Dorsch Gruppe

Nachhaltigkeitsreport 2020 / 2021

Dorsch International Consultants GmbH

UN Global Compact / Communication on Progress (COP)

Inhalt

Allgemein **4**
Statement der Geschäftsführung 5
Stakeholder und Interessengruppen 6
Berichtsübersicht 7
Unternehmensprofil – über uns 7
Nachhaltigkeit – unsere Mission 8
Unsere Nachhaltigkeitsperspektive 9

Menschenrechte **10**
Das verstehen wir unter Menschenrechten 11
So setzen wir Menschenrechte um 11
- Diversität 11
- Menschenrechte im Onboarding-Prozess 11
- Menschenrechte in der Projektarbeit 11
- Nachunternehmer- und Lieferantenbewertungen 12
- Datenschutz und IT-Sicherheit 12

So messen wir unseren Erfolg 13
Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern 13

Arbeitsnormen **14**
Das verstehen wir unter Arbeitsnormen 15
So setzen wir Arbeitsnormen um 15
- Arbeitsnormen im Onboarding-Prozess 15
- Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle 15
- Umgang mit Covid-19 16
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 16
- Innovativer Arbeitgeber und Young Potentials 17
- Planen mit BIM 17
- Sozialleistungen und Mitarbeitervergünstigungen 18
- Unternehmensdialog und Mitarbeiter-Engagement 19
- Betriebsrat 21

So messen wir unseren Erfolg 21
Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern 21

Umweltschutz **22**
Das verstehen wir unter Umweltschutz 23
So setzen wir Umweltschutz um 23
- Umweltgerechte Bürogestaltung 23
- Umweltgerechte Beschaffung 23
- Mobilitätsmanagement 24
- Energie- & Umweltbilanzierung 24
- Sensibilisierung aller Stakeholder 27

So messen wir unseren Erfolg 27
Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern 27

Korruptionsbekämpfung **28**
Das verstehen wir unter Korruptionsbekämpfung 29
So setzen wir Korruptionsbekämpfung um 29
- Korruptionsprävention im Onboarding-Prozess 29
- Sensibilisierung und Support der Beschäftigten 29
- Korruptionsbekämpfung im laufenden Betrieb 29
- Lieferantenbewertungsmatrix 29
- Meldung von Compliance-Verstößen 30

So messen wir unseren Erfolg 30
Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern 30

Die 10 Prinzipien des UNGC **32**
Abkürzungsverzeichnis **33**
Impressum **34**

Allgemein

© Dorsch Gruppe, Rendering Haupteingang Elisabeth-Selbert-Schule, Wiesbaden

Statement der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Covid-19-Pandemie stellt unsere Gesellschaft seit Anfang 2020 vor eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Gleichzeitig sind die klimabedingten Entwicklungen und die daraus resultierenden Folgen für unseren Planeten besorgniserregend.

Diese Situation zeigt einmal mehr, wie wichtig ein langfristiger und ausgewogener Entwicklungsansatz unter Berücksichtigung des nachhaltigen Dreiklangs für die Zukunft der Gesellschaft ist. Als Dorsch International Consultants GmbH wollen wir unseren Beitrag für die generationsübergreifende Gerechtigkeit leisten und uns den verschiedenen Herausforderungen, sei es bedingt durch den Klimawandel oder die Globalisierung, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden stellen.

In der Folge informieren wir Sie über unser nachhaltiges unternehmerisches Handeln und unsere Ansätze zur Integration der zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC)-Rahmenwerks in unseren Geschäftsalltag. Wir möchten Ihnen zum Fortschritt konkreter Maßnahmen berichten und unsere geplanten Entwicklungen vorstellen.

Das Dorsch-Managementsystem basiert auf den Bedürfnissen und Anforderungen unserer Kunden und relevanten Interessengruppen, den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015-Norm, dem ZNU-Standard des Zentrums für Nachhaltige Unternehmensführung der Universität Witten-Herdecke, den zehn Prinzipien des UNGC, den Grundsätzen der Bundesingenieurkammer, den Leitsätzen der German Water Partnership sowie weiteren relevanten gesetzlichen, behördlichen und vertraglichen Bestimmungen. Die Wirksamkeit unseres Managementsystems wird kontinuierlich intern sowie extern geprüft und durch unabhängige Dritte wie die DQS und den TÜV Thüringen zertifiziert.

Wir bekennen uns zur Wahrung der Menschenrechte, zum Schaffen von fairen und mitarbeiterorientierten Arbeitsbedingungen, zur Förderung des Umweltschutzes sowie zum Kampf gegen Korruption und Bestechlichkeit.

Als unabhängig beratende Ingenieure, frei von Liefer- und Leistungsinteressen, unterstützen wir unsere Auftraggeber bei der Entwicklung nachhaltiger und innovativer Infrastruktur. Basierend auf einer ausgewogenen Integration von ökologischen, sozialen und ökonomischen Faktoren und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Interessengruppen leisten unsere Expertinnen und Experten ihren Beitrag zu einer ressourcenschonenden, langfristigen gesellschaftlichen Entwicklung.

Neben der Qualität unserer Planungen steht für uns die Sicherheit, der Gesundheitsschutz und das Wohlbefinden aller Projektbeteiligten an erster Stelle. Dabei sind unsere Health-Safety-Environment-Standards ausschlaggebend, sowohl in der Projektauswahl, in unseren Planungen und der Umsetzung als auch für die anschließende Bauwerksnutzung.

Die fortschreitende Digitalisierung und die damit zu erwartenden Effizienzgewinne sind in unserer Branche aufgrund des hohen Nachholbedarfs ein wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktor mit großem Potential, damit für unser Unternehmen von entscheidender strategischer Bedeutung.

Umweltverträglichkeitsstudien, landschaftspflegerische Begleitpläne sowie Analysen und Konzepte im ökologischen Kontext steuern in unserer Planung den verantwortungsvollen Umgang mit dem Flora-Fauna-Habitat. Wir sind bedacht auf möglichst geringe Eingriffe in die Natur, die Entwicklung von Ausgleichsmaßnahmen oder die Um- / Neuansiedlung von regionaler Fauna, wo geboten in Abstimmung mit den lokalen Behörden und weiteren Interessengruppen.

Unsere gesellschaftliche Verantwortung nehmen wir auch in unserem Unternehmen wahr. Ein ausgeprägtes ethisches Bewusstsein unserer Mitarbeitenden und ein klar definiertes Werteprofil sind für uns die Basis unserer erfolgreichen Geschäftstätigkeit. Während der gesamten Beschäftigungsdauer und auf allen Hierarchieebenen haben wir uns zum Ziel gesetzt, nachhaltige Kriterien zu integrieren, alle Beschäftigten entsprechend zu sensibilisieren und zu motivieren, reflektiert zu handeln.

Wir verstehen Nachhaltigkeit nicht als einen Zustand, sondern als einen fortschreitenden Prozess, der es uns ermöglicht, einen Beitrag zum gesellschaftlichen Umdenken zu leisten.

Ich darf Sie auch in diesem Jahr wieder herzlich dazu einladen, sich mit unserem Fortschrittsbericht ein Bild darüber zu machen, wie wir bei der Dorsch International unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und anhand welcher Maßnahmen wir unsere Unternehmensentwicklung nachhaltiger gestalten wollen.

Andreas Schweinar, CEO

Stakeholder und Interessengruppen

Stakeholder* Dorsch International

Wesentliche Anspruchsgruppen und ihre Erwartungen

Eigentümer

- Rendite
- Wirtschaftlich positive Position
- Langfristige Strategien
- Erreichung kurz-, mittel- & langfristiger Ziele

Öffentlichkeit & Gesellschaft

- Umfassende Bedürfnisanalyse & -berücksichtigung bei neuen Projekten
- Transparenz
- Glaubwürdigkeit
- Reduktion ökologischer Fußabdruck
- Faire Bedingungen
- Respektierung gesellschaftlicher, sozialer & ethischer Werte, Normen & Standards
- Förderung generationsübergreifender Gerechtigkeit

Kunden

- Vertragstreue
- Qualität & Mehrwerte
- Einhaltung sämtlicher gültiger Gesetze, Normen, Vorschriften & Verordnungen etc.
- Leistungserbringung
- Termintreue
- Faire Werbung
- Berücksichtigung CSR-Aktivitäten im Unternehmen

Medien & Fachpresse

- Ehrliche Werbung
- Transparente Kommunikation
- Einhaltung des Nachhaltigkeits- und Qualitätsversprechens
- PR und Öffentlichkeitsarbeit

Gesetzgeber & Behörden

- Einhaltung gesetzlicher Vorschriften & Normen
- Nachhalten gültiger Gesetze bei Nachunternehmern, Partnern etc.
- Registrierungen, behördliche Zertifizierungen & Urkunden

Wettbewerber

- Fairer Wettbewerb
- Faire Werbung
- Integrität & Compliance
- Kooperationen & Joint Ventures

Mitarbeiter

- Sicheres & attraktives Arbeitsumfeld
- Angemessene & faire Bezahlung
- Aufstiegs- & Bildungschancen
- Work-Life-Balance
- Diversity
- Gutes Unternehmensklima
- Transparenz & Wertschätzung
- Respekt & Vertrauen
- Verantwortung & Integrität

Nachunternehmer & Partner

- Faires Verhältnis
- Transparenz
- Integrität & Compliance
- Eindeutige Verträge & Leistungsdefinition
- Gute Reputation
- Verlässlichkeit

Verbände & NGOs

- Support gemeinnütziger Projekte
- Transparenz & Ehrlichkeit
- Respektierung gesellschaftlicher, sozialer & ethischer Werte, Normen & Standards
- Förderung generationsübergreifender Gerechtigkeit

Unsere Stakeholder

Unsere Stakeholder sind alle Personen, Organisationen und Institutionen, die direkt oder indirekt mit unserer Wertschöpfung und Leistungserbringung in Verbindung stehen oder von unseren unternehmerischen Handlungen betroffen sind.

Unser Anspruch ist ein transparenter Dialog mit allen Interessengruppen. Daher liegt ein Schwerpunkt unserer Kommunikation auf den Aktivitäten, Erfolgen und Zielen unseres Nachhaltigkeitsmanagements über sämtliche Kommunikationskanäle. Zu unserem Selbstverständnis gehört ein regelmäßiger Austausch mit allen Stakeholdern.

