



Nachhaltigkeitsbericht
der  AGUTcert
AFNOR Group

Berichtsjahr 2015/2016



Vorwort des Geschäftsführers



Wer beginnt, über sein Unternehmen im Detail zu berichten, legt Wert darauf, den Gesprächsfaden zu seinen Stakeholdern nicht abreißen zu lassen. Wie hat sich das Unternehmen weiterentwickelt? Was ist aus den Zielen geworden?

Was aus den Zielen und Bestrebungen der GUTcert geworden ist, die wir Ende 2015 bekannt gaben, erfahren Sie in dem folgenden Bericht – und alle weiteren Entwicklungen natürlich fortlaufend in den kommenden Jahren.

Über die Aktivitäten der GUTcert berichten wir jedoch nicht nur hier: In unseren Newslettern bereiten wir aktuelle Geschehnisse aus der Welt der Zertifizierung und Verifizierung auf, erzählen aber auch aus unserer täglichen Arbeit hier im Büro und bei unseren Kunden.

Die letzten Jahren bargen für uns einige Risiken – aber auch viele Chancen. Die politischen Vorgaben zu mehr Energieeffizienz in der Wirtschaft waren wenig erfolgreich, so dass nach einem „Buschfeuer“ inzwischen Ernüchterung eingetreten ist. Zahlreiche Kunden gaben und geben das sogenannte Alternative System zum Energiemanagement auf, da es zwar Kosten aber kaum Einsparungen brachte. Erfreulich ist, dass die Organisationen, die sich für ein sich selbst steuerndes Energiemanagementsystem (EnMS) entschieden, nun überwiegend jährlich viele kWh einsparen können.

Viele Kunden haben uns und unsere bedingungslose Einstellung zur Dienstleistung mit dem EnMS kennen und schätzen gelernt. Oft ergab sich dabei die Möglichkeit, im Rahmen zunehmender Integration von Managementsystemen auch andere Zertifizierungen anzubieten. Das integrieren der Systeme und Kombinieren der Audits ist nicht nur für unsere Kunden eine echte Chance: Mit einer einheitlichen Struktur können verschiedene Managementnormen zu einem System zusammengefasst werden. So können Optimierungsziele integriert verfolgt werden, was auch das Steuern darüber hinausgehender Unternehmensfunktionen erleichtert. Sie können in ein integriertes Managementsystem (IMS) einbezogen, kontinuierlich mitverbessert und in ihrer Effizienz gesteigert werden.

Unsere Strategie: In einem hart umkämpften Markt wollen wir heutige und zukünftige Bedürfnisse der Kunden immer besser erfassen und bedienen. Damit sichern wir herausfordernde, qualifizierte und fair bezahlte Arbeitsplätze. Unsere Arbeit wollen wir so ressourcenschonend und umweltfreundlich wie möglich gestalten und diesen Weg auch gemeinsam mit unseren Kunden gehen. Deshalb haben wir auch für den Berichtszeitraum die unvermeidbaren CO₂-Emissionen der Reisen unserer Auditoren und Referenten der Akademie mit seriösen Emissionszertifikaten kompensiert. Und um bereits einen Schritt voraus zu gehen, haben wir auch schon für 2017 Zertifikate gleichen Umfangs still gelegt.

Wir haben unsere Organisation in den letzten Jahren immer weiter entwickelt. Sie besteht, neben unserer Akademie, aus den beiden großen Bereichen Zertifizierungsstelle und Verifizierungsdienstleistungen, unter denen wir alle Produkte zusammenfassen. In beiden Bereichen wurden branchen- bzw. kundenorientierte Teams mit neu bestellten Teamleitern gebildet. Ziel ist, die Kreativität, Eigeninitiative und Verantwortung der hervorzuheben und zu fördern, wie in unserer Mitarbeiterumfrage gewünscht wurde.

Herausragendes Ereignis im Jahr 2016 war der Zuerwerb der ältesten Zertifizierungsstelle für Medizinprodukte in Deutschland, der Berlin Cert. Gegründet als Prüfstelle für Ersatzglieder an der TU Berlin durch den damaligen Inhaber des Lehrstuhls für Werkzeugmaschinen Prof. Dr.-Ing Schlesinger unter Mitwirkung des Chirurgen Prof. Dr. med. Sauerbruch wurde sie 2001 aus der TU als selbständiges Unternehmen ausgegründet. Nach wie vor befinden sich die Geschäftsräume und Laboratorien der Berlin Cert Räumen der TU in der Nähe des Fachbereichs Medizintechnik, mit dem intensiv zusammengearbeitet wird. Im Juni 2016 wurde die Berlin Cert durch die Afnor Gruppe über die GUTcert erworben. Sie ist nicht nur Zertifizierungsstelle für Medizinprodukte sondern auch benannte Stelle nach der EU Medizinprodukteverordnung. Gleich nach der Übernahme wurde das Europäische „Joint Audit“ für benannte Stellen erfolgreich bestanden. Die Berlin Cert befindet sich derzeit in einem Anpassungs- und Konsolidierungsprozess. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht wollen wir sie genauer vorstellen. Für eine vollständige Integration bzw. die Herausgabe eines eigenen Berichtes sind die Rahmenbedingungen derzeit noch nicht gegeben.

Ihre Anregungen, Kritik und Ergänzungen sind nicht nur willkommen: Wir wünschen uns diese ausdrücklich.

Ihr

Jan Uwe Lieback

Berlin im August 2017

Erstes Update zum Nachhaltigkeitsbericht der GUTcert

In diesem ersten Update zum Nachhaltigkeitsbericht legen wir dar, wie wir die Prinzipien der Nachhaltigen Entwicklung in der GUTcert Stück für Stück aufgegriffen und strategisch und operativ verankert haben. Aufbauend auf der Bestandsaufnahme erläutern wir, welche Pläne und Maßnahmen verwirklicht werden konnten und welche neuen Ziele wir uns gesetzt haben.

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Die Darstellung unserer Aktivitäten konzentriert sich auf die Geschäftsjahre 2015 und 2016. Das Managementprogramm gibt einen Ausblick auf Planungen für die Jahre 2017/18. Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf Aktivitäten und Leistungen der GUTcert. Wir werden auch zukünftig alle zwei Jahre einen aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, um erreichte Ziele dokumentieren und neue Pläne vorzustellen.

Struktur und Berichtsstandard

Unser Bericht orientiert sich an den Kriterien und Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), wobei wir uns für das Indikator-Set der Global Reporting Initiative (GRI-G4) entschieden haben. Die Berichtsinhalte sind anhand der von der GUTcert und ihren Stakeholdern als wesentlich erachteten Handlungsfelder strukturiert. Am Schluss des Berichts befindet sich eine tabellarische Übersicht der Kennzahlen mit Querverweisen zur den Kriterien des DNK in diesem Bericht.

Die Berichtsinhalte wurden intern validiert.

Redaktioneller Hinweis

Wir haben auf eine geschlechtsspezifische Formulierung verzichtet. Falls nicht explizit angegeben, wird stellvertretend für beide Geschlechter die männliche Form verwendet.

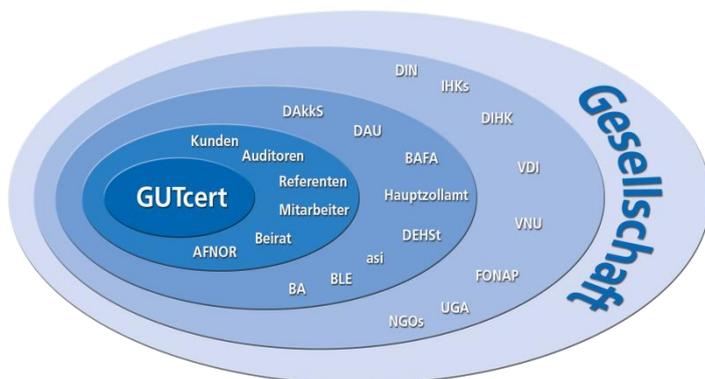
Unsere Kontaktadresse für Ihr willkommenes Feedback ist: nachhaltigkeit@gut-cert.de

Unternehmensportrait

Unsere Stakeholder

Der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern ist Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Neben Kunden, Mitarbeitern und Auditoren zählen nationale und internationale Normgeber, Akkreditierer und verschiedene Akteure aus Politik, Wissenschaft und der Zivilgesellschaft zu unseren Anspruchsgruppen. Nicht zu vergessen dabei ist unser Gesellschafter, die AFNOR Gruppe, unser starker französischer Partner, zu dem auch das Normeninstitut Frankreichs zählt.

Abbildung: Stakeholder der GUTcert



Unser Geschäft basiert auf der engen Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern, Auditoren und Kunden. Unsere **Auditoren** und **Referenten** sind das Gesicht der GUTcert, unsere **Mitarbeiter** am Telefon unsere Stimme. Sie repräsentieren die GUTcert, unsere Geschäftsphilosophie und unsere Werte jeden Tag aufs Neue. Daher ist der Austausch über fachliche und nachhaltigkeitsrelevante Themen Bestandteil unserer jährlichen Seminare für Auditoren und unterjähriger Treffen während der Audits oder in der Zertifizierungsstelle.

Unsere Mitarbeiter sind die Grundlage unseres Erfolgs: Ihre Qualifikation, ihr Engagement und

ihre Zufriedenheit sind ausschlaggebend für unseren Geschäftserfolg. Ihr Beruf ist nicht nur ihr Job. Sie wollen mit unseren Kunden etwas bewegen und gestalten. Gemeinsam besprechen wir nachhaltigkeitsrelevante Themen, wie die wirtschaftliche Ausrichtung der GUTcert, unser Produktportfolio, Umweltbelange und ethische Fragen, unsere Organisation und die Steuerung unseres gesellschaftlichen Engagements (mehr dazu im Kapitel „Mitarbeiter“).

Unsere Mitarbeiter sind Dienstleister aus Leidenschaft. Mit ihrer Initiative, Kreativität, sozialer Kompetenz und Freundlichkeit wollen wir unsere **Kunden** begeistern. Nach jedem Projekt geben wir ihnen Gelegenheit zu Feedback, in dem wir über auditbezogene Qualitätsfragen hinaus die Möglichkeit einräumen, sich zu übergeordneten Themen zu äußern und unser Unternehmen ganzheitlich zu bewerten. Eine weitere Gelegenheit zum Austausch bietet unsere jährliche Neujahrstagung, bei der wir die wichtigsten fachlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen unseres Kerngeschäfts präsentieren und mit unseren Kunden diskutieren. Wir führen Informationsveranstaltungen und Erfahrungsaustausche durch oder nehmen als Referenten an externen Events teil, um über für uns, unsere Kunden und die **Gesellschaft** wichtige Themen zu informieren und diskutieren. Nicht selten laden wir zu unseren Veranstaltungen Repräsentanten aus verschiedenen **Bundesministerien und Institutionen** ein. Weitere Erläuterungen hierzu im Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“.

