



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

---

## IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Susann Mädler

Neuer Graben 38  
49074 Osnabrück  
Deutschland

0541 353-165  
[maedler@osnabrueck.ihk.de](mailto:maedler@osnabrueck.ihk.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Unsere IHK ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit gesetzlich festgelegten Aufgaben (§ 1 Abs. 1 IHKG). Wir nehmen das Gesamtinteresse der uns zugehörigen Gewerbetreibenden aus Industrie, Handel und Dienstleistungen gegenüber der Politik und Verwaltung wahr und unterstützen diese bei der Umsetzung wirtschaftsfreundlicher Rahmenbedingungen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitgliedern eine Vielzahl von Dienstleistungen an. Dazu gehören Beratungen, Informationsangebote, Netzwerkveranstaltungen und die Ausstellung von wichtigen Dokumenten wie Ursprungszeugnissen. Eine unserer Hauptaufgaben ist die Förderung der beruflichen Bildung durch die Organisation und Durchführung von Ausbildungen und Weiterbildungen, einschließlich der Abnahme von Prüfungen.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Grundsätzlich haben alle IHKs bereits durch das "Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern" (IHKG) von 1956 u. a. die Aufgaben, "das Gesamtinteresse der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden ihres Bezirks (...) wahrzunehmen" und "für die Wahrung von Anstand und Sitte der ehrbaren Kaufleute, einschließlich deren sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung, zu wirken". Entsprechend der Änderung des IHKG vom 12. August 2021 zur Konkretisierung des IHK-Aufgabenbereiches kann die Wahrnehmung des Gesamtinteresses als wichtigste Aufgabe im Sinne der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung der Wirtschaft auch Ziele einer nachhaltigen Entwicklung umfassen. In diesem Sinne sind Nachhaltigkeitsaspekte in unsere übergreifende Organisationsstrategie eingebunden. Insbesondere hat unsere IHK Nachhaltigkeitsaspekte in ihr Leitbild übertragen (letzte Fassung v. 18. Juni 2019). Hier heißt es u. a. in Absatz 6: "Wir folgen dem Leitbild der Ehrbaren Kaufleute. Wir übernehmen Verantwortung für die Region und den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft. Wir handeln nachhaltig und helfen damit, die Zukunft unserer Region zu sichern. Wir begegnen jedem Menschen mit Respekt, Offenheit und Fairness." Auf dieser Basis wurde in einem nächsten Schritt die IHK-Strategie überarbeitet (letzte Fassung v. 3. Dezember 2019). Die IHK-Strategie dient im Wesentlichen zwei Zielen:

1. Sie soll das Projektmanagement unserer IHK leiten.
2. Sie soll ein Monitoring von regionalen und IHK-internen Entwicklungen etablieren.

Hierzu enthält die IHK-Strategie fünf aus dem IHK-Leitbild abgeleitete sog. „strategische Handlungsfelder“ sowie acht aus dem IHK-Leitbild abgeleitete Adjektive als sog. „Qualitätskriterien“. Diese Kriterien spiegeln wider, dass

unsere IHK nicht nur ökonomische Effizienz, sondern auch ökologische und soziale Aspekte fest in die eigene Organisationsstrategie integriert hat.

So zählt jedes dieser Kriterien auf die Beachtung von Nachhaltigkeit in unserer Arbeit ein. Die acht Kriterien sind:

1. Transparent
2. Wirtschaftlich
3. Sozial
4. Nachhaltig
5. Beteiligend
6. Praxisnah
7. Innovativ
8. Vielfältig

Im Rahmen des Projektmanagements unserer IHK müssen die sog. IHK-Top-Projekte aller Handlungsfelder/Geschäftsbereiche mindestens einem strategischen Handlungsfeld zuzuordnen sein und zugleich auf möglichst viele der o. g. Qualitätskriterien "einzahlen". Überprüfungen auf Aktualität und Revisionen unserer Strategie - auch im Sinne der Nachhaltigkeit - erfolgen regelmäßig durch die Geschäftsführung sowie durch Präsidium und Vollversammlung. Alle fünf strategischen Handlungsfelder unserer IHK beziehen nachhaltigkeitsrelevante Maßnahmen ein. Im Folgenden werden Beispielsmaßnahmen für das jeweilige Handlungsfeld benannt:

#### Handlungsfeld 1: Starke Region

- Wir engagieren uns für den Ausbau der regionalen Infrastruktur z.B. durch die Mitwirkung am Mobilitätsprojekt „Moin+“, das die nachhaltige Mobilitätsentwicklung in der Region stärkt.
- Unsere IHK hat insgesamt bisher 11 Gemeinden und im Jahr 2023 zwei neuen Gemeinden das Siegel „Ausgezeichneter Wohnort für Fachkräfte“ ausgestellt. Das Siegel ist ein strategisches Instrument für kommunalpolitische Entscheider, das helfen soll, nachhaltige Strategien für in- und ausländische Fachkräfte zu entwickeln.

#### Handlungsfeld 2: Fachkräfte der Zukunft

- Mitarbeit in der Steuerungsgruppe beim Projekt „Campus Berufliche Bildung“ in Nordhorn, ein Bildungsangebot, das auch über die Kreisgrenzen hinauswirken soll. Dahinter steht die Idee, den Campusgedanken der akademischen Bildung auf die berufliche Bildung zu übertragen.
- Unsere IHK hat ihre Weiterbildungsprogramme im Bereich Nachhaltigkeit erweitert z.B. mit dem Angebot „Energie-Scouts“, eine Qualifizierungsmaßnahme für Auszubildende, bei der sich die Azubis mit den Themen Energiewende und Klimaschutz auseinandersetzen.

#### Handlungsfeld 3: Unternehmen im Wettbewerb

- Unsere IHK unterstützt die Start-up-Szene z.B. durch Beratung und

Schulungen für Gründer und Jungunternehmer. In Osnabrück entstand eine vitale Startup-Szene. Unsere IHK arbeitet dafür, das Startup-Ökosystem auf die Teilregionen auszuweiten. Die Planungen für einen Ableger des Startup-Accelerators Seedhouse in Lingen führten zum Erfolg und wurden 2024 umgesetzt.

-Unser IHK-Bezirk, insbesondere das Emsland, entwickelt sich zur Wasserstoffregion. 2023 gab es mit der Genehmigung der ersten beiden 100-Megawatt-Elektrolyseure in Lingen grünes Licht für die bundesweit erste Wasserstoffherstellungsanlage dieser Größe.

Handlungsfeld 4: Leistungsfähige Netzwerke

-Unsere IHK fördert den Austausch von Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung z.B. in Form von parlamentarischen Abenden in Hannover oder bei den Frauen-Business-Tagen in unserer IHK.

-Wir stärken die Zusammenarbeit von Unternehmen durch unsere IHK-Netzwerke. 2023 implementierten wir das neue Netzwerk Nachhaltigkeit/CSR mit 180 Mitgliedern.

Handlungsfeld 5: Organisationsentwicklung

-Mit der Umstellung unseres Fuhrparks auf E-Mobilität und dem Einbau von LED-Beleuchtung haben wir Maßnahmen durchgeführt, um unsere Organisation nachhaltig weiterzuentwickeln.

-Aufgrund der durchgeführten Mitarbeiterbefragung zur psychologischen Betreuungsmöglichkeit haben wir für unsere Mitarbeiter Präventionsmaßnahmen wie Workshops und die Einrichtung einer psychischen Betreuungsmöglichkeit entwickelt.

Nachhaltigkeitsrelevante exogene Standards für unsere IHK sind die Prüfkriterien zur Erlangung des Qualitätssiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelsmann Stiftung (seit 2014 im 3-Jahres-Rhythmus) sowie die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung (seit 2019, 2-Jahres-Rhythmus). Bei der Planung unserer internen Prozesse und der Entwicklung von Produkten unterstützen uns der Deutsche Nachhaltigkeitskodex und die Sustainable Development Goals (SDGs).

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Unsere IHK ist Körperschaft des öffentlichen Rechts und nimmt das Gesamtinteresse der ihr zugehörigen Gewerbetreibenden auf regionaler,

nationaler, europäischer und internationaler Ebene wahr. Nach dem IHKG kann die Wahrnehmung des Gesamtinteresses als wichtigste Aufgabe im Sinne der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung der Wirtschaft auch Ziele einer nachhaltigen Entwicklung umfassen. Wir berücksichtigen in unserer Geschäftstätigkeit die wirtschaftlichen Interessen einzelner Gewerbezweige oder Betriebe abwägend und ausgleichend. Zugleich sind wir als öffentliche Körperschaft Trägerin hoheitlicher Aufgaben.

Die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Ökologie, Soziales und Ökonomie sind für unsere IHK gleichwertig. Unter dieser Annahme sind für unsere IHK wesentliche Themen: Klimawandel und Energiewende (Outside-in-Perspektive und Inside-out-Perspektive), demografischer Wandel und Fachkräftemangel (Outside-in-Perspektive und Inside-out-Perspektive) sowie das Interesse unserer Mitgliedsunternehmen (Outside-in-Perspektive). Daraus ergeben sich für unsere Organisation sowohl Chancen als auch Risiken, die im Folgenden beschrieben werden:

#### Klimawandel und Energiewende

Negative Auswirkungen: Der Klimawandel übt Druck auf Unternehmen aus, ihre Geschäftsmodelle anzupassen, was für viele mit erheblichen Kosten verbunden ist. Unsere IHK steht vor der Herausforderung, Unternehmen bei dieser Transformation zu unterstützen, ohne, dass diese ihre wirtschaftliche Stabilität verlieren.