* Quelle: Stakeholder-Analyse und -befragung 2017 / 2018

Berichtsübersicht

Seit 2018 berichten wir als Dorsch International Consultants GmbH (Dorsch International) in einem eigenständigen Bericht über die nicht-finanzielle Entwicklung des Unternehmens. Der folgende Fortschrittsbericht bezieht sich auf den Zeitraum Juli 2020 bis Juni 2021. Zusätzlich zur Berichterstattung nach dem UNGC-Rahmenwerk kommunizieren wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten über sämtliche interne und externe Kommunikationskanäle an alle unsere Stakeholder.

Basierend auf den zehn Prinzipien der Vereinten Nationen wird nachfolgend zu den Themenkomplexen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung Stellung genommen. Wir bekennen uns zur Achtung dieser Prinzipien in sämtlichen Geschäftsprozessen und haben sie in unserem Nachhaltigkeitsmanagementsystem fest verankert.

Anhand von konkreten Maßnahmen erläutern wir in den nächsten Kapiteln, wie die zehn Prinzipien des UNGC bei der Dorsch International implementiert sind. Wir berichten zum aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie zu unseren Ansätzen zur Erfolgsmessung.

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung und des Fortschrittsgedankens des UNGC stellen wir zudem unsere langfristigen Nachhaltigkeitsziele vor.

Die kontinuierliche Verbesserung und die nachhaltigere Entwicklung sämtlicher Unternehmensbereiche ist ein Kernelement unserer Mission. Bei der Dorsch International ist dafür ein umfangreiches Nachhaltigkeitsteam aus Experten und Standortvertretern etabliert, welches durch die Geschäftsleitung mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet ist. So können wir Maßnahmen zeitnah umzusetzen sowie die Expertise der einzelnen Kompetenzbereiche für die nachhaltigere Unternehmensentwicklung aktuell halten und kontinuierlich weiterentwickeln.

Unternehmensprofil – über uns

Die Dorsch International ist ein in Deutschland ansässiges Unternehmen aus der Branche der beratenden Bauingenieure. Sie ist Teil der weltweit agierenden Dorsch Gruppe, welche zu den größten unabhängigen Consulting-Engineering-Konzernen Deutschlands gehört.

Gegründet im Jahr 1951, kann die Dorsch Gruppe auf eine Expertise aus sieben Jahrzehnten zurückgreifen und bietet weltweit ein breites Portfolio an Beratungs- und Planungsleistungen an. Dabei decken unsere Expertinnen und Experten ein breites Qualifikationsspektrum aus den Bereichen Ingenieur-, Umwelt-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften ab.

Die Dorsch Gruppe verfügt über rund 3.400 Beschäftigte, 14 internationale Niederlassungen sowie zahlreiche Projektbüros vor Ort.

Der Hauptsitz der Dorsch International ist München. Neben diesem Standort verfügt die Dorsch International über weitere Niederlassungen und Projektbüros im In- und Ausland, so im Mittleren Osten, Afrika oder Osteuropa.

Mit etwa 240 Mitarbeitenden ist es der Dorsch International möglich, jährlich etwa 400 Projekte in mehr als 25 Ländern abzuwickeln.

Die interdisziplinären Expertenteams beraten in der Projektentwicklung, Planung und Umsetzung sowie bei der Unterstützung des laufenden Betriebs und in sämtlichen HOAI-Leistungsphasen.

Dabei betreuen sie kundenindividuell einzelne Projektschritte bis hin zum gesamten Projektlebenszyklus.

Das Auftraggeber-Portfolio der Dorsch International umfasst die Bereiche des öffentlichen Sektors (Regierungen, Behörden etc.), der Industrie und des Privatsektors sowie die Gruppe der internationalen Finanzierungsinstitute wie Weltbank, Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) oder Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Dorsch International Consultants GmbH

Aviation	Verkehr/ Infrastruktur	Hochbau	Internationale Kooperation	Wasser und Umwelt	Digitalisierung & Innovation

Nachhaltigkeit – unsere Mission

Beständige und langfristige Prozesse, Zustände oder Wirkungen, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Interessengruppen und einer ausgewogenen Integration ökologischer, sozialer und ökonomischer Faktoren, stehen synonym für den Begriff der Nachhaltigkeit.

Das Tagesgeschäft der unabhängig Beratenden Bauingenieure basiert auf diesem Ansatz. Planungsleistungen in den Disziplinen Verkehr, Wasser und Umwelt, Innovation / Digitalisierung, Architektur und Städtebau, Energie und Industrie sowie Entwicklungszusammenarbeit sind Maßnahmen zur Schaffung einer langfristig orientierten und beständigen Infrastruktur für die Gesellschaft.

Wir gestalten Infrastruktur, auf die es in Zukunft ankommt, um unseren Beitrag zur globalen, generationsübergreifenden Gerechtigkeit zu leisten. Unser Anspruch ist es, innovative, ganzheitliche und ressourcenschonende Werte für alle Interessengruppen zu schaffen und die nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung zu fördern.

Ein hohes Maß an Objektivität und Expertise unserer Mitarbeitenden sowie unser multidisziplinäres Leistungsportfolio sind für uns die Basis, um die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder bestmöglich in unsere Planung zu integrieren. Unser technisches Kompetenzportfolio wird fortlaufend gepflegt und erweitert, um der Weiterentwicklung der Fachbereiche und neuesten Technologien sowie den Qualitätsansprüchen unserer Kunden gerecht zu werden.

Die kontinuierliche Verbesserung unseres Qualitätsniveaus verstehen wir als einen nachhaltigen Prozess, welcher mehr Ausgewogenheit zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Faktoren über den gesamten Projektlebenszyklus schafft.

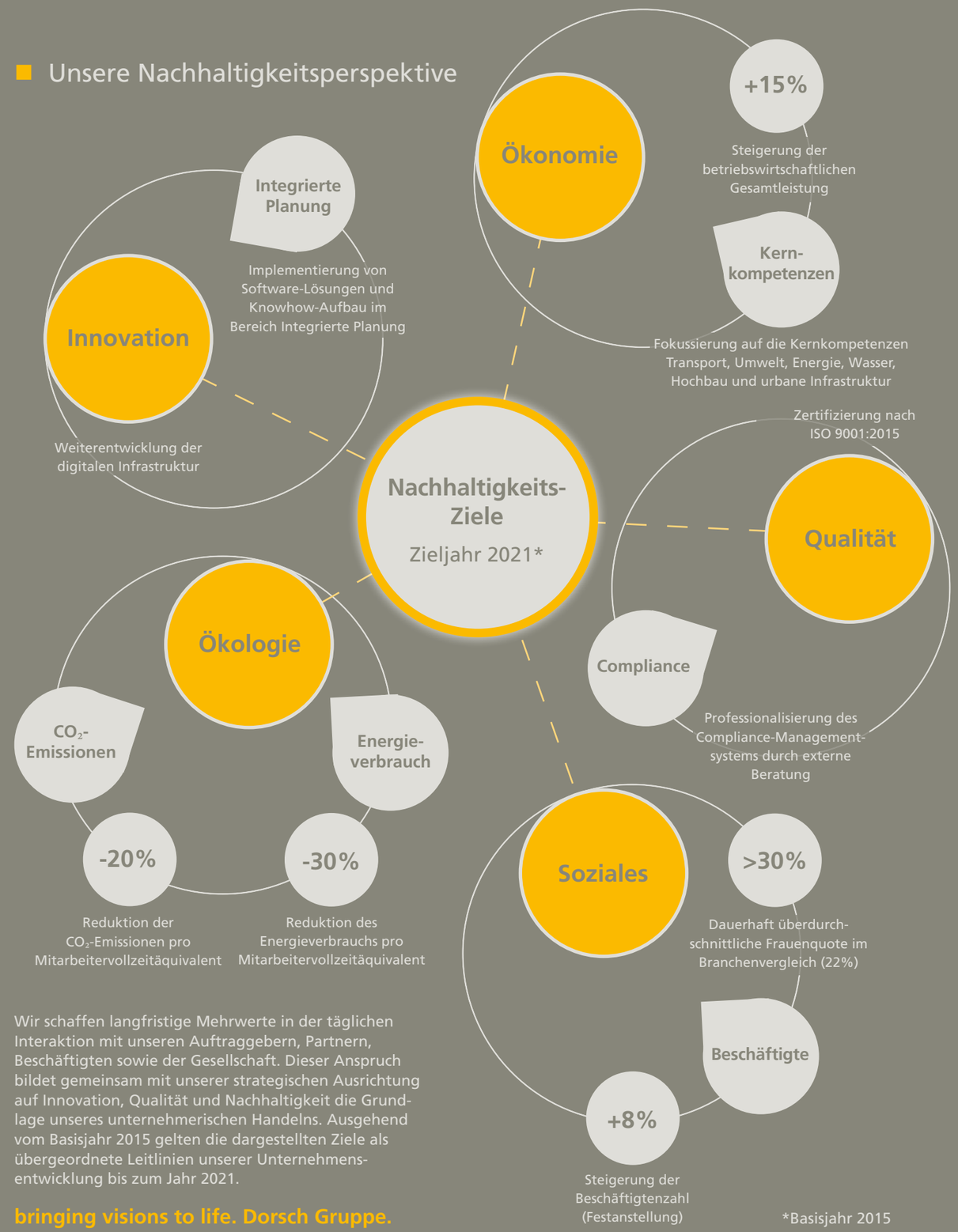
Unsere Mission, Infrastruktur auf dem höchsten Qualitätsniveau zu planen, treibt uns täglich an, die Marke Dorsch beständig als nachhaltige Organisation auszurichten.

Die gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden identifizierten Unternehmenswerte Respekt und Wertschätzung, Transparenz, Verantwortung, Vertrauen sowie Integrität definieren dabei unsere Unternehmenskultur, sowohl im gemeinsamen Miteinander als auch im Verhältnis zu unseren Kunden und Interessengruppen. Als Dorsch International bekennen wir uns zur Wahrung der Menschenrechte, zum Schaffen von fairen und mitarbeiterorientierten Arbeitsbedingungen, zur Förderung des Umweltschutzes sowie zum Kampf gegen Korruption und Bestechlichkeit.

Als erstes Unternehmen der beratenden Bauingenieurbranche wird seit 2015 unser Nachhaltigkeitsmanagement durch akkreditierte Auditgesellschaften jährlich extern auditiert und zertifiziert – seit 2018 nach dem ZNU-Standard „Nachhaltiger Wirtschaften“ der Universität Witten-Herdecke. Seitdem veröffentlichen wir auch unseren Nachhaltigkeitsbericht.

