele de conformitate și va transmite orice chestiune semnificativă de conformitate Președintelui și CEO-ului și Consiliului de administrație al Intrum AB. Directorul de conformitate are și atribuțiile de Ofițer local de conformitate pentru Intrum AB, societatea-mamă a grupului.

Orice încălcare a acestei instrucțiuni va fi raportată imediat Directorului de conformitate.

Conformitatea ajută entitatea să înțeleagă impactul reglementărilor, iar acest lucru poate fi realizat, de exemplu, prin stabilirea unui program de formare care să implice funcții de asistență relevante (de exemplu, juridic, resurse umane, securitate informațională, risc). În absența conștientizării personalului cu privire la cerințele de reglementare, există posibilitatea apariției de neconformități. În cazul în care Directorul de conformitate consideră că există un risc de neconformitate, acesta va raporta directorului general local și grupului de conformitate, care decide măsurile corective corespunzătoare. Ca o cerință minimă, responsabilul de conformitate se asigură că sunt furnizate informații și instruire în următoarele domenii:

- Noi cerințe de reglementare
- Cod de conduită (anti-mită, anticorupție și concurență loială)
- Protejarea datelor
- Managementul combaterii spălării banilor și a sancțiunilor
- Tratarea corectă a clienților

Nu există riscuri specifice, doar cele care apar în general din operațiunile de afaceri.

În ceea ce privește riscurile legate de sustenabilitate, acestea sunt incluse în riscurile operaționale.

Aceste riscuri sunt abordate în cadrul reglementărilor existente, iar măsurile adoptate sunt monitorizate."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14514/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Intrum Holding Deutschland GmbH din 2021)

Anhalt Logistics GmbH & Co. KG, 2021

Pentru acest criteriu, firma Anhalt Logistics GmbH & Co. KG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Anhalt Logistics nu s-a confruntat niciodată cu problema corupției. Angajații noștri sunt informați despre acest lucru în Codul de conduită Anhalt. Activitatea noastră se desfășoară în conformitate cu legea și liniile directoare și avem un registru juridic.

Codul de conduită:

a) Obiectivul nostru în fiecare an: fără încălcări ale Codului de conduită (și, prin urmare, nicio abatere în domeniul corupției și mită) și nicio plângere în acest sens. Acest obiectiv este analizat anual până la 30 aprilie, cu ocazia pregătirii evaluării de management.

b) De asemenea, în anul 2021, nu au existat încălcări ale liniilor directoare stabilite și a fost inclusă o notă corespunzătoare în evaluarea managementului.

c) Deoarece nu au existat încălcări ale reglementărilor privind corupția până în prezent, nu există ținte specifice pentru acest domeniu. În cursul discuțiilor și în operațiunile de zi cu zi, până în prezent nu au fost identificate riscuri specifice care decurg din activitățile noastre de afaceri, relațiile de afaceri sau serviciile noastre în legătură cu încălcările Codului de conduită care au un impact negativ asupra luptei împotriva corupție și mitei.

d) Lista de verificare DIN 26.000 a fost utilizată în timpul auditului intern din 2021 pentru a determina dacă trebuie să răspundem la anumite neclarități. Vom integra procese adecvate acolo unde este necesar.

ISO 26000

a) Scopul este în continuare menținerea cazurilor de corupție la „zero”. Lista de verificare este utilizată pentru a verifica orice comportament ilegal, inclusiv încălcările reglementărilor privind corupția. Nu a existat niciun incident de corupție sau mită în companie timp de 50 de ani.

b) Dacă se stabilește că conceptul nostru are nevoie de îmbunătățire, acesta va fi ajustat.

Parteneri de afaceri

a) Până în prezent, nu au putut fi identificate riscuri. Cu ocazia certificării AEO „Full” din partea autorității vamale, efectuăm o verificare a listei de sancțiuni.

