

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2017/18



Kennzahlen 2018

Wirtschaftliche Entwicklung



Umsatz €
8,3 Millionen



Compliance
0 Verstöße



Kundenbewertung
1,38

Mitarbeiter



weiblich + männlich

36 + 24



Auditoren national + international

180 + 1.800

Umwelt



Energieverbrauch

31.374

kWh/Jahr



Carbon Footprint

192.007

CO₂ Emissionen in kgCO₂äq/a



Papier (Blatt)

150.000 / 3.600

Recycling-Papier / Fotopapier

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

vor Ihnen liegt die dritte Ausgabe unseres Nachhaltigkeitsberichts. Wir sind stolz, als mittelständisches Unternehmen jetzt bereits sechs Jahre über unsere Nachhaltige Entwicklung zu berichten. Einiges hat sich in dieser Zeit bei uns und auf dem Markt getan, und wir freuen uns, Ihnen einen Einblick in unser unternehmerisches Wirken zu geben.

Der Zertifizierungsmarkt entwickelt sich weiterhin rasant. Branchenspezifische Standards oder Ergänzungen zu den bestehenden allgemeingültigen Normen sind für uns und die betroffenen Organisationen Chance und Risiko zugleich. So führte die Notwendigkeit, der Gesellschaft und den Unternehmen in Zeiten globaler Digitalisierung Sicherheit zu geben, dazu, dass unser Portfolio in der Berichtsperiode um drei Produkte erweitert wurde: die DSGVO-Prüfung, die Zertifizierung von Informationssicherheits-Managementsystemen (ISMS) und KRITIS.

Wesentliche Voraussetzungen für eine stabile Position auf dem Zertifizierungsmarkt sind die Kreativität und Motivation der Mitarbeiter. Für Arbeitnehmer werden neben den monetären besonders auch nicht-monetäre Aspekte im Arbeitsalltag immer wichtiger. So arbeiten wir stets dran, als Arbeitgeber attraktiv zu sein und Fluktuation entgegenzuwirken: Mit einer Umstrukturierung im Jahr 2016 schufen wir für unsere Mitarbeiter neue Karrieremöglichkeiten und Perspektiven. Wir pflegen einen offenen, kollegialen und freundlichen Umgang und unsere Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit wurden erweitert: Homeoffice, teambildende Maßnahmen und eine Professionalisierung des Personalmanagements haben uns in den letzten Jahren beschäftigt.

Dazu ist regelmäßiges Feedback unserer Mitarbeiter wichtig - in den jährlichen Mitarbeitergesprächen, aber auch in alle umfassenden Umfragen. 2018 gaben uns die Kollegen in der zweiten GUTcert-Umfrage ein gutes Zeugnis und nützliche Impulse für die Weiterentwicklung: Wir bleiben dran! Lesen Sie mehr dazu in unserem Managementprogramm.

Die klimapolitischen Debatten sind natürlich auch Teil unseres Unternehmenskontextes: Wir bilanzieren die aus unserer Geschäftstätigkeit resultierenden Emissionen und neutralisieren die unvermeidbaren seit sechs Jahren durch den Kauf von Zertifikaten. Seit 2015 erfassen wir weit über 90% unserer Emissionen.

Unseren Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung sehen wir vor allem im Mitwirken an neuen Standards und Regeln, um die Wirtschaft noch ein Stück effizienter, sicherer und ressourcenschonender zu gestalten. Und für 2020 planen wir, auch bei uns einen unternehmerischen Social Day zu etablieren.

Vielen Dank für Ihr Interesse – wir freuen uns auf Ihr Feedback! Teilen Sie uns gerne mit, was Ihnen besonders gefällt und wo wir noch besser werden können.

Eine spannende und informative Lektüre wünscht Ihnen

Ihre GUTcert Geschäftsführung

Berlin im Dezember 2019



Buser

Jochen Buser

Lieback

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback

Lemke

Andreas Lemke

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Dies ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der GUTcert. Alle zwei Jahre präsentieren wir unseren Stakeholdern die Weiterentwicklung der GUTcert-Strategie, die Ziele und Maßnahmen auf unserem Weg zur weiteren Nachhaltigen Entwicklung. Den zweijährigen Berichtszyklus werden wir fortführen.

Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf Aktivitäten und Leistungen der GUTcert für die Geschäftsjahre 2017 und 2018. Unsere Muttergesellschaft – die Französische AFNOR Group – veröffentlicht einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. Die Integration der Daten unserer Berliner Tochter Berlin Cert ist für die nächste Berichtsperiode geplant.

Im Folgenden legen wir dar, wie wir die Prinzipien der Nachhaltigen Entwicklung in der GUTcert Stück für Stück aufgegriffen und strategisch sowie operativ verankert haben. Aufbauend auf einer Bestandsaufnahme erläutern wir, welche Pläne und Maßnahmen verwirklicht werden konnten und welche neuen Ziele wir uns für die Jahre 2019-21 gesetzt haben.

Struktur und Berichtsstandard

Wir orientieren uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI SRS) und den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Die Übersicht über die Indikatoren mit Querverweisen zu den Kriterien beider Standards finden Sie am Ende des Berichts.

Mit unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen tragen wir auch zur Umsetzung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (UN-SDG) bei. Den Zusammenhang mit einzelnen SDGs präsentieren wir im Kapitel „Strategie“.

Die Berichtsinhalte sind anhand der von der GUTcert und ihren Stakeholdern als wesentlich erachteten Handlungsfelder strukturiert. Eine tabellarische Übersicht über die jeweiligen Ziele, Maßnahmen und den Status der Umsetzung befindet sich im Managementprogramm, ebenfalls am Ende des Berichts.

Alle 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

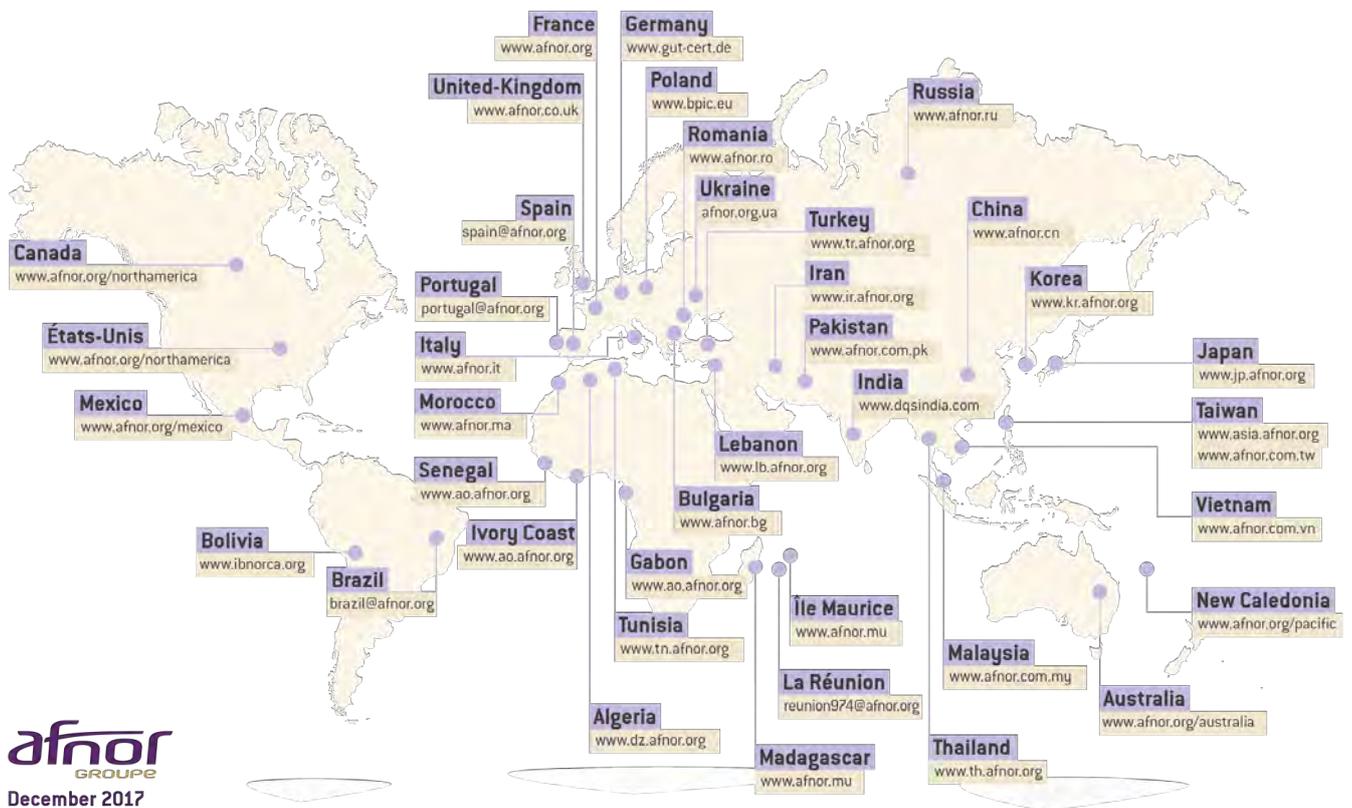
Unternehmensportrait

1997 entsteht die GUT Zertifizierungsgesellschaft für Managementsysteme – als Ausgründung aus dem seit 1986 bestehenden Ingenieur- und Beratungsunternehmen für Betriebsorganisation und Umweltschutz „Gesellschaft für Umwelttechnik“ (GUT). 2004 erfolgt die vollständige Trennung von der nach wie vor existierenden Unternehmens- und Umweltberatung GUT mbH. Mit dem Beitritt zur AFNOR Group (Association Francaise de Normalisation) im Mai 2008 erhält die GUTcert einen starken internationalen Partner.

AFNOR ist die französische Normungsorganisation, ein Pendant zum deutschen DIN, die eine weltweit vertretene Zertifizierungsgruppe unterhält. Damit haben wir Zugriff auf einen Pool von derzeit 1800 Auditoren, mit denen wir unsere Zertifizierungen über die volle Bandbreite bestehender Managementsysteme von 34 regionalen Vertretungen aus in über 100 Ländern anbieten können.

The AFNOR Group worldwide

Commercial relations with over 100 countries
40 locations



Neben der wirtschaftlichen Sicherheit bietet uns die Zugehörigkeit zur AFNOR Gruppe die Möglichkeit, lokale Auditoren (z.B. im Rahmen internationaler Multi-Site-Verfahren) einsetzen zu können. Unternehmen profitieren dabei von geringen Reisezeiten, lokalen Experten und sicheren Sprachkenntnissen.

Darüber hinaus ist es für die GUTcert möglich, Akkreditierungen aus dem Netzwerk zu nutzen. Dadurch lernen wir von den Erfahrungen unserer Kollegen in der Gruppe und können auf Grundlage dieses Wissens später ggf. selbst eine eigene Akkreditierung anstreben.

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 Mehrheitsgesellschafter (51%) erwartet von uns Compliance, wirtschaftliche Stabilität sowie das Einbeziehen und Entwickeln der Mitarbeiter. Unsere engen geschäftlichen Bindungen werden durch das jährliche internationale AFNOR „Familientreffen“ ergänzt, bei dem alle weltweiten Mitglieder Erfahrungen austauschen und nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit suchen.

Die **Berlin Cert**, unsere Tochtergesellschaft, gehört seit 2016 zur internationalen AFNOR-Familie. Sie ist nicht nur eine technische Prüfstelle für Medizinprodukte, sondern auch benannte Stelle nach der EU Medizinprodukterichtlinie. Neben der täglichen geschäftsrelevanten Kommunikation nutzen wir die GUTcert Mitarbeitertreffen als Gelegenheit, uns gegenseitig besser kennenzulernen, beide Unternehmen gemeinsam voranzutreiben und dabei auch Spaß zu haben.

Wir führen selbst Veranstaltungen durch und nehmen als Referenten an externen Veranstaltungen teil, um über

wichtige Themen unsere Kunden und die **Gesellschaft** zu informieren und diese zu diskutieren. Nicht selten laden wir zu unseren Veranstaltungen Repräsentanten aus **Ministerien, Wissenschaft** und **Wirtschaft** ein. Weitere Erläuterungen hierzu im Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“. Als engagiertes Berliner Unternehmen unterstützen wir insbesondere **Berliner Institutionen und Initiativen** durch Finanz- und Sachspenden. Viele unserer Mitarbeiter sind in Gremien aktiv und an der Gesetzgebung beteiligt – ein Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements. Hierzu liefern wir für unser Tätigkeitsfeld relevante Impulse aus der Praxis für die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Vorschriften (siehe Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“).

Werte und Strategie der GUTcert

Die Nachhaltigkeitsstrategie der GUTcert ist einfach: Wir wollen wirtschaftliche Prosperität, Umweltschutz, zufriedene Mitarbeiter und soziales Engagement, und das möglichst gleichzeitig.

