



1

# Einleitung

---

Der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) oder unternehmerische Sozialverantwortung umschreibt den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. Die europäische Kommission definierte den Begriff in ihrem Grünbuch wie folgt: „Konzept, das den Organisationen als Grundlage dient, aus freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihrer Organisations-tätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“.

Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist erstmalig im forstwirtschaftlichen Sektor im Jahre 1713 von Hans Carl von Carlowitz formuliert, wurde jedoch im weiteren Zeitverlauf vorerst nicht sonderlich beachtet. Das Nachhaltigkeitskonzept fand erstmalig in den späten Achtzigern signifikante Beachtung, doch erst populäre und medienwirksame Ereignisse von schadhaften Produkten oder unmenschlichen Arbeitsbedingungen und deren imageschädigenden Folgen haben eindrucksvoll unter Beweis gestellt, dass Nachhaltigkeit als ein fundamentaler langfristiger Erfolgsfaktor angesehen werden sollte.

Die Themen „Nachhaltigkeit“ und „soziale Verantwortung“ sind in aller Munde: Supermärkte verkaufen Fisch aus nachhaltiger Fischzucht, Firmenzentralen werden saniert und somit auf den neusten Öko-Standard gebracht, Betriebe versenden Ihre Post klimaneutral, Kaffeespezialitäten und Blumen sind fair gehandelt und Hundefutterproduzenten engagieren sich für Tierheime. Dies sind nur einige wenige Beispiele die verdeutlichen, dass der Bekanntheitsgrad und das öffentliche Interesse für die Themen „Nachhaltigkeit“ und „soziale Verantwortung“ stark angestiegen ist. Die Initiatoren dieser Aktionen erhoffen sich durch ihr Engagement eine Imageverbesserung, Abgrenzung von Wettbewerbern, Erschließung neuer Märkte und Kundenkreise, Kundenbindung und nicht zuletzt auch eine Steigerung des Organisationswertes.

Auch die sich hieraus ergebende Steigerung der Produktattraktivität ist nicht nur für eine Zielgruppe, die gesellschaftliches Engagement schätzt, sondern auch aus Sicht der Arbeitgeber dahingehend von großer Bedeutung, dass insbesondere höher oder höchst qualifizierte Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht selten nach dem sozialen Ansehen der Organisation auswählen.

Nachhaltigkeit lässt sich in die folgenden drei Elemente aufgliedern: Ökologische Nachhaltigkeit beinhaltet die Forderung, keinen Raubbau an der Natur zu betreiben, was dem Ursprungsgedanken der Nachhaltigkeit aus dem Jahre 1713 nahe kommt. Die ökonomische Nachhaltigkeit hingegen fordert wirtschaftlich vernünftiges Handeln etwa im Sinne einer Geschäftspolitik, die nicht zu Lasten Anderer auf kurzfristige Profitmaximierung ausgerichtet ist. Schließlich ist es im Sinne einer sozialen Nachhaltigkeit u.a. notwendig, für gerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Themenfelder  
zu CSR

Es ist offensichtlich, dass diese Themenfelder gesetzliche oder behördliche Forderungen beinhalten, jedoch auch häufig über deren bloße Einhaltung hinaus gehen. Hierbei sind unter anderem Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz, Umweltverantwortung, Umgang mit Überstunden sowie ethische Aspekte wie Korruption und Diskriminierung zu nennen. Auch in diesem Kontext hat sich das Schlagwort „CSR“ zum Nachweis des sozialen Verantwortungsgefühls entwickelt.

Populäre Aushängeschilder vieler Organisationen sind etwa die Einhaltung von Umweltstandards, das Schaffen und Sichern von Arbeitsplätzen oder die finanzielle Unterstützung von internationalen Hilfsprojekten. Bei starker lokaler Verbundenheit ist auch nicht selten ein lokales Engagement zu beobachten. Im Sinne von Corporate-Volunteering-Projekten, suchen Mitarbeiter nach Arbeiten, die einen gesellschaftlichen Sinn haben und auf die sie stolz sein können. Diese Aktivitäten verbinden, dass alle Maßnahmen das Wohl der Allgemeinheit und der Mitarbeiter fördern.