Din cauza numărului mare de liste oficiale de sancțiuni la nivel mondial și a ajustărilor permanente, nu este posibilă realizarea unei comparații de conformitate legală manuală. Prin urmare, am instalat o soluție IT în acest scop.

b) Verificarea continuă a listei de sancțiuni nu a identificat încă niciun partener de afaceri cu activități care ar putea avea un impact negativ asupra luptei împotriva corupției și a mitei.

c) Nu au fost identificate riscuri semnificative care decurg din relațiile de afaceri care ar putea avea un impact negativ asupra luptei împotriva corupției și a mitei.

d) De asemenea, nu au fost identificate riscuri semnificative care decurg din serviciile noastre, care foarte probabil ar avea un impact negativ asupra luptei împotriva corupției și a mitei.

Întrucât Anhalt Logistics nu operează în zona țărilor terțe, riscul de comportament ilegal, în special în domeniul corupției și darii de mită, este foarte scăzut.

Conducerea este responsabilă pentru conformitate la Anhalt; a fost numit un ofițer CSR, iar poziția acestuia poate fi identificată în organigramă.

Noii angajați sunt familiarizați cu Codul de conduită în timpul fazei de angajare și sunt astfel sensibilizați și la problemele pe care le conține acest document.

Verificarea informatizată a partenerilor de afaceri în baza listelor actuale de sancțiuni exclude, de asemenea, relațiile de afaceri cu partenerii de afaceri sancționați."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13707/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Anhalt Logistics GmbH & Co. KG din 2021)

Indicatori de performanță pentru Criteriul 20

GRI-SRS 2-27 Conformarea cu legile și alte reglementări

Entitatea trebuie:

a. să raporteze numărul total de cazuri semnificative de nerespectare a legilor și a altor reglementări în perioada de raportare, precum și o defalcare a acestui total după:

i. cazuri pentru care au fost aplicate amenzi;

ii. cazuri pentru care au fost aplicate sancțiuni nemonetare;

b. să raporteze numărul total și valoarea bănească a amenzilor pentru cazurile de nerespectare a legilor și a altor reglementări care au fost plătite în perioada de raportare, precum și o defalcare a acestui total după:

i. amenzi pentru cazurile de nerespectare a legilor și a altor reglementări care au avut loc în perioada curentă de raportare;

ii. amenzi pentru cazurile de nerespectare a legilor și a altor reglementări care au avut loc în perioadele anterioare de raportare;

c. să descrie cazurile semnificative de neconformare;

d. să descrie modul în care a determinat cazurile semnificative de neconformare.

GRI-SRS 205-1 Activități evaluate pentru riscuri de corupție

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Numărul total și procentul activităților evaluate ce implică riscuri de corupție.

b. Riscurile semnificative de corupție identificate prin evaluarea riscurilor.

GRI-SRS 205-2 Comunicare și instruire cu privire la politicile și procedurile anticorupție

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Numărul total și procentul membrilor conducerii cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale entității, defalcate pe regiune.

b. Numărul total și procentul de salariați cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale entității, defalcate pe categorie de salariați și regiune.

c. Numărul total și procentul de parteneri de afaceri cărora le-au fost comunicate politicile și procedurile anticorupție ale entității, defalcate pe tip de partener de afaceri și regiune. Trebuie precizat dacă politicile și procedurile anticorupție ale entității au fost comunicate altor persoane sau entități.

d. Numărul total și procentul membrilor organelor de conducere care au beneficiat de formare în domeniul anticorupție, defalcate pe regiune.

e. Numărul total și procentul de salariați care au primit instruire în domeniul anticorupție, defalcate pe categorie de salariați și regiune.

GRI-SRS 205-3 Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse

Entitatea trebuie să raporteze următoarele informații:

a. Numărul total și natura incidentelor de corupție confirmate.

b. Numărul total de incidente confirmate în care angajații au fost disponibilizați sau sancționați disciplinar pentru corupție.

c. Numărul total de incidente confirmate când contractele cu partenerii de afaceri au fost reziliate sau nereînnoite din cauza încălcărilor legate de corupție.

d. Cauzele juridice publice privind corupția care vizează entitatea sau salariații acesteia în perioada de raportare, precum și rezultatele acestor cauze.