Wir sehen uns als Branchenvorreiter und verstehen Nachhaltigkeit als ein Kernelement unserer Vision: „Wir gestalten die Infrastruktur von morgen, um den globalen Bedürfnissen gerecht zu werden.“

Unsere Nachhaltigkeitsperspektive



Wir schaffen langfristige Mehrwerte in der täglichen Interaktion mit unseren Auftraggebern, Partnern, Beschäftigten sowie der Gesellschaft. Dieser Anspruch bildet gemeinsam mit unserer strategischen Ausrichtung auf Innovation, Qualität und Nachhaltigkeit die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Ausgehend vom Basisjahr 2015 gelten die dargestellten Ziele als übergeordnete Leitlinien unserer Unternehmensentwicklung bis zum Jahr 2021.

bringing visions to life. Dorsch Gruppe.

*Basisjahr 2015

Menschenrechte

Das verstehen wir unter Menschenrechten

Wir bekennen uns zur Wahrung der Menschenrechte in unserer gesamten Geschäftstätigkeit. Diesen Anspruch verfolgen wir in unserer Projektarbeit ebenso wie in allen weiteren unternehmensinternen und unternehmensexternen Prozessen.

Wir achten und fördern den Schutz der internationalen Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfung und stellen sicher, dass wir uns nicht an Gesetzesverstößen im Arbeits- und Sozialrecht oder an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Es ist uns wichtig, dass jede im Kontext unserer Unternehmenstätigkeit handelnde Person ein Teil dieses Selbstverständnisses ist.

Wir stellen diesen Anspruch nicht nur an unsere eigenen Mitarbeitenden, sondern im Rahmen unserer Möglichkeiten auch an alle Partner, Zulieferer und Nachunternehmer.

Seit ihrer Gründung hat die Dorsch International weder gegen Arbeits- und Sozialstandards verstoßen noch hat sie sich an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig gemacht.

So setzen wir Menschenrechte um

Diversität

Chancengleichheit, Diversität, Respekt und Wertschätzung sind die Kernwerte unserer Unternehmenskultur. Sie prägen unseren täglichen Umgang und das soziale Miteinander, sowohl im Unternehmen als auch gegenüber allen externen Anspruchsgruppen. Unsere Mitarbeitenden werden gleichberechtigt behandelt und ausschließlich anhand ihrer Kompetenz und Qualifikation beurteilt. Wir verurteilen jede Form der Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihrer Nationalität, ihrer Religion, ihres Geschlechts oder ihres Alters.

Unsere Gleichstellungsbeauftragte agiert als Ansprechpartnerin für die Belegschaft sowie als interner Supervisor zu Diversitäts-Themen. Sie ist für ethische, religiöse, sozialintegrative Themen und die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden zuständig. Diese Stelle ist zudem mit einer – auf Wunsch anonymen – Beschwerdestelle gekoppelt. Der Betriebsrat dient allen Beschäftigten als weitere Instanz und zusätzlicher Ansprechpartner bei diesen Themen.

Wir verfügen über ein Maßnahmenportfolio zur Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund oder internationalen Bildungsabschlüssen. Neben einer intensiven persönlichen Begleitung werden unter anderem individuelle Sprachkurse und Fachschulungen zum deutschen Baurecht angeboten.

Um unser Selbstverständnis von Chancengleichheit noch transparenter für alle aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden darstellen zu können, wurde in der vergangenen Berichtsperiode eine detaillierte und ausschließlich auf fachlicher Qualifikation gründende Beschreibung sämtlicher Funktionen im Unternehmen vorgenommen.

Dieses Konzept wurde im Frühjahr 2021 bei der Dorsch International eingeführt. Mit der Entwicklung und Implementierung einheitlicher Funktionsbeschreibungen erreichen wir einen wichtigen Meilenstein für eine langfristig gesunde Unternehmensentwicklung auf Basis von wertneutralen und transparenten Funktionsgruppen. Die geschäfts- und standortübergreifende Standardisierung von Funktionen schafft Transparenz in Aufgabenstellungen und Anforderungen sowie nachvollziehbare Entwicklungswege für alle Mitarbeitende.

Menschenrechte im Onboarding-Prozess

Wir verurteilen Menschenrechtsverletzungen in jeglicher Form und beziehen dazu auch in der internen und externen Kommunikation eine klare Position.

Wir prüfen laufend alle Geschäftsprozesse, um den Schutz der Menschenrechte dauerhaft zu gewährleisten. Dieses Selbstverständnis erwarten wir auch von unseren Mitarbeitenden.

Im Onboarding-Prozess werden neue Beschäftigte dazu angemessen unterwiesen. Der unternehmensinterne Verhaltenskodex beinhaltet Passagen zu den global gültigen Menschenrechten und wird bei jeder Neueinstellung zugrunde gelegt. Ein Bekenntnis zum Verhaltenskodex wird beim Onboarding von jedem Mitarbeitenden unterzeichnet.

Menschenrechte in der Projektarbeit

In unseren Projekten in der Entwicklungszusammenarbeit im Auftrag von internationalen Finanzierungsinstituten und Organisationen leisten wir aktiv unseren Beitrag zur Einhaltung und Verbesserung der Menschenrechte und Menschenwürde in den Projektländern.

Wir sind bestrebt, in unseren Geschäftsprozessen mit entsprechenden Maßnahmen (z. B. mit einem Environmental and Social Management Plan) sicherzustellen, dass keine Menschenrechtsverletzungen eintreten.

Einen Verstoß gegen gültige nationale und internationale Normen werden wir nicht akzeptieren und verlangen dies auch von unseren

So setzen wir Menschenrechte um (kont.)

Beschäftigten, Partnern, Nachunternehmern und Lieferanten. Falls unsere Mitarbeitenden über ihren Einsatzbereich hinaus zu beanstandenden Handlungen feststellen (z. B. auf Baustellen), sind sie aufgefordert, dies zu melden. In der Folge leiten wir entsprechende Maßnahmen ein.

Um möglichen Verstößen in Projekten vorzubeugen, werden bereits in der Akquise und in einem der Bewerbung vorgelagerten Schritt potenzielle Risiken analysiert und bewertet. So stellen wir sicher, dass eine Beteiligung an Projekten mit nicht akzeptablen Rahmenbedingungen ausgeschlossen wird. Dabei spielen auch Informationen zur Auftraggeber-, Länder-, Vergabe und Nachunternehmersituation eine wichtige Rolle. In der Vergangenheit hatte dies bereits zur Folge, dass wir von einzelnen Projekten Abstand genommen haben.

Nachunternehmer- und Lieferantenbewertungen

Menschenrechtsrelevante Kriterien werden auch bei der Neuakquise von Projekten berücksichtigt, ebenso bei der Auswahl von Nachunternehmern und Lieferanten. Vor einer gemeinsamen Ausschreibungsbewerbung oder bei der Beschaffung von Materialien führen wir eine entsprechende Bewertung durch. Eine ausgewogene Integration von ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien wird dabei zugrunde gelegt. Bei der Neuauswahl von Nachunternehmern oder Lieferanten wird der Anbieter mit dem besten Nachhaltigkeits-Score bevorzugt. Sollten mögliche Projekte an Nachunternehmer gebunden sein, die nicht unseren Kriterien entsprechen, sehen wir von einer Geschäftsbeziehung ab.

Erlangen unsere Mitarbeitenden Kenntnis von einem Verstoß gegen national und international gültige Menschenrechts- oder Sozialstandards, werden von uns unverzüglich entsprechende Maßnahmen ergriffen. Hierzu zählen die Meldung des Vorfalls oder der Ausschluss des Nachunternehmers bzw. Lieferanten. Entsprechende Passagen zur Einhaltung der Standards sind zudem in unsere Verträge mit externen Parteien fest integriert.

Datenschutz und IT-Sicherheit

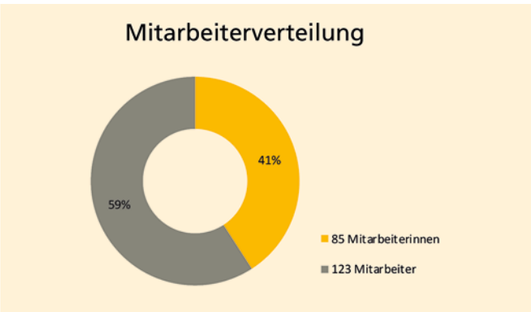
Unternehmer und deren Beschäftigte haben die Aufgabe, sensible Unternehmensdaten mit höchster Sorgfalt zu behandeln. Dorsch schafft dafür Rahmenbedingungen, zu denen neben technischen Schutzmaßnahmen auch verbindliche Richtlinien in Form von klaren Sicherheitskonzepten, Regeln und Verfahrensanweisungen für die Belegschaft zählen. Letztere müssen verständlich und kontinuierlich kommuniziert und in der täglichen Arbeit gelebt werden.

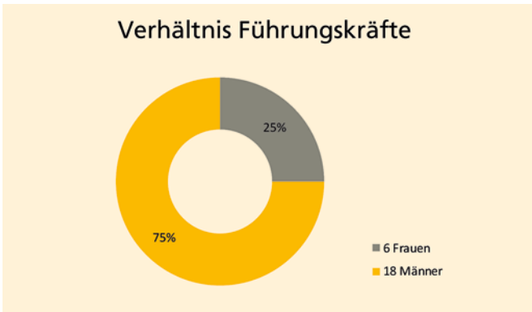
Die laufende Sensibilisierung unserer Belegschaft beginnt bei uns bereits im Onboarding. Hier finden zu unseren internen Regelungen erste Unterweisungen statt, welche laufend nachgehalten werden. In der Zukunft sollen die Folgeunterweisungen gemeinsam mit den Compliance-Schulungen über ein Learning Managementsystem abgebildet werden.

Unter der Federführung des gruppenweiten internen Datenschutzbeauftragten, einer externen Kanzlei für Datenschutz-relevante Themen und Fragestellungen, und unter Einbeziehung des Justiziars prüfen wir laufend, ob sämtliche Maßnahmen DSGVO-konform sind. Die in der Vorperiode eingeführten Software-Tools zur digitalen Abwicklung des Recruiting-Prozesses sowie der Personalstammdatenverwaltung zeigen deutliche Effizienzgewinne im täglichen Handeln. Zudem können wir so den DSGVO-Standards durchgängig entsprechen. Unser Anbieter ist ISO 27001-zertifiziert und gewährleistet uns und unseren Interessengruppen durchgängige Datensicherheit.