Jedoch ist hierbei besonders auf die einhellige Außenwirkung zu achten, da es sonst zu widersprüchlichen Aussagen kommen kann: Wenn ein Produkt mit unberührter Natur und Ruhe in Verbindung gebracht werden soll ist es ungeeignet im Motorsport zu werben, da es sich in diesem Fall um eine unstimmige Gesamtaussage handelt.

CSR wirkungsvoll umgesetzt, ermöglicht faire Arbeitsbedingungen, verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und faire Praktiken in der Lieferkette.

Mittelständische Unternehmen können bei der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten auf branchenspezifische oder branchenübergreifende Standards zurückgreifen. Um Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen hat die Arbeitsgruppe aus der Vielzahl der Standards die relevanten ausgesucht, die nachfolgend beschrieben werden.

# 2

# Internationale Standards

---

## 2.1 United Nations Global Compact (UNGC)

---

### 2.1.1 Ausgangssituation

---

Der United Nations Global Compact (UNGC) ist eine „Corporate Social Responsibility Initiative“ (kurz: CSR-Initiative) mit globaler Reichweite. In dieser Funktion unterstreicht das Konzept des Global Compact die soziale, ethische sowie ökologische Verantwortung, welcher sich seine - besonders global tätigen und daher einflussreichen - Mitgliedsorganisationen zu stellen haben, um zu einer signifikanten Verbesserung der globalen Lebensbedingungen sowie zu ökologischer Nachhaltigkeit beizutragen. Bis zum heutigen Zeitpunkt haben sich über 8.500 Firmen aus 130 Ländern dazu entschlossen, die offizielle Beitrittserklärung an die Vereinten Nationen (UN) zu versenden. Dabei können am UNGC nicht nur sämtliche Privaten bzw. Staatlichen Organisationen, sondern auch Menschenrechtsorganisationen, Arbeitnehmervereinigungen (z.B. Gewerkschaften), Arbeitgeberverbände sowie politische Institutionen partizipieren. Im Zuge einer Teilnahme am UN Global Compact wird von oben genannten gesellschaftlichen Akteuren gefordert, dass sie sich zu aktivem Engagement hinsichtlich der drei unten angeführten Themenschwerpunkten bekennen:

Konzept des  
Global Compact

- ☉ Durchgehende Respektierung sowie eigen initiierte Förderung völkerrechtlich anerkannter **Menschen- und Arbeitsrechte** in sämtlichen Organisationsaktivitäten sowohl im direkten als auch im indirekten Einflussbereich. Dabei kann

die von Organisationen uneingeschränkt geforderte Achtung der Menschenrechte (**Compliance**) als die unabdingbare **Pflichtkomponente** einer UNGC-Teilnahme betrachtet werden, welche überdies durch den expliziten Aufruf an die Firmen ergänzt wird, sich auch durch **freiwilliges gesellschaftliches Engagement** für eine Förderung der Menschenrechte einzusetzen.

- ⊕ Einräumen der unternehmerischen Verantwortung in Bezug auf **Umweltschutz** sowie stetige Verbesserung ökologischer Leistungsstandards.
- ⊕ Strikte Ablehnung jeglicher Art von **Korruption**, einschließlich Erpressung und Bestechung, sowie Ergreifung von Maßnahmen und Vorkehrungen zur Eindämmung bzw. Prävention jener Straftatbestände.