Geht das? Nicht immer – zumindest nicht immer gleichzeitig. Zielkonflikte sind hier nicht ausgeschlossen. Aber wir können und wollen alle Bereiche der Nachhaltigen Entwicklung in jede unserer Entscheidungen einbeziehen. So wird jeder Aspekt der Nachhaltigen Entwicklung in diesem Bericht einmal im Fokus stehen.

Unser unternehmerisches Handeln basiert auf den Werten Integrität unseres Unternehmens, Vertrauen unserer Stakeholder in unsere Arbeit, Teamgeist und der Leidenschaft und Kreativität unserer Mitarbeiter für ihren Beruf, die wir alle leben. Sie sind die Basis unserer Philosophie und Managementpolitik, unseren Wegweisern für die tägliche Arbeit. Darauf aufbauend und unter Berücksichtigung des aktuellen Kontextes und der Anforderungen unserer Stakeholder haben wir die wesentlichen Handlungsfelder identifiziert, mit denen wir den Weg zu einer Nachhaltigen Entwicklung beschreiten.

Unsere Philosophie

- ▶ Wir sind Dienstleister aus Leidenschaft und wollen unsere Kunden begeistern. Kompetenz, Freundlichkeit, Schnelligkeit und Flexibilität sind Fundament unserer Arbeit.
- ▶ Unsere Kunden sind Partner, in deren Leistung wir vertrauen. Unsere objektiven Prüfungen sollen ihnen Sicherheit geben und sie voranbringen. Dabei verhalten wir uns stets integer und behalten die Compliance im Auge.
- ▶ Faire Angebote ohne Kleingedrucktes und der Einsatz qualifizierter Auditoren sind für uns selbstverständlich, um für unsere Kunden einen substanziellen Mehrwert 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 Qualitätsmanagements kontinuierlich geprüft und bewertet werden.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2017-2021

- ▶ Die „Marke GUTcert“ sind unabhängige, seriöse Prüfleistungen mit Fokus auf den Kundenbedürfnissen
- ▶ Wir streben eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung an
- ▶ Dazu bieten wir dem Markt unsere Dienstleistungen und nutzen zusätzlich die Kompetenz der AFNOR Gruppe
- ▶ Wir sind am Markt anerkannter Qualitätsführer und verbessern unsere Prozesse und Effizienz ständig
- ▶ GUTcert Mitarbeiter sind hoch qualifiziert und motiviert, ihre volle Leistungsfähigkeit in die Arbeit einzubringen
- ▶ Unsere Auditoren fühlen sich an uns gebunden und teilen die GUTcert-Philosophie
- ▶ Umweltleistung und soziales Engagement verbessern wir ständig und kommunizieren dazu in unserem Nachhaltigkeitsbericht

Wesentliche Themen 2017-2018

Als Ergebnis einer ausführlichen Kontextanalyse haben wir folgende Handlungsfelder und Themen als wesentlich für die Nachhaltige Entwicklung der GUTcert im Berichtszeitraum eingestuft.

Diese bildeten die Grundlage für die Zielsetzung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems (NMS) und bestimmen die Inhalte der folgenden Berichtskapitel.

Wirtschaft

- ▶ Nachhaltiges Wirtschaften
 - Ertrag
 - Umsatzsteigerung
- ▶ Qualität der Dienstleistungen
 - Kundenzufriedenheit
 - Sicherung der Akkreditierungen
- ▶ Schnelligkeit und Flexibilität bei Produktentwicklungen
- ▶ Entwickeln interner agiler Strukturen
 - Verteilung der Verantwortung auf alle Team-Mitglieder
 - Verbesserung der Kommunikationsstruktur

Mitarbeiter

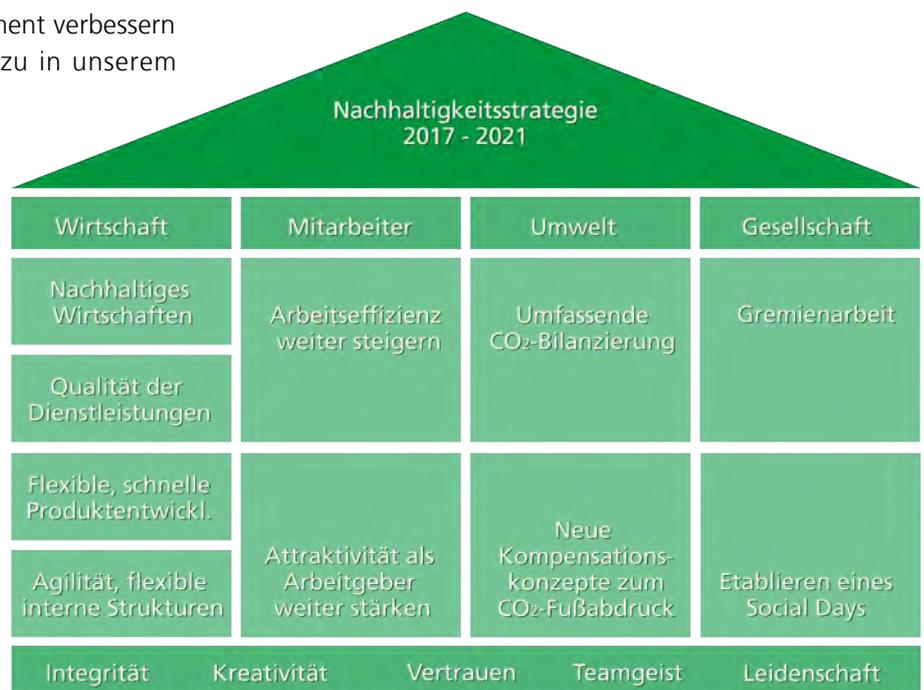
- ▶ Arbeitseffizienz weiter steigern
 - Erweiterung der Kompetenzen von Mitarbeitern zu „Allroundern“
 - EDV Optimierung
- ▶ Attraktivität der GUTcert als Arbeitgeber stärken
 - Führungskräfte weiterbilden
 - Karrierechancen schaffen
 - Teamgeist stärken

Umwelt

- ▶ Umfassende CO₂-Bilanzierung
- ▶ Neu Konzepte für die Kompensation des CO₂-Fußabdrucks erarbeiten

Gesellschaftliches

- ▶ Gremienarbeit der Führung
- ▶ Etablieren eines Social Days



Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen

Unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen sehen wir im Kontext der globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, der „Sustainable Development Goals“ (SDGs).

Als mittelständisches deutsches Unternehmen stellen wir folgende SDGs in den Fokus unseres Handels:



Bezahlbare und saubere Energie: Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

Unser Beitrag: Wir beziehen seit 2015 ausschließlich grünen Strom und führen die Prüfungen in Bezug auf die Herkunft der Energiequellen durch (Herkunftsnachweise etc.). Wir unterstützen das „Biogas Support Programme“ - Nepal (BSP-Nepal) von atmosfair. Das Programm baut Kleinbiogasanlagen für Haushalte im ländlichen Nepal und sorgt dadurch für eine umweltschonende Energieversorgung. Es richtet sich an

Haushalte, die derzeit nicht-erneuerbare Energieträger (z.B. Feuerholz) zum Kochen verwenden. In Frage kommen Haushalte, die mindestens zwei Rinder, Büffel oder ähnliches Vieh besitzen, damit genügend Dung für einen kontinuierlichen Betrieb der Anlage anfällt.

Menschenwürdige Arbeit und Wachstum: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Unser Beitrag: Durch zertifizierte Managementsysteme wird nachweislich eine höhere Produktivität und Effizienz gefördert, was zur Widerstandsfähigkeit von Organisationen beiträgt. Aspekte des Umweltschutzes und der menschenwürdigen Arbeit auch in der Lieferkette sind zudem Teil des Prüfverfahrens vieler von uns angebotener Leistungen. Die GUTcert Strategie basiert auf der Grundlage des nachhaltigen Wachstums und Respekts gegenüber den Mitarbeitern. Seit Jahren unterstützen wir den Global Compact der Vereinten Nationen.



Industrie, Innovation und Infrastruktur: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Unser Beitrag: Durch zertifizierte Managementsysteme werden Industrie und Infrastruktur nachhaltiger ausgerichtet und Ressourcen effizienter eingesetzt. Nachhaltige Innovationen werden durch den bewussten Umgang mit Ressourcen jeder Art gefördert. Durch unsere Arbeit in Gremien fördern wir die Entwicklung, Verbesserung und Effizienz von Standards durch innovative Denkansätze.

Auch im eigenen Betrieb streben wir einen nachhaltigen Ressourceneinsatz an und nutzen alle uns zur Verfügung stehenden Innovationen, um uns weiterzuentwickeln.

Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion: Nachhaltiger Konsum, nachhaltige Produktion und Produktionsmuster sicherstellen

Unser Beitrag: Die Belange der Kreislaufwirtschaft in Deutschland und entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Produkten sind u.a. Schwerpunkte der Prüfungen des Umweltmanagements sowie der Zertifizierung von Biokraftstoffen. Im Rahmen der Validierung von Nachhaltigkeitsberichten prüfen wir die nachhaltige Umgestaltung von Produktionsmustern. Als Verbrauchsgüter bevorzugen wir langlebige, reparaturfreundliche, umweltfreundliche und ökologische Produkte, z.B. ökologische Putzmittel oder Büropapier. Das Catering für hausinterne Veranstaltungen, Seminare oder Schulungen beziehen wir ausschließlich von bio-zertifizierten Lieferanten mit regionalen Produkten. Bei den Lebensmitteln des täglichen Bedarfs (Tee, Kaffee, Milch) greifen wir auf Bioprodukte, nach Möglichkeit, aus fairem Handel zurück.



Maßnahmen zum Klimaschutz: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seinen Auswirkungen ergreifen

Unser Beitrag: Seit 2013 bilanzieren und kompensieren wir den CO₂-Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeiten im Büro und der Reisetätigkeit unserer Auditoren und Referenten. Darüber hinaus unterstützen wir das Europäische Emissionshandelssystem, indem wir Klimabilanzen und die Genauigkeit der Daten prüfen. Auf dem freiwilligen Markt für CO₂-Bilanzierung bieten wir Seminare und Schulungen zum sachgerechten Umgang mit Emissionen an und begutachten Projekte für die Kompensation von Emissionen.

Führungsstruktur

Die GUTcert wird von einem Geschäftsführer (Gründer) und zwei Prokuristen geleitet, die zusammen die übrigen Anteile der GUTcert halten. Sie leiten jeweils die Bereiche Personal / Auditoren / Finanzen, Marketing / Vertrieb / Kundenbindung sowie Organisation / Controlling / IT / Zertifizierungsstelle. Dabei stützen sie sich auf ein Team erfahrener Mitarbeiter, die einzelne Bereiche verantwortlich und gemeinsam mit dem jeweiligen Führungsmitglied gestalten. Eine wichtige Funktion bei der Sicherung unserer Unabhängigkeit kommt zudem unserem Beirat zu.

Unsere „Struktur folgt der Strategie“. Diesen Satz haben wir zur Richtschnur der Weiterentwicklung unserer internen Organisation gemacht. Mit der Konkretisierung der Unternehmensstrategie 2016/17 haben wir, wie oben angemerkt, die Führung verschiedener Bereiche auf mehrere Schultern verteilt. Die früheren Fachbereiche wurden branchenspezifischen Teams zugeteilt.

Die neue Position des Teamleiters bildet seither für personalbezogene und marketingrelevante Themen eine wichtige Schnittstelle zwischen den Ebenen von Geschäftsführung und Bereichsleitern zu den Kollegen in den Fachbereichen und Teams.

2017/18 sammelten wir Erfahrungen mit der neuen Struktur. Den Fortschritt werten wir jährlich aus, was uns immer wieder veranlasst, neue Wege zu gehen. Ein Ausblick in die Weiterentwicklung der Führungsstruktur 2019 folgt im Kapitel „Mitarbeiterzufriedenheit“.