Durch die IT-Abteilung werden die neuen Mitarbeitenden über unternehmensspezifische IT-Sachverhalte aufgeklärt. Alle neuen Beschäftigten erhalten zum Start bei Dorsch den hausinternen IT-Sicherheits-Pocket Guide. Hier sind gängige IT-Risiko- und Problemsituationen sowie das entsprechende Verhalten erläutert.

Ebenso wichtig wie die Sensibilisierung der Belegschaft ist für uns der Schutz unserer Systeme gegenüber externen Einflüssen. Dabei tragen unsere IT-Experten mit geeigneten Maßnahmen zu der Sicherheit unserer Systeme bei. Bezüglich möglicher Sicherheits- und Datenschutzrisiken finden laufende Prüfungen an all unseren Standorten und Projektbüros statt. Bei Auffälligkeiten leiten wir unverzüglich entsprechende Maßnahmen ein. Gemeinsam mit externer Unterstützung wurde in der Vorperiode ein umfassendes Security-Projekt gestartet. Neben dem Ziel, die bisherigen Systeme noch besser zu schützen, rücken mobile Endgeräte verstärkt in den Fokus, auch bedingt durch die veränderten Arbeitsbedingungen. Für die Berichtsperiode liegen keine bekannten Verstöße gegen die DSGVO vor und der Datenschutzbericht weist keine Abweichungen auf. Auch sind aus IT-Sicherheitsperspektive keine nennenswerten Vorkommnisse aufgetreten.





So setzen wir Menschenrechte um (kont.)

So messen wir unseren Erfolg

- Zusammensetzung der Belegschaft nach Diversitätskriterien
- Verhältnis Festangestellte zu Nachwuchskräften
- Anteil weiblicher Führungskräfte
- Anteil der durch die Belegschaft abgegebenen Datenschutz- und Selbstverpflichtungserklärungen
- Bewertungsergebnisse der Nachunternehmer und Lieferanten anhand der internen Bewertungsmatrix
- Ergebnisse und Feststellungen aus internen und externen Audits
- Anzahl dokumentierter Vorfälle im Bereich Diversität & Gleichstellung

Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern

- Weiterentwicklung und Digitalisierung der allgemeinen HR-Prozesse
- Weitere Optimierung unseres Onboarding-Prozesses
- Umfassende Weiterentwicklung der Analyse- und Bewertungssystematik zur Früherkennung von Chancen und Risiken
- Weiterentwicklung des Maßnahmenportfolios „Integration und Gleichstellung“
- Laufende Ergänzung des Leitfadens Informationssicherheit um aktuelle und relevante Themen
- Weiterentwicklung des Systems der Funktionsbeschreibungen
- Harmonisierung der Datenschutzmaßnahmen in ein ganzheitliches Managementsystem
- Vereinfachung und Verbesserung der Dokumentation des Workflows zur Erteilung von Zugriffsrechten
- Weiterführung des IT-Security-Projektes
- Dauerhafter Erhalt des Niveaus der Betriebszugehörigkeit
- Reduktion der Fluktuationsquote

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Das verstehen wir unter Arbeitsnormen

Das zentrale Element unserer Wertschöpfung und Geschäftstätigkeit als Unternehmen der beratenden Ingenieurbranche ist das Wissen und die Expertise unserer Beschäftigten. Mit ihrer Erfahrung und ihrer Kreativität prägen sie unseren Erfolg und verleihen unserem Unternehmen eine greifbare Identität.

Eine lebendige Unternehmenskultur mit einem ausgeprägten und konsistenten Werteverständnis sehen wir als Grundlage der gemeinsamen Entwicklung. Mitarbeiterbindung sowie Mitarbeitergewinnung und damit auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber zählen zu unseren wichtigsten Aufgaben. Wir möchten unseren Beschäftigten möglichst optimale Rahmenbedingungen bieten, sowohl in unseren Büro- und Geschäftsräumen als auch bei Einsätzen auf der Baustelle.

Das umfasst ein offenes und vertrauensvolles Verhältnis auf Augenhöhe, attraktive und sichere Arbeitsbedingungen, geeignete Rahmenbedingungen für persönliche Weiterentwicklung sowie Möglichkeiten für Beschäftigte, sich aktiv einzubringen und unser Unternehmen mitzugestalten. Unser Betriebsrat nimmt eine entscheidende Rolle im Dialog der Mitarbeitenden mit der Geschäftsleitung ein. So stellen wir sicher, dass die betriebliche Mitbestimmung und damit die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen bei der Dorsch International gewahrt sind.

So setzen wir Arbeitsnormen um

Arbeitsnormen im Onboarding-Prozess

Eine sozial definierte Unternehmenskultur und ein ausgeprägtes Wir-Gefühl sind die Basis unseres täglichen Miteinanders bei Dorsch. Um unser Ziel zu erreichen, neue Beschäftigte direkt ab ihrem ersten Arbeitstag vollumfänglich in unsere Abläufe zu integrieren, haben wir einen umfangreichen Onboarding-Maßnahmenkatalog zusammengestellt. Dazu gehört z. B. eine Willkommens-Präsentation, die einen grundlegenden Einblick in die Organisation, die Standorte sowie interne und externe Geschäftsprozesse vermittelt sowie diverse Unterweisungen, bspw. im Kontext der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Die Unternehmens- und HR-Leitung engagiert sich intensiv bei der optimalen Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund oder internationalen Bildungsabschlüssen. Weiterhin ergreifen wir geeignete Maßnahmen zur Reduktion von Haftungsrisiken für Mitarbeitende und für das Unternehmen.

Um die Interaktion zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit ihren künftigen Führungskräften bereits in der Bewerbungsphase zu verbessern, bieten wir bspw. für unsere Hiring Manager in Soft-Skill-Schulungen Bewerbungs- und Gesprächsmanagement-Trainings an.

Der gesamte Bewerbungsprozess wurde in unserem Unternehmen erfolgreich digitalisiert. So können wir den Datenschutz kontinuierlich gewährleisten und die Prozessqualität für alle Beteiligten steigern. Positive Resultate zeigen sich insbesondere in der durchschnittlichen Prozesslaufzeit. Auch die Nutzererfahrung wurde mit den digitalen Plattformen deutlich verbessert. Ein übersichtliches Web-Interface lässt Bewerbungen per One-Click-Verfahren zu und wurde direkt in die Karriereseite integriert.

Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle

Wir legen großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden. Die für unsere Beschäftigten sehr wichtigen Themen Arbeits- und Reisezeitmanagement sind in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat besonders mitarbeiterfreundlich organisiert. Dabei ist die hohe Autonomie unserer Belegschaft über ihre Arbeitszeit hervorzuheben. In der Berichtsperiode wurden die möglichen Arbeitszeiten entsprechend der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen deutlich erweitert. Dadurch genießen unsere Beschäftigten auch im mobilen Arbeiten ein Höchstmaß an zeitlicher Flexibilität.

Als multidisziplinäres Beratungsunternehmen mit überregionalen und internationalen Kunden- und Standortstrukturen verstehen wir flexible Arbeitsplatzmodelle grundsätzlich als Basis einer agilen und kundenorientierten Unternehmenskultur. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben uns in diesem Verständnis weiter bestärkt. In der Berichtsperiode konnten wir bereits einen Standort als Corporate Design-konformes Flex-Office umgestalten. In der Zukunft ist geplant, dieses Konzept an weiteren Standorten auszurollen.

Der Einsatz moderner IT-Lösungen ist unser Ansatz, um auch die mobilen Arbeitsplätze zukunftsfähiger zu gestalten. Deshalb wurden in dieser Berichtsperiode umfassende Erneuerungen der Hard- und Software-Landschaft sowie Prozessdigitalisierungen vorgenommen. Dazu zählt u.a. die Ausstattung der Belegschaft mit Laptops, die Implementierung entsprechender Software, um vernetztes und mobiles Arbeiten zu fördern sowie die Etablierung der dafür notwendigen Prozesse. Die Covid-19-Krise hat diese Prozesse deutlich beschleunigt. Software-Neueinführungen zur

So setzen wir Arbeitsnormen um (kont.)

Verbesserung des mobilen und kooperativen Arbeitens und entsprechende Schulungen der Belegschaft wurden durch die IT-Abteilung vorgezogen. Auch die cloudbasierte Planungsarbeit hat nochmals einen deutlichen Sprung gemacht. Unsere Mitarbeitenden wickeln bereits eine Vielzahl von Projekten entsprechend der BIM-Methodik ab.

Eine hervorzuhebende Maßnahme der Berichtsperiode ist die Digitalisierung und Integration sämtlicher Prozesse der Arbeitszeitwirtschaft in ein modernes System. Dadurch lassen sich sämtliche Aspekte der Zeitwirtschaft über mobile Endgeräte verwalten. Zusätzlich zur Zeiterfassung und Antragsverwaltung fördert die neue Nutzeroberfläche auch das transparente und effizientere Arbeiten in unseren Teams. So ermöglicht es bspw. Führungskräften eine schnelle Übersicht zu Anwesenheiten und Einsatzorten der Teammitglieder.

Umgang mit Covid-19

Auch diese Berichtsperiode war maßgeblich durch die Covid-19-Pandemie geprägt. Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden steht für uns an erster Stelle.

Entsprechend des Stands der Wissenschaft und den aktuellen lokalen sowie bundesweiten Regelungen und Gegebenheiten wurde unser umfangreiches Maßnahmenportfolio laufend angepasst und erweitert. Der Krisenstab der Geschäftsleitung, der alle relevanten Instanzen in der Dorsch Gruppe umfasst, tagt dazu nach wie vor regelmäßig.

Alle Standorte verfügen über Notfallpläne und Handlungsanweisungen, welche das Einhalten von Mindestabständen sowie flexibles Arbeiten ermöglichen und den Gesundheitsschutz sicherstellen. Es wurden bspw. Isolationswarteräume eingerichtet, Luftfilteranlagen für Besprechungsräume und Begegnungszonen angeschafft und alle Mitarbeitenden werden kontinuierlich über bspw. das interne Corona-Portal informiert. Ebenfalls wurden Desinfektionsmittelspender, Antigen-Schnelltests und Masken (Alltagsmasken und FFP2-Masken) in ausreichender Anzahl bereitgestellt und kostenlos an alle Mitarbeitenden verteilt.

Bei möglichen Corona-Infektionen einzelner Beschäftigten können sofortige Maßnahmen ergriffen werden. Dies führte bislang zu einem erfolgreichen Umgang mit der Thematik in unserem Unternehmen. Die Entwicklungen an allen Standorten und der lokalen Situationen werden laufend kritisch beobachtet, um schnell reagieren zu können.

