



[www.nwb.de](http://www.nwb.de)

Wir sind auf dem Weg

# NWB Nachhaltigkeitsbericht 2014

 **nwb** VERLAG

# ÜBERSICHT



## Standardangaben

Hier finden Sie Basisinformationen zum Organisationsprofil, Stakeholderbewertungen, Berichtsprofil und vieles mehr.

**Seite 4 - 17**

## EC (Wirtschaft)

In diesem Kapitel finden Sie Antworten zur wirtschaftlichen Ausrichtung des Verlages, zur wirtschaftlichen Leistung und zur Marktpräsenz.

**Seite 18 - 21**



## EN (Umwelt)

Das Kapitel „Umwelt“ gibt Informationen zum Materialeinsatz, zum Energieverbrauch, zu Abwasser- und Abfallwerten und Emissionen preis.

**Seite 22 - 35**

## LA (Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung)

Hier finden Sie Themen wie Beschäftigung, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Arbeitssicherheit, Aus- und Weiterbildungsformen und Lohn- und Gehaltsfragen.

**Seite 36 - 45**



# ÜBERSICHT



## HR (Menschenrechte)

In folgendem Kapitel sind Informationen und Bewertungen zum Thema Lieferantenauswahl in Bezug auf Menschenrechte aufgeführt.

**Seite 46**

## PR (Produktverantwortung)

Das Kapitel „Produktverantwortung“ beinhaltet Informationen zum Thema Produkte und Dienstleistungen, Kundenzufriedenheit und vieles mehr.



**Seite 47 - 50**



## Ziele

Hier finden Sie die festgelegten Ziele für die folgenden Jahre nach einzelnen Schwerpunkten unterteilt.

**Seite 51**

**GRI-Index Seite 52 - 57**

# IMPRESSUM

NWB Verlag GmbH & Co. KG  
Eschstr. 22  
44629 Herne  
Deutschland

Tel.: 0 23 23 - 141 190  
o.kleis@nwb.de

Tel.: 0 23 23 - 141 313  
s.gramm@nwb.de

Erstellt mit





*„Heute nicht auf Kosten von Morgen, hier nicht auf Kosten von Anderswo und nie auf Kosten von Anderen.“*

*nach Martin Kleene*

Die Marke NWB steht für hochaktuelle und verständlich aufbereitete Verlagsprodukte. Das umfassende Produkt- und Serviceangebot unterstützt die tägliche Arbeit in Steuerkanzleien und Unternehmen und macht NWB damit zum ersten Ansprechpartner für alle Fragen der Steuer- und Wirtschaftsprofis.

Die Grundlage für diesen Erfolg bilden unsere Mitarbeiter: Mehrdenker, Richtigtuer, Freiräumer und Durchblicker, auf deren Kreativität, Kompetenz und Erfahrung wir uns stets verlassen können. Dabei legen wir großen Wert darauf, dass jedes Produkt der Zielgruppe einen konkreten Nutzen bringt. So orientieren sich unsere Produkte an der Arbeitsweise, den Informationsbedürfnissen und dem Einkaufsverhalten unserer Kunden.

„Heute nicht auf Kosten von Morgen, hier nicht auf Kosten von Anderswo und nie auf Kosten von Anderen.“ Frei nach diesem Motto versuchen wir, jeden Tag ein bisschen nachhaltiger zu sein, in ökologischem, sozialem und wirtschaftlichem Hinblick.

Mit erfolgreichen Ideen, einem gesunden, ertragreichen Wachstum und effizienten Prozessen blicken wir in die Zukunft, um unser Unternehmen für die nächsten Gesellschafter- und Mitarbeitergenerationen stark zu machen.

**Dr. Ludger Kleyboldt**

Geschäftsführender Gesellschafter NWB Verlag

## Organisationsprofil

### G4-3 Name der Organisation

NWB Verlag GmbH & Co. KG

### G4-4 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen

Unsere Marken:

Die Produktion der Print-Erzeugnisse wird durch externe Dienstleister (Druckereien) realisiert. Die Verbreitung (Versand) erfolgt in der Regel durch die Deutsche Post (Postzeitungsdienst). Die Online-Datenbank wird auf externen Servern gehostet. Wir verwenden fast ausschließlich Recyclingpapier für unsere Produkte. Beim Hosting versuchen wir auf die Betreuung der Server mit Ökostrom zu achten.



<b>Kiehl</b>	Ihr Prüfungstrainer für die kaufmännische Aus- und Weiterbildung
<b>N-Kompass</b>	Die Marke N-Kompass steht für den neuen Geschäftsbereich „Nachhaltige Unternehmensführung“
<b>NWB</b>	<p>Die Marke NWB steht für hochaktuelle und verständlich aufbereitete Verlagsprodukte. Das umfassende Produkt- und Serviceangebot unterstützt die tägliche Arbeit in Steuerkanzleien und Unternehmen und macht NWB damit zum ersten Ansprechpartner für alle Fragen der Steuer- und Wirtschaftsprofis.</p> <p>Die NWB Datenbank, eine Online-Datenbank für Steuer- und Wirtschaftsrecht, und die NWB Zeitschrift, die wöchentliche Fachzeitschrift zum Steuer- und Wirtschaftsrecht, sind die Kernprodukte, die uns ausmachen.</p>

Übersicht der Marken, Produkte und Dienstleistungen

#### G4-5 Hauptsitz

Eschstr. 22  
44629 Herne  
Deutschland

#### G4-6 Länder der wesentlichen Geschäftstätigkeiten

Wir sind mit unserer Organisation in Deutschland tätig. NWB vertreibt hochaktuelle und verständlich aufbereitete Verlagsprodukte zum Steuer- und Wirtschaftsrecht. Dies bezieht sich vorrangig auf das nationale Steuerrecht in Deutschland.

#### G4-7 Eigentümerstruktur und Rechtsform

Die Organisation besitzt die Rechtsform GmbH & Co. KG.