Grundsätze des  
Global Compact

Jene Grundsätze des UN Global Compact spiegeln sich in seinen **zehn fundamentalen Prinzipien** wider, deren Inhalte und Aussagen sowohl in die Unternehmensvision und -Politik als auch in die täglichen Geschäftsprozesse (z.B. Entscheidungsfindungsprozesse, Personalmanagement) Einzug finden sollen. Diese zehn Prinzipien des UNGC basieren u. a. auf den folgenden völkerrechtlich anerkannten Verträgen und Konventionen:

- ⊕ Der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** durch die Vereinten Nationen (UNDHR)
- ⊕ Den **Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation** (IAO bzw. engl. ILO) zu grundlegenden Rechten bei der Arbeit
- ⊕ Der **dreigliedrigen Grundsatzerklärung** der OECD
- ⊕ Der „**UN Erklärung von Rio**“ bzgl. Umwelt und Entwicklung
- ⊕ Der „**UN-Konvention gegen Korruption**“.

In der Praxis bedeutet dies für Global-Compact-Mitglieder, dass eine unzureichende staatliche Gesetzgebung oder auch eine wirkungslose Durchsetzung nationaler Normen keine Rechtfertigung für die Missachtung von Global-Compact-Prinzipien darstellen dürfen. Dagegen behalten die nationalen Gesetze stets dann Vorrang, falls diese eine strengere Richtschnur beim Schutz von Menschen- und Arbeitsrechten anlegen als die internationalen Übereinkünfte. Neben der Fokussierung auf seine zehn Prinzipien als fundamentale Wertebasis lässt sich der UNGC außerdem anhand folgender Merkmale charakterisieren:

- ④ **Freiwilligkeit:** Infolge einer Teilnahme werden keinerlei Verpflichtungen (z. B. das Einhalten obligatorischer quantitativer Zielvorgaben oder Strafzahlungen bzw. Rechtsfolgen bei Non-Compliance) eingegangen, lediglich ein jährlicher **Fortschrittsbericht** („Communication on Progress“) über aktuelle Maßnahmen, Ziele sowie Leistungsindikatoren mit Bezug zu den zehn Prinzipien ist von den Mitgliedern zu veröffentlichen.
- ④ **Partnerschaftlichkeit:** Dem Vorantreiben freiwilliger gemeinschaftlicher Projekte zwischen einer Mitgliedsorganisation, seinen Stakeholdern sowie UN-Agenturen („Multi-Stakeholder- bzw. **Netzwerkansatz**“) zum Zwecke der effektiven Verwirklichung der Global-Compact-Grundsätze sowie der UN Millennium Entwicklungsziele wird hohe Bedeutung zugeschrieben.
- ④ **Dialogprinzip:** Regelmäßige Konsultationen zwischen dem privaten Sektor und seinen Interessengruppen werden im Konzept des UNGC als Voraussetzung betrachtet, um gemeinsame - und daher effektive - Lösungsansätze bzgl. sozialer und ökologischer Problemfelder mit Bezug zur Wirtschaft zu evaluieren sowie praktisch umzusetzen (z. B. im Rahmen der „**Politikdialoge**“ - globalen Stakeholder-Treffen unter dem Dach der Global-Compact-Initiative, welche mehrmals jährlich stattfinden).

Merkmale des  
Global Compact

---

## 2.1.2 Die 10 Prinzipien des Global Compact

---

### Die Menschenrechtsprinzipien des Global Compact

Die 10 Prinzipien des Global Compact

Die ersten beiden Prinzipien des Global Compact haben völkerrechtlich anerkannte Menschenrechte im Fokus und weisen folgenden Wortlaut auf:

- ④ Prinzip Nr. 1: „Organisationen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten“
- ④ Prinzip Nr. 2: „Organisationen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen“.

Der oben zitierte **Einflussbereich** einer Organisation beinhaltet generell sämtliche Individuen oder Organisationen, über welche diese entweder ein gewisses Maß an Kontrolle innehat, oder, auf welche die Organisation irgendeine Art von Einfluss ausüben kann. Dabei beschränken oben genannte Menschenrechtsprinzipien die soziale und ethische Verantwortung nicht nur auf die eigenen Geschäftsprozesse, sondern weiten sie auf den indirekten Einflussbereich aus. Dieser besteht aus

- ④ den Zulieferern und Dienstleistungspartnern,
- ④ den Geschäftspartnern bei gemeinsamen Investitionsprojekten (z. B. Joint-Venture-Partner),
- ④ den Kunden bzw. Absatzmittlern und Absatzhelfern,
- ④ den kommunalen politischen Akteuren sowie Institutionen, welche sich in geographischer Nähe zum Betriebsgelände befinden sowie
- ④ der lokalen - standortnahen - Zivilgesellschaft.