Positive Auswirkungen: Unsere IHK unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen. Dies stärkt die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, die von nachhaltigen Produktionsmethoden profitieren, und schafft neue Geschäftsfelder, etwa in der grünen Technologie oder im Energiemanagement.

#### Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Negative Auswirkungen: Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel stellen unsere Organisation und unsere Mitgliedsunternehmen vor die Herausforderung, qualifiziertes Personal zu finden. Dies kann dazu führen, dass die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und eine langfristige Planungssicherheit beeinträchtigt werden.

Positive Auswirkungen: Unsere Personalpolitik, die auf faire Arbeitsbedingungen, Diversität und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben setzt, kann unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Zudem kann unsere IHK durch Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote dazu beitragen, Fachkräfte für den nachhaltigen Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

#### Interesse unserer Mitgliedsunternehmen

Negative Auswirkungen: Die wachsende Nachfrage nach neuen Dienstleistungen im Bereich Nachhaltigkeit erhöht den Anpassungsdruck auf unsere Organisation. Unsere Kunden erwarten zunehmend Unterstützung bei der Einhaltung regulatorischer Anforderungen. Dies führt zu zusätzlichen

finanziellen und organisatorischen Aufwendungen, um diese Erwartungen zu erfüllen und die eigenen Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit umfassend zu dokumentieren.

Positive Auswirkungen: Durch die Förderung nachhaltiger Wirtschaftspraktiken kann unsere IHK das Image und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts stärken. Eine engagierte Positionierung als Vorreiter in Nachhaltigkeitsfragen fördert die Kundenzufriedenheit und verbessert die Mitgliederbindung.

Den eigenen Energieverbrauch und die Herausforderungen für KMU betrachten wir als negative Auswirkungen. Die Beratung zu nachhaltigen Wirtschaftspraktiken, die Unterstützung von Innovationen und die Qualifizierung von Fachkräften leisten einen positiven Beitrag zu ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit. Ziel unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist es, die negativen Auswirkungen kontinuierlich zu minimieren und die positiven Effekte weiter zu verstärken.

Im Rahmen der Gesamtinteressensvertretung orientieren wir uns am Leitbild der Ehrbaren Kaufleute und sind zu Gesetzestreue, Objektivität und Unabhängigkeit von Einzelinteressen verpflichtet. Das Bekenntnis zu diesen Grundsätzen verbindet die ehrenamtlich Tätigen und die Mitarbeiter unserer IHK. Alle ehrenamtlich Tätigen sowie alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an diese Grundsätze zu halten. Wir unterstreichen dies durch die Verpflichtung aller auf den Compliance-Kodex unserer IHK (letzte Fassung v. 6. Dezember 2022).

Unsere IHK nimmt bei nachhaltigen Themen eine Vorbildfunktion für ihre Mitglieder ein. Es ist uns daher wichtig, mit gutem Beispiel voranzugehen und unsere Mitglieder bei einer nachhaltigen Geschäftstätigkeit so gut wie möglich zu unterstützen.

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Aufgrund unserer Ausrichtung der IHK-Strategie an ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten (vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 1) verfügt unsere IHK über keine separate, explizite Nachhaltigkeitsstrategie. Um die in der allgemeinen IHK-Strategie definierten ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte zu konkretisieren, haben wir Nachhaltigkeitsziele im Innen- und Außenverhältnis definiert.

Im Innenverhältnis:

Mithilfe eines Mitarbeiter-Workshops am 11. Mai 2023 (Ist-Analyse unser Nachhaltigkeitsaktivitäten) und einem von der N-Bank bzw. vom Enterprise Europe Network (EEN) Niedersachsen angebotenen Nachhaltigkeitsaudit zur unabhängigen und moderierten Selbsteinschätzung am 13. Oktober 2023 haben wir interne Nachhaltigkeitsziele erarbeitet. Die Priorisierung der Ziele erfolgte durch die Bewertung der Organisationsmitglieder. Diese Ziele orientieren sich an den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit:

#### Ökologie

1. Reduktion des Energieverbrauchs
2. Erhöhung der Ressourceneffizienz
3. Förderung der nachhaltigen Mobilität

#### Ökonomie

1. Langfristige finanzielle Stabilität
2. Sicherheit der betrieblichen Altersvorsorge
3. Finanzielle Unabhängigkeit

#### Soziales

1. Mitarbeitergesundheit
2. Fachkräfteentwicklung
3. Chancengerechtigkeit

Für jede Dimension wurden zudem drei Indikatoren ermittelt (vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 7). Die Indikatoren dienen der Quantifizierung der o. g. qualitativen Ziele. Da dies für unsere Organisation ein neues Verfahren ist, wollen wir 2023 und 2024 nutzen, um die Prozesse der Datenermittlung zu implementieren. Auf Grundlage der ermittelten Daten wollen wir für das Jahr 2025 erstmalig quantitative Zielwerte benennen. Um die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele sicherzustellen, werden die festgelegten Indikatoren jährlich bzw. zweijährlich ermittelt und analysiert. Für die Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionsdaten nutzen wir die Methode „Greenhouse Gas Protocol“ (GHG) und lassen die CO<sub>2</sub>-Bilanz von einem externen Dienstleister erstellen. Eine Nachhaltigkeitsberichterstattung planen wir alle zwei Jahre, um den Fortschritt in Bezug auf die gesetzten Ziele auch nach außen transparent zu machen. Die Überwachung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele obliegt dem Geschäftsbereichsleiter Zentrale Dienste.

#### Im Außenverhältnis:

Mit Beschluss unserer Vollversammlung am 6. Dezember 2022 hat unsere IHK das Jahr 2023 unter das Thema #GemeinsamNachhaltigWirtschaften gestellt. Im ersten Quartal 2023 haben wir eine Online-Umfrage zum Thema

Nachhaltigkeit entwickelt und durchgeführt. Dazu haben wir am 29. März 2023 rund 1.100 IHK-Mitgliedsunternehmen aus unserer Region elektronisch angeschrieben und um Teilnahme gebeten. Auf der Basis der Ergebnisse der o. g. Umfrage haben wir konkrete Leistungen und Services in den vier Produktgruppen Informieren, Beraten, Vernetzen und Berichten formuliert. Den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsprodukte messen wir anhand von Teilnehmerzahlen bei (Netzwerk-)Veranstaltungen und Beratungsbesuchen in Unternehmen.

Unsere Nachhaltigkeitsziele nach innen und außen stehen in direktem Zusammenhang mit mehreren SDGs. Zum Beispiel unterstützen wir SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), indem wir das Gesamtinteresse der Wirtschaft in unserem Bezirk fördern und die Rahmenbedingungen für Innovationen verbessern. Zusätzlich tragen unsere Informations- und Beratungsangebote und die Unterstützung unserer Mitglieder bei ihrem Wandel zu nachhaltigen Geschäftsstrategien zu SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion), SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) sowie SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) bei. Durch die Einbindung unserer Mitgliedsbetriebe und anderer Stakeholder in Nachhaltigkeitsbestrebungen fördern wir zudem SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele).

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere IHK ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und überwiegend in ihrem IHK-Bezirk tätig. Unsere Lieferketten umfassen extern bezogene Dienstleistungen wie Beratungs-, Trainer- und Dozententätigkeiten, IT- und Grafikdienstleistungen sowie den Bezug von Energie und Wasser für den Geschäftsbetrieb. Zudem beschafft unsere IHK Betriebsmittel und Materialien für den Bürobetrieb und die Verpflegung für Veranstaltungen. Für die Bereitstellung unserer Dienstleistungen lassen sich die Schritte der Wertschöpfung folgendermaßen beschreiben:

- 1.: Erfassung der Bedürfnisse der Unternehmen durch Befragung unserer Mitgliedsunternehmen, z.B. im Bereich Nachhaltigkeit, Standortentwicklung, Fachkräftesicherung
- 2.: Auf Basis der erfassten Bedürfnisse erstellen wir Beratungsangebote (z.B. zu den Themen Gründung, Umwelt, Recht und Internationales), Aus- und Weiterbildungen (z.B. Weiterbildung für Nachhaltige Ausbildungspraxis), Netzwerkformate und Veranstaltungen (z.B. Nachhaltigkeitsforum oder

---

Netzwerk Nachhaltigkeit/CSR), Qualitätssiegel (z.B. Ausgezeichneter Wohnort für Fachkräfte)

3.: Anpassung unseres Leistungsportfolios durch die Evaluation unserer Angebote auf Grundlage des Feedbacks unserer Kunden und Mitgliedsunternehmen.

Bei der Beschaffung von Lebensmitteln, Bürobedarfsmitteln (Papier) und Büromöbeln setzen wir, wenn möglich, nachhaltige und regionale Produkte ein. Im Bereich der IT-Hardware wurden dahingehend bisher keine Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt. Eine Abfrage von Nachhaltigkeitskriterien ist ab 2025 geplant.