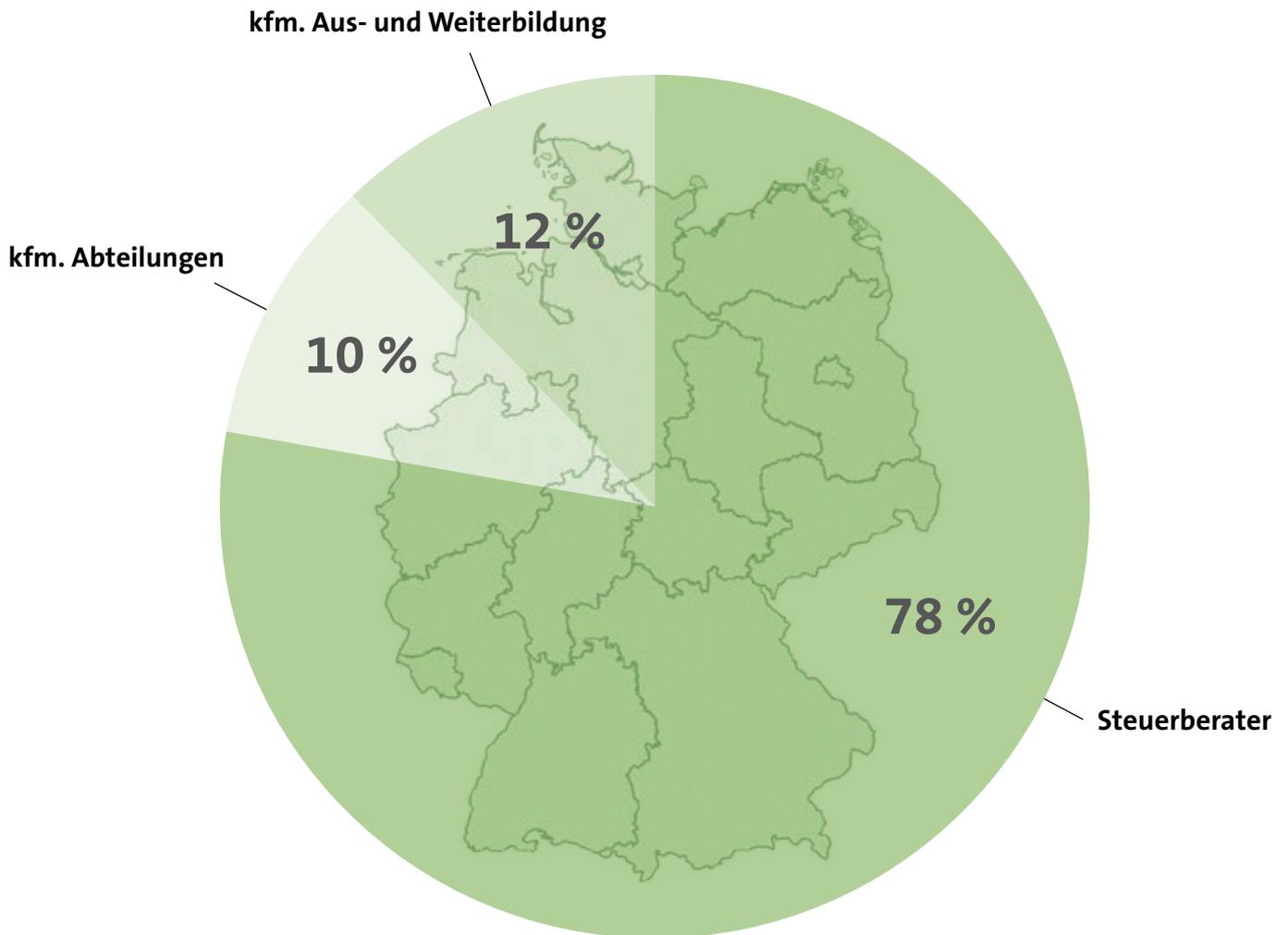


*Eigentümerstruktur*

Die Philosophie des NWB Verlags ist es, mit erfolgreichen Ideen, einem gesunden, ertragreichen Wachstum und effizienten Prozessen in die Zukunft zu blicken, um das Unternehmen für die nächsten Gesellschafter- und Mitarbeitergenerationen stark zu machen.



## G4-8 Bediente Märkte



Belieferte Branche(n)	Art der Abnehmer/Empfänger	Anteil am Gesamtumsatz, der auf diesen Markt entfällt
Steuerberater	Endverbraucher und Zwischenhandel	78 %
kfm. Abteilungen	Endverbraucher und Zwischenhandel	10 %
kfm. Aus- und Weiterbildung	Endverbraucher und Zwischenhandel	12 %

Märkte aufgeschlüsselt nach abgedeckten Branchen, Kundenstruktur und Umsatz im Gebiet Deutschland

Derzeit sind Steuerberatungskanzleien die Hauptzielgruppe des NWB Verlags. Um weiteres Wachstum zu generieren, werden aktuell

neue Zielgruppen (z. B. Wirtschaftsprüfer, Ausbilder) und neue Geschäftsfelder (z. B. nachhaltige Unternehmensführung) erschlossen.

## G4-9 Größe der Organisation

	2013	2014	Veränderung 2013-2014
Anzahl der Beschäftigten	284	287	+1,06 %
<b>Gesamtzahl der Geschäftsstandorte</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,0 %</b>
Nettoumsatz/-erlös (in Euro)	33	33	0,0 %
Anzahl gelieferter Produkte/Dienstleistungen	320	218	-31,88 %

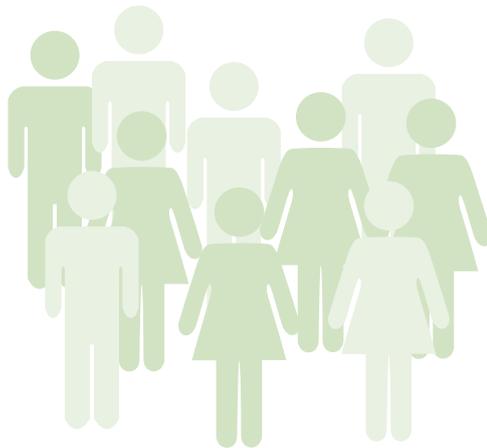
Angaben zur Größe der Organisation



**Land/Region  
Deutschland**



**33 Mio. €  
Nettoumsatz**



**287  
Beschäftigte**



Zusätzlich gibt es verschiedene Online-Produkte wie die NWB Datenbank und den N-Kompass.

Des Weiteren bietet die NWB Akademie verschiedene Seminare, Tagungen, Inhouse-Schulungen und vieles mehr an.