Nachhaltigkeitsorganisation und Prozesse

Die Nachhaltige Entwicklung der GUTcert ist für uns Chefsache und Gemeinschaftsaufgabe. Organisatorisch angesiedelt ist das Nachhaltigkeitsmanagement als Stabstelle im Fachbereich Nachhaltige Entwicklung. Die Stabstelle

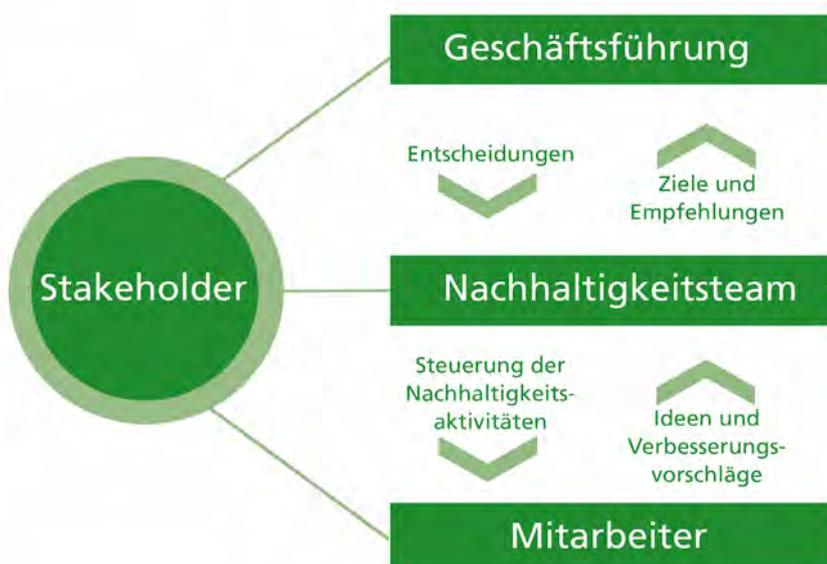
besteht aus Verantwortlichen unterschiedlicher Geschäftsbereiche und arbeitet an der kontinuierlichen Verbesserung unseres NMS und der Steigerung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Unsere gesamte Organisation ist an den Grundsätzen des Qualitätsmanagements ausgerichtet. Unser Managementsystem nach ISO 9001:2015 sichert die Qualität unserer täglichen Arbeit und die Effizienz aller internen Prozesse. Führungsprozesse, Nebenprozesse und Dienstleistungsprozesse wurden alle bewertet und durch die Verantwortlichen als leistungsfähig und konform eingestuft. Dies wird uns sowohl in internen als auch in externen Audits der Akkreditierungs- und Zulassungsgesellschaften jährlich immer wieder bestätigt. Das an der High-Level-Structure aller neuen ISO-Normen ausgerichtete Qualitätsmanagement nach ISO 9001 mit definierten Prozessen für Stakeholderanalyse, Risikobewertung, interne Audits und Managementbewertung bildet eine solide Grundlage auch für unser Nachhaltigkeitsmanagementsystem (NMS).

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

Ethik und Integrität

Die Führung der GUTcert ist durch ethische Werte und Selbstverpflichtungen geprägt: Integrität, Vertrauen, Kreativität, Teamgeist und Leidenschaft. Seit 2015 ist die GUTcert Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen, der weltweit größten Unternehmensnachhaltigkeitsinitiative. Wir bekennen uns damit zu den „Zehn Prinzipien des Global Compact“ im Bereich Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Für unsere Mitarbeiter ist ein offenes und konstruktives Arbeitsklima selbstverständlich. Jeder kennt jeden und kann eigene Sorgen und Nöte offen zum Ausdruck bringen. Sollte eine Meldung nicht über direkte Vorgesetzte gehen, stehen die Türen der Kolleginnen aus dem Personalmanagement und des Geschäftsführers immer offen. Im Berichtszeitraum gab es keine Beschwerden von Mitarbeitern.





Andreas Lemke Leiter der Zertifizierungsstelle

Als Zertifizierungsgesellschaft gehört es zu unserem Grundverständnis, gesetzliche und freiwillige Verpflichtungen einzuhalten. Im Berichtszeitraum haben wir die neuen Datenschutzerfordernungen nach der DSGVO umgesetzt und die Stelle der Datenschutzbeauftragten neu definiert.

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 ggf. 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, zurückzuweisen und ggf. zu melden.

Zertifizierungsrelevante Entscheidungen werden ausnahmslos 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 Compliance-Vorfälle.

Das Verfahren zur Bewertung der Unparteilichkeit wurde 2018 überarbeitet und ist nun zum Bestandteil der allgemeinen Risikoanalyse der GUTcert geworden. Nach der Analyse des Leiters der Zertifizierungsstelle ist im Berichtszeitraum kein Risiko für die Unparteilichkeit zu erkennen, sodass hier momentan kein Handlungsbedarf besteht.

Wertschöpfungskette

An der Wertschöpfung unserer Dienstleistungen sind neben unseren Mitarbeitern auch unsere Auditoren, Referenten und Kunden beteiligt. Die GUTcert erbringt den Großteil ihrer Leistungen innerhalb der EU. Unsere Beschaffung beschränkt sich auf Büromaterialien, Büroausstattung und die Versorgung unserer Akademie und der Pausenräume mit Lebensmitteln.

Aufgrund weitreichender nationaler und europäischer Gesetzgebungen betrachten wir das Einhalten von Menschenrechten und der Umweltbelange in unserer Wertschöpfungskette nicht als wesentliches Thema im Rahmen des GUTcert-Nachhaltigkeitsmanagements. Wenn wir aber

einmal Firmen-T-Shirts bestellen, achten wir natürlich darauf, wo diese herkommen und aus welcher Baumwolle sie sind.

Insofern beschäftigt auch uns die „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“. Als Mitglied des Global Compact kaufen wir so umweltfreundlich wie möglich ein (mehr im Kapitel Umwelt) und sorgen durch unsere Kompetenz dafür, dass gesetzliche Anforderungen in den Bereichen Arbeits-Gesundheits- und Umweltschutz eingehalten werden.

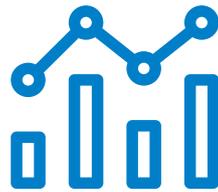
Unser Tätigkeitsfeld erstreckt sich selten auf risikobehaftete Länder. Die Berufsethik unserer Auditoren verpflichtet sie jedoch, Auffälligkeiten hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten in Audits zu melden. Gemeldete Vorfälle werden konsequent verfolgt. Im Berichtszeitraum wurden jedoch keine Vorfälle gemeldet.



Wirtschaftliche Entwicklung

Der Zertifizierungsmarkt in Deutschland ist hart umkämpft. Eine in über mehr als zwanzig Jahren erarbeitete solide Reputation, die hohe Qualität unserer Dienstleistung und unser Anspruch an die eigene Effizienz verschaffen uns gute Chancen. Jede relevante Entscheidung unterliegt der Sorgfältigkeitsprüfung: Nichts in unserem Handeln darf unsere Reputation als Qualitätsanbieter und unsere Unparteilichkeit und fortlaufende nachhaltige Entwicklung in Frage stellen.

Auch die zunehmende Rolle von Zertifizierern als wichtige Akteure beim Sicherstellen gesetzlicher Regelungen und Auflagen birgt Chancen und Risiken für unsere Entwicklung:



Umsatz

2015: 7.569 T€
2016: 7.175 T€
2017: 7.649 T€
2018: 8.346 T€

Die GUTcert muss sehr schnell und flexibel sein, um den stetigen Wandel zu meistern und ihren Kunden Lösungen aus einer Hand anbieten zu können. Das bedeutet jedoch auch, immer über ausreichend interne Ressourcen zu verfügen und Mitarbeiter flexibel in sehr komplexen Verfahren einsetzen zu können.

Wir arbeiten tagtäglich daran, unsere wirtschaftliche Entwicklung weiter zu festigen und den Anforderungen des

Marktes gerecht zu werden. Nach einem kurzzeitigen Rückgang des Umsatzes im Jahr 2016 konnten wir in 2017 wieder besser Tritt fassen. 2018 stieg der Umsatz um knapp 10%. Ein großer Teil des erwirtschafteten Überschusses wird den jährlichen Rücklagen zugeführt.

Unsere Leistungen im Überblick

Wir setzen auf vorausschauende Planung – den Markt immer im Blick. Im Berichtszeitraum konnten wir erneut neue Produkte anbieten. Dabei steht für uns nie „schnelles Geld“ im Vordergrund: Ohne vorherige Risikoanalyse werden keine Produkte in die Entwicklung aufgenommen. Alle Produktentwicklungen stehen unter der Prämisse der Compliance, der Qualität und größtmöglichem Kundennutzen. Wir liefern erst, wenn interne Analysen ergeben haben,

dass wir dem Markt eine hohe Qualität bieten können. Unser Produktportfolio entwickelt sich jedes Jahr. Flexibilität, Kreativität und Schnelligkeit beim Einführen neuer Produkte am Markt sind für uns unabdingbar. Durch die sich rasant entwickelnde Gesetzgebung auf EU- und Bundesebene werden an unsere Produkte und Kunden managementrelevante Anforderungen gestellt, denen wir stets gerecht werden müssen und wollen.

Zertifizierungen

ISO 9001
ISO 14001
ISO/IEC 27001 / ITSK
ISO 45001 / BS OHSAS
AZAV
ISO 50001
Testierung nach SpaEfV



Verifizierungen

Emissionsberichte und Zuteilungsanträge (ETH)
Carbon Footprint ISO 14064
Airport Carbon Accreditation

Validierungen

EMAS nach



Weitere Zertifizierungen/ Prüfungen

KRITIS § 8a (3) BSIG
Datenschutz (EU-DSGVO)
ISCC / REDcert / RSPO
EEG 2009 / 2012 / 2014 / 2017
Biomethaneinspeisung
Grünstrom
Herkunftsnachweise (HkN)
Entsorgungsfachbetriebe
Asset Management ISO 55001
Aluminium Stewardship Initiative
Nachhaltigkeitsreporting (DNK / GRI)
Safety Culture Ladder
EcoStep

Im Verbund mit AFNOR u.a.

ISO TS 22163 (IRIS Rev03)
IATF 16949
AS 9100

GUTcert Akademie

Auditoren- und Beauftragenschulungen
UM / QM / EnMS / ISMS u.a.
Inhouse-Schulungen
Customized E-Learning-Programme

Berlin Cert



Benannte Stelle für

Richtlinie 3/42/EWG
Systeme (Anhänge II, V, VI)
Produkte (Anhang IV)

Zertifizierstelle

ISO 13485



Prüflabor für
Medizinprodukte

Zertifizierungsstelle

Im Berichtszeitraum wurden unsere bestehenden Akkreditierungen wieder erfolgreich durch die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkKS) bestätigt. Darüber hinaus haben wir unsere Zulassung in den Bereichen Qualitäts- und Umweltmanagement um weitere Scopes ergänzt.

Unser Portfolio konnten wir im Berichtszeitraum um die Akkreditierung nach ISO 27001 (Informationssicherheit) und KRITIS erweitern. Damit folgen wir nicht nur dem wachsenden Trend am Markt, sondern beschäftigen uns auch intern eingehend mit den Forderungen im Bereich Datenschutz und IT-Sicherheit. Für den kommenden Berichtszeitraum streben wir eine Akkreditierung nach der DSGVO an, um unser Angebot in diesem Bereich zu komplettieren. Auch den Rahmen unserer Zulassung für die ISO 14065:2013 (Verifizierung von Treibhausgasen) konn-

ten wir erfolgreich erweitern: So ist es uns nun seitens der DAkKS erlaubt, auch Verifizierungen von Treibhausgasen aus dem Seeverkehr gem. Art. 16 der Verordnung (EU) 2015/757 zu prüfen.

Nachdem im letzten Berichtszeitraum die Normen zum Qualitäts- und Umweltmanagement (ISO 9001 und ISO 14001) auf die neue Revision umgestellt wurden, wurde auch die ISO 50001 (Energiemanagementsysteme) revidiert. Die GUTcert hat das diesbezügliche Übertragungsaudit erfolgreich bestanden und konnte so die bestehende Akkreditierung im Rahmen der Managementsystemzertifizierung um die neue Normversion ergänzen. Darüber hinaus konnten auch die konkretisierten Forderungen für Akkreditierungsstellen durch die ISO 50003:2016 erfolgreich in unser bestehendes System integriert werden.



Sindy Promnitz
stellv. Leiterin der Zertifizierungsstelle

Unsere Kunden sind für mich viel mehr als nur die Empfänger unserer Dienstleistung. Es liegt mir am Herzen, langfristige Kundenbeziehungen und Partnerschaften aufzubauen. Dazu gehört Vertrauen, Verlässlichkeit, ein guter Service und hier und da auch ein persönliches Wort. Nur so können wir herausfinden, was Unternehmen wollen und ihnen damit einen optimalen Service bieten – und im Endeffekt wird unser Tagesgeschäft durch diese Vertrauensbasis ja auch viel leichter.

Wichtig dabei ist es, keinen Kunden nach „Schema F“ zu behandeln. Und gerade das macht unseren Job interessant: individuelle und vor allem passende Lösungen für unsere Kunden zu finden, die einerseits den Akkreditierungsrichtlinien entsprechen, gleichzeitig aber auch zum jeweiligen Unternehmen passen – ganz egal, wie namhaft oder groß das Unternehmen ist. Um diese Philosophie auch im Alltag umzusetzen, haben wir intern viel optimiert. So wurde etwa das CRM in unserer Datenbank weiterentwickelt und die Kollegen in spezifischen Branchen eingesetzt und geschult.