Das IHKG verpflichtet unsere IHK auf den Grundsatz von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 3 Abs. 2 IHKG). Vor diesem Hintergrund haben Präsidium und Vollversammlung unserer IHK für Beschaffungen eine Beschaffungssatzung beschlossen, die im Einklang mit den Grundsätzen des öffentlichen Vergaberechts steht. Diese Satzung verpflichtet uns konkret, bei Beschaffungsprozessen die Prinzipien Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit anzuwenden.

Bei Beschaffungen legen wir besonderen Wert auf Transparenz, Diskriminierungsfreiheit und Wettbewerb. Um den Aspekt der Nachhaltigkeit besonders zu betonen, haben wir unsere Beschaffungssatzung zuletzt dahingehend überarbeitet: „Die IHK kann außerdem innovative und/oder nachhaltige Produkte und Leistungen bei der sparsamen und wirtschaftlichen Beschaffung besonders berücksichtigen“ (Beschaffungssatzung unserer IHK, §3, Abs. 4).

Eine umfassende Analyse der sozialen und ökologischen Probleme in den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette führen wir nicht durch, da wir das Risiko der Beeinträchtigung der Umwelt und der Menschenrechte durch unsere Beschaffungen als gering einschätzen.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Geschäftsführung unserer IHK ist sich ihrer Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele in unserer IHK bewusst. Der Geschäftsbereichsleiter Zentrale Dienste verantwortet u. a. die Bereiche Personal, Finanzen und Organisation (Veranstaltungen, Gebäude, Fuhrpark und Einkauf). Für diese Bereiche gibt es jeweils eine Teamleitung. Alle Führungskräfte unserer IHK tragen die Verantwortung für die sozialen Ziele, die unser Personal betreffen.

Mit dem IHK-Präsidium werden Nachhaltigkeitsziele im Innen- und Außenverhältnis abgestimmt. Um die Nachhaltigkeitsziele in unserer Organisation operativ zu unterstützen, verfügt unsere IHK seit dem 1. April 2023 über eine neu geschaffene und besetzte Stelle "IHK-Projektleiterin Nachhaltigkeit/CSR". Die Implementierung dieser Stelle wurde durch das IHK-Präsidium am 6. Dezember 2022 beschlossen.

Im Innenverhältnis steuert die IHK-Projektleiterin das Projektteam Nachhaltigkeit, bestehend aus Mitarbeitern der Teams interne Organisation, Personal sowie dem Qualitätsmanagementbeauftragten. In wichtigen Nachhaltigkeitsthemen berichtet die IHK-Projektleiterin dem Hauptgeschäftsführer bzw. den Mitgliedern der Geschäftsführung unmittelbar.

Im Außenverhältnis berät die IHK-Projektleiterin Mitgliedsunternehmen zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Unternehmensaktivitäten, etwa zu Nachhaltigkeitsstrategien und -management, Nachhaltigkeitsberichtspflichten und Sorgfaltspflichten in internationalen Lieferketten.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Die IHK-Strategie, die auf acht nachhaltigen Qualitätskriterien (vgl. Angaben zum DNK-Kriterium 1) basiert, dient als Grundlage für die Ableitung spezifischer Nachhaltigkeitsziele, sowohl intern als auch extern. Zur Ermittlung

dieser Ziele wurden verschiedene Methoden eingesetzt, darunter eine Analyse des Ist-Standes der Nachhaltigkeitsmaßnahmen und ein Nachhaltigkeitsaudit (vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 3). Als Orientierung für die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir den internationalen Nachhaltigkeitsstandard der SDGs genutzt.

Um die Transparenz und Messbarkeit der Nachhaltigkeitsziele zu gewährleisten, wurden quantitative Indikatoren entwickelt (vgl. Angaben zu Kriterium 7). Die Qualität der Messungen wird durch externe Audits und Standards, wie das Siegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelsmann Stiftung oder die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung nach dem „GHG-Protocol“ sichergestellt.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele misst und überwacht unsere IHK kontinuierlich Leistungsindikatoren in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Diese Indikatoren sind:

### Ökologie

1. Gesamtenergieverbrauch (inkl. Gas-, Strom-, und Kraftstoffverbrauch)
2. Verbrauch Druckerpapier
3. Ausstoß CO<sub>2</sub>-Emissionen (inkl. Scope 1, 2 und 3)

### Ökonomie

1. Betriebsergebnis
2. Ausfinanzierungsgrad der Pensionsverpflichtungen
3. Eigenkapitalquote

### Soziales

1. Krankheitsquote pro VZÄ
2. Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter
3. Diversität (prozentuale Verteilung nach a, Alter und b, Geschlecht)

Regelmäßige Berichte stellen sicher, dass die Daten für die interne Steuerung und externe Kommunikation aktuell und vergleichbar sind. Für die Bereiche Ökonomie und Soziales nutzt unsere IHK Finanzbuchhaltungs- und

Personalmanagementsysteme zur Erfassung der Leistungsindikatoren. Für die ökologischen Leistungsindikatoren verwenden wir Energiezähler, Rechnungen sowie Bestell- und Verbrauchsprotokolle.

Prozess des Monitorings unserer Leistungsindikatoren am Beispiel der Erhebung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen:

- + Erfassung: Emissionen werden durch die Auswertung von unseren Verbrauchsdaten ermittelt.
- + Überwachung: die zweijährlichen Berichte und Analysen unterstützen die kontinuierliche Überwachung und Identifikation von Reduktionsmaßnahmen.
- + Zuverlässigkeit: die Nutzung des anerkannten „GHG-Protocol“ durch unseren externen Dienstleister seit 2019 gewährleistet die Vergleichbarkeit und Genauigkeit der Emissionsdaten.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unser Selbstverständnis und unsere gelebten Werte orientieren sich im Wesentlichen an:

- +Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern (letzte Fassung v. 7. August 2021)
- +IHK-Leitbild (letzte Fassung v. 18. Juni 2019)
- +IHK-Strategie (letzte Fassung vom 3. Dezember 2019)
- +Compliance-Kodex (letzte Fassung v. 6. Dezember 2022)
- +Dienstvereinbarung zur Korruptionsprävention (letzte Fassung v. 3. August 2012)
- +Anordnung für die Finanzwirtschaft (letzte Fassung v. 29. August 2023)
- +Beschaffungssatzung (letzte Fassung v. 22. Juni 2022)

+Dienstanweisung für die Finanzwirtschaft (letzte Fassung v. 25. August 2023)

+Regeln zu Zuwendungen zu besonderen Anlässen (letzte Fassung v. 9. November 2023)

+Richtlinie für Geldanlagen (letzte Fassung v. 29. Juni 2021)

In den o. g. Regelwerken sind Meldewege, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten geregelt. Unsere Unternehmenswerte leiten unser tägliches Handeln und unsere Entscheidungen. Zu unseren Unternehmenswerten zählen:

Wir handeln transparent, wirtschaftlich und sparsam.

Wir übernehmen Verantwortung für die Region und den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Wir handeln nachhaltig und helfen damit, die Zukunft unserer Region zu sichern.

Wir begegnen jedem Menschen mit Respekt, Offenheit und Fairness.

Wir unterstützen ein enges Miteinander von Wirtschaft und Wissenschaft.

Wir handeln unabhängig von Einzel- und Brancheninteressen.

Wir wägen die Interessen der unterschiedlichen Branchen, Betriebsgrößen und Teilregionen in unserer Arbeit ab.

Wir informieren Politik und Öffentlichkeit sachlich und unabhängig über die Belange unserer Mitgliedsunternehmen.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Nachhaltigkeitsziele unserer IHK werden in unserem Zielvereinbarungs- und Beurteilungssystem im Einzelfall mit den Mitarbeitern inkl. den Mitgliedern

der Geschäftsführung direkt vereinbart. Die Nachhaltigkeitsziele können so Bestandteil der variablen Vergütung der einzelnen Mitarbeiter sein. Die Geschäftsführung unserer IHK überprüft die Erreichung der mit den Mitarbeitern vereinbarten Ziele. Die mit der Geschäftsführung vereinbarten Ziele werden vom Präsidium der IHK durch ein Bewertungssystem überprüft. Bisher sind explizite Nachhaltigkeitsziele noch kein Bestandteil der Evaluation der Geschäftsführung. Eine Evaluation dieser Ziele ist ab dem Jahr 2025 geplant.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

a, Der IHK-Präsident sowie die Mitglieder der Vollversammlung und des Präsidiums unserer IHK üben ihre Funktionen ehrenamtlich aus, d. h. eine Vergütung, Aufwandsentschädigung o. Ä. wird jeweils nicht gezahlt. Über den Dienstvertrag der Hauptgeschäftsführerin oder des Hauptgeschäftsführers entscheidet nach § 11 Abs. 4 IHK-Satzung das IHK-Präsidium. Die Gehälter der IHK-Führungsebene einschließlich Hauptgeschäftsführung werden in Form eines Gruppenausweises im Transparenzportal der IHK-Organisation jährlich veröffentlicht. Weitere Informationen hierzu unter: [Zahlen und Fakten auf einen Blick - IHK DE.](#)