In der Berichtsperiode konnten wir darüber hinaus an allen Standorten zertifizierte TesterInnen schulen. So können sich unsere Mitarbeitenden auch an ihren Bürostandorten Schnelltestergebnisse offiziell bestätigen lassen und im Zuge einer möglichen „2G+-Regelung“ nutzen.

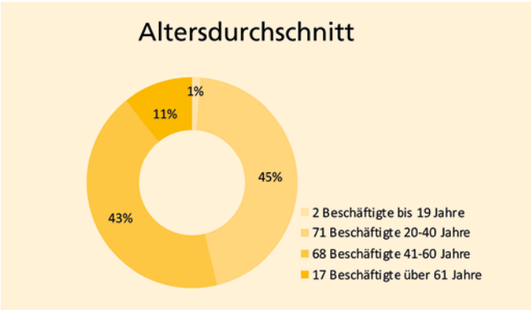
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

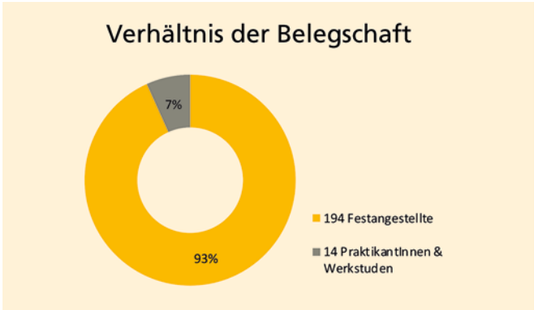
Die Gewährleistung von sicheren Arbeitsplätzen und ganzheitlichem Gesundheitsschutz sind ein zentrales Element unseres Managementsystems. Wir übernehmen die Verantwortung, alle Einsatzorte sicher zu gestalten, in unseren Geschäftsräumen und auf den Baustellen.

Unser Grundverständnis zu diesen wichtigen Themen ist in einem Leitbild dargestellt und wird an alle Mitarbeitenden kommuniziert. In unserem Intranet werden die ASGS-Zuständigkeiten und -Verantwortlichkeiten zentral kommuniziert und alle Sicherheitsinformationen sowie Adressen aufgelistet, um im Notfall einen schnellen Zugriff zu gewährleisten.

Der Arbeitssicherheitsausschuss fungiert in unserem Unternehmen als Schnittstelle zur Geschäftsleitung und steht ihr mit Beteiligung des Betriebsrates beobachtend und beratend zur Seite. Der Ausschuss tagt mehrfach im Jahr und befasst sich dabei mit allen ASGS-relevanten Sachverhalten. Ein externer Dienstleister für Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik stellt für unser Unternehmen die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie den Betriebsarzt und steht für professionelle Beratung und Unterstützung bei ASGS-Themen zur Seite.

In der Berichtsperiode wurde in unserer Gruppe die Position des ASGS-





So setzen wir Arbeitsnormen um (kont.)

Koordinators etabliert. Diese Funktion wirkt koordinierend bei sämtlichen ASGS-relevanten Entwicklungen aller deutschen Schwestergesellschaften mit und fördert die Nutzung von Synergien zwischen den Einzelgesellschaften sowie den Erfahrungsaustausch der jeweiligen Beauftragen.

Um unsere Belegschaft angemessen aufzuklären und zu sensibilisieren, finden laufend Erst- und Folgeunterweisungen statt. Diese werden kontinuierlich an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Bei diesem Thema konnten wir bereits von den Synergien mit unseren Schwestergesellschaften profitieren.

Zusätzlich zu den individuellen Sicherheitsunterweisungen auf Baustellen werden regelmäßige hausinterne Schulungen zur Baustellensicherheit abgehalten. Die persönliche Sicherheitsausrüstung wird vom Unternehmen gestellt, überprüft und regelmäßig erneuert. Unsere Projektleiterinnen und Projektleiter sind projektindividuell für die Sicherheit des ihnen zugeteilten Teams verantwortlich.

In Kooperation mit der Personalabteilung stellt der ASGS-Koordinator sicher, dass jeder Standort über regelmäßig geschulte Erst- und Brandschutzhelfer in ausreichender Anzahl, eine gute brandschutztechnische Ausstattung und ein aktuelles Flucht- und Rettungswegekonzept verfügt. Die arbeitssicherheitstechnische Überprüfung der Standorte ist ein obligatorischer Teil unserer internen Audits.

Innovativer Arbeitgeber und Young Potentials

Innovative Lösungen für bestehende Problemstellungen prägen das Berufsbild eines beratenden Ingenieurs. Um unsere zukunftsorientierte Unternehmensausrichtung weiter zu fördern, ist die frühzeitige Integration von Nachwuchskräften und deren berufliche Entwicklung eines unserer wichtigsten Anliegen.

Wir bilden jährlich im Berufsbild Bauzeichner aus und bieten die Chance auf eine Festanstellung nach Ausbildungsabschluss. Zudem sind durchgehend etwa zehn Studierende Teil unserer operativen und administrativen Bereiche. Darüber hinaus bieten wir Studierenden die Möglichkeit, ihre Abschlussarbeiten im laufenden Betrieb zu verfassen, wenn ein entsprechendes Thema verfügbar ist. Grundsätzlich streben wir die Übernahme dieser Studierenden nach Beendigung ihres Studiums an. Für die Zukunft haben wir das Ziel, diese Quote sukzessive zu steigern. Das positive Feedback unsere Studierenden bestärkt uns dabei in unserem Weg.

Neben einem fallweisen Sponsoring von Universitätsveranstaltungen, welche einen Bezug zu unserem Geschäft aufweisen, bieten wir die Möglichkeit von Exkursionen und Fachvorträgen für Studierende an. Aus gegebenem Anlass konnten in dieser Periode keine Exkursionen durchgeführt werden. Sobald es die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen ermöglichen, ist die Wiederaufnahme entsprechender Aktivitäten geplant. An geplanten Veranstaltungen lokaler Hochschulen, relevanter Verbände oder Organisationen konnten unsere Fachleute in der Berichtsperiode Covid-19-bedingt nicht oder nur online teilnehmen.

Planen mit BIM

Building Information Modeling (BIM) ist die softwarebasierte Methode zur Planung, Ausführung und Bewirtschaftung von Bauwerken. Durch die Möglichkeit der digitalen und synchronen Datenerfassung, meist in 3D-Modellen, fördert BIM die aktive Vernetzung aller Beteiligten über den gesamten Lebenszyklus.

Diese neue Methodik führt zu einer Verschlankung des Planungsprozesses, zu einer teamorientierteren und stressmindernden Arbeitsweise sowie zur Reduktion von Wissensverlusten. Sie fördert ein beständig hohes Niveau an Qualität, Aktualität und

So setzen wir Arbeitsnormen um (kont.)

Transparenz von Projektinformationen. Eine durchgehende Auswertung relevanter Informationen führt zu einer höheren Sicherheit hinsichtlich Kosten, Terminen und Qualität in der Projektabwicklung für Kunden und Planer.

Das Resultat ist eine frühzeitigere Fehlererkennung, eine Verbesserung von Planungsergebnissen sowie eine ressourceneffiziente und -effektive Umsetzung des Bauvorhabens im Sinne einer nachhaltigeren Zusammenarbeit aller Beteiligten („Lean Production and Construction“).

Als zukunftsorientiertes, nachhaltiges und qualitätsbewusstes Ingenieurunternehmen steht die kontinuierliche Verbesserung unseres Portfolios und unserer Umsetzungsprozesse im Fokus. Bereits heute planen wir als datengestützte Projektmanager zukunftsorientiert und qualitätsbewusst mit BIM.

Durch unser breites Leistungsportfolio können wir dabei Kundenbedürfnisse in allen Lebenszyklen der Infrastruktur bedienen und ein modernes und innovatives Arbeitsumfeld für unsere Experten von heute und dem Nachwuchs von morgen schaffen.

In der Berichtsperiode konnten wir insbesondere unser internes Schulungssystem zu dieser Planungsmethodik ausbauen. Wir können interessierten und ambitionierten Mitarbeitenden die Möglichkeit interner Weiterbildungen sowie den praktischen Einsatz der Methodik in laufenden Projekten bieten. Es besteht bspw. die Chance, sich an innovativen Projekten im eigenen Bereich oder in einer unserer Schwestergesellschaften einzubringen.

Des Weiteren wurde eine interne Kommunikationsplattform zu innovativen Planungsmethodiken etabliert, welche dem Wissensaustausch in der Belegschaft dient.

Sozialleistungen und Mitarbeitervergünstigungen

Unseren Mitarbeitenden bieten wir ein ausgewogenes Paket an unterschiedlichen betrieblichen Sozialleistungen.

Hierzu zählen bspw. der über der gesetzlichen Mindesthöhe liegende Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge, die Übernahme von medizinischen Vorsorgekosten sowie eine Unfallversicherung für die gesamte Belegschaft.

Zur Verbesserung der Top-Down-Kommunikation werden regelmäßig Mitarbeiterveranstaltungen wie z. B. CEO-Frühstücke durchgeführt. Wasser und Kaffee werden an unseren Standorten kostenfrei bereit gestellt. Durch Geschäftskooperationen bieten wir unserer Belegschaft vergünstigte Tarife für Fitnessstudios, Eventtickets, Mobilitätsangebote und sonstige Dienstleistungen.

Soweit möglich, werden an einzelnen Standorten Afterwork-Aktivitäten durchgeführt, teilweise gefördert von der Geschäftsleitung. Durch die krisenbedingten Einschränkungen musste jedoch ein Großteil der geplanten Veranstaltungen und Vorhaben eingeschränkt oder abgesagt werden.

Besonders stolz sind wir auf das für die Mitarbeitenden weitgehend kostenfreie Nutzungsangebot des pme-Familienservices. Dieser berät zu verschiedenen Themen wie Familie, Altersvorsorge, Lebenshilfe oder Coachings zu arbeitsbezogenen Themen. pme bietet auch kurzfristige Kinderbetreuungs- und Altenpflegedienste sowie eine Führungskräftehotline an.