Im Jahr 2014 betrug die Gesamtzahl der gelieferten Produkte 218 Titel. Aufteilung wie folgt:

<b>NWB Bücher in 2014:</b>	
Gesamtproduktion:	162 Titel
Gesamtauflage:	444.481 Exemplare
Gesamtgewicht:	48.666,68 Tonnen
<b>NWB Zeitschriften in 2014:</b>	
Gesamtanzahl:	14

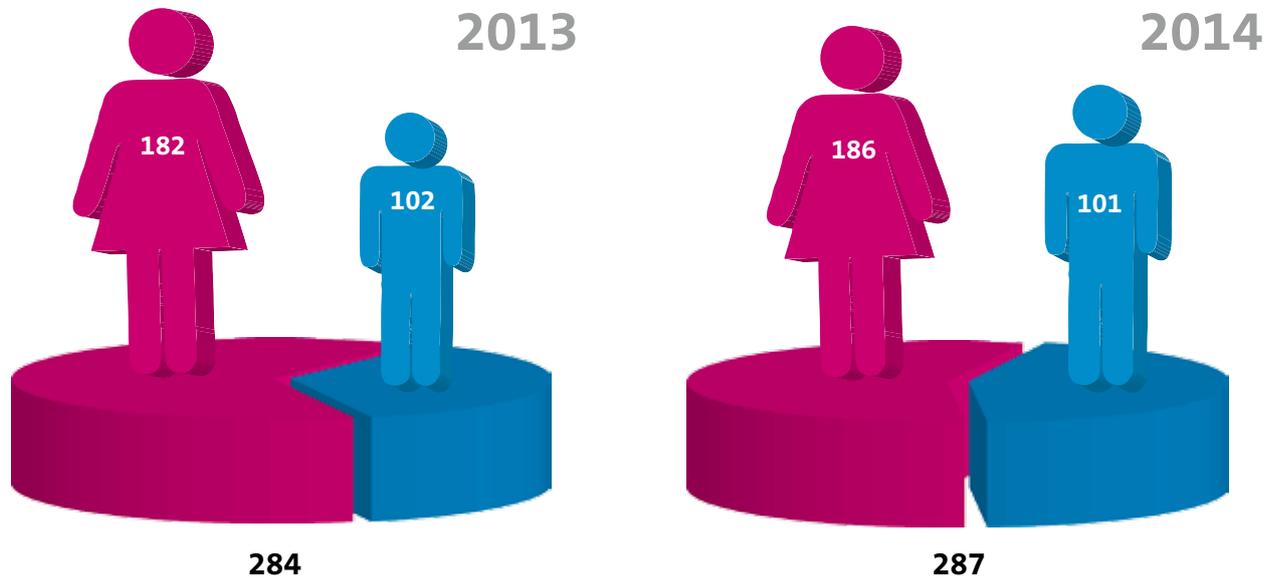
<b>Kiehl Bücher in 2014:</b>	
Gesamtproduktion:	56 Titel
Gesamtauflage:	101.020 Exemplare
Gesamtgewicht:	4.007 Tonnen
<b>Kiehl Zeitschriften in 2014:</b>	
Gesamtanzahl:	9

Gesamtzahl der Produkte



## G4-10 Anzahl der Mitarbeiter

Die Mitarbeiterzahl wird im gesamten Bericht als Anzahl pro Kopf dargestellt.



Kategorie	2013	2014	Veränderung 2013-2014
weiblich	182	186	+2,2 %
männlich	102	101	-1,0 %
<b>Gesamtzahl der Mitarbeiter</b>	<b>284</b>	<b>287</b>	<b>+1,1 %</b>

### Gesamtzahl der Mitarbeiter

Art des Arbeitsvertrags	2013	2014	Veränderung 2013-2014
<b>Unbefristet</b>			
weiblich	166	165	-0,6 %
männlich	96	98	+2,1 %
<b>Befristet</b>			
weiblich	16	21	+31,2 %
männlich	6	3	-50,0 %
<b>Gesamtzahl unbefristete und befristete beschäftigte Mitarbeiter</b>	<b>284</b>	<b>287</b>	<b>+1,1 %</b>

### Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag

Beschäftigungsart	2013	2014	Veränderung 2013-2014
<b>Vollzeit</b>			
weiblich	120	124	+3,3 %
männlich	100	99	-1,0 %
<b>Teilzeit</b>			
weiblich	62	62	0,0 %
männlich	2	2	0,0 %
<b>Gesamtzahl Vollzeit und Teilzeit beschäftigte der Mitarbeiter</b>	<b>284</b>	<b>287</b>	<b>+1,1 %</b>

Mitarbeiter nach Beschäftigungsart

Der wesentliche Teil der Tätigkeiten der Organisation wird von fest angestellten Mitarbeitern durchgeführt. Bei den Beschäftigungszahlen gibt es keine signifikanten saisonalen Schwankungen.

Bei der Anzahl der befristeten Mitarbeiter sind Auszubildende sowie Mitarbeiter in der Altersteilzeit-Freizeitphase inbegriffen.

Der NWB Verlag bildet jedes Jahr sechs bis acht Medienkaufleute/Fachinformatiker aus.