Für alle übrigen Mitarbeiter einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung unserer IHK (aber ohne Hauptgeschäftsführer) besteht ein für alle Mitarbeiter transparentes Vergütungssystem, das nach § 5 Abs. 2 Nr. t) in seinen Grundsätzen von der Vollversammlung beschlossen wurde. Das IHK-

Vergütungssystem ist in Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat konkret geregelt worden (letzte Aktualisierung vom 19. Dezember 2023) und umfasst i. W. acht Mitarbeiterfunktionsgruppen (für alle IHK-Stellen) mit dazugehörigen Jahresgrundgehaltsbändern und Jahreszielprämien in Prozent des individuellen Jahresgrundgehalts.

b, vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der durchschnittlichen Jahresvergütung der IHK-Führungsebene (einschließlich Hauptgeschäftsführer) zum Median der Jahresvergütung aller Mitarbeiter/-innen (ohne Azubis, Trainees, Praktikanten und Geringfügig Beschäftigte) beträgt 2,5.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Unsere Anspruchsgruppen haben wir vollständig systematisch erstmalig im Februar 2017 in einer Managementbewertung der IHK-Geschäftsführung im Kontext einer damaligen Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2015 (dort eine Normforderung) auf der Grundlage von Erfahrungswissen identifiziert. Die Revision und Neudefinition unserer Anspruchsgruppen im Jahr 2023 erfolgte im Rahmen von zwei Workshops im Juni und August unter Beteiligung des IHK-Präsidenten und einzelnen Mitgliedern der IHK-Geschäftsführung ebenfalls auf der Grundlage von Erfahrungswissen. Wesentliche Anspruchsgruppen für unsere IHK sind:

+IHK-Mitarbeiter (Dialog und Integration in den Nachhaltigkeitsprozess z.B. durch Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen und Mitarbeitergespräche)

+IHK-Mitgliedsunternehmen inkl. IHK-Gremienmitglieder (Dialog und Integration in den Nachhaltigkeitsprozess z.B. durch Betriebsbesuche, Kundenfeedback, Gremiensitzungen gem. IHK-Statuten, Umfragen, Beteiligungsprozesse bei politischen Positionierungen)

+Schüler und Auszubildende (Dialog und Integration in den Nachhaltigkeitsprozess z.B. durch Umfragen, Beteiligung an Messen, Schulbesuche, Ausbildungsbetriebsbesuche)

+IHK-Ehrenamt und Prüfer (Dialog und Integration in den Nachhaltigkeitsprozess z.B. Umfragen, Feedback-Gespräche, Onboarding-Prozess für neue Prüfer)

+Politik und Öffentlichkeit (kommunale, Landes-, Bundes-, Europaebene) (Dialog und Integration in den Nachhaltigkeitsprozess z.B. durch formelle und informelle Arbeitsgespräche, IHK-Podiumsdiskussionen im Vorfeld von Wahlen, Redebeiträge bei IHK-Veranstaltungen)

Darüber hinaus sind auch Gründer und Start-ups, (Fach-)Hochschulen, andere Kammern und Verbände, Weiterbildungsteilnehmer sowie die IHK-Organisation wichtige Anspruchsgruppen.

Die Ergebnisse und Impulse zu Nachhaltigkeitsthemen aus dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen fließen in unsere IHK-Arbeit ein z.B. beim Umgang mit Ressourcen (Wareneinsatz, Catering, Energieverbrauch), oder Benefits für IHK-Mitarbeiter (Job-Bike, Gesundheitsförderung).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

a, Die wesentlichen Themen und Anliegen unserer Mitarbeiter, die wir u. a. mit internen Umfragen ermitteln, sind Mobile Arbeit, flexible Arbeitszeiten und moderne Arbeitszeitmodelle (Gleitzeitregelung), Unterstützung bei der

individuellen Weiterbildung und Familienfreundlichkeit.

Die wichtigen Themen und Anliegen unserer Mitgliedsunternehmen inkl. Gremienmitgliedern ermitteln wir regelmäßig durch Standortumfragen, so auch im Jahr 2023. Im Ergebnis zeigt sich, dass den Unternehmen Infrastruktur, Verfügbarkeit beruflich qualifizierter Fachkräfte, Wirtschaftsfreundlichkeit von Politik und Verwaltung sowie Standortattraktivität besonders wichtige Anliegen sind.

i, Die Ergebnisse und Impulse zu Nachhaltigkeitsthemen aus dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen fließen in unsere IHK-Arbeit ein, z.B. bei der Verbesserung unserer Arbeitgeberattraktivität (z.B. durch die Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit, die wir Anfang 2024 auf bis zu 40% erhöht haben, individuelle Arbeitszeitmodelle, (Re-)Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber der Bertelsmann Stiftung 2022), bei der Gesamtinteressensvertretung unserer regionalen Wirtschaft in der Öffentlichkeit, bei politischen Positionierungen, bei der Themenauswahl von Informations- und Podiumsveranstaltungen, bei unserem 2023 neu implementierten IHK-Netzwerk Nachhaltigkeit/CSR, für Beiträge in unserem IHK-Magazin oder in unsere Beratungsangebote für Mitgliedsunternehmen.

ii, s.o.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Für unser Innovations- und Produktmanagement sind unsere IHK-Gremien sowie die Landesarbeitsgemeinschaft IHK Niedersachsen (IHKN), die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) sowie andere IHKs wichtige Impulsgeber.

Zur Generierung von Innovationen, die unsere IHK nach innen betreffen, aber auch für unsere Produkte und Dienstleistungen nutzt unsere IHK u. a. folgende Instrumente:

+Befragung von Mitgliedsunternehmen zur Zufriedenheit mit unseren Produkten und Dienstleistungen sowie Frage nach weiteren gewünschten

### Unterstützungsangeboten

- +Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durch das Team Personal
- +Mitarbeiter-Workshops zu verschiedenen Themen
- +Projektgruppen zu Fachthemen (z.B. "Chat GPT", "Social Media", "Digitalisierung")
- +Regelmäßige Geschäftsführungsbesprechungen
- +Managementbewertung und Strategiesitzung der Geschäftsführung

Die Wirkung der Innovationen auf die ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit werden mithilfe von Managementtools wie der SWOT-Analyse diskutiert. Für die Umsetzung der Innovationen ist die Geschäftsführung verantwortlich. Zu unseren wesentlichen Produkten und Dienstleistungen zählen die Beratung unserer Mitgliedsunternehmen, die Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung unserer Kunden, Veranstaltungen und Informationsangebote sowie die Gesamtinteressensvertretung der regionalen Wirtschaft.

Bei der Erstellung unserer Angebote werden Ressourcen genutzt und verbraucht, z.B. durch Reisen, Einsatz von Büromaterialien, Energie-, Kraftstoff- und Papierverbrauch. Auch unsere Mitarbeiter können durch hohe Belastungsphasen gefordert sein. Die verstärkte Nutzung von Online-Formaten für unsere Mitglieder und die Einrichtung von Coachings- und Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter tragen dazu bei, diese Auswirkungen zu verringern.

Die Nutzung unserer Dienstleistungen verursacht einen Ressourcenverbrauch bei unseren Mitgliedsunternehmen und Kunden, z.B. durch die Anreise zu Veranstaltungen. Durch die Bereitstellung unserer Dienstleistungen ergeben sich allerdings wesentliche positive soziale und ökologische Auswirkungen. Dazu zählen u. a.:

- Unsere Beratungen unterstützen Chancengleichheit und Teilhabe in der regionalen Wirtschaft.
- Unsere Aus- und Weiterbildungen fördern berufliche Qualifizierung, lebenslanges Lernen und sichern die Beschäftigungsfähigkeit in der Region.
- Unsere Veranstaltungen im Bereich Nachhaltigkeit befähigen die Teilnehmer, nachhaltigere Prozesse in ihren Unternehmen umzusetzen.
- Unsere Netzwerke fördern den sozialen Austausch, die Kooperation und den Wissenstransfer zwischen den Unternehmen.
- Unsere Gesamtinteressensvertretung trägt zur regionalen wirtschaftlichen Entwicklung bei.

Unsere sozialen und ökologischen Auswirkungen ermitteln wir durch die Analyse unserer Geschäftsprozesse, z.B. durch die Erstellung von CO<sub>2</sub>-Bilanzen, Monitoring-Prozesse unseres Energie- und Ressourcenverbrauchs und interne Revisionen. Durch Feedback von Unternehmen, die Dienstleistungen unserer IHK nutzen, sowie durch regelmäßige Befragungen von Teilnehmern wird die Wirkung unserer Dienstleistungen kontinuierlich überprüft, angepasst und weiterentwickelt. Durch Befragungen unserer Mitgliedsunternehmen analysieren wir kontinuierlich die wirtschaftlichen Entwicklungen und ermitteln die Bedürfnisse der Wirtschaft.