Dabei aber immer unersetzlich: menschliche Interaktion! Keine Frage, die Technik ist gerade im Alltag einer Zertifizierungsstelle unersetzlich, um Informationen weiterzugeben und bestimmte Interaktionen zu beschleunigen. Dennoch ist unser stetes Bestreben, dass der Faktor Mensch im Customer Support nicht verloren geht. Und wenn uns am Ende des Tages ein Kunde an andere Unternehmen weiterempfiehlt, ist das der größte Erfolg – und ein Kompliment für uns!

Auditorenmanagement

Wir sind Dienstleister aus Leidenschaft und wollen unsere Kunden begeistern. Um dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen, müssen wir im Sinne unserer Philosophie mit unseren Auditoren eng zusammenarbeiten: Kompetenz, Seriosität und verlässliche Prüfungen gehen mit partnerschaftlichen Beziehungen gegenüber Auditoren und Kunden einher.

Die Zertifizierungsstelle unterstützt die Arbeit der Auditoren und steht als Ansprechpartner in schwierigen Situationen zur Verfügung. Wir schaffen einen Arbeitsrahmen, in dem sie ihre Tätigkeit mit wenig Formalismus vor allem kundenorientiert durchführen können.

Das Auditorenmanagement kümmert sich um die Qualifizierungen, Berufungen und die Weiterentwicklung der Kompetenz der Auditoren. Ein gut organisierter Verwaltungsprozess ist Gold wert: Pflichtschulungen, ein breites Angebot zum Kompetenzausbau in der GUTcert Akademie und Treffen verschiedener Formate zum Erfahrungsaustausch stärken unser gemeinsames Verständnis für das moderne Zertifizieren und Validieren.

Die Weiterentwicklung unserer Auditorenstrategie und des Verfahrens steht auf der Agenda für 2019.



Juliane Schwarz Auditorenmanagement

Seit gut drei Jahren verwalten wir im Auditorenmanagement ca. 235 nationale und internationale Auditoren und Fachexperten, prüfen Qualifikationen und stellen unseren Projektbetreuern und Kunden so ihr wichtigstes „Arbeitsinstrument“ zu Verfügung.

Wir verstehen uns als internen Dienstleister für unsere Kollegen und Auditoren. Dabei legen wir großen Wert auf ein freundliches und partnerschaftliches Miteinander. Denn unsere Auditoren sind eines unserer wertvollsten Güter: Sie sind das Gesicht der GUTcert beim Kunden. Dies kann nur positiv vermittelt werden, wenn der Auditor mit abgesprochenen Arbeitsweisen und dem Service aus der Zertstelle zufrieden ist.

Durch regelmäßigen persönlichen Kontakt streben wir danach, ein partnerschaftliches Verhältnis aufzubauen und treffen uns u.a. auf Weiterbildungsveranstaltungen oder begleiten Audits. So wachsen auch das Verständnis und der Respekt für die jeweilige Arbeit des anderen. Denn nur durch offene und ehrliche Kommunikation und das Einbeziehen aller Parteien können wir vorausschauend handeln, um aufkommende Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen.



Intensive Arbeit beim jährlichen Erfahrungsaustausch für Auditoren

GUTcert Akademie

Die GUTcert Akademie bietet eine Vielzahl von Seminaren rund um das Thema „Managementsysteme“. In Weiter- und Fortbildungen erlangen die Teilnehmer in intensiven Seminaren zertifizierungsrelevante Kenntnisse von erfahrenen Auditoren. Wir liefern Wissen aus der Praxis für die Praxis und sind stolz darauf, viele Kunden immer wieder bei verschiedenen Veranstaltungen begrüßen zu dürfen. Der Kursumfang wuchs im Berichtszeitraum stetig. Nach einem Umsatzeinbruch im Jahr 2016 stabilisierte sich die Lage in 2017 wieder und die Akademie bleibt auf Kurs. Und so hat die Akademie im Berichtszeitraum nochmals zugelegt: zwischen 2016 und 2018 mit einer Steigerung um 27%.

Wesentlicher Wachstumstreiber im Berichtszeitraum waren Präsenz- und Inhouse-Schulungen und ein e-Learning-Format über gesetzliche Vorgaben im Energiebereich. Auch die anderen ISO-Systeme (ISO 9001, ISO 14001, ISO 27000 etc.) finden immer mehr Anwendung, was erhöhten Schulungs- und Weiterbildungsbedarf mit sich bringt. Eine Erfolgsgeschichte sind unsere Veranstaltungen aus der Exzellenzreihe. Ob Energiemanagement, Emissionshandel,

Nachhaltige Lieferketten – unsere Treffen zwischen Kunden, Experten von Ministerien, Behörden und der Wirtschaft finden große Resonanz. Impulsvorträge, Diskussionsrunden, Auditorentische und Erfahrungsberichte sollen den Teilnehmern helfen, pragmatische Lösungen für komplexe Aufgaben zu finden.





Josefine Beck
Teamleiterin Akademie

Das A-Team betreut rund 1.500 Teilnehmer und führt über 100 Veranstaltungen im Jahr durch. Die Organisation umfasst dabei alle Aufgaben von A wie Anmeldung bis Z wie Zertifikatsversand.

Das breite Spektrum an Seminaren deckt alle Themen von Grundlagen bis Expertenwissen ab, die sich als Herausforderungen für die Verantwortlichen für Managementsysteme herausstellen. Dabei agieren wir stets am Puls der Zeit – neue Entwicklungen der Normenwelt und Gesetzgebung finden sich innerhalb kürzester Zeit im Angebot der Akademie wieder.

Unser Merkmal ist die direkte Anbindung an die Zertifizierungsstelle: Neben großer Fachkompetenz bekommen unsere Kunden so die Gelegenheit, ihre Projektbetreuer oder die Leitung der Fachbereiche persönlich zu treffen und ggf. Fragen zu klären. Außerdem sind unsere Referenten als Lead-Auditoren und Berater tätig und teilen ihre Erfahrungen gerne mit den Teilnehmern.

Besonders am Herzen liegt uns eine familiäre Atmosphäre, sowohl im A-Team selbst als auch gegenüber unseren Kunden. Relativ kleine Teilnehmergruppen, workshop-orientierte Seminare, persönlicher Kontakt vor Ort und das Eingehen auf Kundenbedürfnisse seitens der Mitarbeiter von Akademie und Zertifizierungsstelle schaffen ein gutes Arbeits- und Lernklima, zu dem sicher auch die gute Verpflegung beiträgt. Daher erfreuen wir uns eines tollen Feedbacks seitens unserer Kunden.

Kundenzufriedenheit

Einer der wichtigsten Indikatoren für uns ist die Kundenzufriedenheit. Auch hier konnten wir im Berichtszeitraum punkten. Sowohl in der Zertifizierungsstelle als auch in der Akademie sind wir stolz auf die weitere Verbesserung dieser Kennzahl.

Zertstelle

2015: 1,52
2016: 1,48
2017: 1,48
2018: 1,38



Akademie

2015: 1,54
2016: 1,49
2017: 1,53
2018: 1,47



Mitarbeiterperspektive



Die GUTcert als Summe ihrer Mitarbeiter

60 festangestellte Kollegen und Trainees aus Deutschland, Frankreich, Russland, aus der Ukraine und Brasilien brachten die GUTcert im Berichtszeitraum nach vorne.

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. Wir wollen 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.

Die Arbeit in einer Zertifizierungsstelle kann man auf keiner Schule oder Universität lernen. Das Arbeitsfeld und die Regelungen, denen wir unterliegen, sind hochgradig komplex. Mitarbeiter müssen erst ein intensives Ausbildungsprogramm durchlaufen, ehe sie selbstständig 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 kennenzulernen. 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 oder für einige Jahre verstärkt. Einige profitierten anderweitig von ihrer Neuorientierung und nutzten die Chance, nach Abschluss ihrer Trainee-Phase mit dem erlernten Wissen ihren Interessen bei einem

anderen Arbeitgeber nachzugehen. Deshalb verwundert es nicht, dass die Mitarbeiterfluktuation in den letzten Jahren hoch blieb, Tendenz ist jedoch sinkend (2015 24% / 2016 19% / 2017 13% / 2018 14,5%).

Karrierechancen

Mitarbeiter, die sich mit Engagement und Kreativität einsetzen, finden in der GUTcert viele Chancen zur persönlichen 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.

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 zum Auditor für Qualitätsmanagement nach IRCA. Weiterbildungsbedarf und -wünsche werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen erfasst und in einem Schulungsplan festgehalten. Dieser umfasst in erster Linie Schulungsmöglichkeiten innerhalb der GUTcert Akademie, bei Bedarf aber auch Schulungen durch externe Dienstleister. Die für 2017 und 2018 geplanten Schulungen wurden im Wesentlichen umgesetzt. Unsere Kollegen nahmen insgesamt an 54 Trainee- und 402 Fortbildungstagen in 2017 teil und an 65 Trainee- und 333 Schulungstagen in 2018. Bei einer

durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 60 liegt die Gesamtweiterbildungsquote pro Mitarbeiter bei 7,6 Tagen in 2017 und 6,6 Tagen in 2018.

Seit vielen Jahren führen wir regelmäßig Morgenseminare durch, um das vorhandene Wissen der Mitarbeiter interdisziplinär auszutauschen. Darin sehen wir eine Chance, uns gegenseitig die Arbeit und Produkte unserer Fachbereiche



vorzustellen, bzw. diese näher kennenzulernen. Die Seminare sind auf freiwilliger Basis und dauern in der Regel eine halbe Stunde. Während im Jahr 2017 28 Morgenseminare durchgeführt wurden, waren es in 2018 insgesamt 24 Morgenseminare. Diese Morgenveranstaltungen und der kreative Austausch in verschiedenen produkt- und organisationsgezogenen Kommunikationsrunden tragen wesentlich zu unserer Innovationskraft bei.



Thomas Möser
Teamleiter Ernährung | Gastgewerbe | Handel | Agrar

Schon in meinem Studium der Betriebswirtschaftslehre bin ich über den Begriff des Managementsystems gestolpert. Besonders gefiel mir der systemische Gedanke in Kombination mit Prozessoptimierung. Nach inzwischen mehr als drei Jahren bin ich Teamleiter der GUTcert im Bereich der Managementsystemzertifizierung – spezialisiert auf die Branchen Agrar, Ernährung, Gastgewerbe und Handel. Zuvor durchlief ich eine „klassische“ Ausbildung der GUTcert. Angefangen als Trainee, mit

Teilnahme an verschiedenen Kursen in unserer Akademie, hielt ich nach einem Jahr einen

unbefristeten Arbeitsvertrag in den Händen und konnte mich als Projektentscheider beweisen.

Einer persönlichen Weiterbildung sind keine Grenzen gesetzt. Das sehe ich neben der außergewöhnlich positiven Arbeitsatmosphäre als größte Stärke der GUTcert. Mit Engagement, Kreativität und Überzeugung stoßen sich immer wieder neue Türen auf und man kann aktiv die Unternehmenskultur oder auch das Produktportfolio mitgestalten. Die GUTcert hat auch großes Interesse daran, die Menschen zu „formen“ – nicht negativ im Sinne von „zurechtbiegen“, sondern durchweg positiv im Sinne von „zum Wachsen animieren“ gemeint. Recht früh bekommt man Verantwortung zugewiesen und erfährt durch aktives Ausprobieren, wo seine Stärken und Schwächen liegen. Für diese Erfahrungen bin ich der GUTcert dankbar.

Weiterentwicklung der Führungskräfte

Auch unsere Führungskräfte sollen und können ihre Fähigkeiten entwickeln und ihre Kenntnisse zur Bewältigung ihrer Führungsaufgaben erweitern. 2018 fand ein zweitägiges externes Führungsseminar für die Teamleiter statt. Um das Seminar auf die individuellen Bedürfnisse abzustimmen, wurde vorab eine Befragung der Teilnehmer durchgeführt. Die externen Coaches werteten die gesammelten Themen aus und arbeiteten sie in einzelne Seminarmodule mit theoretischer Wissensvermittlung, Übungen, Gruppenbesprechungen und Feedback-Sequenzen ein.

Dem zweitägigen Training ging eine intensive persönliche Vorbereitung voraus. In zwei Testverfahren wurde die Führungsfähigkeit jedes Teilnehmers und eine berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung ermittelt. Ziel war, die Trainer dabei zu unterstützen, das individuelle Trainingskonzept auszuarbeiten und durchzuführen.