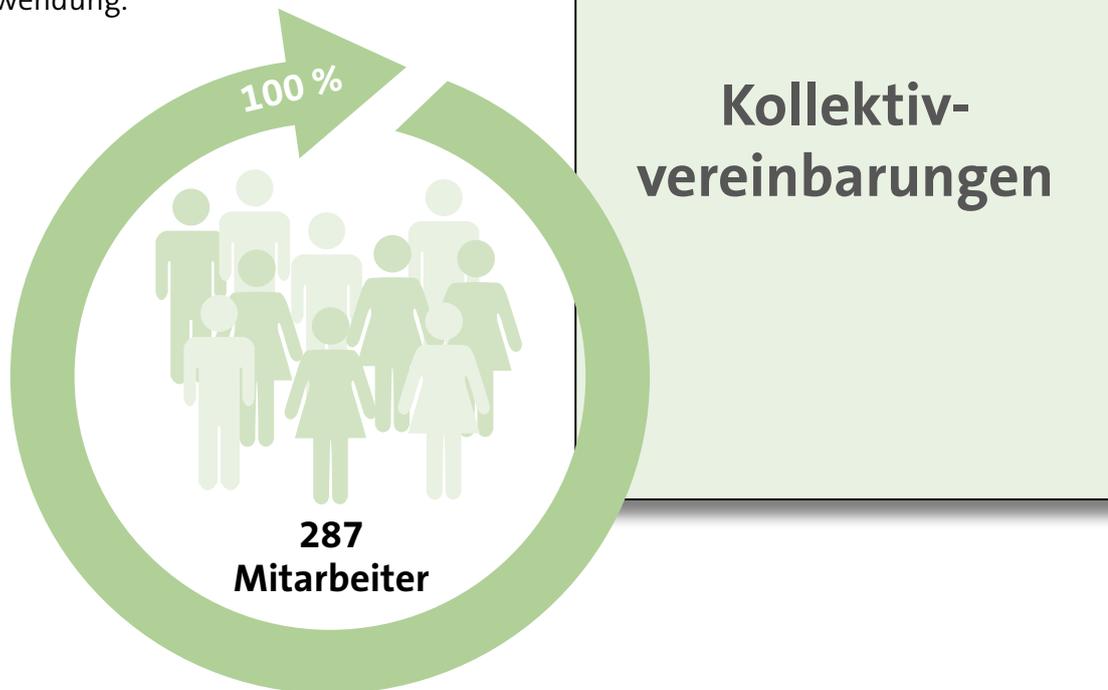
Damit gibt das Familienunternehmen jungen Menschen eine Chance und beschäftigt die Meisten auch nach Beenden der Ausbildung weiter. Dank qualifizierter und kompetenter Ausbilder und der richtigen Einstellung unserer Azubis zählen diese berechtigterweise zu den „Besten der Besten“ und werden seit Jahren durch die IHK Bochum im Rahmen der Max-Greve-Preisverleihung ausgezeichnet.

Stichtag für die Angabe der Mitarbeiterzahlen ist der 31.12.2014.



#### G4-11 Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen

Die Gesamtzahl der Mitarbeiter des NWB Verlags fällt unter Kollektivvereinbarungen. Die für unsere Branche geltenden Tarifverträge finden Anwendung.



#### G4-12 Beschreibung der Lieferkette

Die Produktion der Print-Erzeugnisse wird durch freiberufliche Autoren (über 600) und externe Dienstleister (wie z. B. Druckereien) realisiert. Für unsere Produkte verwenden wir fast ausschließlich Recyclingpapier. Die Verbreitung (Versand) der Printprodukte erfolgt in der Regel durch die Deutsche Post (Postzeitungsdienst).

Die Online-Datenbank wird auf externen Servern bei PlusServer in Straßburg gehostet. Das Rechenzentrum dort ist eines der sichersten und umweltfreundlichsten Rechenzentren in Europa. Die Programmierung unserer Produkte erfolgt intern an unserem Standort in Herne oder durch externe Entwickler, die ausnahmslos in Deutschland sitzen.

Die Inhalte unserer Publikationen werden von Experten aus Praxis, Wissenschaft und Verwaltung geliefert, die meisten davon haben ihren Sitz in Deutschland.

#### G4-13 Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse oder der Lieferkette

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Änderungen in der Größe, Struktur, den Eigentumsverhältnissen oder der Lieferkette.

#### G4-14 Behandlung des Vorsorgeprinzips

Das Vorsorgeprinzip (Prinzip 15 der „Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung“) wird durch die Organisation nicht behandelt.

Name	Datum der Unterzeichnung/ des Beitritts	Länder oder Abläufe, in/bei denen diese Grundsätze Anwendung finden	Stakeholder, die an der Entwicklung und Leitung dieser Initiativen beteiligt sind	Verbindlichkeit
Ökoprofit	2009	Deutschland	Mitarbeiter	unverbindlich/freiwillig
B.A.U.M. e. V.	seit 2010	Deutschland	Mitarbeiter	unverbindlich/freiwillig
Circus Schnick-Schnack	seit 2009	Deutschland	Mitarbeiter	unverbindlich/freiwillig
Für Euch-Stiftung	seit 2011	Deutschland	Mitarbeiter	unverbindlich/freiwillig
Verbund für Unternehmen und Familie e. V.	seit 2008	Deutschland	Mitarbeiter	unverbindlich/freiwillig

*Befürwortete oder unterstützte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder Initiativen*

### G4-15 Unterstützte Nachhaltigkeitschartas, -prinzipien oder -initiativen

Unsere Organisation befürwortet oder unterstützt die in der oben stehenden Tabelle aufgeführten externen Chartas, Prinzipien und Initiativen.

Zudem hat der NWB Verlag ein separates Nachhaltigkeitsteam, das aus Mitarbeitern verschiedener Bereiche des Unternehmens besteht. Das Engagement im Bereich Nachhaltigkeit dieser Mitarbeiter basiert vollumfänglich auf intrinsischer Motivation. Ziel des Teams ist es, den Verlag sowohl im Bereich der ökologischen als auch in der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit laufend zu verbessern. Themen, die das Team momentan beschäftigen, sind z. B. die Reduktion des Papierverbrauchs, Steigerung der Klimaneutralität, Festlegung eines Nachhaltigkeitskodexes für Dienstleister sowie die interne und externe Steigerung der Wahrnehmung des Nachhaltigkeitsengagements.

tät, Festlegung eines Nachhaltigkeitskodexes für Dienstleister sowie die interne und externe Steigerung der Wahrnehmung des Nachhaltigkeitsengagements.

### G4-16 Mitgliedschaft in Verbänden

Unsere Organisation ist Mitglied in den folgenden aufgeführten Verbänden und Interessenverbänden:

Name des Verbandes	Engagement Ihrer Organisation
Verband Deutscher Zeitschriftenverleger	Teilnahme an Projekten oder in Arbeitsgemeinschaften
Börsenverein des dt. Buchhandels	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
BVMW	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet

*Mitgliedschaft in Verbänden*

## Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

### G4-17 Organisationsstruktur

In diesen Dokumenten sind Informationen zu den einbezogenen Organisationseinheiten zu finden: Nachhaltigkeitsbericht 2014

### G4-18 Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und Abgrenzung von Aspekten

Ziel unseres Nachhaltigkeitsberichts ist es, unseren Stakeholdern eine möglichst transparente Darstellung der nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens zu liefern. Als Berichtsrahmen haben wir uns für den internationalen Leitfaden der *Global Reporting Initiative* entschieden. Wir gehen zunächst davon aus, dass alle Kernindikatoren für unsere Stakeholder wesentliche Informationen beinhalten, weshalb wir bemüht sind, die uns zu den Indikatoren vorliegenden Informationen zu veröffentlichen. Sofern uns Datenmaterial noch nicht in ausreichendem Maße vorliegt oder aus anderen Gründen nicht über Indikatoren berichtet werden kann, wird hierauf im *Content Index* oder an gesonderter Stelle hingewiesen.