Im Zuge der Interaktion mit oben genannten Geschäftspartnern bzw. unter dem Betrachtungswinkel der Organisation (respektive des Firmenstandorts) als festen Bestandteil der lokalen Gesellschaft („Corporate Citizenship“) wird den Global-Compact-Mitgliedern die Verantwortung auferlegt, die ihnen zur Verfügung stehenden Kontroll- und Einflussmöglichkeiten auszuspielen, um die nachhaltige Respektierung von Menschen- und Arbeitsrechtsstandards zu gewährleisten sowie diesbezüglich zu kontinuierlichen Verbesserungen beizutragen.

#### 2.1.2.1 Die Arbeitsrechtsprinzipien und der Anti-Korruptionsgrundsatz

Die Prinzipien drei bis sechs des Global Compact manifestieren die grundlegenden Arbeitsrechte, zu deren umfassender Verwirklichung sich die Mitglieder öffentlich zu bekennen haben:

Manifestation der  
Arbeitsrechte

- ④ Prinzip Nr. 3: „Wahrung der **Vereinigungsfreiheit** und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen“
- ④ Prinzip Nr. 4: „Abschaffung jeder Art von **Zwangsarbeit**“
- ④ Prinzip Nr. 5: „Abschaffung der **Kinderarbeit**“
- ④ Prinzip Nr. 6: „Beseitigung von **Diskriminierung** bei Anstellung und Beschäftigung“.

Als zehntes Prinzip ergänzt den UN Global Compact seit dem Jahre 2004 ein **Anti-Korruptionsgrundsatz**, welcher Organisationen dazu auffordert, „gegen alle Arten der Korruption einzutreten.“

### 2.1.2.2 Umweltschutz nach dem Global Compact

Die Global-Compact-Prinzipien sieben bis neun nehmen die teilnehmenden Organisationen beim betrieblichen Umweltschutz in die Verantwortung:

- ④ Prinzip Nr. 7: „Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen“
- ④ Prinzip Nr. 8: „Ergreifung von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvolleren Umgangs mit der Umwelt“
- ④ Prinzip Nr. 9: „Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien“.

---

### 2.1.3 Forderungen an teilnehmende Organisationen und Nutzen durch eine Teilnahme am Global Compact.

---

#### 2.1.3.1 Forderungen an teilnehmende Organisationen

Erstellung eines Fortschrittsberichts

Die einzige formale Verpflichtung, welche für eine Organisation infolge der Mitgliedschaft am UNGC entsteht, stellt die jährliche Erstellung eines **Fortschrittsberichts** („Communication on Progress“) dar, welcher Außenstehenden über die Implementierung der zehn Prinzipien im Einflussbereich der betreffenden Organisation Bericht erstatten soll. Der „Communication on Progress“ (COP) ist daher als das offizielle Instrument des UNGC zu betrachten, mit welchem die Teilnehmer ihr dauerhaftes Engagement bei der Umsetzung der zehn Grundsätze nachzuweisen haben. Dies streicht den Stellenwert transparenter Geschäftspraktiken sowie eines umfassenden Erfahrungsaustauschs im

Konzept des Global Compact heraus. Der COP ist den Stakeholdern durch eine Veröffentlichung im Geschäfts- bzw. Nachhaltigkeitsbericht und / oder durch Bereitstellung auf der Firmenhomepage zugänglich zu machen. Weiterhin wird jeder **Fortschrittsbericht** auch auf der offiziellen Webseite des UN Global Compact zur Verfügung gestellt. Abgesehen vom obligatorischen „Communication on Progress“ baut der Global Compact durchgehend auf dem Freiwilligkeitsprinzip auf. Dabei sieht er in der öffentlichen Betonung der unternehmerischen Eigenverantwortung, in dem verstärkten Ausnutzen positiver Einflussmöglichkeiten sowie in kooperativen Lernprozessen – basierend auf einem regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch mit externen Akteuren – die Treiber eines gesteigerten sozialen Verantwortungsbewusstseins.