Sämtliche Testergebnisse, die Beobachtungen der Trainer während des Seminars, „Hausaufgabenbewertungen“ und die Erfahrungen der Mitarbeiter bei der anschließenden Umsetzung des Gelernten im Arbeitsalltag flossen nach zwei Monaten in individuelle Rückmeldegespräche

mit jedem einzelnen Teilnehmer ein. Hier wurden Ressourcen und Potentiale intensiv besprochen und die nächsten Schritte der weiteren Führungsentwicklung erörtert.

Die Rückmeldung der Teamleiter auf das Seminar war sehr positiv. In den nächsten Jahren werden wir die Führungskompetenzen bei der GUTcert weiter ausbauen.

Entlohnung und Betriebliche Altersvorsorge

Die GUTcert gehört keinem Tarifbereich an. 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. Die Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters ist 4,57-mal höher als das mittlere Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten

(ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter). Allen festangestellten Mitarbeitern wird die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge angeboten, die von der GUTcert mit einem festen Betrag 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 Geschäftsführung und Geschäftslei-

tung blieb über die Berichtsjahre konstant: drei Frauen und fünf Männer.

Die GUTcert ist weltweit tätig. Diese Internationalität spiegelt sich auch im Unternehmen wider: Mitarbeiter aus Russland, Ukraine, Frankreich und Brasilien waren im Berichtszeitraum präsent.



Nicolas Fouquet
Carbon Management | Herkunftsnachweise für Grünstrom

In Deutschland bin ich seit 2009, ursprünglich wegen des Wunsches, die deutsche Sprache zu lernen. Mittlerweile lebe ich hier mit meiner französischen Partnerin, da wir uns in Berlin zuhause fühlen: Unser Sohn ist Berliner.

Als ich 2015 als Trainee bei der GUTcert anfang, konnte ich schon die Sprache, aber durch die Menge an Fachbegriffen und die Komplexität der Dokumentation war es am Anfang nicht immer leicht, dem Arbeitsalltag gerecht zu werden. Bis dahin habe ich meistens bei der Arbeit englisch oder französisch gesprochen. Aufbauend waren

damals für mich vor allem die internationalen Projekte, wo ich meine fachliche Kompetenz erweitern konnte – und das ganze ohne Sprachbarrieren. Zu meiner Übernahme 2016 habe ich nach Absprache mit der GUTcert einen speziellen Deutschkurs besucht, um das sprachliche Können voranzubringen. Es hat geholfen. Die alltägliche Kommunikation mit den Kollegen und Kunden ist keine Herausforderung mehr, zumal meine Herkunft oder mein Akzent im Berufsleben nie ein Thema war. Es geht bei der GUTcert ausschließlich um Leistung, Engagement und kollegiales und freundliches Miteinander.

Work-Life-Balance

Das Durchschnittsalter der GUTcert Mitarbeiter liegt bei 35 Jahren. D.h. mitten im Leben und mitten im Beruf. Diese beiden Welten zur eigenen Zufriedenheit zu vereinbaren, ist eine der wichtigsten Herausforderungen für jeden Arbeitnehmer. Für ein der Nachhaltigkeit verpflichtetes Unternehmen bedeutet das die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für eine gelingende Work-Life Balance.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, werden bei der GUTcert unterschiedliche Lösungen je nach Lebenssituation gefunden, etwa eine Reduzierung der Arbeitszeit, die Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten oder auch einmal eine Freistellung, wenn Familienangelegenheiten, wie etwa verlängerte KITA-Eingewöhnungszeiten oder die Pflege eines



Angehörigen es erfordern.

Dass wir ein „junges“ Unternehmen sind, bedeutet natürlich auch öfter mal Familienzuwachs. Und es kann durchaus zur Herausforderung werden, wenn Mütter oder Väter in die Elternzeit gehen. Die personellen Engpässe müssen dann von anderen Mitarbeitern aufgefangen und abgedeckt werden, ggf. unterstützt durch temporäre Aushilfen. Befristete Einstellungen für reine Elternzeitvertretungen können wir jedoch kaum vornehmen, da die Komplexität unserer Aufgaben meist lange Einarbeitungszeiten bedingen. Trotzdem nehmen wir diese Herausforderung gerne an und freuen uns mit den Eltern



über jedes neue „GUTcert-Baby“!
Wir wissen, dass wir verantwortungsvolle, motivierte Mitarbeiter haben und geben daher unser Bestes, um gemeinsam für alles eine Lösung zu finden.

Grundsätzlich bietet die GUTcert Stellen in Vollzeit und Teilzeit an. Teilzeitarbeitsplätze (2017 10% und 2018 13%,) werden hauptsächlich in Anspruch genommen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Das

Arbeiten von zuhause ist bei Bedarf möglich, abgestimmt und je nach Aufgabenbereich in Einklang mit unseren internen Regelungen. In der nächsten Berichtsperiode planen wir weitere technische Lösungen einzuführen, um es allen Mitarbeitern gleichermaßen zu ermöglichen, von zuhause zu arbeiten.



Nico Behrendt

Teamleiter Versorgung | Entsorgung | Druck | Transport | Logistik

Seit Oktober 2012 bin ich bei der GUTcert – gestartet als Praktikant im Bereich Energiemanagement und schon nach 6 Wochen als Trainee übernommen. Ich konnte den Bereich Testierung nach SpaEfV mit aufbauen und wurde später als Produktmanager für die ISO 50001 verantwortlich. Nach der Umstellung der internen Strukturen auf Branchenteams leite ich seit Anfang 2017 mein Versorgungsteam. Zusätzlich führe ich die GUTcert-Kundenverantwortlichen und kümmere mich um Bestandskunden.

Als Papa einer 2-jährigen Tochter ist es nicht immer einfach, die vielfältigen beruflichen Aufgaben und privaten Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Aber die Geschäftsführung ermöglichte mir eine längere Elternzeit und anschließend, meine Arbeitszeit flexibel zu gestalten. So wurde es mir ermöglicht, zeitweise meine Stunden zu reduzieren und ich wurde von der Kernarbeitszeit befreit, um den Nachwuchs pünktlich abzuholen. Bisher war es mir auch immer möglich, auf Antrag im Homeoffice zu arbeiten.

Was ich neben der Vertrauensbasis, den immer wieder neuen Themen und Möglichkeiten an der GUTcert schätze, ist die positive Arbeitsatmosphäre und der Umgang unter den Kollegen: Insbesondere der Teamzusammenhalt ist hervorragend.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsmanagement

Seit vielen Jahren 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. Im Berichtszeitraum wurden, wie bereits seit Jahren, regelmäßig Massagen während der Arbeitszeit angeboten. Das Angebot wird von allen gerne in Anspruch genommen.

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.

Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfähigkeitstage ist im Berichtszeitraum absolut und auch pro Mitarbeiter konstant geblieben. Im Landesvergleich liegen wir mit rund

10 meldepflichtigen Tagen im Jahr nah am Durchschnitt 2017-2018 für alle Berufsgruppen¹.

Allen Mitarbeitern stehen Tee und Kaffee (beides bio und fair trade) sowie Bio-Milch kostenlos zur Verfügung. 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.

¹Quelle: Statistisches Bundesamt https://www.iwd.de/artikel/krankenstand-in-deutschland-stabil-426328/?pk_campaign=3-01-EGR-Krankenstand&pk_kwd=Krankenstand&gclid=EAlaIqobChMItKL6noDS-4wIVx-eyCh36XQxrEAYAiAAEglwvD_BwE

Mitarbeiterzufriedenheit – Ergebnisse der zweiten 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 2018, wurde eine zweite umfassende Mitarbeiterumfrage planmäßig durchgeführt. Die Auswertung wurde den Mitarbeitern im Rahmen eines abendlichen Mitarbeiterseminars im November 2018 vorgestellt. Das gewählte Format für die Befragung sicherte

Anonymität und (größtenteils) automatisches Auswerten der Ergebnisse. Die hohe Rücklaufquote von 80% (47 ausgefüllte Fragebögen) zeigte das große Interesse der Mitarbeiter an der Abfrage und das Vertrauen in das Unternehmen. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bildeten u. a. die Grundlage für die GUTcert Strategie 2021. Ein stabiles Wirtschaftswachstum bis 2021 soll durch eine strukturelle Änderung der Unternehmensorganisation abgesichert werden. Damit soll die Kreativität, Eigeninitiative und Verantwortung aller Mitarbeiter gefördert werden. Mehr Eigenverantwortung in den Teams, mehr Karrierechancen für alle Kollegen und agiles Management sind die Eckpfeiler der neuen Struktur. Das Konzept der neuen Organisation wurde Ende 2018 ausgearbeitet, ist seit Anfang 2019 in der Umsetzung und zeigt bereits erste positive Ergebnisse.



Yulia Felker
Leitung GUTcert Akademie | Nachhaltige Entwicklung

Bevor wir diesmal mit der Befragung begannen, führten wir eine Auswertung des Fragebogens durch, mit dem Anspruch, die Fragen zielführender zu formulieren und dabei größtmögliche Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Es wurden (wie auch 2016) insgesamt 28 Fragen gestellt, vor allem zu den folgenden Themen: Verbundenheit mit dem Unternehmen, Zufriedenheit mit Aufgaben und Kommunikationskanälen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen sowie Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Gesamtzufriedenheit seit der letzten Umfrage in 2016 verbessert hat. Das angenehme, offene, freundliche und kollegiale Betriebsklima ist laut Umfrage 2018 nach wie vor unser höchstes Gut.

Die persönliche Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist im Vergleich zur den vorherigen Ergebnissen gleich geblieben oder hat sich sogar verbessert. Wichtige Themen waren hier: Klarheit der Aufgaben, Zufriedenheit mit der übertragenen Verantwortung und dem Umfang der Aufgaben (Einhalten der Regelarbeitszeit), Gestaltungsraum und Wertschätzung.

Auch die Unternehmensleistung mit Blick auf die Arbeitsform, Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Umgebung, Firmenevents und Flexibilität bei der Suche nach den Lösungen auch bei privaten Fragen wurden sehr positiv bewertet. Karrierechancen, Entlohnung, Verringerung der Fluktuation und ein weiterer Ausbau der sozialen Komponente sollten aus der Sicht der Mitarbeiter noch weiter entwickelt werden, um die Nachhaltige Entwicklung der GUTcert zu sichern.

Teamgeist

Auch außerhalb des Büros sind wir gerne zusammen. Bei unseren jährlichen Mitarbeiterwochenenden planen wir zuerst gemeinsam unsere Ziele und arbeiten intensiv – im Anschluss wird dann aber, zusammen mit den Familienangehörigen, genauso intensiv gefeiert!

Aber auch neben dieser traditionell langen Party treffen sich die Kollegen zum Bowling,



Boxtraining, Paddelausflug, Firmenlauf und Drachenboot-Event, oder einfach nur, um gemeinsam Geburtstage zu feiern oder einen Arbeitstag ausklingen zu

lassen. Unser „Teamevent-Beauftragter“ schlägt jährlich einen Eventplan für das Jahr vor, der gerne auch von Kollegen ergänzt und umgesetzt wird. An den etwa 6 Events im Jahr nehmen durchschnittlich an die 14 Leute teil, oft bringen Mitarbeiter auch ihre Familien oder Partner mit.





Teamgeist auch außerhalb der Arbeit - wir sind GUT und gemeinsam noch besser!



Thomas Gebhardt
Teamleiter Biogas Verstromung | Aufbereitung

Seit April 2008 gehöre ich zur GUTcert und bin so fast schon ein Urgestein. Mein Lieblings-Team-Event ist nach wie vor das Drachenbootrennen. Es macht immer Spaß, wenn 18 Leute zusammenarbeiten, um ein Boot zu bewegen. Es ist aber auch jedes Jahr mit großem Aufwand verbunden. Deswegen mussten wir aus organisatorischen Gründen 2017 leider einmal aussetzen. Aber 2018 waren wir wieder mit vereinten Kräften im Boot beim großen MEDIA-CUP auf der Spree vor Universal Music. Bei unserem Comeback haben wir es bis ins B-Finale geschafft und sind dort mit nur 1,51 Sekunden Rückstand zweiter geworden. Das hat mich sehr gefreut!

Seit 2018 sind wir als Kollegen beim IKK BB Berliner Firmenlauf am Start – und alle 14 Teilnehmer sind nach 5,5 km erfolgreich über die Ziellinie gelaufen.

Ich engagiere mich ehrenamtlich als Wettkampftrainer und bin im Vorstand eines Boxvereins aktiv tätig. Bereits fünfmal konnte ich meinen Arbeitskollegen ein Einstiegstraining anbieten – und ich war überrascht, wie gut sich alle angestellt haben! Dabei konnte ich ihnen vermitteln, dass zum Boxen viel mehr gehört, als das, was man aus dem Fernsehen kennt.