Um unseren Stakeholdern eine bessere Einsicht darüber zu geben, mit welcher Priorität und in welcher Tiefe einzelne Themen berichtet werden, nehmen wir in der folgenden Tabelle eine Gewichtung der Relevanz aus Sicht des Unternehmens und aus der unserer Stakeholder vor.

### G4-20/21 Wesentliche Aspekte und Abgrenzung der Aspekte innerhalb und außerhalb der Organisation

Die Angaben im Bericht beziehen sich auf den Hauptsitz in Herne.

### G4-22 Auswirkungen neuer Darstellungsformen von Informationen

Angaben zu den Auswirkungen neuer Darstellungsformen sind nicht relevant.

### G4-23 Änderungen des Berichtsumfangs

Es gab keine signifikanten Änderungen am Scope.

## Einbindung von Stakeholdern

### G4-24 Einbezogene Stakeholder

Im Berichtszeitraum haben wir Stakeholder bezüglich Nachhaltigkeitsthemen eingebunden. Diese werden in folgender Tabelle dargestellt:

Stakeholder	Themen
HR-Bereich	Arbeitsrechtliche Regelungen
Anteilseigner	Produktentwicklungen, Ökonomische Sachverhalte
Kunden	Preisgestaltung zugunsten nachhaltiger Produkte
Beirat	Geschäftsentwicklung
Autoren	Lieferkette
Mitarbeiter	Team Nachhaltigkeit, Themen rund um soziale, ökologische und ökonomische Aspekte

*Einbezogene Stakeholder*

## **G4-25 Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

Durchweg haben wir ein gutes Verständnis davon, wer zu unseren Stakeholdern gehört. Unsere Auswahl gilt den Erwartungen unserer Kunden, Mitarbeiter, Dienstleister und Aufsichtsbehörden gerecht zu werden. So arbeiten wir im Bereich Druck mit Druckereien zusammen, die ausschließlich im Raum Deutschland tätig sind, und forcieren gemeinsam eine nachhaltige und umweltfreundliche Produktion. Unsere Druckpartner drucken nach PSO, dem Prozess Standard Offsetdruck. Zudem achten wir darauf, dass die Druckereien FSC- oder PEFC-zertifiziert sind. Unsere Zeitschriften werden beispielsweise alle auf Blauer Engel-zertifiziertem Papier gedruckt. Die Zeitschriften „N-Kompass“ und „wir Ausbilder“ werden zusätzlich mit Bio-Farben (Novabond C 990 PROTECT BIO) gedruckt.

Außerdem achten wir bei der Mitarbeiter- und Kundenbewirtung darauf, dass unser Angebot von lokalen und mittelständischen Unternehmen ausgestattet wird. Dies zeigt, dass wir unsere Stakeholder im Unternehmen nach nachhaltigen Aspekten auswählen und dies einen hohen Stellenwert sowohl bei der Unternehmensleitung als auch bei den Mitarbeitern hat.

## **G4-26 Ansatz zur Einbindung der Stakeholder**

Der NWB Verlag legt viel Wert auf eine transparente Kommunikation mit seinen Stakeholdern. Zudem wirken wir in einigen Ausschüssen und Nachhaltigkeitsinitiativen mit. So sind wir beispielsweise Mitglied im B.A.U.M.-Netzwerk (Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management)

und erkennen den B.A.U.M.-Ehrenkodex für umweltbewusste Unternehmensführung an. Wir stehen im intensiven und praxisorientierten Informations- und Erfahrungsaustausch mit den B.A.U.M.-Mitgliedern, um unser Unternehmen nachhaltig aufzustellen und unsere Mitmenschen für das Thema zu sensibilisieren.

## **G4-27 Themen und Anliegen der Stakeholdereinbindung**

Bislang bildet vor allem das Feedback unserer Mitarbeiter, Kunden und Vertriebspartner eine wichtige Grundlage für die Festlegung der wesentlichen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeit. So haben wir beispielsweise, um den Anteil von weiblichen Führungskräften zu stärken, an einem Cross-Mentoring Programm für aufstiegsorientierte weibliche Nachwuchskräfte teilgenommen. Ziel ist es, konkrete, individuelle Anliegen in einer hierarchiefreien, vertrauensvollen Beziehung zu besprechen und vom Erfahrungsschatz des Mentors zu profitieren, um seine eigenen beruflichen Entwicklungsziele bestmöglich zu erreichen.

Des Weiteren haben wir, wie bereits erwähnt, ein separates Nachhaltigkeitsteam im Unternehmen, das als Multiplikator und in Vertretung für die gesamte Belegschaft Nachhaltigkeitsthemen vorantreibt.

## Berichtsprofil

### G4-28 Berichtszeitraum

Die im Bericht enthaltenen Informationen umfassen das Geschäftsjahr vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2014.

### G4-29 Veröffentlichung des letzten Berichts

2014 wurde für das Berichtsjahr 2013 erstmalig ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Dieser ist an den G4-Richtlinien der *Global Reporting Initiative (GRI)* angelehnt.

### G4-30 Berichtszyklus

Der Bericht wird in einem jährlichen Zyklus veröffentlicht.