Der **Beirat** der GUTcert ist ein Lenkungsgremium, das die Tätigkeit der Zertifizierungsstelle überwacht, unsere Unparteilichkeit und Neutralität kontrolliert, auf unsere (auch finanzielle) Unabhängigkeit achtet und uns in geschäftlichen Belangen berät. Die Mitglieder des Beirates repräsentieren die Fachgebiete und Geschäftsfelder, in denen die GUTcert tätig ist. Ihre Erfahrungen gewährleisten die Weiterentwicklung der GUTcert und garantieren, dass sich ändernde Anforderungen der jeweiligen Branchen berücksichtigt werden. Unser Beirat ist transparent: Die Mitarbeiter der GUTcert können an den Beiratssitzungen teilnehmen und machen davon auch rege Gebrauch.

Die **AFNOR Group** als unser Hauptgesellschafter erwartet von uns wirtschaftliche Stabilität und die Einbeziehung der Mitarbeiter und ihrer Interessen. Unsere engen geschäftlichen Kontakte werden durch das jährliche internationale AFNOR „Familientreffen“ ergänzt, bei denen alle weltweiten Mitglieder eine Woche lang Erfahrungen austauschen und nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit suchen.

Als engagiertes Berliner Unternehmen unterstützen wir **Berliner Institutionen und Initiativen** durch Finanz- und Sachspenden. Einen Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements bildet die Tätigkeit vieler Mitarbeiter in verschiedenen Gremien und die Beteiligung an der Gesetzgebung. Hier liefern wir Impulse aus der Praxis für das Ausgestalten gesetzlicher und anderer Rahmenbedingungen mit Relevanz für unser Tätigkeitsfeld.

Die Erwartungen unserer Stakeholder werden systematisch erfasst, indem wir verschiedene Formen des Stakeholderdialog in unsere Geschäftsprozesse integrieren.

Stakeholdergruppen, Erwartungen und Kommunikationswege

Stakeholder	Kommunikationsweg	Erwartungen an die GUTcert
Kunden	monatlicher Newsletter, Fragebögen, regelmäßige Erfahrungsaustausche, jährlicher Kundentag, Kundenzeitung, Mailings, Seminare	Vertrauen, Unparteilichkeit, höchste Qualität, Umweltfreundlichkeit, soziales Engagement, Preiswürdigkeit, klare Angebote
Mitarbeiter	monatliche Teamrunden, zweijährliche Mitarbeiterabende und jährliches Mitarbeiterwochenende, Einzelgespräche bei Bedarf (auf Wunsch auch mit GF) 2016 Mitarbeiterumfrage durchgeführt	Inspirierende Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung, Weiterbildung und Karrierechancen, Umweltfreundlichkeit und soziales Engagement, gutes Arbeitsklima
AFNOR	stetige Geschäftskommunikation, jährliches INseminar, Internationaler Newsletter, 2016 Abfrage bei INseminar durchgeführt	Qualität, Vertrauen, Kommunikation, Kooperation, Fördern des Mitarbeiterengagements, Berücksichtigen sozialer Belange, personelle und wirtschaftliche Stabilität und Profitabilität, Compliance, Marktausbau und -profilierung
Beirat	zwei jährliche Sitzungen	Ausgewogenes Wachstum, vorausschauende Planung, Unparteilichkeit und Objektivität
Behörden (DAkKS, DAU, BLE, BAFA, BA etc.)	regelmäßige Gremienarbeit, Tagungen, jährliches Auditieren der GUTcert Tätigkeiten seitens der Behörden	Compliance, Input für Weiterentwicklung relevanter Normen und Verfahren, Umsetzen gesetzlicher Vorgaben
Gesellschaft – wirtschaftliche Akteure (Handelskammern, Verbände, NGOs)	Kooperationen, Vorträge, Workshops, Publikationen	Offene Kommunikation, Einbringen unserer Expertise, finanzielle Beiträge
Gesellschaft - soziale Institutionen	Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen, Veröffentlichungen zu Sachthemen	Übernehmen von Verantwortung und Engagement, Weitergabe unseres Wissens

Compliance

Als Zertifizierungsgesellschaft gehört es zu unserem Grundverständnis, gesetzliche und freiwillige Verpflichtungen einzuhalten. Für das Zertifizierungsgeschäft ist darüber hinaus jedoch das Einhalten weiterer spezifischer Anforderungen ausschlaggebend: In unserer Managementpolitik haben wir uns zur Unabhängigkeit und Unparteilichkeit unseres Handelns verpflichtet.

Unsere Zertifikate und das Vertrauen in unsere Arbeit als Basis unserer Tätigkeit sind das Ergebnis jahrelanger, professioneller Arbeit. Wir legen Wert darauf, dieses Vertrauen täglich zu bestätigen und die Integrität und Reputation der GUTcert als Grundlage des Geschäfts einer Zertifizierungsgesellschaft zu wahren.

Im Rahmen unseres Compliance-Managements erfassen und bewerten wir Risiken, besprechen sie mit unserem Beirat und suchen nach geeigneten Methoden, um sie zu kontrollieren. Um Korruption konsequent zu vermeiden, tun wir alles dafür, die fachlichen und sozialen Kompetenzen unserer Mitarbeiter und Auditoren zu stärken, z.B. durch regelmäßige Erfahrungsaustausche oder Compliance-Schulungen. Dadurch befähigen wir sie, im Ernstfall standhaft zu bleiben und Beeinflussungsversuche als solche zu erkennen und zurückzuweisen.

Alle zertifizierungsrelevanten Entscheidungen werden nach dem Vier-Augen-Prinzip gefällt. Auditoren verpflichten wir mit jedem Auditauftrag schriftlich zur Unabhängigkeit und überprüfen dies auch.

Unser Anspruch sind Zertifikate, auf die sich alle Stakeholder der GUTcert verlassen können. Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.

Werte und Strategie der GUTcert

In einem über mehrere Jahre andauernden Prozess haben wir, Geschäftsführung und Mitarbeiter gemeinsam, in vielen intensiven Diskussionsrunden die Werte zusammengetragen, hinter denen alle stehen können. Auf dieser Basis entstanden unsere Philosophie und unsere Managementpolitik.

Unsere Philosophie

Wir sind Dienstleister aus Leidenschaft und wollen unsere Kunden begeistern. Kompetenz, Freundlichkeit, Schnelligkeit und Flexibilität sind das Fundament unserer Arbeit.

Unsere Kunden sind Partner, in deren Leistung wir vertrauen. Unsere objektiven Prüfungen sollen Sicherheit geben und voranbringen. Dabei verhalten wir uns stets integer und behalten die Compliance im Auge.

Faire Angebote ohne Kleingedrucktes sind für uns selbstverständlich, um einen echten Mehrwert für unsere Kunden zu generieren.

Bei der Qualität machen wir keine Kompromisse: Wir bieten Sicherheit, unterstützen jeden Kunden dabei, sein Ziel zu erreichen und geben Zertifikate aus, die am Markt etwas gelten. Wir ruhen uns nie auf Erreichtem aus sondern verbessern unsere Leistung ständig.

Wir achten darauf, für unsere Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld und Bedingungen zu schaffen, die Effizienz und Spaß bei der Arbeit fördern.

Unsere Managementpolitik

Wir betreuen unsere Kunden individuell und streben eine dauerhafte Kundenbeziehung an.

Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihre Geschäftsprozesse nachhaltig zu verbessern.

Wir betrachten Normen als gesammeltes Expertenwissen: Unsere Auditor/innen wenden dieses Wissen unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse jedes einzelnen Kunden an.

Unsere Mitarbeiter verfügen über ein hohes Maß an fachlicher und sozialer Kompetenz und sind immer auf dem aktuellen Wissensstand.

Wir legen Managementziele fest, die innerhalb unseres Managementsystems kontinuierlich geprüft und bewertet werden.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Wir bewegen uns in einer auf schnellen persönlichen Profit ausgerichteten Wirtschaftsordnung. Korrektive dazu kommen vom Staat und von vielen Unternehmern, die aus der Einsicht, dass die Menschheit nur im Miteinander überleben kann, Verantwortung übernehmen.

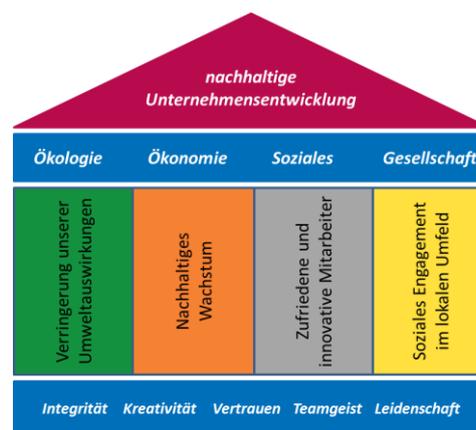
„Handle nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, dass sie ein allgemeines Gesetz werde.“ legt uns Immanuel Kant nahe.

Eigentlich wissen wir, dass dies der richtige Weg ist – doch unser Ego widersteht nur zu häufig der Vernunft. Momente der Einsicht helfen, es zu kontrollieren, unser Handeln in sinnvolle Bahnen zu lenken. Oft bedarf es einer Strategie und einer öffentlichen Erklärung wie dieses Nachhaltigkeitsberichtes, damit wir verbindlich mutig nach vorne gehen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der GUTcert ist ganz einfach: Wir wollen Alles und das möglichst gleichzeitig: Wirtschaftliche Prosperität, Umweltschutz, zufriedene Mitarbeiter und soziales Engagement. Geht das? Nicht immer – zumindest nicht immer gleichzeitig. Aber wir können und wollen alle Bereiche der Nachhaltigen Entwicklung in jede unserer Entscheidungen einbeziehen. Wir wollen nicht unbedacht gewachsene Errungenschaften gefährden oder zerstören.

So wird jeder Aspekt der Nachhaltigen Entwicklung in diesem Bericht einmal im Fokus stehen.

Die Integrität unseres Unternehmens, das Vertrauen unserer Stakeholder in unsere Arbeit und die Leidenschaft unserer Mitarbeiter für ihren Beruf sind wichtige Bausteine des Wertefundaments, auf dem unser unterneh-



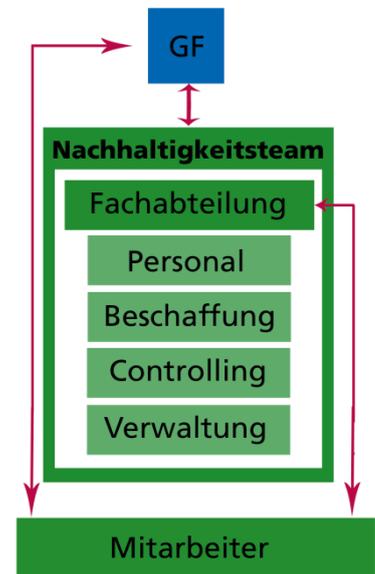
merisches Handeln gründet. Diese Werte fließen ein in unsere Managementpolitik, unseren Wegweiser für die tägliche Arbeit. Darauf aufbauend und unter Berücksichtigung der Anforderungen unserer Stakeholder haben wir die wesentlichen Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements identifiziert, mit denen im Blick wir den Pfad der Nachhaltigen Entwicklung weiter beschreiten wollen.