Mithilfe dieser Methoden kann unsere IHK sicherstellen, dass ihre Produkte und Dienstleistungen nicht nur die regionalen Unternehmen unterstützen, sondern auch einen positiven Beitrag zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit leisten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Unsere IHK gibt aktiv keine Nachhaltigkeitsvorgaben zum Finanzanlagemanagement an die Vermögensverwalter (Banken). Die in den externen Vermögensverwaltungsmandaten unserer IHK bestehenden Finanzanlagen werden allerdings durch die Vermögensverwalter (Banken) auch im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit beurteilt und folgen dabei den (bankinternen) Nachhaltigkeitsvorgaben der drei beauftragten Bankhäuser. Insofern erfolgen mit Stichtag vom 31.12.2023 für 75,6 % des Finanzanlagevermögens unserer IHK entsprechende Nachhaltigkeitsbeurteilungen. Die Vermögensverwalter nutzen dabei das MSCI-ESG-Rating oder orientieren sich an der EU-Taxonomie-Verordnung.

---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Geschäftstätigkeit unserer IHK erfordert die Nutzung verschiedener natürlicher Ressourcen:

+Heizenergie: Unsere IHK verwendet Gas zur Beheizung ihrer Geschäftsräume.

+Elektrischer Strom: Elektrizität ist für den Betrieb von Bürogeräten, Beleuchtung und anderen elektrischen Geräten unerlässlich. Unsere IHK bezieht 100 % Ökostrom aus regenerativen Quellen. Eine Photovoltaik(PV)-Anlage in der Größe von 72,16 kWp (ohne Speicher, da hoher Eigenverbrauchsanteil) wurde 2023 beschlossen. Sie ist seit 15. Mai 2024 in Betrieb und kann einen erheblichen Teil der benötigten Energie selbst erzeugen. Bei einem berechneten Eigenverbrauchsanteil des selbst erzeugten Stroms von 88,1 % besteht ein Autarkiegrad von 28 %, d. h. 28 % des gesamten Strombedarfs unserer IHK werden durch die PV-Anlage abgedeckt.

+Wasser: Wasser wird in verschiedenen Bereichen des Geschäftsbetriebs genutzt, wie sanitäre Anlagen, Küchen und Reinigung (Verbrauch Frischwasser: 650 m<sup>3</sup>, vgl. CO<sub>2</sub>-Bilanz [2023](#)).

+Betriebsstoffe: Dies umfasst den Verbrauch von Büromaterialien wie Papier, Tinte, Tonern und anderen Bürobedarfsartikeln (Verbrauchsmaterial Papier: 2900kg; der Toner- und Kartuschenverbrauch wird auf Basis des verbrauchten Papiers geschätzt und anschließend mit entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet. Daraus ergeben sich für das Jahr 2023 durch das Bedrucken: 1,62 CO<sub>2</sub>e(t), vgl. CO<sub>2</sub>-Bilanz [2023](#)).

+Kraftstoffe für die Mobilität: Kraftstoffe werden genutzt, um die Mobilität der

Mitarbeiter und ehrenamtliche Tätiger sicherzustellen (Mobile Verbrennung Diesel: 11.239, 86 l; extern geladener Strom Fahrzeugflotte: 826, 40 kWh, vgl. CO<sub>2</sub>-Bilanz [2023](#)).

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die ökologischen Auswirkungen und die damit verbundenen Risiken der Geschäftstätigkeit unserer IHK durch ihre Büro- und Verwaltungstätigkeiten wird als gering bewertet. Gleichwohl engagiert sich unsere IHK seit Jahren für eine möglichst ressourcenschonende Arbeitsweise. In den vergangenen Jahren haben wir regelmäßig die Verbrauchswerte unseres IHK-Gebäudes überprüft und nach Einsparpotenzialen gesucht. Dabei wurden in kleinen Schritten wichtige Energiesparmaßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise die Verkürzung der Laufzeiten unserer Informationsscreens, die Absenkung der voreingestellten Heizungstemperaturen in Büros und Gemeinschaftsbereichen sowie die Umstellung auf LED-Beleuchtung.

Die Grundsätze für eine wirtschaftliche und ökologisch nachhaltige Beschaffung und Nutzung von Dienstfahrzeugen sind bei unserer IHK in Form einer Dienstwagenrichtlinie geregelt. Diese sieht vor, dass bei der Beschaffung von Dienstfahrzeugen die Prinzipien der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gemäß der Beschaffungssatzung eingehalten werden (vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 4.) Bei der Auswahl der Dienstfahrzeuge werden der Energieverbrauch und die Umweltauswirkungen berücksichtigt, um die ökologische Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Gemäß unserer Dienstwagenrichtlinie werden ausschließlich Elektro- und Hybridfahrzeuge angeschafft.

Zudem fördern wir intern die Digitalisierung, um Papier einzusparen und unsere Leistungen flexibler und transparenter zu gestalten. Diesen Service erweitern wir fortlaufend. Unser digitalen Serviceleistungen wie z.B. die E-Rechnung oder die digitale Prüfungsverwaltung im IHK24-Online-Portal ([Digitale Services - IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim](#)) dienen der Vermeidung von Papierkommunikation.

Seit 2019 erstellen wir alle zwei Jahre eine CO<sub>2</sub>-Bilanz nach dem "GHG-

---

Protocol". Dieser Bericht identifiziert zudem kurz-, mittel- und langfristige Einsparmaßnahmen für jede Emissionskategorie. Davon setzen wir bereits um:

+die Umstellung auf klimaneutrale Energieträger wie klimaneutrales Erdgas,

+die automatische Lichtabschaltung nach den Geschäftszeiten oder die Verwendung von Steckdosenleisten mit An-/Aus-Funktion,

+die Sensibilisierung der Mitarbeiter für das konsequente Abschalten von Elektrogeräten,

+die Erhöhung des Anteils selbst erzeugten Stroms durch die Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Gebäudes,

+der vermehrte Einsatz von Videokonferenzen, um Geschäftsreisen zu reduzieren,

+und die Unterstützung beim Kauf von E-Bikes und Fahrrädern für den Arbeitsweg.

Wir streben an, ausgehend vom Basisjahr 2023, für das Jahr 2024 unseren Gesamtenergieverbrauch um 5% und unseren Papierverbrauch um 3% zu senken.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

**i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;

**ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Druckerpapier: 2700 kg

Weiteres farbiges Papier: 25 kg

Zeugnisse/Urkunden: 175 kg

---

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Energieverbrauch gesamt: 1,9 GJ

Gasverbrauch: 254.417 kWh – entspricht 915.901 MJ(kWh = 3,6 MJ)

Stromverbrauch: 165.504 kWh – entspricht 595.814 MJ (kWh = 3,6 MJ)

Kraftstoffverbrauch: 11.239,86 Liter - 388.449,54 MJ (1 Liter Diesel = 9,6 kWh, 1kWh=3,6 MJ)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des  
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Ersparnis zum Basisjahr 2021: 202846 MJ = 0,202846 GJ (9,65%)  
Einbezogen wurden der Gas-, Strom-, und Kraftstoffverbrauch.

---

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten  
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und  
Annahmen.

a, 650 m<sup>3</sup>

Das gesamte Wasser für das IHK-Gebäude kommt aus kommunaler  
Versorgung.

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

In unserer IHK fällt ausschließlich ungefährlicher Abfall an, den wir nach Abfallart trennen (Restmüll 55 Tonnen, Papier 17.430 l).

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Der Großteil klimarelevanter Emissionen ergibt sich über den Gebäudebetrieb (Heizung, Kälte und Stromversorgung) sowie durch Dienstreisen und Verkehre von Mitarbeitern. Zum Jahr 2022 haben wir unsere Dienstwagenrichtlinie angepasst. Die Änderungen zielen darauf ab, die Nutzung von Verkehrsmitteln mit geringem CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu fördern. Die Dienstwagenrichtlinie regelt die Grundsätze für eine wirtschaftliche und ökologisch nachhaltige Beschaffung von Dienstfahrzeugen und die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln. Wir unterstützen die ökologisch nachhaltige Mobilität zudem durch die Bereitstellung von Rad-Leasing, Jobtickets sowie die Möglichkeit, Car-Sharing-Angebote zu nutzen.

Seit 2019 wird alle zwei Jahre unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ermittelt. Als Standard zur Berechnung wird das „GHG-Protocol“ genutzt. Insgesamt emittierte unsere IHK im Berichtsjahr 289 CO<sub>2</sub>e. Als Bezugsgröße wird die Mitarbeiterzahl genutzt. Umgerechnet pro Mitarbeiter (in Vollzeit) ergibt sich ein Wert von 3,28 CO<sub>2</sub>e. Unser Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen vom Basisjahr 2019 (erstmalige CO<sub>2</sub>-Bilanzierung) kontinuierlich zu senken, haben wir erreicht. So konnten wir bis zum Berichtsjahr 2023 insgesamt 111,65t CO<sub>2</sub>e einsparen. Dies entspricht einer Senkung von 27,93%.