#### 2.1.3.2 Nutzen durch eine Teilnahme am Global Compact

Infolge einer Mitgliedschaft an der Global-Compact-Initiative eröffnen sich den Organisationen folgende Möglichkeiten:

Mehrwert durch Teilnahme

- ④ Durch den Verweis auf die verbindliche Einhaltung der zehn UNGC-Prinzipien versetzt sich die Organisation in die Lage, auf standardisiertem Wege den sozialen und ethischen Mindestforderungen von **Kunden** sowie **Joint-Venture-Partnern** nachzukommen, welche z.B. im Rahmen einer eigenen Global-Compact-Teilnahme zur Einforderung internationaler Mindeststandards in ihrem indirekten Einflussbereich angehalten sind.
- ④ Eine aktive Unterstützung des UN Global Compact ist für die Mitgliedsorganisation mit einer erhöhten **Reputation** und einem verbesserten **Markenimage** verbunden, da einem zunehmenden öffentlichen Druck begegnet werden kann. Diese Unterstützung ermöglicht, den Einklang sämtlicher Geschäftsprozesse (v. a. auch an Firmenstandorten in Entwicklungsländern) mit universellen Menschen- und Arbeitsrechtsgrundsätzen sowie ökologischen Mindeststandards zu proklamieren.

- ⊕ Die Verwirklichung sowie Kommunikation der ambitionierten sozialen Verantwortung, welche ein Arbeitgeber für sich in der Funktion als UNGC-Mitglied in Anspruch nimmt, stellt ein Mittel dar, um sowohl die Loyalität der eigenen Belegschaft der Organisation gegenüber zu erhöhen (**Mitarbeiterbindung**), als auch infolge eines sich **vergrößernden Bewerberpools** zukünftig einen verbesserten Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften zu erlangen.
- ⊕ Durch eine Umsetzung von Maßnahmen, welche die UNGC-Prinzipien in den Geschäftsaktivitäten untermauern bzw. nachweisen, vermag eine Organisation die Gefahr potenzieller zukünftiger **Rechtsstrafen** einzudämmen, welche durch eine Verletzung von Menschen- bzw. Arbeitsrechten oder Umweltauflagen in der Einflussphäre existieren;.
- ⊕ Durch die frühzeitige Umsetzung anspruchsvoller sozialer und ökologischer Standards in sämtlichen Organisationsprozessen zeigt sich jede Organisation gewappnet für das Inkrafttreten von schärferer nationaler **Gesetzgebung**.
- ⊕ Die ganzheitliche Einhaltung sowie Förderung fundamentaler Menschen- und Arbeitsrechte sowie von Umweltstandards stellt nicht ausschließlich eine Forderung des Global Compact dar, sondern ist auch eine Voraussetzung, welche **Finanzinstitutionen** (z. B. SRI, „Socially Responsible Investing“) vermehrt in ihre Entscheidungsfindung bzgl. der Kreditvergabe oder der Projektfinanzierung einbeziehen.
- ⊕ Das Commitment einer Organisation zum weltweit bekannten Global Compact gibt sowohl dem eigenen Mitarbeiterstamm als auch sämtlichen Geschäftspartnern einen einheitlichen und zugleich renommierten **Orientierungsrahmen**.