Nachhaltigkeitsorganisation

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei der GUTcert Chefsache und Gemeinschaftsaufgabe. Organisatorisch angesiedelt ist das Nachhaltigkeitsmanagement als Stabstelle im Fachbereich Nachhaltige Entwicklung. Die Stabstelle arbeitet an der kontinuierlichen Verbesserung unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems (NMS) und der Steigerung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Wir haben bereits vor einem Jahr begonnen, die für unser Nachhaltigkeitsengagement relevanten Zahlen, Daten und Fakten systematisch zu erfassen, sie zu konsolidieren, zu analysieren und zu bewerten. Mit diesem Hintergrund entwickeln wir Projekte, Produkte und Prozesse, um unsere Nachhaltigkeitspotentiale kontinuierlich zu steigern.

Aufgabe des Nachhaltigkeitsteams ist die strategische und operative Planung und Kontrolle des Nachhaltigkeitsmanagements. Jeder GUTcert Mitarbeiter hat die Möglichkeit, Ideen oder Hinweise an das Nachhaltigkeitsteam zu kommunizieren oder sich direkt an die Geschäftsführung zu wenden. Im Rahmen regelmäßiger Treffen des Nachhaltigkeitsteams werden aktuelle Entwicklungen und erfasste Daten besprochen sowie eine Agenda mit Zielen und Maßnahmen für die gemeinsame Sitzung mit der Geschäftsführung vorbereitet. Diese soll mindestens zweimal jährlich stattfinden.



Managementprogramm NMS

Um unser Nachhaltigkeitsmanagementsystem auszubauen und in unsere Managementorganisation zu integrieren, hatten wir im Rahmen eines Nachhaltigkeitsprogramms folgende Ziele für 2015/2016 festgelegt.

Ziele 2015/2016

Ziele	Maßnahmen	Frist	Status Ende 2016	Kommentar
Vervollständigen einer Nachhaltigkeitsorganisation	Bildung eines Nachhaltigkeitsteams	31.12.2015		Team gebildet, Regelmäßigkeit der Treffen kann noch verbessert werden
	Aufbau und Weiterentwicklung des NMS- Datenerfassungssystems	31.12.2015		in Arbeit
Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und -programm	Stakeholderbefragung	31.03.2016		August 2016 durchgeführt
	Analyse und interne Kommunikation der Ergebnisse	30.04.2016		Herbst 2016
	Aktualisierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für weitere Planung	31.05.2016		Kontinuierlicher Prozess

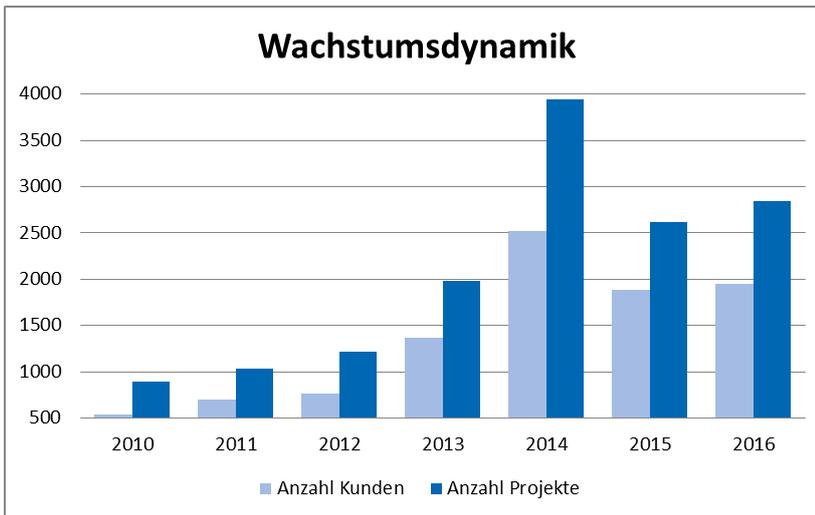
Ziele 2017/2018

Ziele	Maßnahmen	Frist
Verbesserung der Nachhaltigkeitsorganisation	Weiterentwicklung des NMS- Datenerfassungssystems (Datenerfassung mit definierten Eingangswerten und Quellen)	31.12.2017
Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und -programm	Weitere Schwerpunkte Stakeholderbefragung (2 Jahreszyklus wird angestrebt)	31.12.2018
Integration Berlin Cert	Berlin Cert in Firmenphilosophie integrieren	31.12.2017
	Prüfung und wenn möglich Integration der Berlin Cert in NMS- Datenerfassungssystems der GUTcert	30.06.2018



Wirtschaftliche Entwicklung

Auch wenn die wirtschaftliche Situation der GUTcert nach wie vor sehr gut ist, mussten wir nach den Rekordjahren 2013 und 2014 in den letzten beiden Jahren einige Dämpfer hinnehmen. Unsere Erwartungen an die Umsetzung des EDLG haben sich nicht erfüllt, da der deutsche Gesetzgeber entschieden hat, die Europäische Richtlinie nur auf minimalem Stand und mit Vereinfachungen umzusetzen, welche die Richtlinie gar nicht vorgesehen hatte. Parallel wurde es für Unternehmen zunehmend unattraktiv, einen Antrag auf Energiesteuererstattung zu stellen, so dass viele ihre Teilnahme aufgaben (sanken der Projektzahl 2015). 2016 schließlich gab es im Bereich des Alternativen Systems Verfahrenserleichterungen, die hier die Umsätze halbierten. Damit fiel auch der Weiterbildungsbedarf und das Ausweiten der Themen mit neuen qualifizierten Angeboten benötigt einige Zeit.

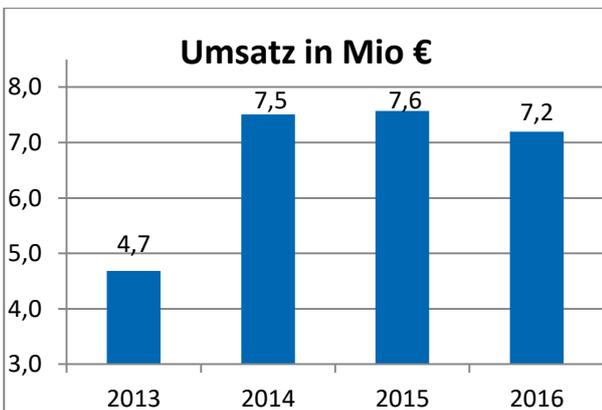


Die „Energiewelle“ der letzten Jahre brachte viele neue Marktteilnehmer auf den Plan, die ihren Vorteil bei enger werdendem Markt überwiegend in der Preisgestaltung gesucht haben. Das ging zu Lasten der Kundenzahl und der Umsätze insgesamt.

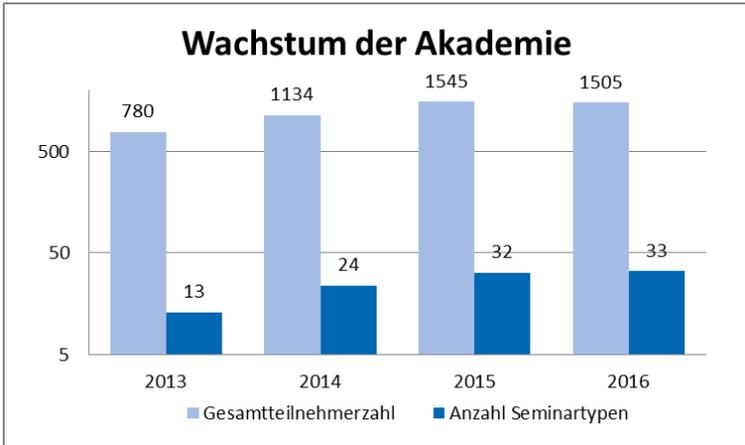
Andererseits gab uns diese Energiewelle die Möglichkeit, uns bei vielen Kunden erstmals vorzustellen und sie von unserer Leistungsfähigkeit zu überzeugen. Dies führte zu einer nachhaltigen Steigerung des Umsatzes in anderen Normenbereichen, vornehmlich dem QM, und wird sich in den kommenden Jahren weiter positiv auswirken.

Ziel ist es, unsere Kunden umfassend zu betreuen. Deshalb sind wir bestrebt, alle Leistungen, die ein Kunde benötigt, aus einer Hand anzubieten. Damit lässt sich erklären, warum die Zahl durchgeführter Projekte stets höher ist, als die Zahl der Kunden pro Jahr¹.

Unsere wirtschaftliche Entwicklung spiegelt die angesprochenen politischen Vorgaben teilweise wider. Dennoch sind wir zuversichtlich, auch künftig unsere wirtschaftliche Entwicklung weiter festigen zu können.



¹ Aufgrund einer verfeinerten Datenbankanalyse haben wir die wirtschaftlichen Zahlen für alle Jahre, also 2010 bis 2016 mit einer höheren Genauigkeit erheben können. Dies hat zu Folge, dass auch die früheren Jahre angepasst wurden.



Die Akademie konnte im Berichtszeitraum nochmals zulegen. So gab es im Jahr 2015 und 2016 über 35% mehr Teilnehmer als 2014. Auch das bestehende Seminarangebot konnte durch verschiedene Seminarreihen ausgebaut werden. Dies war nur möglich, da wir mit Beginn 2015 neue Seminarräume bezogen. Statt der bis dato knapp 30 Plätze finden nun in 3 Räumen bis zu 60 Teilnehmer parallel Platz.

Wesentlicher Wachstumstreiber waren auch in diesem Berichtszeitraum vor allem gesetzliche Vorgaben für Unternehmen im Energiebereich. Zudem finden die ISO-Systeme

(wie ISO 9001, ISO 14001, ISO 27000 etc.) immer mehr Anwendung, was erhöhten Schulungs- und Weiterbildungsbedarf mit sich bringt.

Neu hinzugekommen ist, neben weiteren Präsenzseminaren, das e-Learning-Format. Überblicke über Normenforderungen und Normentwicklung werden auf diesem Weg praxisnah, kompakt und flexibel dargestellt. Angebote in diesem Bereich können nun spezifisch aufbereitet unkompliziert an Auditoren, und/oder Unternehmen vermittelt werden.

Trotz der steigenden Zahl der Seminare und Seminarteilnehmer gelingt es uns, die Kundenzufriedenheit nach wie vor konstant hoch zu halten und sogar noch zu verbessern: von 1,55 im Jahr 2015 auf 1,50 in 2016.



GUTcert eLearning
AFNOR Group

Gest

Deutsch (de) ▾

ISO 50001 für produzierende Unternehmen

Dieser Kurs führt Mitglieder von Energieteams, Abteilungsleiter und Prozessverantwortliche in die ISO 50001 ein und vermittelt Optimierungspotentiale bei Querschnittstechnologien.

[Zum Kurs](#)

Hinweis: Sehr geehrte Nutzer, gelegentlich wird die Seite in den Wartungsmodus versetzt und kann dann kurzzeitig nicht genutzt werden.