Zukünftig streben wir an, ausgehend vom Basisjahr 2023 für das Jahr 2024 unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß (Scope 1, 2 und 3) weiterhin zu senken. Wir setzen uns das Ziel, eine Reduzierung von 5% zu erreichen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Scope 1: 73,3 t CO<sub>2</sub>e, [vgl. CO<sub>2</sub>-Bilanz 2023](#)

klimaneutrales Erdgas: 44,66 t CO<sub>2</sub>e

Standard: GHG-Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 2: 0 t CO<sub>2</sub>e, [vgl. CO<sub>2</sub>-Bilanz 2023](#)

Standard: GHG-Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 3: 214,9 t CO<sub>2</sub>e, [vgl. CO<sub>2</sub>-Bilanz 2023](#)

Standard: GHG-Protocol

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Senkung der THG-Emissionen (Gesamt): 2023 zum Basisjahr 2019: - 111,65t  
CO<sub>2</sub>e (Senkung um 27,93%), vgl. CO<sub>2</sub>-Bilanz [2019](#), [2021](#), [2023](#)

---

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Als in Deutschland ansässige Körperschaft des öffentlichen Rechts orientieren wir uns strikt an den nationalen arbeitsrechtlichen Vorgaben, die üblicherweise über den festgelegten (Mindest-)Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) liegen. Zusätzlich haben wir Dienstvereinbarungen etabliert, die die Rechte unserer Mitarbeiter präzise definieren. Verstöße gegen diese Arbeitnehmerrechte können anonym über einen externen Anbieter gemeldet werden. Diese werden sorgfältig geprüft und bearbeitet, um sicherzustellen, dass jegliche Unregelmäßigkeiten umgehend behoben werden.

Die Rechte unserer Arbeitnehmer werden durch unseren Personalrat vertreten. Dieser Rat ist aktiv in zahlreiche Prozesse eingebunden und unterstützt sowohl bei der Verbreitung von Mitarbeiterinformationen als auch bei der Einbindung der Mitarbeiter in verschiedene Workshops. Beispielsweise führen wir Workshops zur psychologischen Gefährdungsbeurteilung durch und organisieren regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, um das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern. Darüber hinaus finden regelmäßige Treffen zum Austausch zwischen dem Personalrat, den Mitarbeitern und der Geschäftsführung statt, um eine offene und transparente Kommunikation zu fördern.

Die Kriterien für die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gemäß § 60 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung gemäß § 177 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sind in unserer IHK nicht erfüllt.

Wir sind stolz darauf, seit mehreren Jahren durch die Bertelsmann Stiftung als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert zu sein. Im Jahr 2022 erfolgte die letzte Rezertifizierung. Zukünftig möchten wir uns von einem anderen Anbieter erneut prüfen lassen. Dieses Projekt werden wir voraussichtlich im Jahr 2025

---

oder 2026 angehen. Unsere Auszeichnung ist das Ergebnis unserer kontinuierlichen Bemühungen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben zu fördern.

Betriebliche Informationen sind unseren Mitarbeiter jederzeit über das Intranet zugänglich. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter stets gut informiert sind und auf alle relevanten Unternehmensinformationen zugreifen können.

Wir erfüllen alle gesetzlichen Vorgaben zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit vollumfänglich. Dies ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Verpflichtung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu gewährleisten. Wir bieten allen Mitarbeitern regelmäßige Schulungen an, um ihr Bewusstsein und Wissen über Sicherheitsstandards und gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen kontinuierlich zu stärken. Zusätzlich haben wir ein umfangreiches Programm für betrieblichen Gesundheitsschutz eingeführt, das Impfangebote, Gesundheitstage, JobRad, Hansefit-Mitgliedschaften sowie psychologische Beratungsangebote umfasst. Es sind geschulte Ersthelfer vorhanden, die sich regelmäßig weiterbilden.

Um kontinuierlich Feedback zu erhalten und Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren, führen wir regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und interne Workshops durch. Die freiwillige Teilnahme an internen Arbeitsgruppen ist ebenfalls ein integraler Bestandteil unserer Feedback- und Verbesserungskultur.

Wir fördern aktiv die Teilnahme unserer Mitarbeiter an sozialen Aktionen, darunter interne Spendensammlungen sowie die Unterstützung von sozialen Initiativen wie der DKMS-Spenderkartei und Geschenkkaktionen für benachteiligte Kinder.

Uns sind die Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, wie z.B. Verstoß gegen Arbeitszeitgesetze, Verstöße gegen den Kündigungsschutz, mangelnde Chancengleichheit und Diskriminierung, oder Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bewusst. Durch die Umsetzung der genannten Maßnahmen können wir diesen Risiken im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit vorbeugen. Die Arbeitnehmerrechte im internationalen Kontext, abgesehen von unseren Beschaffungen, sind für uns nicht wesentlich, da unsere IHK mit Ausnahme von ein bis zwei jährlichen Delegationsreisen keine internationalen Geschäftstätigkeiten hat.

---

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Um zur Zufriedenheit und Motivation unserer Belegschaft beizutragen, ist es unser erklärtes Ziel, für alle Mitarbeiter eine angemessene und faire Entlohnung sicherzustellen. Durch regelmäßige und sorgfältige Überprüfungen der Gehaltsentwicklungen stellen wir sicher, dass die Vergütungsstrukturen stets den aktuellen wirtschaftlichen Bedingungen und den individuellen Leistungen der Mitarbeiter entsprechen. Diese Maßnahmen gewährleisten, dass alle Mitarbeiter, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sonstigen persönlichen Merkmalen, eine angemessene und faire Bezahlung erhalten (vgl. Angaben zu Leistungsindikator GRI SRS-102-35). Die Gehälter der IHK-Führungsebene einschließlich Hauptgeschäftsführung werden in Form eines Gruppenausweises im Transparenzportal der IHK-Organisation jährlich veröffentlicht. Weitere Informationen hierzu unter: [Zahlen und Fakten auf einen Blick - IHK DE](#)

Für alle übrigen Mitarbeiter einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung unserer IHK (aber ohne Hauptgeschäftsführer) besteht ein für alle Mitarbeiter transparentes Vergütungssystem, das nach § 5 Abs. 2 Nr. t) in seinen Grundsätzen von der Vollversammlung beschlossen wurde. Das IHK-Vergütungssystem ist in Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat konkret geregelt worden (letzte Aktualisierung vom 19. Dezember 2023) und umfasst i. W. acht Mitarbeiterfunktionsgruppen (für alle IHK-Stellen) mit dazugehörigen Jahresgrundgehaltsbändern und Jahreszielprämien in Prozent des individuellen Jahresgrundgehalts.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nimmt in unserer heutigen Gesellschaft einen immer höheren Stellenwert ein. Unsere IHK möchte insofern ein familienfreundlicher Arbeitgeber sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir eine Reihe von Maßnahmen eingeführt (vgl. Leistungsindikator GRI SRS-102-44 und DNK-Kriterium 14). Im Bereich flexible Arbeitszeitmodelle konnten wir gesetzte Ziele schon erreichen. Wir haben bis dato 47 verschiedene Teilzeit-Modelle angeboten und richten uns nach den Erfordernissen der Beschäftigten. Auch im Bereich Führung in Teilzeit haben wir im Jahr 2023 eine Teamleitungsfunktion in Teilzeit geschaffen.

Es ist für uns von entscheidender Bedeutung, dass sich Chancengerechtigkeit,

Vielfalt und Integration in unserer Unternehmenskultur widerspiegeln. Dies gewährleisten wir durch ein strukturiertes Pre- und Onboarding-Programm. So stellen wir sicher, dass neue Mitarbeiter optimal auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet werden und einen reibungslosen Start erleben.

Um Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Integration zu fördern, haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

- Ausgewogene Altersstruktur: Überprüfung durch die regelmäßige Auswertung des Eintritts-, Austritts- und Durchschnittsalters, um Diversität durch eine generationenübergreifende Zusammenarbeit und Know-how-Transfer zu fördern.
- Geschlechtervielfalt: Regelmäßige Analyse der Geschlechterverteilung gesamt, in Teams, Führungspositionen und Gehaltsgruppen, um eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter zu gewährleisten.
- Equal Pay: Regelmäßige Überprüfung der Gehaltsstrukturen, um eine geschlechterunabhängige Vergütung sicherzustellen.

Wir überprüfen regelmäßig (monatlich bzw. jährlich) wie sich Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Integration im Unternehmen entwickeln. Die Festlegung eines konkreten Zeithorizontes ist aufgrund der Einflussfaktoren Anzahl der Bewerbungen, Bewerbungen gesamt und Qualifizierung nicht praktikabel.

Die Organisationskultur wird auch durch unser umfangreiches Mentoring-Programm, regelmäßige Mitarbeitererevents und ein vielfältiges Angebot an Trainings und Workshops geprägt, die darauf abzielen, unseren Mitarbeitern kontinuierliche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihrer persönlichen und beruflichen Fähigkeiten zu bieten. Beim Ziel Prävention von Diskriminierung und Sensibilisierung haben wir drei Schulungen zu den Themen generationsübergreifendes Arbeiten, kulturelle Unterschiede und Aufklärung über Mobbing und Diskriminierung geplant und im Jahr 2024 bereits durchgeführt. Die Schulungen wurden aufgezeichnet und stehen in unserem Lernportal auch neuen Mitarbeitern zur Verfügung. Unser Ziel, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern, berücksichtigen wir in unseren Einstellungsverfahren.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

---

Wir unterstützen die kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung durch ein umfangreiches internes und externes Weiterbildungsangebot. Wir kommunizieren dies regelmäßig in Gesprächen mit unseren Mitarbeitern und unterstützen auch umfassend bei langfristigen Weiterbildungen (Fachwirte, berufsbegleitendes Studium, etc.). Wir berücksichtigen individuelle Wünsche der internen Weiterentwicklung bereits bei unseren Stellenbesetzungsverfahren. Hospitationen innerhalb unserer IHK, sowie in anderen Kammern oder Mitgliedsunternehmen fördern die fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Führungskompetenzen fördern wir mit gezielten Führungskräfte-Schulungen sowie der Möglichkeit von individuellem Coaching.