Auch, wenn es sehr schwierig ist, immer alle zusammen zu bringen, hätte ich große Lust, im Sommer mal einen ganzen Tag mit allen Kollegen aktiv zu sein und z.B. gemeinsam ein Floß zu bauen. Natürlich immer mit der Perspektive, den Tag danach gemütlich ausklingen zu lassen.

GUTcert Jubiläum

2017 feierten wir den 20. Geburtstag der GUTcert. Bei wunderbarem Sommerwetter fanden sich mehr als 150 Gäste an der Spree ein: Kunden, Auditoren, Partner und Geschäftsfreunde. Kulinarische Vielfalt, Musik, Spiele, angeregte Gespräche und ein spektakuläres Feuerwerk begeisterten alle Gäste. Bis tief in die Nacht wurde geklönt, gelacht und getanzt – es war eine sehr gelungene Feier mit vielen schönen Momenten.



20 Jahre GUTcert

Kennzahlen zum Handlungsfeld Mitarbeiterperspektive

* Bei der Definition entscheidend ist das Herkunftsland, nicht die Staatsangehörigkeit

** Bereinigt um Langzeitabwesende

*** Weiterbildungstage inkl. Trainee-Einsätze

Kennzahl	2015	2016	2017	2018
Mitarbeiteranzahl (31.12.)	62	59	61	60
VZÄ (31.12.)	58	57,4	59,4	58,35
VZÄ im Jahresdurchschnitt	55	57,5	58,9	56,5
Weiblich	35	33	35	36
Weiblich in der Führungsebene (GF+GL)	3	3	3	3
Männlich	27	26	26	24
Männlich in der Führungsebene (GF+GL)	5	5	5	5
MA mit Migrationshintergrund/ Internationalität*(%)	19,5%	15,7%	9,8%	8,3%
Weiterbildungstage / Jahr	275	239	402	333
Anzahl Tage Trainee im Audit	38	55	53	61
Ø Weiterbildungstage / MA	7	7	7,5	6,6
Ø Weiterbildungsinvestition / Jahr***	125.000	117.600	182.000	157.600
Ø Krankheitstage / MA	3,31	6,81	9,73**	10,25**
Fluktuation nach Schlüter-Methodik in %	24 %	19 %	13 %	14,5



Umwelt, Energie und CO₂

Umweltschutz im Produktportfolio

Die GUTcert entstand aus Umweltaktivitäten: Ihr Vorläufer war ein Ingenieurbüro für Umwelttechnik und Unternehmensberatung. Dort entwickelte sich mit der EMAS-Verordnung der EU und der ein Jahr später erschienenen ersten Version der ISO 14001 ein Bereich zur Prüfung dieser Systeme. Wachsende Prüfzahlen und Prüfumfänge und die Forderung nach Unabhängigkeit von Prüfungen und Beratungsleistungen legten die Verselbständigung des Prüfbereichs nahe. Als für integrierte Prüfungen unserer Kunden auch eine Akkreditierung für Qualitäts- und Arbeitssicherheitsmanagementsysteme erforderlich wurde, löste sich der Prüfbereich endgültig.

Umweltrelevante Prüfungen sind jedoch nach wie vor Schwerpunkt unserer Tätigkeit. Aus diesem Bereich kommen viele unserer Führungskräfte und Mitarbeiter, und hier haben wir über die Jahre eine besondere Expertise aufgebaut. So zählen heute Prüfungen zum Energiemanagement, von Emissionen oder CO₂-Fußabdrücken, von nachhaltig erzeugtem Strom, Biogas oder Wärme, aber auch der nachhaltige Weinbau oder die Erzeugung nachhaltiger Biomasse zu unserem Tätigkeitsfeld. Natürlich prüfen wir auch Nachhaltigkeitsberichte, validieren deren Aussagen und bescheinigen die Übereinstimmung mit international anerkannten Standards, wie GRI oder DNK.

Betrieblicher Umweltschutz

Mit diesem Hintergrund liegt es mehr als nahe, unser Anliegen, die Umwelt zu schützen und zu unterstützen, im Alltag zu praktizieren, immer weiter ausbauen und darüber beispielsweise hier zu berichten. Dafür führen wir seit 2013 jährlich eine Input-Output-Analyse unseres Umweltfußabdrucks durch und kompensieren die durch die Geschäftstätigkeiten anfallenden CO₂-Emissionen. Verantwortlich für die Überwachung des UMS ist der Geschäftsführer und die operative Steuerung obliegt dem Fachbereich Nachhaltige Entwicklung.

Energieverbrauch

Die Analyse des Energieverbrauchs zeigt uns deutlich, dass der Fokus auf der weiteren Sensibilisierung der Mitarbeiter liegt. Die ohnehin sehr eingeschränkten technischen Verbesserungsoptionen für die GUTcert als Mieter sind großenteils bereits ausgeschöpft. Bereiche, auf die Einfluss genommen werden kann, wie etwa die Beschaffung energieeffizienter Geräte und die Installation von Steckerleisten, haben wir bereits in der vergangenen Berichtsperiode betrachtet. Dennoch werden alle neuen Mitarbeiter zu diesem Thema sensibilisiert.



Strom

Die GUTcert bezieht 100% Strom aus erneuerbaren Energien über die NATURSTROM AG. Strom wird in Büroräumen und der Akademie der GUTcert für Beleuchtung, elektrische Geräte und die nur wenige Tage im Jahr in Betrieb befindliche Klimaanlage für den Server eingesetzt, in der Küche für Kühlschrank, Geschirrspülmaschine, Wasserkocher, Kaffeemaschinen, und für Warmwasser im Sanitärbereich. Das Drucken und Kopieren erfolgte in zwei Zentralstationen durch Multifunktionsgeräte. Alle im Berichtszeitraum gekauften Laptops und Monitore sind außerdem Geräte mit einer hohen Energieeffizienzklasse.

Der Gesamtstromverbrauch ist von 33.263 kWh in 2017 auf 31.374 kWh in 2018 gesunken. Der Stromverbrauch in Relation zur Mitarbeiterzahl sank im Vergleich zu Vorperiode kontinuierlich: um 13% in 2017 und um 7% in 2018. 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 mindestens einmal jährlich alles Wissenswerte rund um klimafreundliches Verhalten.

Unser Heizwärmebedarf im Jahr 2017 ist im Vergleich zum Jahr 2016 um 13% gesunken. Davon sind 3% auf Einsparungen und die restlichen 10% auf wetterbedingte Einflüsse zurückzuführen. Die Abrechnung für das Jahr 2018 liegt noch nicht vor.



Wasserverbrauch

Wasser wird in der GUTcert in zwei Teeküchen, in der Akademieküche und in den sanitären Anlagen verbraucht. Der Wasserbedarf pro Mitarbeiter ist seit 2016 gestiegen. Während sich der absolute Verbrauch von 2016 auf 2017 um 15% erhöhte, stieg der Verbrauch pro Mitarbeiter nur um 3%. Auch hier spiegeln sich der ausgebauter Seminarbetrieb in der Akademie sowie die steigende Mitarbeiterzahl von 2016 auf 2017 wider. Bisher wurden jedoch aufgrund der geringen Wesentlichkeit keine Einsparziele im Bereich Wasser definiert. Die Abrechnung für das Jahr 2018 liegt noch nicht vor.



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. 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 in schwarz-weiß gedruckt und nicht an Druckereien vergeben.

Die Zahl der Zertifikatsausdrucke blieb konstant. Diese werden nur auf ausdrücklichen Kundenwunsch erstellt.

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. Im Sinne der Aktion „Papierloses Büro“ werden projektbezogene Dokumente (Auditorenufträge, Auditpläne, Auditberichte, 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 Müllimer 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 durch unseren Vermieter 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 ärgert, bleiben wir hartnäckig und werden auch weiterhin das Gespräch mit dem Vermieter und anderen Entsorgern suchen, um eine umweltfreundlichere Abfallentsorgung in diesem Gebäudekomplex zu realisieren – zumal die 2017 in Kraft getretene neue Gewerbeabfallverordnung eine Trennung in mindesten fünf Fraktionen auch für Bürokomplexe wie unseren fordert.

Nachhaltige Beschaffung

Auch bei der Beschaffung der Waren wird Umweltfreundlichkeit als wesentliches Kriterium neben den wirtschaftli-

chen Aspekten betrachtet. Als Verbrauchsgüter bevorzugen wir langlebige, reparaturfreundliche, umweltfreundliche und ökologische Produkte, z.B. ökologische Putzmittel oder Büropapier. Das Catering für hausinterne Veranstaltungen, Seminare oder Schulungen beziehen wir ausschließlich von bio-zertifizierten -Lieferanten mit regionalen Produkten. Bei den Lebensmitteln des täglichen Bedarfs (Tee, Kaffee, Milch) greifen wir auf Bioprodukte, nach Möglichkeit aus fairem Handel, zurück.

Wir senden Päckchen größtenteils über klimaneutrale Angebote und trachten danach, solche auch für unsere



Briefaktionen zu finden. In den Büros werden umweltverträgliche Büroartikel und Schreibwaren benutzt, die wir bei Fachlieferanten bestellen. Eine Aktualisierung unserer Beschaffungsrichtlinien ist für die nächste Berichtsperiode geplant.

CO₂-Emissionen

Reisen und damit verbundene Emissionen sind in unserem Geschäftsfeld unvermeidbar, bestimmen jedoch maßgeblich den CO₂-Fußabdruck der GUTcert. Aus diesem Grund erfassen wir seit Jahren unsere geschäftsrelevanten CO₂-Emissionen. In unsere Bilanzierung werden die Emissionen des Energieverbrauchs in den Berliner Büro- und Akademieräumen einbezogen, Reisetätigkeiten der GUTcert Auditoren und Akademie-Referenten und seit 2018 auch die Anreisen der Teilnehmer unserer drei größten Veranstaltungen (Innovationstag Zertifizierung, Auditoren-ERFA und Energie-Exzellenznetzwerk).

Durch diese Bereiche werden weit über 90% unseres CO₂-Fußabdrucks abgedeckt. Nicht bilanziert bleiben lediglich Emissionen, die durch die Arbeitswege unserer Mitarbeiter verursacht werden: (ÖPNV und Rad als Hauptverkehrsmittel) und der Materialverbrauch (Papier, Druck, Putzmittel etc.). Wir verzichten auf das Erfassen der reisebedingten Emissionen von Seminarteilnehmern und unserer Lieferanten (Catering, Kurierdienst etc.), um eine mögliche doppelte CO₂-Erfassung zu vermeiden: Viele unserer Kunden bilanzieren und kompensieren selbst die durch ihre Tätigkeit verursachten Emissionen.

Seit Jahren streben wir kontinuierlich danach, die Verkehrswege von Auditoren und Referenten durch die Vorgaben der Reisekostenrichtlinie so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten. Durch gezielte Routenplanung und den regionalen Einsatz von Auditoren versuchen wir daher, Dienstreisedistanzen möglichst gering zu halten.

Auch im Büro und in der Akademie wurden in den letzten Jahren wichtige Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs erfolgreich umgesetzt, weswegen wir nun an unsere Grenzen kommen. Wir beziehen seit 2016 ausschließlich Grünstrom und unsere Managementbewertung von 2017/18 zeigt,



dass wir keine weiteren großen Minderungspotenziale haben.

Der erfolgreiche Wachstumskurs der GUTcert spiegelt sich auch in der Anzahl an durchgeführten Audits wider. Somit stiegen auch die Reisetätigkeiten unserer Audi-



toren im Zeitraum 2017/2018 im Vergleich zum Vorjahr an. Seit 2018 erfassen wir zudem die Emissionen der Teilnehmenden an den drei Hauptveranstaltungen der Akademie. Der hier ausgewiesene Anstieg der Emissionen ist darauf zurückzuführen,

dass 2017 nur eine Veranstaltung berücksichtigt wurde. Die Emissionen durch Wärmeverbrauch 2017 sind im Vergleich zu 2016 gesunken. Dies liegt jedoch wesentlich an den Wetterbedingungen:

Kompensationsprojekt

Im Interesse des Umweltschutzes kompensieren wir die unvermeidbaren CO₂-Emissionen. Die angefallenen Mengen wurden durch den Zukauf von atmosfair-Zertifikaten für ein von den Mitarbeitern ausgesuchtes Projekt kompensiert.

Die GUTcert möchte dazu beitragen, das Klima zu schützen und gleichzeitig Menschen dabei unterstützen, ihre Lebensverhältnisse selbst nachhaltig zu verbessern. Die Wahl fiel uns nicht leicht, denn es gibt viele gute Projekte, die alle große Anerkennung verdienen. In diesem Jahr haben wir uns entschieden, das „Biogas Support Programme“- Nepal (BSP-Nepal) von atmosfair zu unterstützen.