### G4-31 Ansprechpartner zum Bericht

**Herr Oliver Kleis**

Abteilung IT Betrieb

o.kleis@nwb.de

0 23 23 141-190

**Frau Sabrina Gramm**

Abteilung PR & Marke

s.gramm@nwb.de

0 23 23 141-313

### G4-33 Externe Prüfung des Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

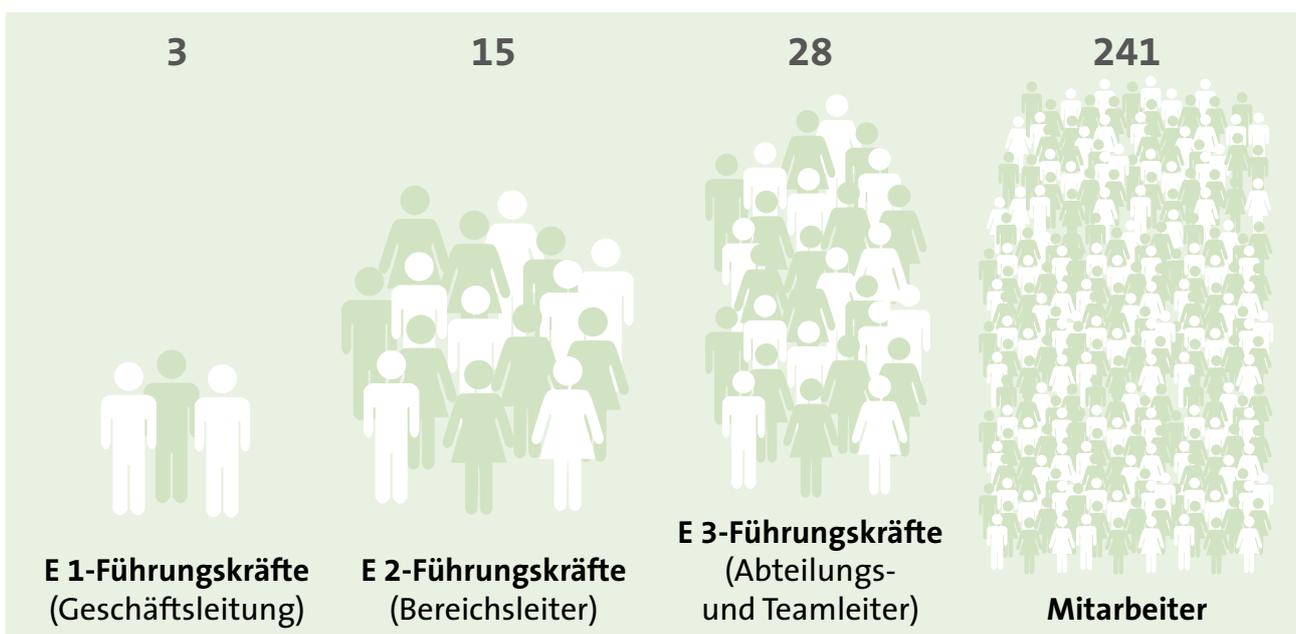
## Unternehmensführung

### G4-34 Führungsstruktur der Organisation

Unsere Organisation verfügt über eine flache Struktur, dabei gibt es die folgenden Führungs- und Aufsichtsgremien: die Geschäftsführung, die Geschäftsleitung, einen externen Beirat und die Gesellschafterversammlung.

Für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen verantwortlich sind Geschäftsführung und Geschäftsleitung.

Der Verlag und die Geschäftsleitung sind in drei Bereiche eingeteilt, mit denen wir optimal für die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen aufgestellt sind. Innerhalb der drei Bereiche „Markt und Programm“, „Kunden



und Services“ sowie „Mitarbeiter und Finanzen“ verzahnen wir die einzelnen Aufgaben immer mehr, sodass unsere Kunden und wir von den Synergieeffekten profitieren.

## Ethik und Integrität

### G4-56 Verhaltens- und Ethikkodizes

Unsere Organisation orientiert sich an verschriftlichten Werten, Grundsätzen sowie Verhaltensstandards und -normen (z. B. Verhaltens- und Ethikkodizes).

Die sog. Grundsätze des Miteinanders wurden in einem gemeinsamen Projekt mit der Geschäftsführung, der Personalleitung und einer Gruppe Mitarbeitern im Projekt entwickelt und eingeführt. Darin sind die Mitarbeiterwerte und -kompetenzen definiert.

Im Hinblick auf Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen schulen wir unsere Mitarbeiter regelmäßig. Bei uns sind neue Akteure verpflichtet, sich über unsere Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen zu informieren und diese zu verinnerlichen.

Folgende Position ist für Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen verantwortlich: Personalbereich und Geschäftsleitung.

Unsere Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht in unterschiedlichen Sprachen vorhanden.

*Geschäftsleitung des NWB Verlags (v. l.):*

*Dr. Ludger Kleyboldt, Mark Liedtke, Dr. Felix Friedlaender*



## Leistungsindikatoren

### EC (Wirtschaft)

#### G4-DMA Angaben zum Managementansatz „EC (Wirtschaft)“

„Heute nicht auf Kosten von Morgen, hier nicht auf Kosten von Anderswo und nie auf Kosten von Anderen.“ Nach diesem Claim möchten wir den NWB Verlag langfristig ausrichten. Unser Anspruch ist die Sicherung des Unternehmens für die nächsten Generationen, sowohl für die Gesellschafter als auch für die Mitarbeiter, durch erfolgreiche Ideen, gesundes, ertragreiches Wachstum und effiziente Prozesse. Durch neue Produkte, Produktverbesserungen und neue wie beständige Zielgruppen sichern wir unseren Erfolg und unsere Unabhängigkeit.

Hierbei ist uns wichtig, unsere Unternehmensstrategie langfristig auszurichten und diese frühzeitig an alle Mitarbeiter zu kommunizieren. Wir berücksichtigen grundsätzlich und immer folgende vier Perspektiven:

- ▶ Wie müssen wir uns als Mitarbeiter aufstellen?
- ▶ Wie richten wir unsere Prozesse und Technik strategisch aus?
- ▶ Wie stellen wir uns optimal auf unseren Kunden ein?

- ▶ Welche Vorstellungen haben wir hinsichtlich Ergebnis und Finanzen?

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bildet das Fundament für die Erreichung der vorangestellten Unternehmensziele. Der Verlag beeinflusst über die Effizienz der Maßnahmen und über die umsatzwirksame Kommunikation der Unternehmensziele den wirtschaftlichen Erfolg. NWB strebt an, Umsatzwachstum durch organisches Wachstum, Kooperationen und Akquisitionen zu erreichen. Zudem schaffen wir durch kontinuierliche Prüfung, Optimierung und Standardisierung unserer Prozesse Freiräume für Innovationen und Wachstum, die unsere finanzielle Stabilität und Unabhängigkeit langfristig sichern.