## 2.2 Carbon Disclosure Projekt (CDP)

---

### 2.2.1 Ausgangssituation

---

Der Klimawandel ist wahrscheinlich das aktuell brisanteste Umweltproblem. Dies manifestiert sich in der Tatsache, dass weltweit Wissenschaftler in Studien zu dem Ergebnis kommen, dass sich die Erde schneller erwärmt als jemals zuvor in der Weltgeschichte. Extremere Temperaturschwankungen, häufigere Sturmkatastrophen, steigender Meeresspiegel durch schmelzende Gletscher und Polkappen sind die Folgen, die schon heute spürbar sind und in den nächsten Jahren weiter zunehmen dürften.

Klimawandel  
und seine  
Folgen

Ferner zeigen eine Vielzahl von Indizien, dass die Erderwärmung der vergangenen 50 Jahre hauptsächlich auf die Aktivitäten der Menschen zurückzuführen ist. Die Durchschnittstemperatur allein in diesem Jahrhundert dürfte bei Fortschreiben der bisherigen Entwicklung um fast sechs Grad Celsius zunehmen. Doch noch gibt es Mittel und Möglichkeiten, etwas dagegen zu tun, denn der tatsächliche Anstieg wird vor allem davon abhängen, wie viel Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) noch ausgestoßen wird und wie sensibel unser Klimasystem darauf reagiert.

Neben der Wissenschaft hat sich auch die Politik weltweit dieses Themas in den letzten Jahren intensiv angenommen, wie man an zahlreichen Kommentaren von namhaften Politikern erkennen kann.

Es stellt sich die Frage, in welchem Zusammenhang die Investment- und Asset Management-Branchen zu dieser Thematik stehen. Die Antwort auf diese Fragestellung ist in der Tat nicht ganz offensichtlich. Investmentgesellschaften haben von Natur aus viel mit der Entwicklung der globalen Wirtschaft zu tun, denn sie sind Mittler zwischen Organisation und Kapitalanlegern. In dieser intermediären Rolle haben sie gegenüber den vielen Millionen Anlegern eine Verantwortung für das anvertraute Kapital. Dies bedeutet wahrlich mehr als nur attraktive Renditen zu erzielen.

Da sich der Klimawandel auf die Weltwirtschaft auswirken wird, müssen die Kapitalmärkte und somit auch die Investoren proaktiv agieren.

Daher ist es notwendig, aussagekräftige Informationen über die Geschäftsentwicklung der Organisation und über deren Einschätzung der potenziellen Klimarisiken zu erhalten.

Deshalb hat im Jahr 2000 eine Gruppe von Großinvestoren damit begonnen, börsennotierte Organisationen um die Offenlegung klimarelevanter Fakten zu bitten. Damit begann die Arbeit des Carbon Disclosure Project (CDP) mit Sitz in London.

Es fordert grundsätzlich mehr Transparenz über Kohlendioxid Emissionen. Im Mittelpunkt des Interesses stand und steht dabei nicht unbedingt die absolute Höhe des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes. Viel entscheidender ist die Art und Weise, wie Organisationen als Teil der Gesellschaft damit umgehen.

---

### 2.2.2 Zielsetzung

---

Wesentliche  
Ziele des CDP

Im Jahr 2008 unterstützten weltweit 385 institutionelle Investoren, die zusammen mehr als 57 Billionen US-Dollar Vermögen verwalten, das Projekt. Damit stellt es die weltweit größte Initiative der Finanzwirtschaft dar, die Auswirkungen des globalen Klimawandels auf Organisationen und deren Strategie analysieren.

Ein wesentliches Ziel des Carbon Disclosure Project ist es, Transparenz über Chancen und Risiken aus den eigenen Treibhausgas (THG) - Emissionen herzustellen. Hierdurch soll es Investoren ermöglicht werden, diese Informationen bei der Anlageentscheidung zu berücksichtigen.

Das CDP basiert maßgeblich auf einem in Abstimmung mit den beteiligten Investoren entwickelten Fragebogen zu Emissionsmengen, Klimarisiken und anderen Bereichen, in denen Organisationen Herausforderungen gegenüberstehen, die durch den Klimawandel direkt und indirekt bedingt sind. Dieser Fragebogen wird an die börsennotierten Organisationen versandt.

