

Anlage- und Finanzierungsgrundsätze der GLS Gruppe: Bewertungskriterien

Bewertungskriterien

Inhaltsverzeichnis

1.	Soziale Verantwortung.....	1
2.	Umweltschonende Betriebsführung	3
3.	Unternehmenspolitik.....	4

Bewertungskriterien

Neben den Ausschlusskriterien, welche die roten Linien für unsere Finanzierungen und Investitionen bilden, und den Positivkriterien, die letztlich den Grund für eine Finanzierung oder Investition liefern, gibt es weitere Kriterien deren Erfüllung wir von jedem Unternehmen entsprechend ihrer Größe und Relevanz in entsprechenden Gebieten und Geschäftstätigkeiten erwarten: Die Bewertungskriterien.

Diese helfen uns, ein Unternehmen ganzheitlich zu bewerten und sind wesentliche Grundlage für unsere Einzelfallentscheidungen. Menschenrechte, Umweltschutz und Governance, sowie spezifische Branchenrisiken werden im Einzelfall geprüft. Während z.B. Richtlinien und Prozesse zur Einhaltung von Menschenrechten immer relevant sind, prüfen wir bei einem Arzneimittelhersteller das Vorhandensein einer Richtlinie bezüglich Tierversuche, nicht aber bei einem Hersteller von Windrädern.

1. Soziale Verantwortung

Soziale Verantwortung bedeutet die konsequente Ausrichtung der unternehmerischen Handlungen an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Gesellschaft.

Wir erwarten:

• Menschenrechte:

- Grundsatzverpflichtungen zur Umsetzung der Menschenrechte anhand der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, sowohl im eigenen Betrieb als auch bei wesentlichen Zulieferern, entsprechend der Unternehmensgröße und den Umständen angemessen
- Richtlinien und Prozesse zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Richtlinien und Prozesse, die die Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten auf Menschenrechte identifizieren, verhindern sowie mildern, und über welche Rechenschaft abzulegen sind
- Implementierung von Beschwerdemechanismen zur Mängelbehebung möglicher negativer menschenrechtlicher oder arbeitsrechtlicher Auswirkungen auf operativer Ebene. Dieser muss legitim, vertrauenswürdig und transparent sein, sowie zugänglich für betroffene Stakeholder

• Chancengleichheit und Antidiskriminierung:

- Grundsatzverpflichtungen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Behinderung, Herkunft sowie rassistischen oder antisemitischen Zuschreibungen, entsprechend der Unternehmensgröße und den Umständen angemessen
- Richtlinien und Maßnahmen, um Diskriminierung jeglicher Art abzubauen und Diversität, Chancengleichheit und Gerechtigkeit aktiv zu fördern
- eine Nulltoleranzpolitik gegenüber physischer, sexueller und verbaler Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Freiräume und Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiter*innen, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen, insb. die Einhaltung der ILO-Übereinkommen 183 zum Mutterschutz
- Richtlinien und Maßnahmen/Prozesse
 - wie Trainings und Weiterbildungsprogramme, insbesondere zur Förderung von Frauen, zu geschlechtergerechtem Entgelt und einem Mindestanteil von 40% Frauen in Führungspositionen¹
 - für einen diskriminierungsfreien Zugang für Kunden*innen, z.B. durch entsprechende Produktangebote und Zugriffsmöglichkeiten (Sprache, Barrierefreiheit)