Bune practici indicatori de performanță pentru Criteriul 20

GRI-SRS 2-27 Conformitatea cu legile și reglementările

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 205-1 Operațiuni evaluate pentru riscuri de corupție

Blue Cap AG, 2021

Pentru acest indicator, firma Blue Cap AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Verificarea tuturor activităților de afaceri la toate locațiile de operare pentru riscurile de corupție este o componentă elementară a analizei de risc, obligatorie atunci când este introdus CMS; aceasta trebuie revizuită în mod regulat ulterior. Codul de conduită Blue Cap, sistemul de avertizare și sistemul de management al conformității, de care este responsabil ofițerul de conformitate respectiv, sunt în vigoare în toate locațiile (100%). Toți angajații, cu excepția angajaților con-pearl North America, au fost instruiți în aceste sisteme. Nu există un audit dedicat locațiilor de operare pentru riscurile de corupție în afară de cele menționate."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14432/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Blue Cap AG din 2021)

BRAIN Biotech AG, 2021

Pentru acest indicator, firma BRAIN Biotech AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„Respectăm o politică strictă de interzicere a mitei.

Grupul BRAIN a stabilit conformitatea internă eficientă și controlul financiar cu Cadrul său de control financiar BRAIN și Cartea roșie BRAIN ca linii directoare obligatorii pentru toate companiile din grup. Conformitatea este controlată de departamentul nostru financiar, ofițerii noștri de conformitate, auditul extern, precum și în cadrul întâlnirilor de monitorizare lunare și/sau trimestriale.

A fost instituit un proces de avertizare de integritate (whistleblowing).

Pentru toate plățile financiare se aplică în mod strict principiul celor patru ochi.

În anul de raportare curent nu am identificat niciun risc major în acest domeniu. Toate companiile din grup au fost monitorizate pentru riscul de corupție."

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/14177/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al BRAIN Biotech AG din 2021)

GRI-SRS 205-2 Comunicare și instruire cu privire la politicile și procedurile anticorupție

În cazul acestui indicator de performanță nu există modele de bună practică. Ghidul va fi actualizat pe măsură ce noi exemple devin disponibile în cadrul raportărilor efectuate pe baza Codului Român al Sustenabilității.

GRI-SRS 205-3 Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse

B. Metzler seel. Sohn & Co. AG, 2021

Pentru acest indicator, firma B. Metzler seel. Sohn & Co. AG a declarat în anul 2021 următoarele:

„În 2021, nu este cunoscută existența de cazuri de corupție la Metzler. Ca o chestiune de principiu, Metzler nu tolerează corupția sau orice alte fapte penale ale angajaților sau terților (inclusiv clienții și furnizorii externi de servicii). Oricine se dovedește că a săvârșit o infracțiune trebuie să suporte consecințele legale.

Metzler a introdus reguli de conduită obligatorii (Codul de conduită și reguli privind acceptarea și oferirea de cadouri și beneficii), precum și monitorizarea și controalele adecvate a acestora, cu scopul de a proteja activele Metzler și pe cele ale clienților săi de infracțiunile de tip „guler alb”.”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12261/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al B. Metzler seel. Sohn & Co. AG din 2021)

Dussmann Group, 2021

Pentru acest indicator, firma Dussmann Group a declarat în anul 2021 următoarele:

„Orice potențiale cazuri de corupție vor fi urmărite penal. Nu se cunosc cazuri de corupție în cadrul Grupului.”

Sursa: https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/13744/en/2021/dnk (extras din raportul de sustenabilitate al Dussmann Group din 2021)

Raportare conform taxonomiei UE

În cazul în care entitatea raportoare este vizată de obligațiile prevăzute de articolul 8 din Regulament, aceasta va prezenta informațiile solicitate după cum urmează:

Indicatori-cheie de performanță

Entitatea trebuie să raporteze indicatorii-cheie de performanță care privesc modul și măsura în care activitățile entității sunt asociate cu activități economice care se califică drept durabile din punctul de vedere al mediului în conformitate cu art. 8 din Regulamentul (UE) 2020/852, coroborat cu actele delegate adoptate în temeiul acestuia.