Das Programm baut Kleinbiogasanlagen für Haushalte im ländlichen Nepal und sorgt dadurch für eine umweltschonende Energieversorgung. Es richtet sich an Haushalte, die derzeit nicht-erneuerbare Energieträger (Feuerholz) zum Kochen verwenden. In Frage kommen Haushalte, die mindestens zwei Rinder, Büffel oder ähnliches Vieh besitzen, damit genügend Dung für einen kontinuierlichen Betrieb der Anlage anfällt.

Mit einem Beitrag von 10.350 € kompensierten wir 450.000 kg CO₂ – und damit erheblich mehr, als wir im Jahr 2018 und 2019 (voraussichtlich) durch unsere Geschäftstätigkeiten (inkl. Reisen und Betrieb der Akademie und Büros) an Emissionen verursacht haben.

Was passiert in der Biogasanlage und warum ist das gut? Durch Vergärung von Gülle und Wasser in der Anlage entsteht ein Gas, das über Rohre zu den Gaskochern in die Häuser der Familien geleitet wird.



Das hat viele Vorteile:

- ▶ Die Familien benötigen kein Feuerholz mehr zum Kochen – die Abholzung im ländlichen Raum wird reduziert, was Bodenerosion und Biodiversitätsverlust entgegenwirkt
- ▶ Durch die rauchfreie Verbrennung des Biogases wird die Luftqualität in den Innenräumen der Häuser deutlich verbessert
- ▶ Die Schlämme aus der Anlage (flüssige Gärreste) können als Dünger verwendet werden und erhöhen die Erträge
- ▶ Es besteht die Möglichkeit, auch eine Toilette an die Biogasanlage anzuschließen - ein großer Schritt nach vorn für die hygienische Situation der Haushalte

So führt die Maßnahme zu einer wesentlichen Verbesserung der allgemeinen Lebenssituation der Menschen im ländlichen Nepal. Und durch den Bau und die Wartung der Anlagen sind bereits viele neue Arbeitsplätze entstanden. Damit sich die Familien die Biogasanlagen leisten können, bietet unser Projektpartner AEPC ein landesweites Subventionsprogramm und Zugang zu einem ausgedehnten Netz von Mikrofinanzinstitutionen, die zusammen 80% der Finanzierung einer Anlage decken.

nachdenken • klimabewusst reisen
atmosfair

Zertifikat

für kompensierte Treibhausgase

GUT Zertifizierungsgesellschaft mbH
kompensiert am 07.11.2019 mit atmosfair
450.000 kg CO₂ Treibhausgase.

Was bewirkt Ihr Klimaschutzbeitrag?
Mit Ihrem Klimaschutzbeitrag in Höhe von 10.350,00 Euro unterstützen Sie folgendes Projekt:

Nepal: Sie helfen Bauernfamilien

Im ländlichen Nepal ist Holz der wichtigste Energieträger. Durch das hohe Bevölkerungswachstum wird Holz aber knapp. Die Lösung? Ein Abfallprodukt des wichtigsten Wirtschaftszweigs: der Landwirtschaft. Ihr Beitrag hilft beim Bau von Biogasanlagen, die Dung in Gas umwandeln. Dieses wird dann beispielsweise zum Kochen auf Gaskochern genutzt.

atmosfair betreibt seine Projekte nach den im Kyoto-Protokoll verankerten Regeln des Clean Development Mechanism (CDM) und zusätzlich dem von internationalen Umweltorganisationen etablierten „Gold Standard“. Unabhängige, von den Vereinten Nationen zugelassene Organisationen (z.B. TÜV) kontrollieren die tatsächliche CO₂-Minderung der Projekte.

Gold Standard
for the Global Goals

United Nations
Framework Convention
Climate Change

Mehr auf atmosfair.de

Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter

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

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



zusammen und stehen mit den anderen Gruppen im Wettbewerb. Auch im Berichtszeitraum sind die Kollegen in Summe rund 10.000 km geradelt und haben damit 3,2 Tonnen an CO₂ eingespart.

Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt, Energie und CO₂

Energieverbrauch absolut und relativ 2015 bis 2018

* Der Heizwärmebedarf 2018 liegt zu Redaktionsschluss nicht vor. Daher wird der Verbrauch des Vorjahres angenommen.

** Die Fläche beträgt konstant 1.055 m² seit 2015

*** 2015 lag ein Messfehler vor, daher wurde hier auf die Darstellung des Heizwärmebedarfs pro Fläche verzichtet.

Energieverbrauch	2015	2016	2017	2018
Stromverbrauch (kWh/Jahr)	31.065	32.137	33.263	31.374
Stromverbrauch (kWh) pro Mitarbeiter	535	560	559	537
Anteil erneuerbarer Energieträger (%)	98,6	100	100	100
Heizwärmebedarf (kWh/a)	30.972***	62.978	54.375	54.375*
Heizwärmebedarf pro Fläche** (kWh/m ²)	-	59,7	51,5	51,5

CO₂ Emissionen

* Die Werte für Emissionen aus Wärmeverbrauch 2018 beruhen auf Werten des Vorjahres.

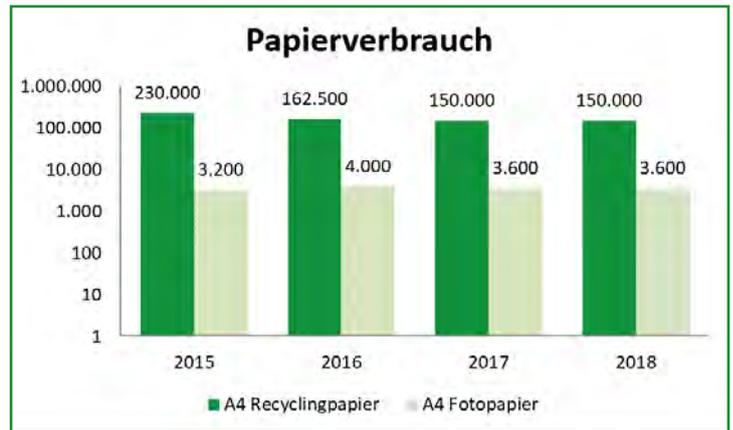
** Durch ein atmosfair-Projekt wurden für 2019 noch weitere 230 t CO₂ im Voraus kompensiert.

CO ₂ Emissionen in kgCO ₂ e/a	2015	2016	2017	2018
Scope 2				
Emissionen aus Stromverbrauch	477	0	0	0
Emissionen aus Wärmeverbrauch	4.894	9.951	8.591	8.591*
Scope 3				
Emissionen aus Dienstreisen – Auditoren	157.000	138.000	152.046	160.261
Emissionen aus Dienstreisen – Referenten	-	11.000	11.074	9.013
Emissionen der Teilnehmer an 3 Hauptveranstaltungen	-	-	10.000	14.142
Gesamtemissionen aus Scope 2 & 3	162.370	158.950	181.712	192.007
Kompensierte Menge	160.000	160.000	182.000	200.000**

Wasserverbrauch



Papierverbrauch



Mit dem Rad zur Arbeit

Kennzahl	2016	2017	2018
Anzahl teilnehmender MA	15	12	10
Geradelte Kilometer pro Tag und Mitarbeiter	7,3	6,39	7,23
Geradelte Kilometer Gesamt	6.569	2.970	5.497
Eingsparte CO ₂ -Emission in kg	914	413	2.078



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.

Im Berichtszeitraum gab es drei Mal jährlich Vorträge vor den Studierenden der FU Berlin und der Beuth Hochschule. Im Fokus standen Themen rund um das Einführen, Betreiben und Zertifizieren von Managementsystemen. Es ist unser Anliegen, unsere Praxiserfahrung an die Spezialisten von morgen weiterzugeben. Wie in den Vorjahren hält unser Geschäftsführer eine Vorlesung zu Umweltmanagement und Nachhaltigen Entwicklung am Campus Berlin der ESCP Paris, zur der alle Bereiche der GUTcert jedes Jahr die neuesten Erkenntnisse und Entwicklungen beisteuern.

Viele Mitarbeiter der GUTcert leisten in ihrer Freizeit ehrenamtliche Arbeit. Die GUTcert honoriert das und kürte 2018 vier Projekte, die sie mit je 500 € unterstützte. Alle eingereichten Bewerbungen hatten spannende, z.T. ungewöhnliche Inhalte. Die Wahl fiel daher nicht leicht – den Zuschlag bekamen:

- ▶ der Arbeitskreis Flucht & Asyl des Bundes der Pfadfinderinnen und Pfadfinder (BdP e.V.)
- ▶ der Verein „Freunde der Schulastronomie e.V.“
- ▶ der Segelverein „Klub am Rupenhorn e.V.“
- ▶ der SV Schöneweide e.V. (Abteilung Boxen)

Zudem unterstützen wir regelmäßig unterschiedliche Berliner Organisationen.



2017 (4.000 €)

- ▶ SV Stahl Schöneweide e.V.
- ▶ Freunde der Schulastronomie
- ▶ Deutscher Freundeskreis europäischer Jugendorchester
- ▶ GrünBerlin GmbH (Britzer Garten, Tulipan)
- ▶ Klub an Rupenhorn e.V.
- ▶ Forum Nachhaltiges Palmöl e.V.



2018 (4.625 €)

- ▶ Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e.V
- ▶ DKMS
- ▶ Schachstiftung GK GmbH
- ▶ Förderverein Hospiz Lebenshaus e.V.
- ▶ Forum Nachhaltiges Palmöl e.V.
- ▶ Deutsches Global Compact Netzwerk
- ▶ GrünBerlin GmbH (Britzer Garten, Tulipan)
- ▶ DGAW e.V.
- ▶ BdP, Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder e.V.



Bisher wurden hauptsächlich Einzelaktionen umgesetzt. Ein umfassendes Gesamtkonzept besteht noch nicht. Dieses Thema soll jedoch weiterverfolgt 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, durch Weitergabe unserer Expertise in unterschiedlichen Stakeholderdialogen oder im Bereitstellen unseres gesammelten Wissens im Rahmen relevanter Gesetzgebungsverfahren. Unsere Mitarbeiter sind daher in unterschiedlichen Fachgremien präsent.

Die folgende Übersicht gibt Aufschluss über unsere Gremienaktivitäten im Berichtszeitraum. Im Jahr werden von unseren leitenden Mitarbeitern erneut durchschnittlich mindestens 38 Tage in Gremienarbeit investiert.

Organisation	Gremium	Tage/Jahr
IHK Berlin	Ausschuss Umwelt Energie	2
UGA	EMAS Umweltgutachterausschuss	2
UGA AG ZPA	Arbeitsgruppe „Umweltgutachtersystem - Zulassung, Prüfung und Aufsicht“	2
DAkKS	AKB Fachbereich 6 für Managementsysteme	2
	Sektorkomitee AZAV	0,5
	Sektorkomitee Emissionshandel	1
	Sektorkomitee Managementsysteme	2
DIN	AA-00-09 Energiemanagement	2
	AA-00-08 Management von Treibhausgasemissionen	2
FONAP	Forum Nachhaltiges Palmöl	3
RNE	Rat für Nachhaltige Entwicklung	1
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex	1
DGCN	Deutsches Global Compact Netzwerk	1
VNU	Fachausschuss Nachhaltigkeitsmanagement	2
UBA	Nutzerbeirat zum Herkunftsnachweisregister (HkNR) - nur bei Bedarf	0
VAZ	Verband akkreditierter Zertifizierungsstellen	7
DENEFF	Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz	4
Bitkom	Digitalverband Deutschlands	4



Jochen Buser
Prokurist | Umweltgutachter | Fachleiter Energiemanagement

Wir sind innerhalb unserer Branche für unser politisches Engagement und unsere Teilnahme in einschlägigen Fachgremien bekannt und stehen als gefragte Ansprechpartner zur Verfügung, z.B. um unsere Expertise in Normierungsprozesse oder Gesetzgebungsverfahren einfließen zu lassen. Dabei agieren wir nicht als Lobbyisten, sondern verstehen uns als „Interessenvertreter für die gute fachliche Praxis“.

Wir beteiligten uns an diversen Stakeholderdialogen und Eingaben in Norm- oder Gesetzgebungsverfahren. So findet bei der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkKS) ein enger Austausch mit den anderen Zertifizierungsgesellschaften und Vertretern der Industrie statt, etwa bezüglich der Auslegung von Anforderungen der ISO 50003 und der Revision der ISO 50001:2018, dem Standard für das Energiemanagementsystem.