Investitionen in Forschung und Entwicklung – ein wichtiger Faktor für nachhaltiges Wirtschaften. Es ist wichtig, nah am Kunden zu sein, zu wissen, welche Wünsche der Markt hat, damit nicht an ihm vorbeiproduziert wird und damit wichtige Entwicklungen frühzeitig erkannt werden. Wir sind seit jeher darauf bedacht, unseren Kunden zuzuhören und unsere Medien stets weiterzuentwickeln. So führen wir immer mehr digitale Produkte im Portfolio, die zum ständigen Begleiter der Steuer- und Wirtschaftsprofis werden. Gewährleistet wird dies von langjährig beschäftigten Mitarbeitern, die sich stark mit NWB identifizieren.





Langfristig ausgelegt ist auch unsere Zusammenarbeit mit externen Partnern. Gewachsene Beziehungen und daraus resultierendes Vertrauen sind elementar für nachhaltige Ökonomie, genauso wie verbindliche Unternehmensrichtlinien.

## **Wirtschaftliche Leistung**

### **G4-EC2 Chancen und Risiken des Klimawandels**

*Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation*

Wir haben die Risiken von Naturkatastrophen durch den Klimawandel für unsere Geschäftstätigkeit bereits überprüft. Unsere Organisation ist keinem Risiko durch den Klimawandel

ausgesetzt. Es bestehen derzeit auch keine CO<sub>2</sub>-Regularien mit gesetzlichen Emissionsgrenzen. Unsere Organisation beteiligte sich im Berichtszeitraum nicht am freiwilligen Emissionshandel und ist nicht von indirekten Auswirkungen des Klimawandels in Form von höheren Energie- und Rohstoffpreisen betroffen. Unser Verlag verfügt derzeit nicht über ein internes Energiemanagement und wir planen auch nicht dessen Einführung. Zudem verfügen wir auch nicht über eine systematische und datenbankgestützte Analyse der finanziellen Folgen des Klimawandels und wir planen auch nicht deren Einführung.

Es entzieht sich unserer Kenntnis, ob etwaige Schäden infolge des Klimawandels durch unseren Versicherungsschutz abgedeckt sind.

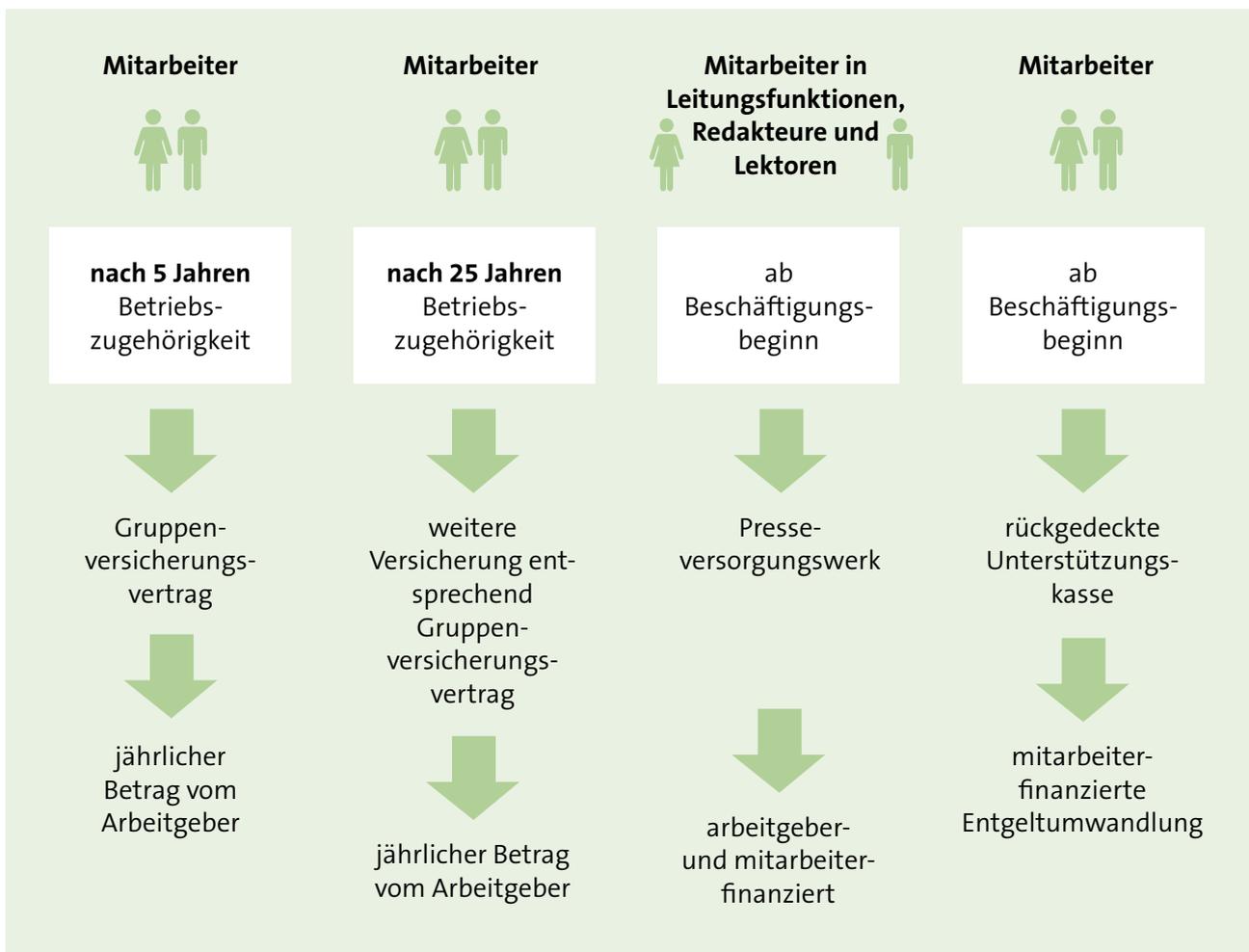
### G4-EC3 Betriebliche Altersvorsorge

*Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan*

Unsere Organisation verfügt über ein betriebliches Altersvorsorgesystem. Eine betriebliche Altersvorsorge in Form eines Gruppenversicherungsvertrags wird erstmalig nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit bedient und anschließend mit einem jährlichen Betrag arbeitgeberseitig finanziert. Eine weitere Versicherung zur Altersvorsorge wird entsprechend des Gruppenvertrages nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren installiert. Jedoch beinhaltet dieser keinen betrieblichen Pensionsplan für Mitarbeiter.