Im ersten Quartal Jahr 2021 wurde bei Dorsch das Fahrradleasing-Konzept „JobRad“ erfolgreich eingeführt. Diese nachhaltige Art der Mobilität wird von den Mitarbeitenden gut angenommen. Im Markt nutzen durchschnittlich 10 bis 20% der Beschäftigten ein „JobRad“. Wir sind stolz darauf, dass diese Quote bei der Dorsch Gruppe bereits überschritten wurde. Aufgrund des positiven Feedbacks aus unserer Belegschaft soll das interne „JobRad“-Angebot über die nächste Periode noch vereinfacht werden

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. 3

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten. 4

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten. 5

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten. 6

© Dorsch Gruppe, Rendering aus dem BIM-Projekt Kaiserslautern Middle School

Unternehmensdialog und Mitarbeiter-Engagement

Die Basis erfolgreicher Unternehmensführung stellt eine interne Kommunikation auf Augenhöhe dar. Unsere Geschäftsleitung informiert die Belegschaft regelmäßig und transparent über sämtliche relevanten Entwicklungen. Dafür stehen ihnen eine Vielzahl an Dialogplattformen wie z. B. die Mitarbeiter- und Betriebsversammlungen, CEO-Frühstücke oder unser Intranet mit eigener News-Sektion und Geschäftsführer-Blog zur Verfügung. Unsere Beschäftigten können sich auch direkt im persönlichen Gespräch an den Betriebsrat, die Personalleitung oder in den Mitarbeitergesprächen unmittelbar an die Führungskräfte wenden.

Das Mitarbeiterjahresgespräch wurde in der Berichtsperiode nochmals an die aktuelle Unternehmensentwicklung angepasst. Insbesondere unser Selbstverständnis und die damit verbundenen Prozesse im Kontext des Dorsch-Managementsystems stehen im einheitlichen Rahmenwerk nun noch stärker im Fokus.

Um unserem Anspruch von gemeinsam getragener Entwicklung und ganzheitlichem Unternehmensdialog gerecht zu werden, bieten wir den Beschäftigten die Möglichkeit, sich über die eigene Arbeitsleistung hinaus aktiv bei der Dorsch International einzubringen. Ideen und Verbesserungspotenziale können auf den oben genannten Kommunikationsplattformen, auf verschiedenen Innovationskanälen, an den Betriebsrat oder an das Managementsystem-Team adressiert werden. In dieser Berichtsperiode wurde auf Basis einer Mitarbeiterinitiative bspw. das Fahrrad-Leasing über JobRad für alle Beschäftigten in den deutschen Schwestergesellschaften eingeführt.

Anregungen und Beschwerden des Einzelnen werden von unserem Management stets ernst genommen und hinterfragt. Probleme werden dabei aktiv angegangen. Für eine gelebte und offene Kommunikationskultur steht auch die an allen Standorten praktizierte Open Door Policy.

Für alle Beschäftigten besteht auch die Möglichkeit, sich aktiv an der Weiterentwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Sie können sich unserem Team zur kontinuierlichen Verbesserung unternehmensinterne Abläufe aus VertreterInnen aller internen Interessengruppen anschließen. Sämtliche Verbesserungen werden unter der Berücksichtigung einer möglichst ganzheitlichen Integration der Bedürfnisse aller Mitarbeitenden entwickelt und implementiert.

Zur Vervollständigung des gesamten Stimmungsbildes bei der kontinuierlichen Verbesserung der Organisation ist die Meinung von ausscheidenden Mitarbeitenden sehr wertvoll. Zur Erhebung dieser wichtigen Informationen führen wir Exit-Gespräche und werten unsere Bewertungen auf den Social-Media-Plattformen wie kununu oder glassdoor kontinuierlich aus. Die Resultate werden in unsere Maßnahmenplanung integriert.

So setzen wir Arbeitsnormen um (kont.)

Betriebsrat

Der Betriebsrat der Dorsch International wurde 1973 auf Initiative eines aktiven Gewerkschaftsmitgliedes gegründet und wird im Vierjahresrhythmus neu gewählt. Die hohe Akzeptanz des Betriebsrats in unserem Unternehmen zeigt die Wahlbeteiligung von 77 % in der aktuellen Periode. Im Frühjahr 2022 findet die nächste Betriebsratswahl statt.

Als Mediator und Interessenvertreter fungiert der Betriebsrat auf Augenhöhe zwischen der Geschäftsleitung und der Belegschaft. Die übergreifende Position als „Sounding Board“ hilft, die Bedürfnisse und Sorgen der Beschäftigten zu registrieren und zu kanalisieren.

Mindestens zweimal im Monat tagt der Betriebsrat zu aktuellen, die Belegschaft betreffenden Themen. Ein intensiver Austausch mit der Personalabteilung und den Geschäftsleitungsbeauftragten findet laufend statt. Mindestens zweimal im Quartal agiert der Betriebsrat zudem als wichtiger Vermittlungspartner der Geschäftsleitung.

Im Halbjahresrhythmus wird eine Betriebsversammlung abgehalten. Des Weiteren besteht die Möglichkeit von vertraulichen Einzelgesprächen, falls das direkte Gespräch mit der Führungskraft nicht gewünscht ist.

Der Betriebsrat wirkt an der Gestaltung der flexiblen Arbeitszeitmodelle mit und überwacht die Gleichstellung der Beschäftigten z. B. hinsichtlich der Vergütung. Zu seinen wichtigen Funktionen zählt unter anderem auch die enge Einbindung beim betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement.

Zwei Vertreter sind Mitglied des Arbeitssicherheitsausschusses und beteiligen sich aktiv am internen ASGS-Maßnahmenpaket.

So messen wir unseren Erfolg

- Zusammensetzung der Belegschaft
- Anteil weiblicher Führungskräfte
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
- Tracking und Auswertung der digitalen Arbeitszeiterfassung der Mitarbeitenden
- Messung der Fluktuationsquote und Auswertung der Kündigungsgründe
- Prüfung und Dokumentation des Erfolges von Sozialleistungen und Mitarbeitervergünstigungen, unter anderem in den internen und externen ZNU-Audits
- Auswertung der externen Arbeitgeberbewertungsportale kununu und glassdoor
- Reaktionen auf Intranet-Beiträge
- Feedback-Auswertungen nach Veranstaltungen
- Inanspruchnahme des pme Familienservices in Stunden
- Beteiligung bei Betriebsratswahl
- Anzahl der abgehaltenen Mitarbeiterversammlungen und die effektive Teilnahme der Mitarbeitenden
- Qualifikationsstruktur der einzelnen Beschäftigten, inklusive Schulungen
- Auswertung von arbeitssicherheitsrelevanten Kennzahlen wie Unfallquote und Krankheitstage
- Anzahl von Arbeitsschutzunterweisungen und entsprechend geschultem Personal
- Auswertung der Mitarbeitergespräche

Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern

- Standardisierung und ganzheitliche Implementierung des Onboarding-Prozesses in allen Einheiten
- Ausbau der langfristigen und qualitativen Personalplanung, auch in Sonderthemen
- Aufbau einer internen Schulungssystematik
- Intensivierung der Führungskräfteentwicklung
- Harmonisierung der Rahmenbedingungen im Arbeitsschutz für alle Einheiten
- Intensivierung des Hochschulmarketings und Förderung von Young Potentials in regionalen Bildungseinrichtungen
- Stärkere Integration Managementsystem-relevanter Inhalte in die Mitarbeitergespräche sowie Überarbeitung der Bewertungssystematik
- Weiterentwicklung der Lieferanten- und Nachunternehmerbewertung
- Intensivierung der Nachwuchskräftegewinnung und -förderung
- Ausbau des betrieblichen Vorschlagswesen für Nachhaltigkeitsthemen
- Einführung eines Learning-Management Tools für die Mitarbeitenden
- Weiterentwicklung des Bürokonzepts entsprechend der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Umweltschutz

Das verstehen wir unter Umweltschutz

Der Erhalt der Lebensgrundlagen ist eine gemeinschaftliche Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Dorsch stellt sich dieser Verantwortung, da der Umweltschutz auch in unseren Projekten die oberste Priorität hat. Wir sind überzeugt, dass wir nur durch einen respektvollen und schonenden Umgang mit der Umwelt unserer langfristigen gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

Ein wichtiger Baustein vieler Projekte ist der nachhaltige Umgang mit dem Flora-Fauna-Habitat auf Basis der rechtlichen und planerischen Grundlagen. Beratend stehen wir unseren Auftraggebern zur Seite, wie ökologische Aspekte optimal im jeweiligen Projekt berücksichtigt werden können. Dabei handelt es sich z. B. um die Entwicklung von Ausgleichsmaßnahmen oder das Um- bzw. Neuansiedeln von lokaler Fauna, gegebenenfalls in Abstimmung mit den entsprechenden Fachbehörden.

Sowohl die breite gruppenübergreifende Expertenbasis bei Dorsch als auch unsere jahrzehntelange praktische Erfahrung, vor allem auch im Bereich Umweltmanagement und -planung, dienen uns und unseren Kunden als umfangreicher Wissenspool.

Langfristig nachhaltige Lösungen stehen dabei in unserem Fokus.

Eigeninitiativ möchten wir ein Bewusstsein für wichtige ökologische Themen in unserer Belegschaft schaffen, vor allem für ein nachhaltiges Energie- und Umweltmanagement.

Durch regelmäßige Überprüfung und Optimierung unserer Geschäftsausstattung und unserer Prozesse verbessern wir kontinuierlich unseren ökologischen Fußabdruck. Dorsch Deutschland verfügt über qualifizierte Experten, die das Thema ökologische Nachhaltigkeit verantworten und vorantreiben. Die positive Entwicklung unserer Kennzahlen im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit bestätigen uns in unserem Handeln.

So setzen wir Umweltschutz um

Umweltgerechte Bürogestaltung

Der Anspruch an unser Energie- und Umweltmanagement ist die ökologisch nachhaltigere Gestaltung unseres Geschäftsalltags und der dafür benötigten Ressourcen. Als Supervisor für diese Thematik analysiert und evaluiert der Energie- und Umweltmanagementbeauftragte unter anderem die Geschäftsprozesse sowie den entsprechenden Mitteleinsatz und steht als Inhouse-Berater allen Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung.

Um die umweltgerechtere Gestaltung unserer Büroräume weiter voranzutreiben, arbeiten wir auch weiterhin an der Optimierung unserer Hauptenergieverbraucher wie bspw. Klimaanlagen. Weiterhin wollen wir auch unsere Verbrauchsmaterialien sukzessive auf ökologisch nachhaltigere Alternativen umstellen. Hierzu zählen bspw. neben Hygiene- und Sanitärprodukten auch unsere Werbematerialien (z. B. Kugelschreiber aus nachwachsenden Rohstoffen auf Zuckerrohrbasis) oder die externen Druckprodukte, welche mindestens FSC-zertifiziert sind. Darüber hinaus achten wir auch auf eine CO_2-neutrale Produktion bzw. Kompensation unserer Printprodukte. An einem Großteil unserer Standorte setzen wir bereits für interne Drucke Recycling-Papier ein.