Domeniul de aplicare al indicatorului-cheie de performanță	*Referința legislativă relevantă*	*Modele pentru indicatorii-cheie de performanță*
Cifra de afaceri	Art. 8 alin. (2) lit. (a) din Reg. (UE) 2020/852 Anexa I (pct. 1.1.1) Reg. delegat (UE) 2021/2178	Anexa II Reg. delegat (UE) 2021/2178
Cheltuielile de capital (CapEx)	Art. 8 alin. (2) lit. (a) din Reg. (UE) 2020/852 Anexa I (pct. 1.1.2) Reg. delegat (UE) 2021/2178	Anexa II Reg. delegat (UE) 2021/2178
Cheltuielile de exploatare (OpEx)	Art. 8 alin. (2) lit. (a) din Reg. (UE) 2020/852 Anexa I (pct. 1.1.3) Reg. delegat (UE) 2021/2178	Anexa II Reg. delegat (UE) 2021/2178

Tabel 1 - Informațiile furnizate de întreprinderile nefinanciare - sinteză

În cazul întreprinderilor nefinanciare care au obligația de raportare, conform art. 8 din Regulamentului privind taxonomia coroborat cu art. 10 alin. (2) și Anexa I din Regulamentul delegat al Comisiei (UE) 2021/2178 (modificat prin Regulamentul delegat (UE) 2022/1214 în ceea ce privește publicarea de informații specifice referitoare la activitățile economice din anumite sectoare energetice), acestea trebuie să prezinte informații despre proporția activităților economice eligibile din punctul de vedere al taxonomiei și a activităților economice neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei în cifra lor de afaceri totală, în cheltuielile lor de capital (CapEx) și de exploatare (OpEx), precum și informațiile calitative relevante pentru datele furnizate.

Tip întreprindere financiară	*Referința legislativă relevantă*	*Modele pentru indicatorii-cheie de performanță*
Administratori de active	Art. 8 alin. (1) din Reg. (UE) 2020/852 Anexa III Reg. delegat (UE) 2021/2178	Anexa IV Reg. delegat (UE) 2021/2178
Instituții de credit	Art. 8 alin. (1) din Reg. (UE) 2020/852 Anexa V (pct. 1.1.2) Reg. delegat (UE) 2021/2178	Anexa VI Reg. delegat (UE) 2021/2178
Firme de investiții	Art. 8 alin. (1) din Reg. (UE) 2020/852 Anexa VII (pct. 1.1.3) Reg. delegat (UE) 2021/2178	Anexa VIII Reg. delegat (UE) 2021/2178
Întreprinderi de asigurare și reasigurare	Art. 8 alin. (1) din Reg. (UE) 2020/852 Anexa IX (pct. 1.1.3) Reg. delegat (UE) 2021/2178	Anexa X Reg. delegat (UE) 2021/2178

Tabel 2 - Informațiile furnizate de întreprinderile financiare - sinteză

În ceea ce privește întreprinderile financiare (administratorii de active, instituțiile de credit, firmele de investiții și întreprinderile de asigurare și reasigurare) care au obligația de raportare, conform art. 8 din Regulamentului privind taxonomia coroborat cu art. 10 alin. (3) din Regulamentul delegat (UE) 2021/2178, informațiile furnizate de către acestea de la 1 ianuarie 2022 și până la 31 decembrie 2023 vizează proporția în activele lor totale a expunerilor față de activități economice neeligibile și eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, proporția în activele lor totale a expunerilor menționate la articolul 7 alineatele (1) și (2), proporția în activele lor totale a expunerilor menționate la articolul 7 alineatul (3). De la 1 ianuarie 2024, întreprinderile financiare vor prezenta și indicatorii-cheie de performanță prevăzuți în anexele III, V, VII și IX la Regulamentul delegat (UE) 2021/2178.

Toate aceste informații trebuie prezentate sub formă de tabel, conform modelelor prevăzute în anexele II, IV, VI și VIII la Regulamentul delegat (UE) 2021/2178 mai sus menționate.

Informații calitative

Odată cu indicatorii cheie de performanță, entitățile care sunt supuse obligației de raportare în temeiul art. 8 din Regulamentul privind taxonomia trebuie să furnizeze o serie de informații de ordin calitativ.