¹ Führungspositionen: Aufsichtsrat, Vorstand, leitende Angestellte

- zur Gewährleistung von fairen Einstellungsverfahren²

- **Arbeitsbedingungen**

- Die Anwendung einer Höchstarbeitszeit (maximal 48 Wochenarbeitsstunden plus 12 Überstunden pro Woche)
- Die Zahlung von existenzsichernden Löhnen³, die Zusammenarbeit mit (lokalen) Nichtregierungsorganisationen zur Berechnung des existenzsichernden Lohnes ist besonders wünschenswert
- Die Bereitstellung angemessener Arbeitsverhältnisse bei Home-Office und Mobiler Arbeit
- Schaffung und langfristige Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, insbesondere für sozial benachteiligte Mitarbeiter*innen,
- Schutz der Rechte aller Wanderarbeiter*innen und ihrer Familienangehörigen⁴
- Richtlinien und Maßnahmen/Prozesse
 - zur sozialverträglichen Umsetzung betriebsbedingter Kündigungen
 - zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit entlang der ILO 155, dies gilt sowohl für den eigenen Betrieb als auch für wesentliche Zulieferer
 - zur Aufklärung von Compliance-Verstößen und anonyme Hinweisgebersysteme entsprechend der Unternehmensgröße und den Umständen angemessen
 - um die Einhaltung arbeitsrechtlicher Normen zu überwachen und bei Bedarf zu korrigieren

Wir bewerten besonders positiv:

- ein umfangreiches Weiterbildungsangebot
- Konzepte für ausgewogene Work-Life-Balance, einfache Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitreduzierung, niedrige Anzahl an Wochenstunden unternehmensweit, 4-Tage-Woche, 6-Stunden-Tage etc.
- Verankerung von Mitbestimmung für Mitarbeiter*innen über rechtliche Vorgaben hinaus
- Eine angemessene Bezahlung, sowie eine niedrige Gehaltsschere zwischen Vorstand und Belegschaft

² Orientiert an der "Fair Recruitment Initiative" der ILO

³ (Höhe des Familieneinkommens, bei einer Arbeitswoche (gem. Höchstarbeitszeit), ausreichend, um Grundbedürfnisse zu erfüllen und Einkommen zur freien Verfügung zu haben)

⁴ Einhaltung der internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer*innen und ihrer Familienangehörigen halten

2. Umweltschonende Betriebsführung

Eine umweltschonende Betriebsführung leistet einen wichtigen Beitrag zur Einhaltung der planetaren Grenzen. In diesem Bereich bewerten wir Umweltleistungen von Unternehmen wie z. B. ihren Umgang mit Klima, Biodiversität und natürlichen Ressourcen.

Wir erwarten:

- **Klimaschutz und Energie**
 - Zielsetzung, Maßnahmen und Berichterstattung zur Reduktion der Scope-1-, -2- und -3-Emissionen im Rahmen der 1,5 Grad-Kompatibilität
 - Energiemanagement mit Fokus auf Erneuerbare Energie und Energieeinsparung
 - Umstellung von Strom- und Wärmeversorgungssysteme auf regenerative Energiequellen
- **Umweltschutz & Ressourcen**
 - Zielsetzung, Maßnahmen und Berichterstattung zur Reduktion
 - des Plastikfußabdrucks, differenziert nach Art und Verwendung (z. B. Mikroplastik)
 - des Verbrauchs erneuerbarer und nicht erneuerbarer Ressourcen
 - schädlicher Emissionen (z. B. Feinstaub, Schwermetalle, giftige Chemikalien)
 - Richtlinien und Maßnahmen für einen verantwortungsvollen und proaktiven Umgang mit der Ressource Wasser, insbesondere in Regionen mit Wasserknappheit sowie bei potenziellen Konkurrenzsituationen mit umliegenden Gemeinden oder Stakeholdern
 - Die Berücksichtigung internationaler Umwelt-Abkommen, u.a.
 - das Cartagena Protokoll für gentechnisch veränderte Organismen
 - die zwölf Prinzipien der Weltkommission für Staudämme bei der Errichtung von Wasserkraftwerken
 - das Basler Übereinkommen zur Minimierung gefährlicher Abfälle
- **Transparenz und Umweltrisiken**
 - transparentes Umweltmanagement
 - Die Bewertung und das Management von sozialen und ökologischen Risiken beim Bau von Anlagen sowie in der Produktion
 - die Durchführung von Umweltverträglichkeitsprüfungen und die Vermeidung von negativen Umweltauswirkungen bei Großprojekten

Wir bewerten besonders positiv:

- Verantwortungsvolle Ressourcengewinnung (z. B. FSC-Zertifizierung bei Holz)
- hoher Anteil an Rezyklaten, Rücknahmesysteme, Reparatur und Wiederverwendung von Produkten
- das Ökodesign von Produkten und Dienstleistungen (z. B. Ersatz problematischer Stoffe in der Produktion, Langlebigkeit und Reparierbarkeit)
- fortschrittliche Mobilitätskonzepte
- den Ersatz tierischer Proteine durch pflanzliche Alternativen

3. Unternehmenspolitik

Zu einer nachhaltigen Unternehmensführung gehören die Verankerung ethischer Standards und die Grundsätze der guten Unternehmensführung angemessen ihrer Größe und sektorspezifischen Risiken.

Wir erwarten:

- Nachhaltige Unternehmensführung
 - Integration sozialer, ökologischer und ethischer Standards in Leitbildstrategie, Kommunikation, Management und Arbeitsweise des Unternehmens
 - Trennung von Vorstandsvorsitz und Aufsichtsratsvorsitz, unabhängiger Aufsichtsrat und Audit Committee, Offenlegung der Vorstandsvergütung
 - Richtlinien und Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung sowie zur Einhaltung von Steuerehrlichkeit, auch durch die Umsetzung staatlicher Regelungen, wie die 4. EU Geldwäscherichtlinie
- Transparenz:
 - regelmäßige Nachhaltigkeitsberichterstattung zu sozialen und ökologischen Themen gemäß anerkannter Standards⁵, entsprechend der Unternehmensgröße und den Umständen angemessen
 - Offenlegung
 - der Firmenstruktur, inklusive ihrer Tochtergesellschaften und Beteiligungen
 - von Umsatz-, Gewinn- und Personalzahlen nach Ländern
 - von Subventionen der Regierungen und Zahlungen an staatliche Stellen im jeweiligen Land durch die Unternehmen
 - von Lobbyismus, insbesondere der Interessensvertretung auf gesetzgebender Ebene und bei der Gestaltung internationaler Normen und Standards
 - der Nutzung rechtlicher Schritte, z.B. über Schiedsgerichte, für Schadenersatzklagen und steuerliche Angelegenheiten im Disput mit Staaten, in denen das Unternehmen operiert
- Lieferkette und Beschaffung
 - Richtlinien und Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeits-, Menschen- und Frauenrechtsverletzungen, Umweltschäden sowie schädigender Wirtschaftspraktiken (siehe kontroverse Geschäftspraktiken und Bewertungskriterien). Hierzu zählt die Berücksichtigung, sowie das vertragliche Festhalten, die regelmäßige Überprüfung und Berichterstattung von Kriterien zu Umwelt, Sozialem und Unternehmensführung
 - in ihrer gesamten Lieferkette – insbesondere bei wesentlichen Zulieferern
 - bei Subunternehmen
 - bei der Beschaffung und Auswahl von Dienstleistungspartnern

Wir bewerten besonders positiv:

- Tiefergehende Transparenz in der Lieferkette, Veröffentlichung von Lieferanten über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, insbesondere Nachverfolgbarkeit/Klarheit der Lieferkette
- Umfangreiche Datentransparenz und Unternehmensausrichtung, z.B. durch Bilanzierung nach Gemeinwohlökonomie oder Veröffentlichung von Primärdaten
- Ambitionierte Nachhaltigkeitsziele verknüpft mit Vorstandskompetenz und Vergütung

⁵ z.B. GRI, sowie themen- und sektorspezifische Kennzahlen, wie SBTI, CDP Climate, CDP Forest, etc.

Senden Sie uns eine
E-Mail an

kundendialog@glS.de

Rufen Sie uns an,
unser Team berät Sie gerne

T +49 234 5797 100

**GLS Bank
44774 Bochum**

Filialen

Berlin, Hamburg,
Bochum, Frankfurt, Freiburg,
München, Stuttgart

Informieren Sie sich bitte vorab
über die Service- und
Beratungsmöglichkeiten:
[glS.de/standorte](https://www.gls.de/standorte)

glS.de