In der Vergangenheit konnten wir bereits den IT-Hardware-Entsorgungsprozess durch die Partnerschaft mit dem IT-Entsorger AfB - Social & Green IT (Arbeit für Menschen mit Behinderung) nachhaltiger gestalten. So betreibt die AfB IT-Refurbishing, also das Recycling alter Hardware zur Vermeidung von Abfällen und zur Schonung von Primärressourcen. Sie schaffen dabei auch bewusst Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung.

Zusätzlich zur Umstellung einzelner Verbrauchsmaterialien hat der Digitalisierungsschub der vergangenen Periode einen maßgeblichen Einfluss auf die Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks. So konnten wir eine Reduktion des gesamten Stromverbrauchs um 28 % und des Papierverbrauchs um 18 % je Mitarbeitervollzeitäquivalent (FTE) verzeichnen.

Durch die künftig geplanten Entwicklungen erwarten wir bei diesen Kennzahlen weitere signifikante Verbesserungen. Insbesondere der Austausch von Altgeräten durch Geräte mit geringerem Strombedarf sowie die generell digitalere Arbeitsweise in der gesamten Branche haben einen großen Anteil an dieser Verbesserung. Die BIM-Methodik stellt für die Zukunft eine weitere Chance zur erheblichen Papierreduktion dar, da hier sämtliche Projektbeteiligte über Cloud-Lösungen ihre Dokumente und Daten teilen und bspw. papiergebundene Pläne der Vergangenheit angehören werden.

Umweltgerechte Beschaffung

Ein wichtiger Teil der umweltgerechteren Bürogestaltung ist die kontinuierliche Optimierung des Beschaffungsprozesses. Neben unseren eigenen Aktivitäten hinterfragen wir auch die Nachhaltigkeitsaktivitäten potenzieller Lieferanten. Sie werden laufend anhand einer internen Matrix bewertet. Die Balance von ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien hat dabei Priorität. Gerade bei der Neuauswahl von

So setzen wir Umweltschutz um (kont.)

Lieferanten führt das häufig dazu, dass wir Anbieter mit einem besseren Nachhaltigkeits-Score gegenüber den preisgünstigeren Wettbewerbern bevorzugen. Es wurden bereits Lieferantenbeziehungen aufgrund einer Neubewertung beendet.

Bei der Beschaffung von Lebensmitteln favorisieren wir Angebote von lokalen Erzeugern mit kurzen Transportwegen, möglichst in ressourcenschonender Bioqualität. Ein Beispiel ist die von einem Mitarbeitenden angeregte und erfolgte Umstellung der Milch für Kaffee und milchhaltige Getränke auf regionale Biomilch am Standort München. Unsere Kaffeeprodukte sind an allen Standorten mindestens UTZ-zertifiziert.

Mobilitätsmanagement

Als national und international agierendes Beratungsunternehmen ist der Arbeitsalltag unserer Consultants nach wie vor von regelmäßigen Reisen geprägt. Unser internes Mobilitätsmanagement hat die Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks des Unternehmens und der Belegschaft zum Ziel. Es basiert auf folgenden Punkten:

- Reduktion der Emissionen und des Bedarfs an Primärenergie
- Sensibilisierung aller Beschäftigten, auch bei ihrer privaten Mobilität

Die Berichtsperiode war nach wie vor durch die Covid-19-Pandemie geprägt. Dies hatte direkt und indirekt einen großen Einfluss auf die Entwicklung des Bedarfs an Primärenergie. Neben dem generellen Rückgang an Reisen durch bspw. Lockdowns nahm die Akzeptanz und die notwendige Infrastruktur für Videokonferenzen stark zu. Im Bereich der Mobilität verzeichnen wir in der Berichtsperiode eine Reduktion um 64 % im Vergleich zur Vorperiode. Insbesondere die Dienstreisen mit dem PKW und Flugzeug wurden nochmals reduziert und gegebenenfalls durch Bahnreisen substituiert. Gleiches gilt für den CO_2-Ausstoß, welcher um etwa 60 % je FTE verringert wurde. Die laufende Modernisierung und schrittweise Reduktion unseres Car Pools trug erheblich dazu bei. Ältere Autos wurden durch Fahrzeuge mit neuer Euro 6d Temp Diesel-Technologie oder Hybridfahrzeuge ersetzt und der Fahrzeug-Pool wurde weiterhin verkleinert. Der Fokus bei Neuanschaffungen soll künftig auf Elektro- bzw. Hybridfahrzeugen liegen.

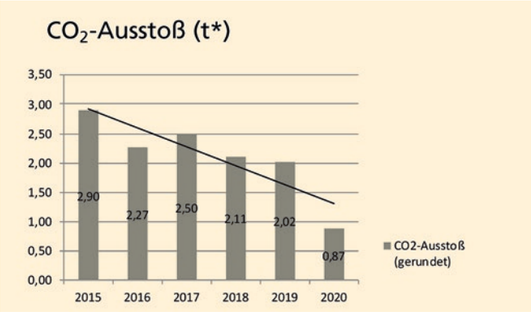
Im Zuge der Überarbeitung der Dienstreiserichtlinie wurde die Richtlinie für Dienstwägen aktualisiert. Unter anderem wurde der Maximalwert für den CO_2-Ausstoß der Dienstwägen auf 114g/km festgelegt.

Wir begrüßen es, wenn unsere Mitarbeitenden auch auf dem Weg von und zur Arbeitsstätte auf ökologische Fortbewegungsmittel zurückgreifen. Zur Unterstützung unserer Fahrradfahrerinnen und Fahrradfahrer wurde an jedem Standort ein Radreparaturset angeschafft, welches zur freien Verfügung steht und laufend gepflegt wird. Als weiteres Mitarbeiter-Benefit und zur Förderung der Fahrradnutzung für den Arbeitsweg, bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit des professionellen Fahrradleasings über JobRad an.

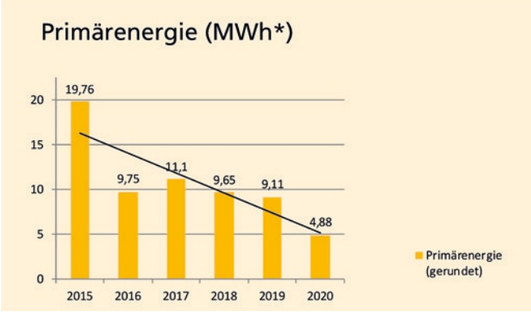
Energie- & Umweltbilanzierung

Die systematische Energie- und Umweltbilanzierung erfolgt bei der Dorsch International seit 2015 jährlich. Rückwirkend findet eine umfangreiche Analyse der Standort-In- und Outputs für den Betrachtungszeitraum statt. Die Inhalte der Energie- und Umweltbilanz werden in Anlehnung an den EMAS-Standard und das Greenhouse Gas Protocol erhoben und aufbereitet. Dabei spielen Energie-, Müll- und Flächenaufkommen sowie Emissionen von gefährlichen Stoffen eine wichtige Rolle. Die Berechnung des Energieverbrauchs und der Emissionen basiert auf der aktuellen Berechnungsgrundlage des Umweltbundesamtes und des Infozentrums Umwelt und Wirtschaft des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz.

Die Wirksamkeit dieser Bilanzierungsform wird jährlich durch den TÜV Thüringen nach ZNU-Standard auditiert. Zudem wurde im Jahr 2017 ein Energieaudit nach §§ 8 ff.



*pro Mitarbeiter-Vollzeitäquivalent (FTE)



*pro Mitarbeiter-Vollzeitäquivalent (FTE)

So setzen wir Umweltschutz um (kont.)

EDL-G durchgeführt. Die gesetzlichen Anforderungen wurden durch den externen Energieauditor als erfüllt bestätigt. Das nächste Energieaudit ist für das 4. Quartal 2021 angesetzt.

Sensibilisierung aller Stakeholder

In Abstimmung mit der Geschäftsleitung werden jährlich Energie- und Umweltmanagementmaßnahmen festgelegt und nachverfolgt. Änderungen, Status und Erfolge kommunizieren wir laufend über unsere Kommunikationsmedien. Dabei bleibt der seit 2018 jährlich veröffentlichte UNGC-Nachhaltigkeitsbericht eines unserer wichtigsten Kommunikationsmittel, intern wie extern.

An prominenter Stelle im News-Flash auf der Landing Page unseres Intranets, der Browser-Startseite für alle Beschäftigten, werden regelmäßig Umwelt-News und Energiespartipps veröffentlicht. Regelmäßig halten wir hier unsere Mitarbeitenden über den Fortgang des Nachhaltigkeitsmanagements auf dem Laufenden.

Wir wollen unsere Beschäftigten aber nicht nur für alle wichtigen unternehmensbezogenen Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren, sondern sie auch motivieren, ihr persönliches Handeln zu hinterfragen und entsprechend anzupassen. Zudem bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich aktiv mit eigenen Ideen an der Weiterentwicklung des Energie- und Umweltmanagements zu beteiligen. Ergänzend dazu finden an allen Standorten regelmäßige Kurzvorstellungen des Nachhaltigkeitsmanagements bei Dorsch statt. Sie bieten den Teilnehmenden eine Plattform, um sich kritisch mit den verschiedenen Inhalten auseinander zu setzen. Hier können Fragen und Feedback zur Arbeit des Nachhaltigkeitsteams gestellt werden. In diesem Rahmen wird auch die jährliche Energie- und Umweltbilanz vorgestellt.