Wir stärken die digitalen Kompetenzen unserer Mitarbeiter durch regelmäßige Schulungen. Dies erfolgt beispielsweise durch Anwenderschulungen für unsere Softwareprogramme und der Bereitstellung von Video-Kurzanleitungen zu internen Tools im Intranet. Innerhalb unserer Belegschaft haben wir Personen mit Expertise für bestimmte Tools, die ihre Kenntnisse in internen Schulungen weitergeben.

Die Arbeitsbedingungen bei unserer IHK passen wir an eine älter werdende Belegschaft an. Konkret fördern wir die Vielfalt der Generationen durch Trainings zum generationsübergreifenden Arbeiten, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und flexible Arbeitszeitmodelle.

Ein Risiko im Bereich der Qualifizierung besteht im potenziellen Wissensverlust durch das Ausscheiden unserer Mitarbeiter. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen (wie beispielsweise bei der Familiengründung oder in Pflegesituationen), indem wir flexible Arbeitsmodelle, wie Teilzeitlösungen, anbieten. Es ist uns besonders wichtig, unternehmensinternes Wissen zu bewahren und weiterzugeben. Dies unterstützen wir durch Weiterbildungen und interne Schulungen. Zur Bewältigung des Fachkräftemangels setzen wir unseren Fokus auf die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern. Dies gelingt uns durch eine attraktive Ausbildung mit Übernahmechancen, gezielte Rekrutierungsstrategien und umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten. Unsere Ausbildungsqualität haben wir 2018 durch das IHK-Siegel „Top Ausbildung“ zertifiziert und 2022 rezertifiziert. Diese Zertifizierung gilt bis 2025.

Bis zum Berichtsjahr 2023 konnten wir bisher folgende Ziele erreichen:

-Führungskräfteentwicklung: Regelmäßige Qualifizierungstrainings für Führungskräfte etabliert und Angebot von individuellen Coachings, um mitarbeiterorientierte Führungsstile zu fördern und die Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen, bereitgestellt.

-Resilienz, Stressbewältigung: Schulungsangebote zu Resilienz und Stressbewältigung angeboten, Gesundheitstag zu diesem Thema gestaltet, Angebot der psychologischen Beratung eingeführt sowie weitere

gesundheitsfördernde Maßnahmen im Rahmen des BGM etabliert, um die Arbeitsfähigkeit zu sichern.

-Lebenslanges Lernen: Durchführung von verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen.

-Förderung digitale Kompetenzen: Regelmäßige Software- und Programmschulungen durchgeführt und Schulungsvideos online bereitgestellt.

-Demographischer Wandel: Einführung flexibler Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle, um ältere Mitarbeiter gezielt zu unterstützen.

Unser Ziel ist, diesen Standard zu halten und ggf. zukünftig anzupassen. Dafür holen wir uns kontinuierlich Feedback zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und -prozessen ein (vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 14).

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte  
Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter  
Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit  
und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert  
werden:

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie  
entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle  
freiwillig berichten.**

meldepflichtige Arbeitsunfälle:

0

meldepflichtige Wegeunfälle: 3 (ohne Todesfolge)

Arbeitsbedingte Erkrankungen sind nicht bekannt. Sollte ein Zusammenhang zwischen  
Erkrankung und Arbeitsplatz vorliegen, besteht für unsere Mitarbeiter grundsätzlich die  
Möglichkeit, gemäß unserer Dienstvereinbarung zum betrieblichen  
Eingliederungsmanagement, ein solches eigeninitiiert einzuleiten.

---

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Es werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden umgesetzt und die Mitarbeiter werden durch Workshops aktiv eingebunden und über Informationsveranstaltungen sowie das Intranet informiert. Zusätzlich werden jährliche Schulungen zur Arbeitssicherheit angeboten, die bei Bedarf durch Online-Kurse ergänzt werden. Ersthelfer werden alle zwei Jahre geschult, um ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten.

Mitarbeiter im Außendienst unterstützen wir gezielt durch das Angebot eines Fahrsicherheitstrainings. Darüber hinaus bieten wir Vorsorgeuntersuchungen, Impfangebote und Gesundheitstage an, die Teil eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements sind.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

a. Gesamt externe WB: 408 Std. / interne Schulungen: Erfassung erfolgt ab 2024

i. 25% weibliche, 6% männliche Beschäftigte haben sich 2023 weitergebildet

ii. davon 68 % Projektleitung/Beratung und 32 % Sachbearbeitung

Eine durchschnittliche Stundenzahl (inkl. Unterscheidung Geschlecht und Angestelltenkategorie) soll ab 2024 erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

i. Geschlecht zum 31.12.2023:

Mitglieder der Geschäftsführung: m: 67 %, w: 33 %; Mitarbeiter: m: 27 %, w: 73 %;

Auszubildende: m: 60 % w: 40 %

ii. Alter zum 31.12.2023:

Mitarbeiter gesamt (ohne Auszubildende, Trainees, Werkstudenten, Praktikanten):

U30: 14 %; 30-50: 40 %; Ü50: 46 %

---

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des  
Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf  
die folgenden Punkte:
- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im  
Rahmen eines routinemäßigen internen  
Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

a, keine

Ab 2024 haben Mitarbeiter die Möglichkeit Diskriminierungsfälle über ein  
externes Meldeportal zu melden.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und  
Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen  
werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet  
und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der  
Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse  
der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Unsere IHK unterliegt als in Deutschland tätige Körperschaft öffentlichen Rechts  
den nationalen Arbeits- und Sozialstandards, die in der Regel die international  
festgeschriebenen Standards der International Labour Organization (ILO)  
übertreffen. Aus diesem Grund schätzen wir das Risiko von  
Menschenrechtsverletzungen, welche direkt aus unserer Tätigkeit hervorgehen,  
als gering ein.

Gleichwohl achten wir bei der Auswahl von Catering, Reinigungsmitteln und  
Büroeinrichtung auf regionale, biologische und fair gehandelte Produkte. Um  
die Nachhaltigkeit bei der Beschaffung noch stärker zu betonen, haben wir

unsere Beschaffungssatzung entsprechend überarbeitet (vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 4). Ab 2025 wollen wir in den Prozess der Lieferantenbewertung Nachhaltigkeit als Kriterium einführen. Dies ermöglicht uns, bisherige nicht zertifizierte Lieferanten besser zu bewerten und unsere Beschaffungsentscheidungen danach auszurichten. Weitere quantitative Ziele haben wir noch nicht ermittelt, da wir zunächst den IST-Stand durch die Lieferantenbewertung mit Nachhaltigkeitskriterium ab 2025 erheben wollen.

Die Einhaltung der Rechte unserer Mitarbeiter erfolgt durch die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben und der Umsetzung unserer Dienstvereinbarungen. Dies erfolgt bspw. durch die strikte Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Unsere Mitgliedsunternehmen jeder Größe stehen vor Herausforderungen bei der Umsetzung von menschenrechtlicher Sorgfalt sowie Umwelt- und Sozialstandards. Im Jahr 2023 haben wir deshalb folgende externe Angebote durchgeführt:

+Workshops zum Thema „Liefer- und Wertschöpfungsketten umweltschonend und sozialverträglich gestalten“ in Zusammenarbeit mit dem Helpdesk für Wirtschaft und Menschenrechte.

+Schulungen für unsere Mitgliedsunternehmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

+Beratungssprechtage mit Business Scouts for Development, die Unterstützung und Orientierung bei den Programmen der Entwicklungszusammenarbeit bieten und Unternehmen einen niederschweligen Zugang zur deutschen Entwicklungszusammenarbeit ermöglichen.

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung hat Business Scouts in Wirtschaftsverbände sowie Industrie- und Handelskammern entsandt. Ziel ist es, die Aktivitäten der Entwicklungszusammenarbeit und der Wirtschaft besser zu verknüpfen, beispielsweise bei der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette und dem Aufbau eines Dialogs auf Augenhöhe.

Auf unserer Landing-Page zum Thema Nachhaltigkeit stellen wir umfassende Informationen und Hilfestellungen zur Risikoanalyse entlang der Lieferkette und zur Erfüllung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zu Verfügung. Darüber hinaus bieten wir Weiterbildungsangebote wie den Zertifikatslehrgang „Nachhaltiges Lieferkettenmanagement“ und den Lehrgang „Sustainable Leadership (IHK) - Nachhaltigkeit in Logistik, Beschaffung und Lieferketten“ an. Diese Lehrgänge vermitteln praxisnah, wie menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfalt im Unternehmen und in der Lieferkette umgesetzt werden kann.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Diese Angaben werden nicht erhoben. Es bestehen für unsere IHK als Dienstleisterin für die regionale Wirtschaft mit einem Standort (IHK-Gebäude) nur geringe Investitionsvolumen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Es wird ein Geschäftsstandort in Osnabrück betrieben. Am Geschäftsstandort werden die Menschenrechte eingehalten. Es wurden keine Verstöße gemeldet bzw. festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Da wir das Risiko der sozialen und ökologischen Probleme in den einzelnen Stufen unserer Wertschöpfungskette als gering einschätzen, führen wir keine umfassende Risikoanalyse durch. Bei der Auswahl von Catering, Reinigungsmitteln und Büroeinrichtung legen wir jedoch besonderen Wert auf regionale, biologische und fair gehandelte Produkte. Um die Nachhaltigkeit

noch stärker zu betonen, haben wir unsere Beschaffungssatzung entsprechend überarbeitet (vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 4 und 17).