Da die Investoren häufig die größten Anteilseigner der Organisationen sind, ist die Informationsanfrage für das Organisationsmanagement von großer Relevanz. Im Kern handelt es sich jedoch um eine freiwillige Teilnahme, da bislang keine Verpflichtung zur Angabe von CO<sub>2</sub>-Emissionen gibt. Das CDP füllt somit eine signifikante Regelungslücke.

Im zweiten Schritt werden auf einer Internetseite die von den Organisationen freigegebenen Antworten für alle interessierten Anspruchsgruppen bereitgestellt.

Damit ist das CDP auch das weltweit größte, frei verfügbare Emissionsregister zu organisationsbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die unterstützenden Investoren erhalten Zugang zu allen Antworten. Sie sollen so in die Lage versetzt werden, die unterschiedlichen Auswirkungen des Klimawandels für Organisationen, z. B. direkte Wetterrisiken, Preisrisiken für Zertifikate oder steigende Energiepreise, in ihre Investitionsentscheidungen einzubeziehen.

Das CDP selbst fungiert dabei als ein Koordinierungsbüro der Investoren und der Initiative. Mittlerweile werden schon über 3000 Organisationen jährlich weltweit befragt.

Wie schon erläutert, wird der CDP-Fragebogen an die Vorstandsvorsitzenden der nach Marktkapitalisierung weltweit größten börsennotierten Aktiengesellschaften versandt und umfasst vier wesentliche Teile:

- ④ Einschätzungen des Managements über die mit dem Klimawandel einhergehenden Risiken und Chancen für Organisationen
- ④ Systematische Erfassung von CO<sub>2</sub>-Emissionen
- ④ Strategien des Managements hinsichtlich der Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, Risikosteuerung und Erschließung von Potenzialen
- ④ Corporate Governance hinsichtlich des Klimawandels.

Die Tatsache, dass die CDP-Befragung im Auftrag von Investoren erfolgt, stärkt die Wahrnehmung von Führungskräften, dass Klimawandel Einfluss auf die Geschäftstätigkeit hat und somit zwingend einen strategischen Fokus erfordert.

Die hohe Rücklaufquote der Fragebögen zeigt deutlich eine zunehmende Sensibilisierung seitens der weltweit größten Organisationen bezüglich der Bedeutung des Klimawandels und dessen Beziehung zu Organisationsstrategie und Organisationswert.

Wie wird sich das CDP aber in den nächsten Jahren weiter entwickeln?

Weiterentwicklung des CDP

- ④ Das CDP arbeitet fortlaufend daran, die Qualität und Quantität des Klimawandel-Reportings zu verbessern.
- ④ Das CDP wird sein Angebot für Investoren verfeinern, indem es maßgeschneiderte Informationen liefert, die den Forderungen einzelner institutioneller Anleger besser dienen.
- ④ Das CDP plant, seine globale Expansion fortzusetzen, und beabsichtigt, Projekte in Russland und anderen Ländern im Jahr 2009 einzuführen.

- ⊕ Das CDP hat kürzlich ein neues Projekt ins Leben gerufen, das CDP-Finance, in Zusammenarbeit mit Banken, um CO<sub>2</sub>-verbundene Risiken, Chancen und Verbindlichkeiten ihres Kundenstamms, einschließlich der Kreditgewährungs- und Private Equity-Portfolios, besser zu verstehen.
- ⊕ Das CDP entwickelt nun strategische Beziehungen zu einer Reihe von Organisationen, um die Arbeit und Reichweite des CDP in der Zukunft zu erweitern.
- ⊕ Ferner arbeitet das CDP in Richtung einer globalen vereinheitlichten unternehmerischen Stellungnahme zum Klimawandel. Die Zusammenarbeit mit Investoren, Organisationen, Regierungen und anderen entscheidenden Stakeholdern wird weiter dazu beitragen, eine nachhaltige treibhausgasarme Volkswirtschaft zu fördern.