Zum Gesetzesentwurf zur Änderung des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G) konnten wir ebenfalls unsere Fachexpertise in einer Stellungnahme einbringen. Ein weiterer Schwerpunkt unserer Gremienarbeit konzentriert sich auf die Mitarbeit an einem datenschutzspezifischen Zertifizierungsverfahren für gültige Zertifizierungen nach der EU-DSGVO.

Managementprogramm 2017-2020

Ziele	Maßnahmen
Nachhaltiges Wirtschaften	
NEU: Übertragen von Verantwortung auf die Belegschaft	Etablieren neuer Organisation mit Fokusthemen „Dezentrale Verantwortungsstruktur“ und „Agiles Management“
	Umsetzen der Kommunikationsstruktur 2.0 für die dezentrale Verantwortung
	Schaffen der Rahmenbedingungen für agile Projekte (Kompetenz, Räume, IT-Support)
NEU: Stärkung der Auditorenbindung	Weiterentwicklung der Auditorenstrategie
	Jährliche Bereitstellung von Ressourcen für Auditorenmanagement (AM) und Anpassen der zugehörigen Verfahren
NEU: QM-Weiterentwicklung	Weiterentwicklung des internen QM: Digitalisierung & Einbindung in die Datenbank
NEU: Stärkung der Wirtschaftlichkeit der Berlin Cert	Weitere Umstrukturierungsmaßnahmen, um das Marketing zu stärken
Nachhaltigkeits-Managementsystem	
NEU: Anti-Korruptionsbelange explizit in Unternehmenspolitik und Richtlinien aufnehmen	Entwicklung einer Antikorruptionsrichtlinie - Überprüfung und ggf. Ergänzung der relevanten Verfahren
Verbesserung der Nachhaltigkeitsorganisation	Weiterentwicklung des NMS-Datenerfassungssystems (Datenerfassung mit definierten Eingangswerten und Quellen)
Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und -programm	Weiterer Schwerpunkt Stakeholderbefragung (2-Jahreszyklus wird angestrebt)
Integration Berlin Cert	Berlin Cert in Firmenphilosophie integrieren
	Prüfung einer Möglichkeit (und ggf. Umsetzen) der Integration der Berlin Cert in das NMS-Datenerfassungssystem der GUTcert
Mitarbeiter	
NEU: Steigerung der Attraktivität der GUTcert als Arbeitgeber	Ausarbeiten eines Maßnahmenpakets - u.a. geplant: <ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Möglichkeiten für die Heimarbeit • Gesundheitsmanagement neu „aufrollen“ • Erhöhung des Starturlaubs ab 2019 auf 27 Tage • Teambildungsmaßnahmen (im Frühjahr fand eine Stadt-Rallye statt – Weiterentwicklung geplant)
	Führungskräfteförderung: Kompetenzentwicklung (Konzept, Maßnahmen)
	Förderung der Mitarbeiter als Folge der Organisationsentwicklung (Verantwortlichkeit jedes MA fördern: persönliche Chancen)
	3. Mitarbeiterbefragung
Neue Organisationsstruktur: Branchenfokus	Bestehende Struktur in Richtung einer branchenorientierten Organisation entwickeln
	Einführung mit nachgewiesenen Fachkenntnissen der entsprechenden Mitarbeiter
Festlegen einer neuen Kommunikationsstruktur	Die branchenorientierte Organisation bedarf neuer interner Kommunikationsstrukturen (Start und Routine)

Frist	Status	Bemerkungen
01.06.2019		
01.06.2019		
01.06.2019		
01.06.2019		
01.06.2019		
31.03.2019		Früher Teil der Compliance, nun wird explizit auf die Anforderungen der französischen Gesetzgebung verwiesen (Stakeholderanforderung)
31.12.2017	erledigt	Das Verfahren wurde festgelegt und wird weiterverfolgt
31.12.2018	erledigt	Es wurde mit allen wesentlichen Stakeholdern im Berichtszeitraum kommuniziert
31.12.2017	erledigt	Gemeinsame Strategieentwicklung, interne Prozesse, Reporting
30.06.2018	in Arbeit	Wird in das Programm bis 2020 aufgenommen, s.o.
01.10.2019		
31.12.2020		
31.08.2020		
30.09.2017	erledigt	Branchenteams bestimmt, Internetauftritt angepasst
30.09.2017	erledigt	Die Kompetenzen wurden in den Teams intern aufgeteilt, die Weiterentwicklung unterliegt dem Schulungsplan
31.03.2017/ 30.06.2017	erledigt	Die neue Struktur wurde festgelegt und der Belegschaft kommuniziert.

Ziele	Maßnahmen
Weiterentwicklung Personalmanagement (PM)	Weitere Standardisierung erforderlich – v.a. mit Blick auf die Berlin Cert
	Automatisierung der Datenerfassung, ausschließliche Nutzung der Datenbank
Gesundheitsmanagement	Krankenkassengeförderten Rückenkurs anbieten
	Mitarbeiter stärker zur Gripeschutzimpfung motivieren, Erreichen einer Impfquote von 33%
Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit	2. Mitarbeiterbefragung
Umwelt	
NEU: Validieren des Datenerfassungssystems zur CO₂ Bilanzierung	Erweiterung der DB um die reiserlevanten Daten
Erfassung des Corporate Carbon Footprint der GUT-cert (CCF)	Konsolidierung aller CO ₂ relevanten Daten aus unserem Kerngeschäft zur Berechnung eines vollständigen CCF
	Mitarbeiterwege zur Firma erfassen und daraus entstehende CO ₂ Belastung
Verbesserung der Umweltleistung	Abfallarten aufschlüsseln, Projekt mit Hausverwaltung anstreben
Gesellschaftliches Engagement	
Externes MA-Engagement etablieren	Konkretisierung eines kontinuierlichen Konzepts zur Etablierung eines „Social Days“
Gesellschaftliches Engagement	Prüfung weiterer Konzepte und Maßnahmen, unternehmensinterne Betätigungsfelder zu erschließen. Z.B. Umsetzung der Aktion „deckel-gegen-polio.de“
Gremienarbeit	Umfangreiche Beteiligung aufrechterhalten, wo sinnvoll weiter ausbauen

Frist	Status	Bemerkungen
31.05.2018	erledigt	Berlin Cert ist erfolgreich in das PM integriert
31.05.2017	erledigt	PM ist in die DB integriert und wird kontinuierlich weiterentwickelt
31.12.2017	eingestellt	Die angebotenen Optionen haben keine Resonanz in der Belegschaft gefunden; Massagen werden nach wie vor gern angenommen
31.12.2018	erledigt	25% bei betrieblicher Terminierung erreicht (einige MA nehmen auch privat Impftermine wahr)
30.06.2019	erledigt	Ergebnisse wurden evaluiert und der GF und der Belegschaft präsentiert. Organisationsstruktur wird als Folge dessen weiterentwickelt
31.12.2020		Evtl. Praktikum vergeben, um die Daten aus 2013/14 zu verifizieren. Diese bilden die Grundlage für neue Hochrechnungen
13.12.2018	2020	Wird in das MP 2020 aufgenommen
31.12.2017	eingestellt	Nicht wesentlich, Großteil der MA fährt mit dem Fahrrad oder nutzt ÖPNV
13.12.2018	eingestellt	Keinerlei Spielraum laut der Hausverwaltung
30.06.2018	2020	Wird in das MP 2020 aufgenommen
15.09.2017	erledigt	2017-2018 aktive Beteiligung an der Aktion „deckel-gegen-Polio“
31.12.2018	erledigt	Das Erfassungssystem wird gepflegt, Entscheidungen werden durch Leitungsrunden freigegeben

GRI / DNK - Index

GRI - Nummer	Bezeichnung der Angabe
Standardangaben	
102-1	Name der Organisation
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen
102-3	Ort des Hauptsitzes
102-4	Ort der Operationen
102-5	Eigentum und Rechtsform
102-6	Märkte bedienen
102-7	Größe der Organisation
102-8	Informationen über Angestellte und andere Arbeiter
102-9	Lieferkette
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette
102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz
102-12	Externe Initiativen
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden
102-14	Aussagen der Führungskräfte
102-15	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen
102-17	Verfahren für ethische Verfahren und Bedenken
102-18	Führungsstruktur
102-35	Vergütungspolitik (Führungskräfte)
102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
102-40	Liste der Stakeholder
102-41	Tarifverträge
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder
102-43	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen
102-47	Liste der wesentlichen Themen
102-48	Neudarstellungen von Informationen
102-49	Änderungen der Berichterstattung
102-50	Berichtszeitraum
102-51	Datum des letzten Berichts
102-52	Berichtszyklus

DNK-Kriterien	Seite im Bericht	Hinweis
	2, 38	
	10 - 13	
	38	
	38	
	2 - 3, 8	
10	10	
	0, 10, 20	
	4 - 20	
4	9, 21-22	
		keine Signifikanzen
1	8	Mitgliedschaft im GC
	26 - 27	
	27	
1-3	9, 27	
	4 - 6, 8 - 9	
5 - 6,11,14	5 - 6	
	8 - 9	
	8	
8	15 - 16	
8	15	
9	4 - 5	
	15	außertarifliche Entlohnung
9	4 - 5, 8	
9	4 - 5, 8	
2	6	
	2	nur GUTcert
1	6	direkter Einfluss
1 - 4,7	6, 28 - 31	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
		keine Signifikanzen
		keine Signifikanzen
	2	
		2015 - 2016
	2	

GRI - Nummer	Bezeichnung der Angabe
Standardangaben	
102-53	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht
102-54	Berichterstattungserklärungen gemäß den GRI-Standards
102-55	GRI-Index
102-56	Externe Überprüfung
Wirtschaft	
103-1/2/3	Management Ansatz
201-1	Direkte wirtschaftliche Wertschöpfung und Verteilung
Umwelt	
103-1/2/3	Management Ansatz
301-1	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen - Papierverbrauch
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
302-3	Energieintensität (pro m2 Fläche und MA)
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs
303-1	Wasserentnahme nach Quelle
305-1	Direkte (Scope 1) Treibhausgasemissionen
305-2	Indirekte (Scope 2) Treibhausgasemissionen
305-3	Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)
305-5	Reduktion von Treibhausgasemissionen
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden
Mitarbeiter	
401-1/2/3	Management Ansatz
401-1	Beschäftigung: Neue Mitarbeitereinstellungen und Mitarbeiterfluktuation
401-3	Elternzeit
402-1	Mindestkündigungsfristen für betriebliche Änderungen
403-1	Arbeitnehmervertretung in formellen gemeinsamen Arbeitsschutz- und Arbeitsschutzausschüssen
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

DNK-Kriterien	Seite im Bericht	Hinweis
	2	
1	2	DNK: Grundlage für das NMS
	32 - 37	
		nur interne Überprüfung
	6, 8, 10, 32-37	
11	10	Umsatz
10	10	Produktportfolio
	21, 32 - 37	
11	21 - 22, 25	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
12	21, 24	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
	24	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
12	21 - 24	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
12	21	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
13	24	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider – keine Scope 1 Emissionen
13	26	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
13	24	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
13	24	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
12	22	DNK: Das Managementprogramm spiegelt das Zusammenspiel zw. wesentlichen Themen, Zielen und Maßnahmen sowie KPI wider
		Energieeffizienz und Umweltfreundlichkeit als Beschaffungskriterien
	14-18, 32-37	
	20	
	16 - 17	
		nach geltenden Recht und entsprechend der Verträge
14	17	
	20	keine Vorfälle
14		werden intern behandelt, ohne Beteiligung von Gewerkschaften
16	20	
	14	

GRI - Nummer	Bezeichnung der Angabe
Mitarbeiter	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalts und der Vergütung von Männern
406-1	Diversität: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
408-1	Kinderarbeit: Risikostandorte
409-1	Zwangsarbeit: Risikostandorte
412-1	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln erhalten
414-1	Soziale Bewertung der Lieferanten
414-2	Negative Soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
415-1	Politische Einflussnahme
Compliance	
205-1	Management Ansatz
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

DNK-Kriterien	Seite im Bericht	Hinweis
15		100% – Belegschaft: jährliche Mitarbeitergespräche
16	16	
	15	keine Unterschiede, nach einem internen System
16		keine
		keine, Mitgliedschaft im GC
		keine, Mitgliedschaft im GC
17		nicht relevant, deutsches Recht
17		nicht relevant, deutsches Recht
17		nicht relevant, deutsches Recht
17		nicht relevant, deutsches Recht
19		keine Parteispenden
20	9	
20	8 - 9, 28 - 29	
20		keine Vorfälle
20		keine Vorfälle, Umsetzung der DSGVO
20		keine Vorfälle

Immer besser werden



**GUT Zertifizierungsgesellschaft
für Managementsysteme mbH**
Umweltgutachter

Eichenstraße 3b
12435 Berlin

+49 30 23320 - 0
gut-cert.de / info@gut-cert.de