Informații calitative furnizate de întreprinderile nefinanciare odată cu indicatorii-cheie de performanță	*Referința legislativă relevantă*
Politica de contabilitate	Art. 8 din Reg. (UE) 2020/852 Anexa I (pct. 1.2.1) Reg. delegat (UE) 2021/2178
Evaluarea conformității cu Regulamentul (UE) 2020/852 Informații privind evaluarea conformității cu Regulamentul (UE) 2020/852 Contribuția la obiective multiple Dezagregarea indicatorilor-cheie de performanță	Art. 8 din Reg. (UE) 2020/852 Anexa I (pct. 1.2.2) Reg. delegat (UE) 2021/2178
Informații contextuale Informații contextuale despre indicatorul-cheie privind cifra de afaceri Informații contextuale despre indicatorul-cheie privind CapEx Informații contextuale despre indicatorul-cheie privind OpEx	Art. 8 din Reg. (UE) 2020/852 Anexa I (pct. 1.2.3) Reg. delegat (UE) 2021/2178

Tabel 3 - Informațiile calitative furnizate de întreprinderile nefinanciare - sinteză

Astfel, în cazul întreprinderilor nefinanciare trebuie prezentate informațiile prevăzute în cadrul Regulamentului delegat (UE) 2021/2178 (Anexa I), și anume politica de contabilitate, evaluarea conformității cu Regulamentul (UE) 2020/852 și informații contextuale.

Informații calitative furnizate de întreprinderile nefinanciare odată cu indicatorii-cheie de performanță	*Referința legislativă relevantă*
informații contextuale pe care se sprijină indicatorii cantitativi; natura și obiectivele activităților economice aliniate la taxonomie și evoluția activităților economice aliniate la taxonomie de-a lungul timpului, începând cu al doilea an de punere în aplicare; conformitatea cu Regulamentul (UE) 2020/852 în strategia de afaceri a întreprinderii financiare, procesele de concepere a produselor și colaborarea cu clienții și cu contrapărțile; informații calitative privind alinierea portofoliilor de tranzacționare la Regulamentul (UE) 2020/852, inclusiv din punctul de vedere al structurii globale, al tendințelor observate, al obiectivelor și al politicii[1]; informații suplimentare sau complementare pe care se sprijină strategiile întreprinderii financiare și ponderea finanțării activităților economice aliniate la taxonomie în activitatea sa globală.	Anexa XI Reg. delegat (UE) 2021/2178

Tabel 4 - Informațiile calitative furnizate de întreprinderile financiare - sinteză

În ce privește informațiile calitative care trebuie furnizate împreună cu indicatorii-cheie de performanță de către întreprinderile financiare (administratorii de active, instituțiile

[1] Pentru instituțiile de credit care nu au obligația de a furniza informații cantitative privind expunerile din tranzacții.

de credit, firmele de investiții și întreprinderile de asigurare și reasigurare), acestea se regăsesc în Anexa XI la Regulamentul delegat(UE) 2021/2178.

Alte informații

Entitatea va prezenta orice alte informații și va încărca orice documente suplimentare relevante cu privire la indicatorii cheie de performanță ori la informațiile calitative care trebuie prezentate împreună cu aceștia.

Îndrumare

Pentru informații cu privire la Codul Român al Sustenabilității și criteriile de raportare incluse în acesta, vă rugăm să accesați secțiunea *Descriere* din cadrul Platformei Codului.

Pentru informații care privesc beneficiile utilizării Codului Român al Sustenabilității, accesați secțiunea *Beneficii* din cadrul Platformei Codului.

Pentru informații referitoare la entitățile care raportează conform Codului Român al Sustenabilității în mod voluntar sau în baza unei obligații legale, accesați secțiunea *Cine raportează* din cadrul Platformei Codului.

Pentru informații care privesc modalitatea de creare a unui cont în cadrul platformei Codului, precum și pașii necesari pentru completarea unui raport, accesați secțiunea *Cum se utilizează platforma*.