Praxisnah

Unsere Kurse zielen darauf ab, Ihnen praxisnahe und direkt nutzbare Kenntnisse zu vermitteln. Deshalb legen wir großen Wert auf aktuelle Bezüge und realistische Beispiele.

Interaktiv

Alle wichtigen Schulungsinhalte werden durch interaktive Übungen ergänzt, in denen Sie Ihr erworbenes Wissen überprüfen und festigen können.

Frage 2
Bisher nicht beantwortet

Erreichbare Punkte: 2,00

Frage markieren

Frage bearbeiten

In welchen Schritten verläuft eine energetische Bewertung?

Erster Schritt: Erfassung der Bezugsmengen

Zweiter Schritt: Auswählen...

Dritter Schritt: Ermittlung der Potenziale

Ermittlung der Einflussfaktoren

Flexibel

Die Seite ist für verschiedene Endgeräte ausgelegt - Wenn Sie ein Tablet oder Netbook benutzen, passen sich die Inhalte automatisch der Bildschirmgröße an.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

LOGIN

Anmeldename / E-Mail

Neue Leistungen

Wir setzen auf vorausschauende Planung – immer mit dem Markt im Blick. Im Berichtszeitraum gingen neun neue Produkte an den Start. Dabei steht nie „schnelles Geld“ im Vordergrund: Ohne vorherige Risikoanalyse fangen wir nichts an und stellen alle Produkte immer unter die Prämisse der Compliance. Wir liefern erst, wenn interne Analysen ergeben haben, dass wir dem Markt eine hohe Qualität bieten können.

Im Berichtszeitraum konnten wir die bestehende Akkreditierung in den Bereichen Qualitäts- und Umweltmanagement um weitere Sopes ergänzen. Auch die Zulassung hinsichtlich der ISO 14065 (Verifizierung von Treibhausgasen) wurde um das Monitoring, Reporting und Verification System-Seeverkehr (MRV) erweitert². Darüber hinaus haben wir unsere Akkreditierung zur Zertifizierung von Managementsystemen auf die neue Revision ISO/IEC 17021-1:2015 erfolgreich umgestellt. Doch nicht nur die ISO 17021 wurde überarbeitet- auch die Normen für Qualitäts- (ISO 9001:2015) und Umweltmanagementsysteme (ISO 14001:2015) wurden überarbeitet und stellen den Anwender nun vor neue Herausforderungen. Die GUTcert hat das diesbezügliche Übertragungsaudit erfolgreich bestanden und konnte so die bestehende Akkreditierung im Rahmen der Managementsystemzertifizierung um die neuen Normversionen ergänzen.

Ebenfalls neue Forderungen an Konformitätsbewertungsstellen brachte die Veröffentlichung der ISO 50003:2014 (Anforderungen an Zertifizierungsstellen für Energiemanagement). Die GUTcert meisterte auch diese Hürde und die Zulassung im Bereich EnMS wurde durch die DAkKS bestätigt.

Die Akkreditierung nach ISO 22000 konnte im Berichtszeitraum endlich abgeschlossen werden und es wurden bereits weitergehende Akkreditierungsverfahren nach FSSC und ISO 27001 eingeleitet.



The screenshot shows the GUTcert website with a green navigation bar containing 'HOME', 'LEISTUNGEN', 'AKADEMIE', and 'GUTCERT'. The main content area lists various services under the heading 'AUF EINEN BLICK'. A mouse cursor is hovering over 'KUNDENSPEZIFISCHE AUDITS', which has a tooltip that says 'Kundenspezifische Audits'. To the right of the list is a sidebar with the GUTcert logo and the text 'DIE'. Below this, there are several lines of text: 'Als Dienst erfahrener Systematil', 'Von unser folgenden', 'Zertifizieru', a list of standards including 'Integrie Dienstl', 'ISO 90', 'AZAV: .', 'ISO 14', 'EMAS 1221/2', 'BS OH Manag', 'ISO 50', and 'EfbV: Z', 'Mit AFNOI aufgestellt Zertifizieru Kombinati', 'Darüber hi Normvorg:', and 'Besonders'.

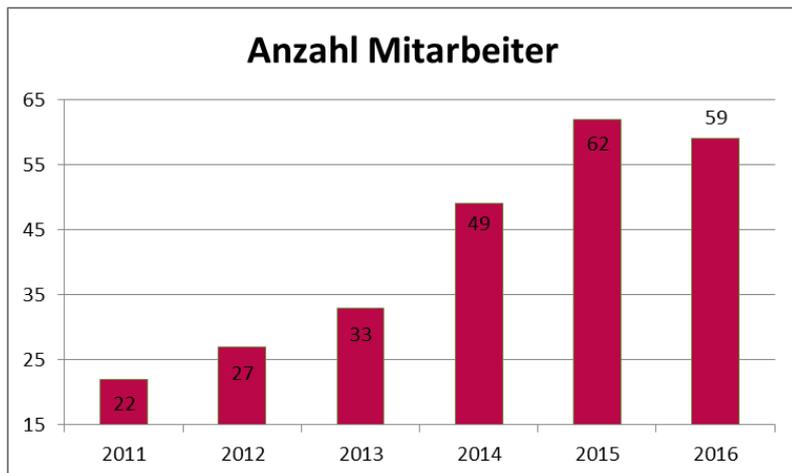
www.gut-cert.de

² Der Antrag auf Erweiterung wurde im Jahr 2016 gestellt. Die Zulassung erfolgte im Jahr 2017.

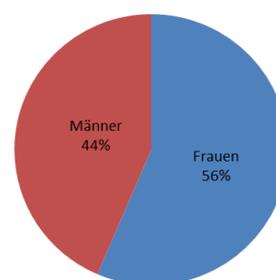


Mitarbeiterperspektive

Die GUTcert ist die Summe ihrer Mitarbeiter. Sie sind die Garanten für Servicequalität und Innovationskraft und schaffen eine offene, inspirierende und freundliche Arbeitsumgebung. Wir wollen Arbeitsbedingungen gestalten und erhalten, die jeden Mitarbeiter täglich gerne zur Arbeit gehen lassen, Kreativität und Engagement fördern und es der GUTcert ermöglichen, sich auch in Zukunft zu entwickeln und unseren Kunden ein erweitertes Leistungsspektrum mit noch besserem Service zu bieten.



Wir sind ein junges Team, mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren in 2015 bzw. 2016. In unserer Beschäftigungsstruktur finden sich festangestellte Kollegen, Trainees und Praktikanten. Im Jahresdurchschnitt arbeiteten bei der GUTcert 2015 62 Personen, 2016 waren es 59³. Die Mitarbeiterzusammensetzung hat sich im Berichtszeitraum nicht geändert:



Die Arbeit in einer Zertifizierungsstelle kann man auf keiner Schule oder Universität lernen. Das Arbeitsfeld und die Regelungen, denen wir unterliegen, sind sehr komplex. Mitarbeiter müssen erst ein intensives Ausbildungsprogramm durchlaufen, ehe sie selbständig und eigenverantwortlich Arbeitsbereiche übernehmen können – das wird auch von unseren Akkreditierungsorganisationen genau geprüft.

Deshalb bietet die GUTcert Berufseinsteigern aus allen Studienbereichen ein einjähriges Traineeprogramm, um die Aufgaben einer Zertifizierungsgesellschaft kennen zu lernen. Mit den gewachsenen Aufgaben haben wir viele Trainees eingestellt, die hier oft erstmals ein kontinuierliches Arbeitsumfeld erlebt haben und sich mit unserer strukturierten Einarbeitung und über unsere Akademie weiter qualifizieren konnten. Viele dieser Trainees haben in der Folge unser Team dauerhaft bzw. für einige Jahre verstärkt. Einige profitierten anderweitig von ihrer Neuorientierung und nutzten die Chance, nach Abschluss ihrer Trainee-Phase mit dem erlernten Wissen ihren Neigungen bei einem anderen Arbeitgeber nachzugehen. Deshalb verwundert es nicht, dass die Mitarbeiterfluktuation in den letzten Jahren zugenommen hat (2014 9,3%, 2015 24% und 2016 19%).

Mitarbeiter, die sich mit Engagement und Kreativität einsetzen, finden in der GUTcert viele Chancen zur persönliche Weiterentwicklung und Karriere. Wir legen z.B. besonderen Wert darauf, dass sich Trainees an der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren beteiligen, damit Marktchancen flexibel und rasch erschlossen werden können. Da alle Beteiligten davon profitieren, gehört dieser kooperative, auf Synergieeffekte abzielende Ansatz mittlerweile zum festen Bestandteil unseres Geschäftsmodells.

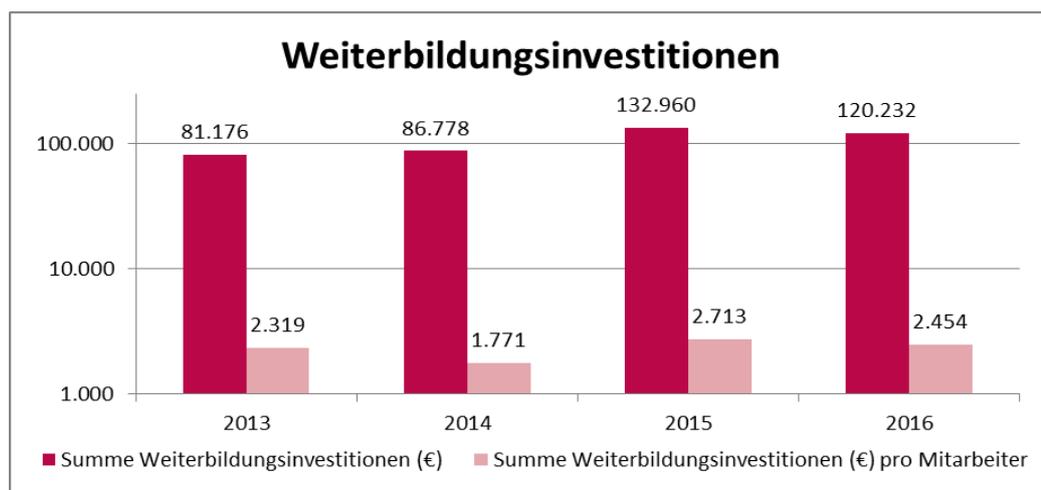
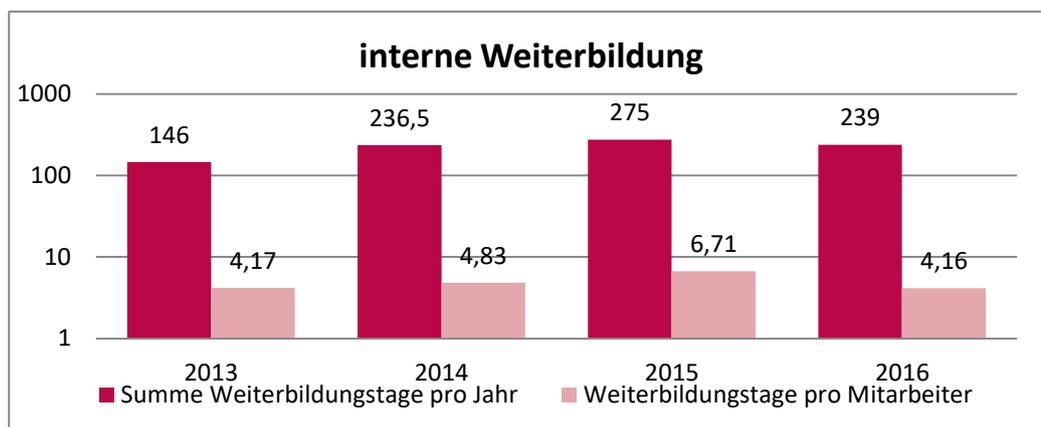
In seit 2012 regelmäßig stattfindenden Morgenseminaren tauschen wir unser Wissen interdisziplinär aus. Darin sehen wir eine Chance, uns gegenseitig die Arbeit und Produkte unserer Fachbereiche vorzustellen, bzw. diese näher kennen zu lernen. Dieser Vernetzungsprozess ist eine der wichtigsten Grundlagen unserer Innovationskraft. Die Seminare dauern in der Regel eine halbe Stunde. Während 2015 neun Morgenseminare durchgeführt wurden, waren es 2016 insgesamt 24 Morgenseminare.