So messen wir unseren Erfolg

- Erhebung und Messung von Inputs wie Primärenergie, Papier-, Wasser- und Hardwarebezug oder Flächenverbräuche
- Erhebung und Messung von Outputs wie Emissionen von gefährlichen Stoffen, Abwasser, Müllaufkommen und Elektroschrott
- Vergleich der Lieferanten hinsichtlich ihres Nachhaltigkeits-Scores
- Interaktionen mit Beiträgen zum Thema Energie- und Umweltmanagement und konkrete Maßnahmenvorschläge aus der Belegschaft

Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern

- Weitere Verringerung des Strom- und Papierverbrauchs
- Fortgesetzte Reduktion der CO_2-, NO_x- und Feinstaub-Emissionen sowie des generellen Energieverbrauchs im Bereich Mobilität
- Sukzessive Umstellung der Beleuchtung an allen Standorten auf LEDs
- Die Nutzung von JobRad in der Belegschaft weiter fördern
- Etablierung einer Dienstreiserichtlinie mit dem Fokus auf umweltfreundliche Verkehrssysteme
- Nachhaltige Weiterentwicklung des Mobilitätskonzepts
- Deutschlandweiter Ausbau der Verwendung von Recycling- und Ökopapier für interne Drucke
- Kontinuierliche klimaneutralere Gestaltung der Beschaffung von Druckerzeugnissen
- Erfolgreiche Durchführung des Energieaudits für die BAFA im Quartal 4 2021

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Unternehmen sollen Initiative ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsbekämpfung

Das verstehen wir unter Korruptionsbekämpfung

Unabhängigkeit von Liefer- und Leistungsinteressen gegenüber Dritten ist ein herausragendes Qualitätsmerkmal eines Beratenden Bauingenieurunternehmens. Wir lehnen jegliche Form der Korruption, Erpressung und Bestechung ab und bewerten das Thema Compliance als einen elementaren Baustein unserer täglichen Arbeit.

Um entsprechenden Verstößen durch unser Unternehmen sowie durch unsere Mitarbeitenden vorzubeugen, stellen wir durchgängig an allen Standorten und Projekteinsatzorten sicher, sämtliche gültige Gesetze, Normen und Vorschriften auch entsprechend der lokalen Gegebenheiten zu befolgen. Wir spenden zudem regelmäßig an den Transparency International e.V., um dessen Arbeit gegen globale Korruption zu unterstützen.

So setzen wir Korruptionsbekämpfung um

Korruptionsprävention im Onboarding-Prozess

Intakte Compliance- und Antikorruptionssysteme haben gerade für die Baubranche eine besondere Bedeutung. Das gilt umso mehr, als viele Auftraggeber und Partner aus den Bereichen staatlicher Institutionen oder Finanzierungsinstitute kommen.

Es ist uns ein Anliegen, alle Mitarbeitenden schon mit Beginn ihrer Tätigkeit optimal für dieses Thema zu sensibilisieren. Dies dient sowohl ihrem Schutz als auch dem des Unternehmens. Entsprechende Compliance-bezogene Inhalte sind deshalb fest in den Onboarding-Prozess integriert.

Bereits zum Unternehmenseintritt findet eine innerhalb eines limitierten Zeitrahmens verpflichtende Online-Schulung zu relevanten Antikorruptions- und Compliance-Sachverhalten statt.

Zusätzlich sind sämtliche Compliance-Themen Bestandteil des verpflichtenden Verhaltenskodex / Code of Conduct, dessen Befolgung jede/r Beschäftigte bei Dorsch zu Beginn der Tätigkeit mit Unterschrift bestätigt.

Sensibilisierung und Support der Beschäftigten

Die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden hinsichtlich Compliance-Themen, sowohl im Onboarding als auch während ihrer gesamten Unternehmenszugehörigkeit, ist für uns von großer Wichtigkeit. Um dies kontinuierlich zu gewährleisten, wurde eine unternehmensinterne Compliance-Informationsplattform eingerichtet. Hier ist neben der Schulung und sämtlichen Informationsmaterialien auch ein Rechtskataster mit einer Link-Sammlung aller relevanten Gesetze integriert.

Zudem gibt es regelmäßige themenspezifische Bekanntmachungen und News über sämtliche internen Kommunikationswege (Geschäftsführerblog, Newsflash etc.). Diese Informationen werden laufend aktualisiert und sind Teil der internen und externen Audits.

In der Berichtsperiode wurde das Compliance Managementsystem ganzheitlich und gruppenübergreifend weiterentwickelt. Dies gilt ebenfalls für den Code of Conduct, welchen wir allen Stakeholdern über das Intranet und die Webseite kommunizieren.

Korruptionsbekämpfung im laufenden Betrieb

Die Geschäftsführung hat in Zusammenarbeit mit dem Compliance-Beauftragten und dem Qualitätsmanagement diverse Maßnahmen etabliert, um im Geschäftsalltag Korruptions- und Compliance-Risiken vorzubeugen.

Bereits in der Projektakquise werden potenzielle Risiken analysiert und bewertet. Hierbei spielen insbesondere auch Informationen bezüglich der Auftraggeber-, Länder-, Vergabe- und Nachunternehmersituation eine wichtige Rolle. In der Vergangenheit hatte dies bereits zur Folge, dass von bestimmten Projekten Abstand genommen wurde, welche bspw. an nicht qualifizierte Nachunternehmer gebunden waren oder wenn Länder mit einem nicht akzeptablen Corruption Perceptions Index involviert waren.

In unserem Unternehmen gilt das Sechs-Augen-Prinzip unter Einbindung der Geschäftsleitung. Ebenfalls gibt es die Möglichkeit der professionellen juristischen Beratung durch den konzerneigenen Justiziar.

Fallweise wird auch auf die externe juristische Unterstützung bewährter Anwaltskanzleien zurückgegriffen. Zudem wurde in der Berichtsperiode eine Whistleblower-System etabliert, was allen Stakeholdern anonymisiert für die Meldung von Compliance-relevanten Sachverhalten zur Verfügung steht.

Lieferantenbewertungsmatrix

In unserer internen Lieferanten-Bewertungsmatrix werden auch entsprechende Compliance-Kriterien berücksichtigt, um Korruptionsprävention bei unseren Lieferanten sicherzustellen.

Bei Bekanntwerden von Verstößen gegen Compliance-Richtlinien nehmen wir von dem Lieferanten unverzüglich Abstand und behalten uns rechtliche Schritte vor.

So setzen wir Korruptionsbekämpfung um (kont.)

Aufmerksamkeiten mit Höflichkeitscharakter mit einem Wert von einzeln und p. a. zusammen nicht mehr als 100,- € Einladungen zu Geschäftsessen bis zu einem Wert von 100,- € Einladungen ohne Freizeitcharakter (z. B. Vorträge und Informationsveranstaltungen ohne Bewirtung)		Annahme / Vergabe der Zuwendung grundsätzlich erlaubt Keine Genehmigung vom Vorgesetzter/m / Compliance-Beauftragter/m erforderlich
Zuwendungen über einem Wert von 100 € pro Jahr und Person / Mitarbeiter Einladungen im sozial adäquaten Rahmen, die auf der jeweiligen Ebene des Empfängers auch im privaten Bereich üblich sind und nicht den Anschein eines Interessenkonfliktes aufwerfen		Genehmigung durch Vorgesetzte/n und Compliance erforderlich Kontaktaufnahme mit Compliance-Beauftragter/m, bevor die Zuwendung mit dem Empfänger besprochen wird
Zuwendungen, die den Empfänger beeinflussen oder einen Interessenkonflikt auslösen können Geld oder geldgleiche Geschenke Zuwendungen, die auf der Ebene des Mitarbeiters als nicht sozial adäquat gelten		Vergabe / Annahme unzulässig Erhaltene Geschenke, wenn Zurückweisung nicht möglich: Weitergabe an Compliance-Beauftragter/m und Zuführung zu einem wohltätigen Zweck

Meldung von Compliance-Verstößen

Zur Meldung von Compliance-Verstößen, sowohl von interner als auch von externer Seite, bieten wir unseren Stakeholdern ein anonymisiertes Meldesystem.

In der vergangenen Periode wurde das Whistleblowing-System auf Basis eines anonymisierten, Browser-basierten Tools professionalisiert, so dass Meldungen innerhalb eines geschützten Datenraums erfolgen. Dadurch gewährleisten wir die Vertraulichkeit der Daten und Informationen der Whistleblower, auch z.B. gegenüber Vorgesetzten.

Bei möglichen Verstößen gegen Compliance-Richtlinien, auch unter Beteiligung Dritter, unterstützt der Compliance-Beauftragte unsere Beschäftigten sachkundig.

So messen wir unseren Erfolg

- Zahl der Unterzeichnenden der Integritätsverpflichtung
- Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, welche die Schulung zum Thema Korruption und Compliance erfolgreich abgeschlossen haben
- Ausbleiben von Korruptionsfällen
- Nutzungshäufigkeit des internen Compliance Workflows
- Interne und externe Audits im Rahmen der ZNU-Zertifizierung zum Thema Compliance
- Auswertung der Nachunternehmer- und Lieferantenbewertungsmatrix

Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern

- Das bewährte Compliance-System soll auf Basis der externen Beratung durch eine etablierte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft professionalisiert und auf die gesamte Dorsch Gruppe ausgeweitet werden.
- Interne Compliance-Maßnahmen sollen entsprechend den aktuellen Entwicklungen laufend aktualisiert werden.
- Ein professionelles Schulungs-Tool für die internen Compliance-Schulungen auf der Basis eines Learning Management-Systems soll etabliert werden.

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

10

Die 10 Prinzipien des UNGC

1. *Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.*
2. *Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.*
3. *Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.*
4. *Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.*
5. *Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.*
6. *Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.*
7. *Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.*
8. *Unternehmen sollen Initiative ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.*
9. *Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.*
10. *Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.*

Abkürzungsverzeichnis

ASGS	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BIM	Building Information Modeling
Dorsch International	Dorsch International Consultants GmbH
DI	Dorsch international Consultants GmbH
DQS	Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EDL-G	Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
FCKW	Fluorchlorkohlenwasserstoffe
FFP2-Masken	“Filtering Face Piece” Kategorie 2-Maske
FSC	Forest Stewardship Council
FTE	Mitarbeitervollzeitäquivalent
GIZ	Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
HOAI	Honorarordnung für Architekten und Ingenieure
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
NGO	Nichtregierungsorganisation
PCR-Tests	Polymerase-Kettenreaktion-Test
UNGC	United Nations Global Compact
UTZ-zertifiziert	urspr. für „Utz Kapeh“ (aus der Maya-Sprache), Synonym für guten Kaffee
ZNU	Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung

© Nathalie Skalnik „go ahead“ - Dorsch Fotowettbewerb 2021

Impressum

Nachhaltigkeitsreport
2020 / 2021

© 2021 Dorsch International
Consultants GmbH

Herausgeber:
Andreas Schweinar

Redaktion:
Max Becker

Layout:
Marie-Léontine Mandlmaier,
Gerhard Habinger

Kontakt:
sustainability@dorsch.de

Bitte denken Sie über Ihre Verantwortung gegenüber der Umwelt nach, bevor Sie diesen Bericht ausdrucken.

https://di.dorsch.de

UN GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Klimaneutral
Druckprodukt
ClimatePartner.com/12518-1907-1001

bringing visions to life. Dorsch Gruppe.