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

vgl. Angaben zu Leistungsindikator GRI SRS-414-1

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die IHKs leisten bereits durch ihren gesetzlichen Auftrag und das ehrenamtliche Engagement, etwa von Unternehmen in unseren Gremien und von Prüfern, einen Beitrag zum Gemeinwesen. In unserer IHK ist der Aspekt des Gemeinwesens außerdem im Leitbild verankert und als Qualitätskriterium abgeleitet: "Sozial: Stärkt den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft". Konkrete Umsetzungsmaßnahmen ergeben sich aus dem Kerngeschäft unserer IHK. Dies sind zum Beispiel die Mitarbeit in lokalen und regionalen

---

Arbeitsgruppen bei der Erarbeitung von Standortentwicklungsplänen, Handelskonzepten, Marketingkampagnen oder der Austausch mit unseren Hauptanspruchsgruppen (vgl. Angaben zu DNK-Kriterium 9).

Die Art und Höhe möglicher finanzieller Zuwendungen unserer IHK als Beitrag zum Gemeinwesen sind in unserer Zuwendungssatzung geregelt (letzte Fassung v. 9. Dezember 2013).

In der praktischen Umsetzung haben wir im Jahr 2023 die verschiedenen Facetten von Nachhaltigkeit in zahlreichen Formaten thematisiert, z.B. IHK-Mittagsgespräche zu unterschiedlichen Schwerpunkten des Themas Nachhaltigkeit, Beratungstage zum Thema Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Gründung des IHK-Netzwerkes Nachhaltigkeit/CSR. Zudem haben wir ein neues Veranstaltungsformat „Nachhaltigkeitsforum“ in der Deutschen Bundesstiftung Umwelt implementiert. Diese Veranstaltung mit ca. 170 Teilnehmern findet zukünftig jährlich statt (2024 am 22. August).

Bei unserem Internetauftritt haben wir eine Landing-Page "Nachhaltigkeit" implementiert ([Nachhaltigkeit - IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim](#)). Die neuen Unterstützungsangebote im Bereich Nachhaltigkeit haben wir intensiv mit IHK-Medieninformationen, in unseren IHK-Newslettern, über unsere Website, in unseren IHK-Gremiensitzungen und in IHK-Veranstaltungen beworben.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

**i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

**ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

**iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die Jahresabschlüsse unserer IHK mit den entsprechenden Angaben werden nach Prüfung durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Feststellung durch die IHK-Vollversammlung vollständig auf der Homepage unserer IHK (<https://www.ihk.de/osnabrueck/> dort unter der Rubrik „Unter uns“/„IHK-Finanzen“) veröffentlicht. Der IHK-Jahresabschluss 2023 wird nach seiner Feststellung durch die IHK-Vollversammlung im Dezember 2024 veröffentlicht.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

---

## 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Unsere IHK nimmt das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft wahr. Wir wirken für die Förderung der gewerblichen Wirtschaft und berücksichtigen dabei die wirtschaftlichen Interessen einzelner Gewerbezweige oder Betriebe abwägend und ausgleichend (Bezug: § 1 Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern). Mit verschiedenen Instrumenten ermitteln wir je nach Verfahrensstand, Verfahrensdauer und externen Rahmenbedingungen dazu Positionen im Sinne unserer Mitglieder. Diese Instrumente können sein (Auswahl):

- + (Blitz-)Umfragen
- + Diskussion in unseren Gremien, insb. in unseren IHK-Fachausschüssen
- + Workshops, insb. mit unseren IHK-Regionalausschüssen
- + Podiumsdiskussionen mit Vertretern aus der Politik
- + Durchführung von Analysen (insb. von internen und externen Daten)
- + Experteninterviews
- + Online-Ideenfang für die Ermittlung regionalpolitischer Positionen

Die gewonnenen Erkenntnisse fließen anschließend in Positionspapiere ein. Politische Positionierungen ergreifen wir auf Grundlage von Beschlüssen unserer Vollversammlung.

Wir sind parteipolitisch neutral.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Unsere IHK tätigt keine finanziellen Spenden oder Sachzuwendungen an Parteien.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Unsere IHK hat als Körperschaft des öffentlichen Rechts verschiedene Regelwerke implementiert, um das Risiko rechtswidrigen Verhaltens zu minimieren (vgl. Angaben zu Leistungsindikator GRI SRS-102-16). In diesen Regelwerken sind Meldewege, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten geregelt. Diese Maßnahmen unterstützen das Ziel, Korruption und Gesetzesverstöße im Unternehmen zu verhindern. Bisher haben wir dieses Ziel zu 100% erreicht. Diesen Zielerreichungsgrad streben wir auch für die kommenden Jahre an.

Weitere Maßnahmen zur Erreichung unseres Ziels Korruption und Gesetzesverstöße zu verhindern, werden im Folgenden beschrieben:

Im Tagesgeschäft grundsätzlich sowie bei sensibleren Prozessen im Speziellen (Finanzangelegenheit, Personalangelegenheit, Datenschutz) gilt das Vier-Augen-Prinzip. Unsere IHK implementiert derzeit eine interne Hinweisgeber-

Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Wir führen Sicherungsmaßnahmen für die Aufbewahrung von Prüfungsunterlagen durch.

Verstöße gegen Compliance-Regeln sind gegenüber dem Präsidenten oder dem Hauptgeschäftsführer aufzuzeigen, darüber hinaus auch gegenüber den Ehrenpräsidenten, den von der Vollversammlung gewählten ehrenamtlichen Rechnungsprüfern, der gemäß der Dienstvereinbarung zur Korruptionsprävention bestellten Ombudsstelle, oder den Mitgliedern der Geschäftsführung. Die Genannten gehen jedem dieser Hinweise in angemessener Weise nach und ergreifen gegebenenfalls geeignete Maßnahmen. Über besondere Vorkommnisse wird die Vollversammlung unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte unterrichtet.

Die Jahresabschlüsse unserer IHK werden durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Der Umfang der Prüfung richtet sich dabei gemäß § 12 Abs. 1 Nr. 7 IHKG nach dem Runderlass zur Prüfung der Jahresabschlüsse der Industrie- und Handelskammern des Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung vom 19. Oktober 2021. Demnach bestimmen sich Gegenstand und Umfang der Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts in sinngemäßer Anwendung des § 317 HGB und der vom Institut der Wirtschaftsprüfer festgestellten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung. Die Prüfung hat sich u. a. auch darauf zu erstrecken, ob die Grundsätze des staatlichen Haushaltsrechts gemäß des Finanzstatuts, insbesondere die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, beachtet wurden. In entsprechender Anwendung des § 53 Abs. 1 Nr. 1 und 2 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGRG) wird außerdem die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung geprüft und über wirtschaftlich bedeutende Sachverhalte berichtet.

Wir führen ein Jahresgespräch mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung als zuständiger Rechtsaufsicht. Diese Rechtsaufsicht nimmt nach eigenem Ermessen auch am Abschlussgespräch zur Jahresabschlussprüfung mit der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft teil und erhält den Prüfungsbericht. Darüber hinaus prüft die Rechtsaufsicht die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben bei genehmigungspflichtigen Sachverhalten wie z.B. Änderungen des IHK-Gebührentarifs. Unsere IHK führt seit 2016 jährlich freiwillig eine interne Revision durch. Die interne Revision hat die Aufgabe, durch unabhängige, objektive Prüfung und Beratung die Aufbauorganisation, die Geschäftsprozesse und die bestehenden internen Kontrollsysteme unserer IHK zu verbessern und Risiken zu mindern. Sie unterstützt den Präsidenten und den Hauptgeschäftsführer bei der Wahrnehmung ihrer Gesamtverantwortung und die Mitarbeiter bei der Erledigung ihrer Aufgaben. Sie soll allen Beteiligten Sicherheit in ihrem täglichen Handeln für unsere IHK geben. Die interne Revision unterstützt bei der Erreichung unserer Ziele, indem sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, der Kontrollen und der Führungs- und

---

Überwachungsprozesse bewertet und hilft diese zu verbessern. Die Grundsätze der internen Revision in unserer IHK sind in einer Richtlinie (letzte Fassung v. 5. Oktober 2016) geregelt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

a, Es existiert eine Betriebsstätte am Standort Osnabrück. Diese wird kontinuierlich auf Korruptionsrisiken geprüft.

b, Durch eine interne Revision werden Korruptionsrisiken kontinuierlich geprüft. Es wurden bislang keine Korruptionsrisiken ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es sind bislang keine Korruptionsvorfälle bekannt (Stand: 15. Juni 2024).

---

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden bislang keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen auferlegt (Stand: 15. Juni 2024).

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.