³ Es werden die realen Mitarbeiterzahlen, Köpfe zum Jahresende gezählt.

Weiterbildung

Unsere Mitarbeiter profitieren von zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten der GUTcert Akademie. Um beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, absolviert jeder Trainee und jeder festangestellte Mitarbeiter mindestens einen QMB-Kurs (3 Tage) und nach Möglichkeit eine Ausbildung als Auditor für Qualitätsmanagement nach IRCA.

Weiterbildungsbedarf und -wünsche werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen erfasst und in einem Schulungsplan festgehalten. Dieser umfasst in erster Linie interne Angebote für die Veranstaltungen der GUTcert Akademie, bei Bedarf aber auch Schulungen bei externen Dienstleistern. So wurden im Jahr 2015 pro Mitarbeiter durchschnittlich 2.713 Euro für sieben Schulungstage (davon 6,7 intern) ausgegeben, im Jahr 2016 lag die Investition pro Mitarbeiter bei 2.454 Euro für ebenfalls sieben Tage Weiterbildung (davon 4,2 intern).



Entlohnung und Betriebliche Altersvorsorge

Die GUTcert gehört keinem Tarifbereich an. Die Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters ist 5,47-mal höher als das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlten Mitarbeiter). Unsere Mitarbeiter werden außertariflich entlohnt, sie erhalten ein Festgehalt nach einem internen, geschlechtsunabhängigen Vergütungssystem. Dies beinhaltet neben der monatlichen Vergütung eine Prämie, deren Höhe hälftig vom Erfüllungsgrad jährlich vereinbarter persönlicher Ziele und dem Unternehmenserfolg der GUTcert abhängt. Die Prämie kann bis zu einem 13. Monatsgehalt betragen.

Persönliche Zielvereinbarungen beinhalten für alle Mitarbeiter, unabhängig von der Hierarchieebene nachhaltigkeitsrelevante Themen.

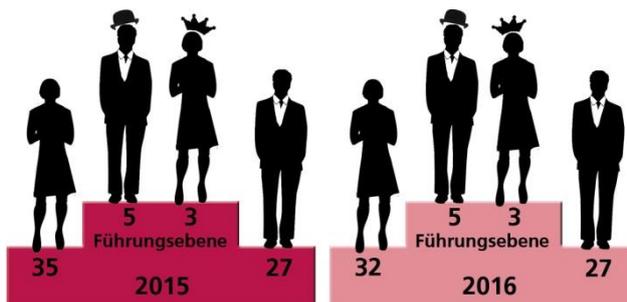
Allen festangestellten Mitarbeitern wird die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge angeboten, die von der GUTcert mit einem festen Beitrag bezuschusst wird.

Diversity, Gleichstellung und kulturelle Vielfalt

Wir legen großen Wert auf Vielfalt. Im Personalmanagement gilt bei der GUTcert der Gleichheitsgrundsatz – von der Rekrutierung bis zur Personalentwicklung.

Die Zusammensetzung unserer Führungsgremien wurde Ende 2016 um die Teamleiter erweitert und besteht derzeit aus sechs Frauen und sieben Männern.

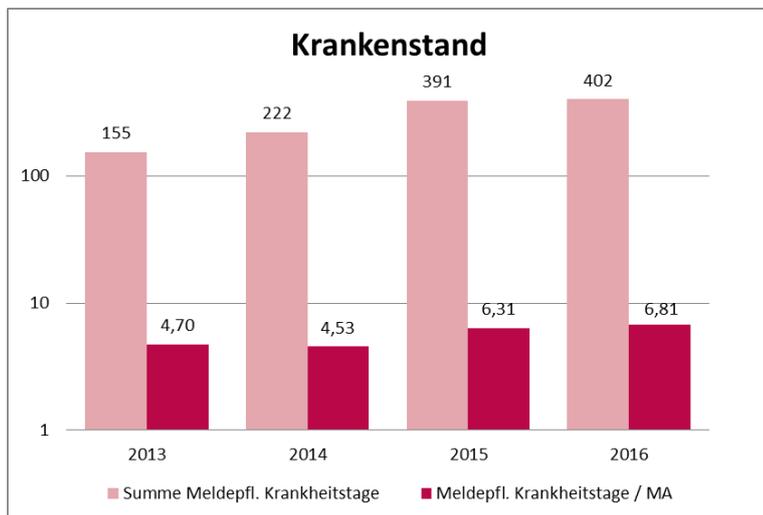
Die GUTcert ist weltweit tätig. Diese Internationalität spiegelt sich auch im Unternehmen wider: Russland, Ukraine, Polen, Frankreich, Afghanistan, Brasilien und Italien waren im Berichtszeitraum präsent. Über alle Hierarchieebenen ab Trainee hinweg betrug der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auch in diesem Berichtszeitraum rund 19,5 bzw. 15,7% (bei der Definition entscheidend ist das Herkunftsland, nicht die Staatsangehörigkeit).



Work-Life-Balance

Die GUTcert bietet unterschiedliche Beschäftigungsmodelle an: Vollzeit und Teilzeit. Teilzeitarbeitsplätze (2015 – 13% und 2016 – 12%) werden hauptsächlich von Mitarbeitern in Anspruch genommen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Im Jahresdurchschnitt arbeiteten bei der GUTcert 2015 58,05 Vollzeitäquivalente (VZÄ) 2016 waren es 53,25 VZÄ.

Homeoffice ist grundsätzlich möglich und kann bei Bedarf und je nach Aufgabenbereich in Einklang mit unseren internen Regelungen in Anspruch genommen werden. Zwei Mitarbeiter waren in 2015 und vier Mitarbeiter in 2016 in Elternzeit.



Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfähigkeitstage ist im Berichtszeitraum absolut und auch pro Mitarbeiter leicht gestiegen. Einige Kollegen fielen leider länger aus und auch die winterliche Krankheitswelle hat in beiden Jahren stärker zugeschlagen als im letzten Berichtszeitraum. Im Landesvergleich liegen wir damit dennoch unter dem Durchschnitt für alle Berufsgruppen von 10 meldepflichtigen Tagen im Jahr 2015⁴.

Seit 2011 gibt es jährliche Schulungen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.



Sie werden kombiniert mit Betriebsrundgängen und ErgoChecks der Arbeitsplätze zur Analyse gesundheitlicher Risiken. Dazu gehören insbesondere Rücken-, Gelenk- und Sehbeschwerden, denen wir im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements begegnen. Seit 2014 werden regelmäßig Massagen während der Arbeitszeit angeboten. 2016 wurde das Angebot ausgeweitet, so dass auch bei gesteigener Mitarbeiterzahl jeder regelmäßig Termine wahrnehmen kann.

⁴ Quelle: Statistisches Bundesamt: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension2/2_3_Krankenstand.html



2016 wurde erstmals mit externer Unterstützung einer Krankenkasse ein Gesundheitstag durchgeführt. An dem Tag gab es jede Menge Smoothies, Rückenkurse und individuelle Entspannungsberatung. Während des Gesundheitstags kam der Wunsch bei den Mitarbeitern auf, einen krankenkassengeforderten Rückenkurs in den Räumen der GUTcert anzubieten. Dieser soll direkt im Anschluss an die Arbeitszeit stattfinden. Aufgrund von Terminschwierigkeiten konnte das jedoch leider noch nicht umgesetzt werden.

Für Sehhilfen, Spezialstühle etc. gibt es Zuschüsse in Höhe des Steuer- und sozialversicherungsfreien Maximums. Jeder Mitarbeiter kann jederzeit Bedarf an gesundheitsrelevanten Arbeitsmitteln anmelden, wie z.B. Fußstützen oder ergonomischen Computermäusen.

Allen Mitarbeitern stehen Tee und Kaffee (beides bio und fair gehandelt) sowie Bio-Milch kostenlos zur Verfügung. Auch hat jeder MA seine eigene Wasserflasche, die nach Belieben mit stillem oder gesprudeltem Wasser gefüllt werden kann. Und spätestens ab dem Nikolaustag und zu Ostern herrscht in den Büros und Fluren der GUTcert niemals Mangel an nicht ganz so gesunder Nervennahrung. Zum Ausgleich gibt es aber auch hin und wieder einen großen Obstkorb.

Interne Kommunikation

Die gestiegene Mitarbeiterzahl ist eine Bereicherung, aber auch eine Herausforderung für das konsequente Umsetzen unserer Unternehmensphilosophie. Daher ist es für uns besonders wichtig, die interne Kommunikation so zu gestalten, dass alle immer an die für sie wichtigen Informationen gelangen – und das möglichst schnell.

Mit der Organisatorischen Neuordnung Ende 2016/Anfang 2017 haben wir daher eine Kommunikationsstruktur aus unterschiedlichen Gesprächsrunden etabliert, die regelmäßig, in jeweils zweckdienlichen Intervallen stattfinden und zu denen die betroffenen Mitarbeiter eingeladen werden. Mit aktuellen Entwicklungen und Wirksamkeitsbetrachtung der Kommunikation werden wir diese 2017 ggf. weiter entwickeln und anpassen.

Mitarbeiterzufriedenheit – Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird u.a. in den jährlichen Personalgesprächen thematisiert. Hier werden nicht nur umsatzbezogene, sondern auch persönliche Ziele vereinbart. Der Weiterbildungsbedarf wird erfasst und Karrierechancen werden durchgesprochen. Mitarbeiter und Vorgesetzte bewerten sich gegenseitig und sprechen über Verbesserungsmöglichkeiten in der weiteren Zusammenarbeit. Im Falle größerer Differenzen besteht für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, sein Anliegen direkt mit der Geschäftsführung zu besprechen.