---

### 2.2.3 Forderungen

---

Durch die zunehmende Erfahrung innerhalb des CDP haben sich die Antworten zum CDP über die letzten fünf Jahre sowohl hinsichtlich Qualität als auch Quantität verbessert.

Dies ist ein Zeichen für eine zunehmende Unterstützung der Berichterstattung auf Seiten von Investoren und Organisationen, um das Verständnis des Klimawandels zu verbessern.

Das CDP berücksichtigt dabei, dass CO<sub>2</sub>-Emissionen und Klimawandel unterschiedliche Auswirkungen auf Branchen haben und dass Organisationen sich in verschiedenen Entwicklungsstadien hinsichtlich ihrer Strategien zum Thema Klimawandel befinden. Daher ermöglicht das CDP den Organisationen eine gewisse Flexibilität bei der umfassenden Beantwortung des Fragebogens, falls diese sich in einem frühen Stadium des Managements von Auswirkungen des Klimawandels befinden.

Um die Forderungen an die Berichterstattung zu präzisieren und zu verdeutlichen, wird nun nachfolgend die Grobstruktur des umfassenden CDP-Fragebogens dargestellt.

Forderungen  
an die Bericht-  
erstattung  
und ihre  
Auswirkungen  
auf Branchen

## 1. Fragen zu Risiken und Chancen

Ziel: Identifikation strategischer Risiken und Chancen und deren Auswirkungen

- a. Risiken
  - ◆ Regulatorische Risiken
  - ◆ Physische Risiken
  - ◆ Allgemeine Risiken
  - ◆ Risikomanagement
  - ◆ Finanzielle und wirtschaftliche Auswirkungen
- b. Chancen
  - ◆ Regulatorische Chancen
  - ◆ Physische Chancen
  - ◆ Allgemeine Chancen
  - ◆ Maximierung der Chancen
  - ◆ Finanzielle und wirtschaftliche Auswirkungen

## 2. Fragen zur CO<sub>2</sub>-Emissionsberichterstattung

Ziel: Ermittlung der aktuellen absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen

- a. Abgrenzung der Berichterstattung
- b. Direkte und indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen
- c. Andere Emissionen
- d. Bestehende externe Verifizierungen
- e. Genauigkeit der Daten
- f. Emissionsgeschichte bzgl. signifikanten Abweichungen zu Vergleichszeiträumen
- g. Handel von Emissionen
- h. Energiekosten

### 3. Fragen zur Zielereichung

- Ziel: Ermittlung der Leistung gemessen an den Zielen und Plänen zur Reduktion von Treibhausgas-Emissionen.
- a. Pläne zur Reduktion
  - b. Intensität der Emissionen
  - c. Planung

### 4. Fragen zu Governance

- Ziel: Ermittlung der Verantwortlichkeit und des Management-Ansatzes hinsichtlich des Klimawandels.
- a. Verantwortlichkeiten
  - b. Individuelle Leistung
  - c. Kommunikation
  - d. Öffentliche Meinungsbildung

Alle Themenblöcke sind mit Detailfragen präzisiert. Nach der Beantwortung wird eine Gesamtauswertung inklusive der relevanten Trends in einem jährlichen Bericht der Öffentlichkeit vorgestellt und ebenfalls im Internet bereitgestellt.

## 2.3 Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

---

### 2.3.1 Ausgangssituation

---

Die Gründung der Internationale Arbeitsorganisation (engl.: International Labour Organization - ILO) am 11. April 1919 stand unmittelbar im Zusammenhang mit dem Ende des Ersten Weltkrieges. Ihre grundlegende Verfassung wurde im Rahmen der Pariser Friedenskonferenz von dem „Ausschuss für internationale Gesetzgebung“ erarbeitet und ist Bestandteil des Friedensvertrages von Versailles.

Organe und  
Aufgaben der  
ILO