Pentru răspunsuri la întrebările uzuale ale utilizatorilor Codului Român al Sustenabilității, accesați secțiunea *Întrebări frecvente* din cadrul Platformei Codului.

Pentru orice alte nelămuriri care nu își găsesc răspunsul în secțiunile indicate mai sus, vă rugăm să folosiți următoarele date de contact:

Telefon: 021 314 34 00 / int. 1462

Email: codsustenabilitate@gov.ro

Corespondența dintre Criteriile Codului și indicatorii de performanță GRI

Tematică	Criteriu	Indicatori de performanță
Strategie	Criteriul 1. Analiză strategică și acțiuni	
	Criteriul 2. Materialitate	
	Criteriul 3. Obiective	
	Criteriul 4. Complexitatea lanțului valoric	GRI-SRS 414-1 Furnizori noi care au fost evaluați folosind criterii sociale GRI-SRS 414-2 Impact social negativ în lanțul de aprovizionare și acțiuni întreprinse
Managementul proceselor	Criteriul 5. Responsabilitate	
	Criteriul 6. Reguli și procese	
	Criteriul 7. Control	
	Criteriul 8. Sistemul de stimulare	GRI-SRS 2-19 Politici de remunerare GRI-SRS 2-21 Rata de compensare totală anuală
	Criteriul 9. Implicarea părților interesate	
	Criteriul 10. Inovație și management de produs	
Mediu	Criteriul 11. Utilizarea resurselor naturale	GRI-SRS 301-1 Materiale utilizate în funcție de masă sau volum GRI-SRS 301-2 Materiale reciclate utilizate GRI-SRS 302-1 Consumul de energie în cadrul entității GRI-SRS 302-4: Reducerea consumului de energie GRI-SRS 303-3 Captarea apei GRI-SRS 303-4 Evacuarea apei GRI-SRS 303-5 Consumul de apă
	Criteriul 12. Managementul resurselor	

Tematică	Criteriu	Indicatori de performanță
		GRI-SRS 304-2 Impact semnificativ al activităților, produselor și serviciilor asupra biodiversității GRI-SRS 306-3 Deversări semnificative
	Criteriul 13. Emisii relevante pentru climă	GRI-SRS 305-1 Emisii directe de GES (Sfera 1) GRI-SRS 305-2 Emisii indirecte de GES din energie (Sfera 2) GRI-SRS 305-3 Alte emisii indirecte de GES (Sfera 3) GRI-SRS 305-5 Reducerea emisiilor de GES
Societatea	Criteriul 14. Drepturile salariaților	GRI-SRS 2-7 Salariați
	Criteriul 15. Egalitate de șanse	GRI-SRS 2-30 Contracte colective de muncă GRI-SRS 405-1 Diversitatea organelor de conducere și a salariaților GRI-SRS 405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor față de bărbați GRI-SRS 406-1 Incidente de discriminare și acțiuni corective adoptate GRI-SRS 403-9 Accidente de muncă GRI-SRS 403-10 Boli profesionale
	Criteriul 16. Calificări	GRI-SRS 404-1 Media anuală a orelor de formare per angajat GRI-SRS 404-3 Procentul de angajați care sunt evaluați în mod regulat din punctul de vedere al performanței și al dezvoltării carierei
	Criteriul 17. Drepturile omului	GRI-SRS 410-1 Personalul de securitate instruit în ceea ce privește politicile sau procedurile referitoare la drepturile omului
	Criteriul 18. Cetățenie corporativă	GRI-SRS 413-1 Activități cu implicarea comunității locale,

Tematică	Criteriu	Indicatori de performanță
		evaluări de impact și programe de dezvoltare
	Criteriul 19. Influență politică	GRI-SRS 415-1 Contribuții politice
	Criteriul 20. Conduită conform legii și a liniilor directoare	GRI-SRS 2-27 Conformarea cu legile și alte reglementări GRI-SRS 205-1 Activități evaluate pentru riscuri de corupție GRI-SRS 205-2 Comunicare și instruire cu privire la politicile și procedurile anticorupție GRI-SRS 205-3 Incidente confirmate de corupție și acțiuni întreprinse