Im Berichtszeitraum, im Sommer 2016, wurde eine erste umfassende Mitarbeiterumfrage geplant und durchgeführt. Die Auswertung wurde den Mitarbeitern im Rahmen eines abendlichen Mitarbeiterseminars im November 2016 vorgestellt. Das gewählte Moodle-Format für die Befragung sicherte Anonymität und das (größtenteils) automatische Auswerten der Ergebnisse. Die hohe Rücklaufquote von 83% (49 ausgefüllten Fragebögen) zeigte das große Interesse der MA an der Abfrage und das Vertrauen in das Unternehmen.

Es wurden insgesamt 28 Fragen gestellt, vor allem zu folgenden Themen: Verbundenheit mit dem Unternehmen, Zufriedenheit mit den Aufgaben und Kommunikationskanälen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen sowie zum Arbeitsklima und zu den Arbeitsbedingungen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die beteiligten Mitarbeiter mit Ihren Aufgaben, dem Betriebsklima und den Ergebnissen der eigenen Arbeit zufrieden sind. Karrierechancen, Entlohnung und ein weiterer Ausbau der sozialen Komponente sollten aus der Sicht der Mitarbeiter weiter entwickelt werden, um die Nachhaltige Entwicklung der GUTcert zu sichern.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bildeten u. a. die Grundlage für die GUTcert Strategie 2020. Stabiles Wirtschaftswachstum bis 2020 sollte durch strukturelles Ändern der Unternehmensorganisation abgesichert werden. Es soll Kreativität, Eigeninitiative und Verantwortung der Mitarbeiter gefördert werden und besser zur Geltung bringen. Gleichzeitig sind die Veränderungen Antwort der Geschäftsführung auf die Hauptthemen der Mitarbeiterbefragung. Das Konzept der neuen Organisation wurde Ende 2016 ausgearbeitet und ist seit Anfang 2017 in der Umsetzung. Die Verfolgung der geplanten Maßnahmen wird u.a. durch die Gruppenleitung sichergestellt.

Managementprogramm Handlungsfeld Mitarbeiter

Es ist unser Bestreben, die Arbeitsbedingungen zum Wohle unserer Mitarbeiter und zur Sicherung der Unternehmenseffizienz stetig zu verbessern. Einen Großteil unserer gesetzten Ziele haben wir erreicht.

Ziele 2017/2018

Ziele	Maßnahmen	Frist	Status Ende 2016	Kommentar
Neue Organisationsstruktur	Einführung neuer GL-Führungsebene und Teamleitung, Seminare für Führungsebene	30.04.2014 31.07.2015	●	Auf dieser Basis wird nun eine Weiterentwicklung angestrebt
Neue Kommunikationsstruktur	Reorganisation interner Kommunikation	31.08.2015	●	Vollständig umgesetzt
Weiterentwicklung PM	Standardisierung relevanter Prozesse, Erweiterung QM- und Datenerfassungssystem	31.12.2015	◐	Soll final im 2. Quartal 2017 fertig gestellt werden
Verbesserung Mitarbeiterzufriedenheit	Durchführung MA-Umfrage	1. Q 2016	●	Sommer 2016
	Erweiterung jährlicher MA-Gespräche, um Leistungsspektrum besser erfassen und honorieren zu können	31.12.2015	●	Seit 2016 im Einsatz

Ziele 2017/2018

Ziele	Maßnahmen	Frist
Neue Organisationsstruktur	Bestehende Struktur in Richtung einer branchenorientierten Organisation entwickeln	30.09.2017
	Einführung mit nachgewiesenen Fachkenntnissen der entsprechenden Mitarbeiter	30.09.2017
Neue Kommunikationsstruktur	Die branchenorientierte Organisation bedarf neuer interner Kommunikationsstrukturen, Start und routiniertes Laufen	31.03.2017/ 30.06.2017
Weiterentwicklung PM	Weitere Standardisierung erforderlich – v.a. mit Blick auf die Berlin Cert	31.05.2018
	Automatisierung der Datenerfassung, ausschließliche Nutzung der Datenbank	31.05.2017
Gesundheitsmanagement	Krankenkassengeförderten Rückenkurs anbieten	31.12.2017
	Mitarbeiter stärker zur Gripeschutzimpfung motivieren, Erreichung einer Impfquote von 33%.	31.12.2018
Verbesserung Mitarbeiterzufriedenheit	Erneute Mitarbeiterbefragung	30.06.2019



Umweltengagement

Als Zertifizierungsdienstleister für Umweltmanagementsysteme ist es uns ein besonderes Anliegen, die Umwelt zu schonen und unsere Umweltleistung zu verbessern, etwa durch nachhaltige Beschaffung oder das Vermeiden, Verringern und Kompensieren geschäftsbedingter CO₂-Emissionen.

Daher veranlasste die Geschäftsführung bereits 2013 eine erste umweltbezogene Input-Output-Analyse der GUTcert. Verantwortlich für Einführung und Überwachung des UMS ist der Geschäftsführer, die operative Steuerung obliegt dem Fachbereich Nachhaltige Entwicklung. Auch hatten wir uns bereits 2013 dazu entschieden, die CO₂-Emissionen der Reisetätigkeit unserer Auditoren jährlich systematisch zu erfassen und die angefallenen Mengen durch den Zukauf von Zertifikaten aus dem Europäischen Emissionshandelssystem (European Union Allowances = EUA) jährlich zu neutralisieren. Die GUTcert kauft ausschließlich Zertifikate aus europäischer Kompensation.

Energieverbrauch

Energieverbrauch absolut und relativ 2013 bis 2016

Energieverbrauch	2013	2014	2015	2016
Stromverbrauch (kWh/Jahr) – 2. Etage	21.306	24.194	23.806	25.018
Stromverbrauch (kWh) pro Mitarbeiter	722	672	584	424
Stromverbrauch Akademie (kWh/Jahr)	-	-	7.259	7.119
Stromverbrauch Akademie (kWh) pro m ²	-	-	19,92	21,82
Anteil erneuerbarer Energieträger (%)	44	100	98,6	100
Heizwärmebedarf (kWh/a) – 2. Etage	47.780	27.460	20.492	42.966*
Heizwärmebedarf (2.Et.) pro Mitarbeiter (kWh/a)	1.620	953	331	728
Heizwärmebedarf (kWh/a) – Akademie	-	6.857	10.480	20.012*
Heizbedarf pro Seminartag – Akademie (kWh)	-	-	37,6	83,7

* Der Heizwärmebedarf liegt zu Redaktionsschluss als Vorabauskunft vor. Die finale Abrechnung wurde noch nicht bereitgestellt. Daher kann die Ursache für den enormen Verbrauchsunterschied noch nicht ermittelt werden.

Im Herbst 2015 wurde ein Energieaudit durchgeführt. Diese umfassende Analyse zeigte, dass der Fokus auf der Sensibilisierung der Mitarbeiter liegt, da die technischen Verbesserungsoptionen für GUTcert als Mieter nur sehr eingeschränkt sind. Bereiche, auf die Einfluss genommen werden kann, wie die Beschaffung der energieeffizienten Geräte und Installation von Steckerleisten, haben wir bereits in der vergangenen Berichtsperiode beachtet. Dennoch werden gerade neue Mitarbeiter immer wieder zum Thema sensibilisiert.

Strom

Strom wird in Büroräumen und der Akademie der GUTcert für Beleuchtung und elektrische Geräte eingesetzt, in der Küche für Kühlschrank, Geschirrspülmaschine, Wasserkocher, Kaffeemaschinen, und für Warmwasser im Sanitärbereich. Im Jahr 2016 wurde eine Klimaanlage für den Serverraum eingesetzt. Das Drucken und Kopieren erfolgte in zwei Zentralstationen, ausschließlich durch Multifunktionsgeräte. Alle im Berichtszeitraum gekauften Laptops und Monitore sind Geräte mit einer hohen Energieeffizienzklasse.

Seit Beginn 2014 bezieht die GUTcert Strom aus erneuerbaren Energien über die NATURSTROM AG. Der Anteil erneuerbarer Energien beträgt seitdem 100%. Im Dezember 2014 wurden weitere Räumlichkeiten für den Akademiebetrieb hinzugenommen. Diese wurden zunächst mit der Grundversorgung von Vattenfall versorgt, Erst Mitte Februar 2015 erfolgte auch dort die Umstellung auf Ökostrom, daher wurden sowohl 2014 wie auch 2015 kleine Mengen an konventionellen Strom bezogen. Seit 17. Februar 2015 wird auch in der Akademie vollständig Grünstrom eingesetzt.

Durch die Erweiterung der Gesamtnutzfläche und die unterschiedliche Nutzung (Büro vs. Seminarbetrieb) wurden die Kennzahlen angepasst. Für die Bürofläche ist weiterhin die Mitarbeiteranzahl maßgeblich, während für den Seminarbetrieb die Fläche bzw. die Anzahl der Seminartage ausschlaggebend ist.

Der Stromverbrauch in Relation zur Mitarbeiterzahl ist im Vergleich zu 2014 kontinuierlich gesunken. Der Verbrauch im Bereich der Akademie blieb nahezu unverändert.

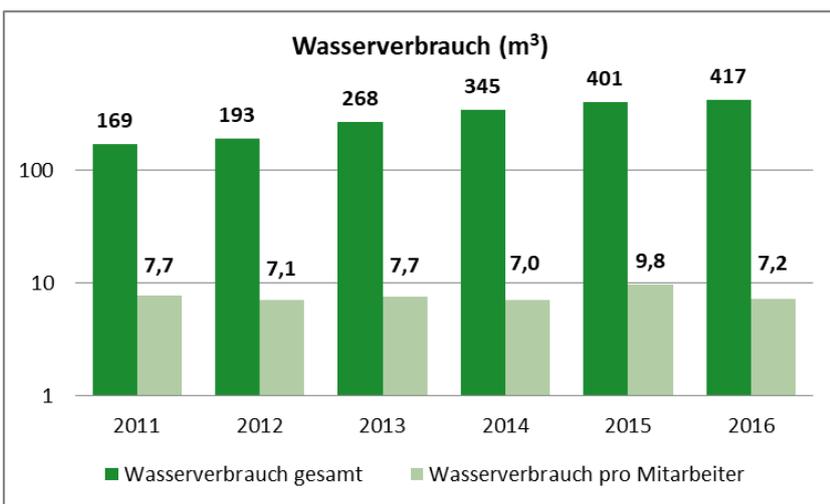
Wärme

Unser angemietetes Berliner Bürogebäude in der Eichenstraße 3b in Treptow wird mit Fernwärme beheizt. Gelüftet und geheizt wird in jedem Büro nach subjektivem Wohlbefinden. Der Geschäftsführer erläutert mind. einmal jährlich alles Wissenswerte rund um klimafreundliches Verhalten.

Ob unser Heizwärmebedarf zwei Jahre gefallen und 2016 massiv gestiegen ist, konnte noch nicht geklärt werden. Zunächst wurde für unsere Betrachtung eine Vorabfrage von der Hausverwaltung genutzt. Die Abrechnung 2016 liegt noch nicht vor.

Wasserverbrauch

Wasser wird in der GUTcert in zwei Teeküchen, in der Akademieküche und in den sanitären Anlagen verbraucht. Der Bedarf steigt jährlich. Auch hier spiegelt sich die steigende Zahl der Mitarbeiter und der ausgebauter Seminarbetrieb in der Akademie wider.



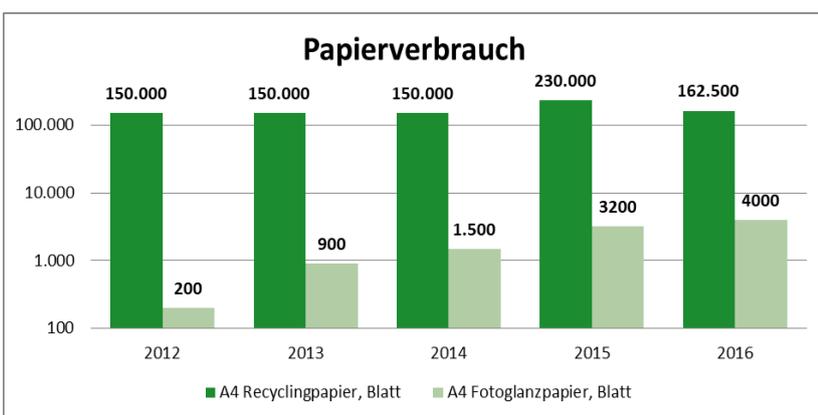
Während der absolute Verbrauch steigt, ist zu beobachten, dass der Verbrauch pro Mitarbeiter eher konstant bleibt. Der Ausreißer 2015 ist damit jedoch nicht erklärt. Im Gegenzug zu den anderen Energiekosten wird beim Wasser nicht nach Mitarbeiter oder Seminarteilnehmer unterschieden. 2015 gab es viele Teilnehmer in der Akademie, diese wurden in dieser Menge nicht berücksichtigt.

Es könnte im folgenden Berichtszeitraum geprüft werden, ob eine detailliertere Aufschlüsselung nach Mitarbeitern und Seminarteilnehmern zielführend ist. Bisher wurden

jedoch aufgrund der geringen Wesentlichkeit keine Einsparziele im Bereich Wasser definiert.

Papierverbrauch

Papier ist ein wesentlicher Materialfaktor in unseren Büros. Um die Umwelt zu schonen, wird sowohl intern als auch für Kundenunterlagen ausschließlich Recyclingpapier mit dem Blauen-Engel-Logo eingesetzt – und das bereits seit 1997. Zur Nutzung von Mengenrabatten haben wir in den vergangenen Jahren konstant 150.000



Blatt Recycling-Druckerpapier bestellt. Im Berichtszeitraum sind wir jedoch mit den früheren Mengen nicht mehr ausgekommen. Dies hat verschiedene Ursachen. Während Büropapier im üblichen Zertifizierungsgeschäft immer weiter vermieden werden kann, stieg beispielsweise der Verbrauch in der Akademie. So werden Seminarunterlagen in geringen Auflagen bzw. geringem Umfang intern gedruckt und nicht an Druckereien vergeben.

Auch die Zahl der Zertifikatsausdrucke stieg enorm, obwohl diese nur

auf ausdrücklichen Kundenwunsch erstellt werden. Zudem ist ein Trend zu beobachten, dass viele Kunden Zertifikate in mehreren Sprachen oder für jeden Standort separat erhalten möchten.

Unser Ziel ist es dennoch, den Papierverbrauch kontinuierlich zu reduzieren. In 2013 wurde die Aktion „Papierloses Büro“ (bezogen auf die Projektbearbeitung) ins Leben gerufen. In der Folge wurden im Laufe mehrerer Monate alle bestehenden Papierdokumente eingescannt, geschreddert und eine papierfreie Projektbearbeitung eingeführt. Seitdem werden projektbezogene Dokumente (Auditorenufträge, Auditpläne, Nachweise etc.) ausschließlich elektronisch verfasst, gespeichert und abgelegt.

Abfall

An jedem Arbeitsplatz sowie in den Besprechungsräumen befinden sich Papierkörbe, die zweimal pro Woche geleert werden. In den Sanitärräumen und Teeküchen stehen Mülleimer zur Verfügung, die ebenfalls zweimal wöchentlich geleert werden.

Wenngleich wir bislang nicht in der Lage waren, Abfalltypen und -mengen im Detail zu bilanzieren, legen wir dennoch großen Wert auf eine umweltschonende Abfallentsorgung. Wir erhalten von unserer Hausverwaltung lediglich eine Jahresabrechnung. In den Nebenkosten ist ein Betrag für Abfallentsorgung enthalten.

Das Engagement unserer Mitarbeiter, Küchenmüll nach Papier, Wertstoffen, Glas und Restmüll penibel zu trennen, wird leider konterkariert, da der Abfall in den Facility Räumen des Vermieters letztlich wieder zusammengeführt wird, und hier lediglich nach Papier und Haushaltsmüll getrennt wird. Auch wenn uns dieses Thema schon lange begleitet, bleiben wir hartnäckig und werden auch weiterhin das Gespräch mit dem Vermieter und anderen Entsorgern suchen, um eine umweltfreundlicherer Abfallentsorgung in diesem Gebäudekomplex zu realisieren. Dabei wird uns die neue Gewerbeabfallverordnung helfen, die auch für Bürokomplexe wie unseren eine Trennung in mindestens 5 Fraktionen fordert.

Nachhaltige Beschaffung bei der GUTcert

Auch bei der Beschaffung der Waren wird Umweltfreundlichkeit als wesentliches Kriterium neben den wirtschaftlichen Aspekten betrachtet. Als Verbrauchsgüter bevorzugen wir umweltfreundliche und ökologische Produkte, z.B. ökologische Putzmittel oder Büropapier. Das Catering für hausinterne Veranstaltungen, Seminare oder Schulungen beziehen wir ausschließlich von Bio-Lieferanten mit regionalen Produkten. Bei den Lebensmitteln des täglichen Bedarfs (Tee, Kaffee, Milch) greifen wir auf Bioprodukte aus fairem Handel zurück.

Wir senden Päckchen größtenteils über klimaneutrale Angebote, und versuchen auch für unsere Briefaktionen solche zu finden. In den Büros werden umweltverträgliche Büroartikel und Schreibwaren benutzt, die wir bei Fachlieferanten bestellen.

Reisetätigkeiten der Auditoren und Referenten

Für die CO₂-Emissionen der GUTcert spielen die Reisetätigkeiten der Auditoren zu den Unternehmensstandorten eine wesentliche Rolle. Unsere Auditoren werden daher stets angehalten, ihre Reisen umweltfreundlich zu gestalten. Durch gezielte Routenplanung und den regionalen Einsatz von Auditoren versuchen wir, Dienstreisedistanzen möglichst gering zu halten. Auch werden Reisen nach Möglichkeit kombiniert.

Reisen und damit verbundene Emissionen sind nicht vermeidbar. Im Interesse des Umweltschutzes kompensieren wir diese CO₂-Emissionen aus Reisetätigkeiten unserer Auditoren – und seit 2016 auch unserer Referenten in der Akademie. Die angefallenen Mengen wurden durch den Zukauf von EUA-Zertifikaten neutralisiert.

Im Jahr 2016 fanden zahlreiche Audits als Schreibtischprüfung statt. Dadurch haben sich die Emissionen wesentlich verringert. Neu hinzugekommen sind in dem Jahr die Emissionen aus den Reisen unserer Referenten in der GUTcert Akademie. Anteilig ist dieser Bereich wesentlich geringer, aber nicht unbedeutend. Neben den Reisen unserer Referenten haben wir auch erstmals alle Scope 2 Emissionen (Strom und Wärme in den Büroräumen) mit neutralisiert.

Überblick Scope 2 und 3 Emissionen in kg

CO ₂ Emissionen	2013 [kg/a]	2014 [kg/a]	2015 [kg/a]	2016 [kg/a]	2017 [kg/a]
Scope 2					
Emissionen aus Stromverbrauch	11.172,87	298,35	477,03	0,00	
Emissionen aus Wärmeverbrauch	7.549,24	5.422,09	4.893,58	9.950,50 ⁵	
Scope 3					
Emissionen aus Dienstreisen - Auditoren	162.861	188.021	157.000	138.000	
Emissionen aus Dienstreisen - Referenten	-	-	-	11.000	
Gesamtemissionen aus Scope 2 & 3	181.583,61	193.741,66	162.370,61	158.950,50	
Kompensierte CO₂-Menge	163.000,00	188.000,00	160.000,00	160.000,00	160.000,00

⁵ Muss noch verifiziert werden. Wird ggf. mit den Folgejahren verrechnet.

Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter

In zahlreichen Gesprächen und vielen internen Runden zeigen unsere Mitarbeiter große Sensibilität und Engagement bzgl. des Umweltschutzes.

Ende 2013 wurden die Arbeitswege der Mitarbeiter abgefragt, wobei sich ergab, dass viele Mitarbeiter bewusst auf die Nutzung des PKW zur Gunsten der öffentlichen Verkehrsmittel oder des Fahrrads verzichten. Da sich die Mitarbeiterzahl massiv geändert hat, soll im Berichtszeitraum die Entfernung der Mitarbeiterwege und die üblicherweise genutzten Verkehrsmittel erneut abgefragt werden.

Seit 2013 beteiligt sich die GUTcert an der Gemeinschaftsaktion vom ADFC und der AOK ‚Mit dem Rad zur Arbeit‘. Im jeweiligen Aktionszeitraum, immer zwischen 1. Mai und 31. August, tragen Mitarbeiter, die sich an der Aktion beteiligen, ihre täglich geradelten Kilometer zusammen. Immer vier Mitarbeiter schließen sich zu einer Gruppe zusammen.

Umweltfreundlicher Arbeitsverkehr

	2013	2014	2016
Anzahl teilnehmender MA	8	12	15
Geradelte Kilometer pro Tag und Mitarbeiter	6,3	4,1	7,3
Geradelte Kilometer Gesamt	3.266	2.970	6.569
Eingesparte CO ₂ -Emission in kg	455	413	914

Die Fahrradaktion wurde auch im Jahr 2015 durchgeführt. Die Ergebnisse waren auf ähnlichem Niveau wie in den Vorjahren, genaue Zahlen liegen jedoch nicht vor.

Managementprogramm Handlungsfeld Umwelt

Um das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter und Auditoren zu fördern und dadurch wirksame Projekte zur Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks und zur Verbesserung unserer Umweltleistung auf den Weg zu bringen, haben wir uns Umweltziele gesetzt und Maßnahmen beschlossen, von denen einige bereits erfolgreich umgesetzt wurden:

Zielerreichung 2015/2016

Ziele	Maßnahmen	Frist	Status Ende 2016	Kommentar
UMS etablieren	Schaffung UMS-Organisation	31.12.2014	●	Auf dieser Basis wird nun eine Weiterentwicklung angestrebt
	Weiterentwicklung des UMS- Datenerfassungssystems	31.12.2015	●	umgesetzt
UMS leben	Schaffung eines internen Peer-Audit-Systems	30.06.2016	◐	System geschaffen, Umsetzung erfolgte in 2017
Verbesserung Umweltleistung	Umstieg auf 100% EE Strom	31.12.2013	●	umgesetzt
	Energiesparpaket: a) Installation Steckdosenleisten b) Mitarbeitersensibilisierung	31.12.2015	●	Einsatz
	Durchführung Energieaudits nach DIN EN 16247	5.12.2015	●	Maßnahmen daraus – wurden auch umgesetzt
	bessere Abfalltrennung	31.12.2016	◐	Weiter an Rahmenbedingungen arbeiten
	Weitere Reduktion Papierverbrauch	31.12.2015	◐	Anhaltender Prozess
Berechnung Scope 3 und Kompensation	Berechnung der CO ₂ -Emissionen durch Auditorenreisen 2014, Abschätzung für 2015	31.12.2014	●	erledigt
	Berechnung der CO ₂ -Emissionen der Akademiereferenten	31.12.2016	●	Ab 2016 regelmäßig mit erfass
	Neutralisation berechneter CO ₂ -Emissionen	zum 31.12.	●	Ziel wird wieder aufgenommen
	Einführung automatischer Datenerfassung für Dienstreisen	01.03.2016	◐	Masterarbeit in den Bereich wurde verfasst, Ziel wird wieder aufgenommen
Erfassung CCF der GUTcert	Erweiterung des Bilanzrahmens und des Datenerfassungssystems	31.12.2016	◐	Aktuell nicht weiter verfolgt

Ziele 2017/2018

Ziele	Maßnahmen	Frist
Erfassung CCF der GUTcert	Konsolidierung aller CO ₂ relevanten Daten aus unserem Kerngeschäft zur Berechnung eines vollständigen Corporate Carbon Footprint (CCF)	13.12.2018
	Mitarbeiterwege zur Firma erfassen	31.12.2017
	Entstehende CO ₂ aus den Mitarbeiterwegen ableiten	31.12.2017
Verbesserung der Umweltleistung	Abfallarten aufschlüsseln, Projekt mit Hausverwaltung anstreben	13.12.2018

Gesellschaftliches Engagement

Soziales Engagement

Wir stehen zu unserem Versprechen, uns für eine nachhaltigere Gesellschaft einzusetzen. So bieten wir seit Jahren als dynamisches Unternehmen eine wachsende Zahl von Arbeitsplätzen in Berlin, das mittlerweile ein Magnet kultureller Vielfalt ist und zahlreiche gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter anzieht.

Wir unterstützen regelmäßig unterschiedliche Berliner Organisationen:

Spenden 2015:

- ▶ 1.000 € - Britzer Garten, Tulipan
- ▶ 350 € - Common Purpose Deutschland, Jugendprogramm Grips
- ▶ 300 € - Stiftung Deutsches Global Compact Netzwerk

Spenden 2016:

- ▶ 1.000 € - Britzer Garten, Tulipan
- ▶ 100 € - FC Viktoria 89, Sport

Das Thema Corporate Volunteering wurde im Berichtszeitraum von uns nicht adressiert, gewinnt jedoch zunehmend an Bedeutung. Im Mai 2015 wurde mit einer Umfrage die Bereitschaft der Mitarbeiter abgefragt, sich ehrenamtlich zu engagieren, z.B. im Rahmen eines jährlichen Social Days. Die Resonanz war überaus positiv. So haben 2015 insgesamt 8 Mitarbeiter (insgesamt 6 Tage) Sonderurlaub zur Durchführung eines Social Day beantragt und genehmigt bekommen. Engagiert haben sich die Mitarbeiter hauptsächlich im Bereich der Flüchtlingsarbeit.

Bisher wurden jedoch hauptsächlich Einzelaktionen umgesetzt. Es haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, sich innerhalb eines festgelegten Aktionszeitraumes (im Jahr 2015) in einem sozialen Projekt zu engagieren und dafür auch Arbeitszeit und ggf. Sachleistungen zur Verfügung stellen. Die inhaltliche Ausrichtung der Projekte liegt dabei in den Händen der Mitarbeiter. Ein umfassendes Gesamtkonzept besteht noch nicht. Dieses Thema soll jedoch weiter verfolgt werden und wird daher als Ziel wieder ins Nachhaltigkeitsprogramm aufgenommen.

Engagement in Gremien

Einen Schwerpunkt unseres gesamtgesellschaftlichen Engagements sehen wir seit Jahren in der intensiven Beteiligung an verschiedenen freiwilligen Gremien, in der Expertise in unterschiedlichen Stakeholderdialogen oder im Bereitstellen unseres gesammelten Wissens im Rahmen relevanter Gesetzgebungsverfahren. Unsere Mitarbeiter sind daher in unterschiedlichen Fachgremien präsent.

Wir beteiligen uns an diversen Stakeholderdialogen und Eingaben in Norm- oder Gesetzgebungsverfahren. So fand und findet ein enger Austausch mit dem BAFA bezüglich der Verfahrensweise bei der "Besonderen Ausgleichsregelung" nach EEG und mit dem BMWi und den Hauptzollämtern bezüglich der Verfahrensweise zum "Spitzenausgleich" statt. Darüber hinaus hat sich Prof. Lieback als geladener Experte an der Anhörung des Ausschuss für Wirtschaft und Energie im Deutschen Bundestag zum EDL-G engagiert und diverse Stellungnahmen zu dessen Entwürfen verfasst.

Die folgende Übersicht gibt Aufschluss über unsere Gremienaktivitäten im Berichtszeitraum. Im Jahr werden von unseren leitenden Mitarbeitern erneut durchschnittlich mindestens 30 Tage in Gremienarbeit investiert.

Institutionelle Einflussnahme und Gremienarbeit

Organisation	Gremium	Mitglied	Term./ Jahr
IHK Berlin	CSR-Forum Berlin	Y. Felker/ S. Moosmann	3-4x
IHK Berlin	Ausschuss Umwelt Energie (Periode 2012-2017)	Prof. Dr. J. U. Lieback	2x+ 3 T/J
UGA	EMAS Umweltgutachterausschuss	Prof. Dr. J. U. Lieback	3x
UGA AG ZPA	Arbeitsgruppe „Umweltgutachtersystem - Zulassung, Prüfung und Aufsicht“	Prof. Dr. J. U. Lieback	2-3x
ENERWA	Projektbeirat (seit 2014)	Prof. Dr. J. U. Lieback	2x
DAkKS	AKB Fachbereich 6 für Managementsysteme	Prof. Dr. J. U. Lieback / David Kroll	2x
DAkKS	Sektorkomitee AZAV	A. Lemke	2x
DAkKS	Sektorkomitee Emissionshandel	D. Kroll	2x
DAkKS	Sektorkomitee Managementsysteme	J. Buser	2x
DAkKS	Arbeitsgruppe SpaEfV/EDL-G/Energieaudit	J. Buser	1-2x
DIN	AA-00-09 Energiemanagement	J. Buser	2-3x
DIN	AA-00-08 Management von Treibhausgasemissionen	S. Schumacher	2-3x
DIN	AA-00-10 Nachhaltigkeitskriterien für Biomasse	P. Behm	2-3x
DIN	172-00-02 AA NAGUS	Y. Felker	1x
VNU	Fachausschuss Nachhaltigkeitsmanagement	S. Moosmann	2x
UBA	Nutzerbeirat zum Herkunftsnachweisregister (HkNR)	David Kroll / Nicolas Fouquet	2x
UBA	UGA-Treffen bzgl. EEG-Umsetzung	T. Gebhard	2x

Managementprogramm Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement

Sich in den Gremien und über die Arbeit hinaus zu engagieren ist unseren Mitarbeitern ein großes Anliegen. Daher werden wir auch zukünftig alles uns Mögliche tun, um dieses zu unterstützen.

Ziele Gesellschaftliches Engagement 2015/2016

Ziele	Maßnahmen	Frist	Status Ende 2016	Kommentar
Externes MA-Engagement etablieren	Konzept festlegen und Einsätze im Rahmen eines ‚Social Day‘ durchführen	31.12.2015		Akzeptanz im Mitarbeiterumfrage mit erfasst, Einzelmaßnahmen sind gelaufen, langfristiges Konzept steht jedoch noch nicht
Gremienarbeit	Systematisches Erfassen	30.06.2015		umgesetzt
	umfangreiche Beteiligung aufrechterhalten	31.12.2016		Status fast gehalten, 2 neue Gremien sind hinzugekommen

Ziele Gesellschaftliches Engagement 2017/2018

Ziele	Maßnahmen	Frist
Externes MA-Engagement etablieren	Konkretisierung eines kontinuierlichen Konzepts zur Etablierung eines ‚Social Day‘	30.06.2018
Gesellschaftliches Engagement	Prüfung weiterer Konzepte und Maßnahmen, unternehmensinterne Betätigungsfelder zu erschließen. Z.B. Umsetzung der Aktion ‚deckel-gegen-polio.de‘	15.09.2017
Gremienarbeit	umfangreiche Beteiligung aufrechterhalten, wo sinnvoll weiter ausbauen	31.12.2018

DNK 2017 - Index

Nr.	DNK-Kriterium	Quellenangabe / Bemerkungen
ALLGEMEINES		
	Unternehmensprofil	S. 2, 4f https://www.gut-cert.de/firmenportrait.html
1	Strategische Analyse und Maßnahmen	S. 2, 8,11
2	Wesentlichkeit	S. 6f
3	Ziele	S. 8,16, 21, 24
4	Tiefe und Wertschöpfungskette	S. 4f
UMWELT		
5	Verantwortung	S. 5ff
6	Regeln und Prozesse	S. 7, 8, 16, 21, 24
7	Kontrolle	S. 3, 7, 8, 16, 21, 24
8	Anreizsysteme	S. 11, 13,
9	Beteiligung von Anspruchsgruppen	S. 4f
10	Innovations- und Produktmanagement	S. 2, 11
GESELLSCHAFT		
11	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	S. 17ff
12	Ressourcenmanagement	S. 17ff
13	Klimarelevante Emissionen	S. 17, 19f
14	Arbeitnehmerrechte	S. 12, 14f keine Verletzungen/ Todesfälle
15	Chancengerechtigkeit	S. 14, 16
16	Qualifizierung	S. 12f
17	Menschenrechte	S. 5 keine Verletzung
18	Gemeinwesen	S. 22f
19	Politische Einflussnahme	S. 22f Es wurden weder politische Spenden getätigt, noch hat die GUTcert Zahlungen erhalten.
20	Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten	S. 5ff keine Vorfälle



**GUT Zertifizierungsgesellschaft
für Managementsysteme mbH**
Umweltgutachter

Eichenstraße 3b
12435 Berlin

+49 30 23320 - 0
www.gut-cert.de / [info\(at\)gut-cert.de](mailto:info(at)gut-cert.de)