Für Mitarbeiter in Leitungsfunktionen sowie Redakteure und Lektoren haben wir die Möglichkeit, eine arbeitgeber- und mitarbeiterfinanzierte Altersvorsorge, das Presseversorgungswerk, einzuführen.

Ein weiteres Modell der Altersvorsorge beruht auf dem Modell einer rückgedeckten Unterstützungskasse in Form einer mitarbeiterfinanzierten Entgeltumwandlung. Hierbei fließen die Beiträge ungeschmälert in den Vermögensaufbau. Sämtliche Einrichtungs-, Verwaltungs- und Unterhaltskosten werden vom Verlag getragen.



*Führungskräfte geben regelmäßiges Feedback, unterstützen und begleiten in sämtlichen Situationen und sind stets ein Vorbild in Bezug auf unsere Grundsätze des Miteinanders.*

## Marktpräsenz

### **G4-EC5 Verhältnis der Standorteintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn**

*Spanne des Verhältnisses der Standorteintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten*

In Bezug auf den Mindestlohn legen wir großen Wert darauf, dass nicht nur wir als Unternehmen, sondern auch sämtliche Dienstleister, Lieferanten, und mit uns in Geschäftsbeziehung stehende Unternehmen sich entsprechend den Vorschriften des Mindestlohngesetzes (MiloG) verhalten, weshalb wir uns dieses bereits bei einer Vertragsanbahnung versichern lassen.

Alle unsere Mitarbeiter erhalten tarifliche Bezüge, die bereits in der ersten Stufe des Einstiegsgehalts ca. ein Drittel über dem geltenden Mindestlohn liegen. Auch Aushilfskräfte, bezahlte Praktikanten und studentische Hilfskräfte erhalten einen höheren Lohn als vom Gesetzgeber verlangt.

### **G4-EC6 Lokale Führungskräfte**

*Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte an Hauptgeschäftsstandorten*

Wir definieren „Führungskräfte“ wie folgt: Ein Coach, der es versteht, je nach Leistungsstand seiner Mitarbeiter erreichbare und herausfordernde Ziele zu setzen. Hierbei insbesondere Freiräume zu schaffen und somit die Selbständigkeit zu fördern, sind bei uns Voraussetzungen für jede Führungskraft. Führungskräfte geben regelmäßiges Feedback, unterstützen und begleiten in sämtlichen Situationen und sind stets ein Vorbild in Bezug auf unsere Grundsätze des Miteinanders. Das macht unsere Führungskräfte zu Unternehmern und Richtungsgebern, die mutig, konsequent und echt sind und dabei ihr Expertenwissen weitergeben.

Mit über fünf Millionen Einwohnern (neben Paris und London) einer der drei größten Metropolräume innerhalb der Europäischen Union, perfekt erschlossen, wirtschaftlich stark, ein Zentrum der Wissenschaft, kulturell atemberaubend, wandlungsfähig und innovativ: Die pulsierende Metropole Ruhr. Unser Zuhause.

Hauptgeschäftsstelle des NWB Verlags sind die beiden Verlagsgebäude auf der Eschstraße in Herne. Neben diesen Gebäuden gehört noch die Verlagsauslieferung auf der Schüchtermannstraße in Herne dazu.

## EN (Umwelt)

### G4-DMA Angaben zum Managementansatz „EN (Umwelt)“

„Heute nicht auf Kosten von Morgen, hier nicht auf Kosten von Anderswo und grundsätzlich nicht auf Kosten von Anderen“ – das ist die Mission des geschäftsführenden Gesellschafters Dr. Ludger Kleyboldt. Ziel ist es, ein Gleichgewicht zwischen den drei verzahnten Säulen der Nachhaltigkeit zu schaffen: soziale Verantwortung, Ökologie und ökonomischer Erfolg. Gesundes, ertragreiches Wachstum vor schnellen Gewinnen! Die Zeichen von Nachhaltigkeit sind in unserem Unternehmen nicht zu übersehen, sei es die Schonung und Reduktion von Ressourcen oder auch die kontinuierliche Verringerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes.

NWB wirtschaftet umweltfreundlich, denn das schont die Natur und senkt die Kosten. Beste Beispiele dafür sind unsere Photovol-

taik-Anlage, die CO<sub>2</sub>-freien Strom produziert, ein mit Erdgas betriebenes Fahrzeug und zwei Elektrofahrzeuge für Botenfahrten und gezielte Stromsparmaßnahmen. Zudem wird der gesamte Strombedarf aus Ökostrom gedeckt. Für diese und weitere Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen wurde unser Verlag als ÖKOPROFIT-Betrieb 2009 ausgezeichnet. ÖKOPROFIT ist ein Kooperationsprojekt zwischen Kommunen und Wirtschaft, das dazu beiträgt, die Umwelt zu entlasten und gleichzeitig Kosten für Unternehmen zu senken. Das Konzept wurde Anfang der 90er Jahre in Graz entwickelt, inzwischen haben Kommunen in der gesamten Bundesrepublik die Idee aufgegriffen und umgesetzt.

Auf unserem Parkplatz steht beispielsweise eine leuchtend gelbe Strom-Zapfsäule, die die beiden, ebenfalls leuchtend gelben, Elektrofahrzeuge des Verlags mit Ökostrom versorgt. Im Eingangsbereich zieren Urkunden und Aus-



zeichnungen für nachhaltiges Engagement die Wände. Ein paar Schritte weiter zeigt eine elektronische Anzeigentafel, wie viel Strom die hauseigene Photovoltaikanlage gerade produziert.

Zudem wird am Jahresende eine CO<sub>2</sub>-Bilanz aufgestellt, wozu alle Dienstreisen fortlaufend erfasst werden. Ziel ist es, mittelfristig eine neutrale CO<sub>2</sub>-Bilanz zu erreichen. Dazu werden Zertifikate gekauft. Dienstreisen werden – wenn möglich – mit den Verkehrsmitteln durchgeführt, die am wenigsten CO<sub>2</sub> erzeugen. Der geschäftsführende Gesellschafter Dr. Ludger Kleyboldt geht dabei mit gutem Beispiel voran: Er nutzt einen Tesla (Elektro-Fahrzeug) und bevorzugt bei Geschäftsreisen Bahn vor Auto oder Flugzeug. Zum Thema Mobilität haben wir ein Elektro- und ein Elektrohybridfahrzeug für unsere Dienst- und Botenfahrten in unserem Fuhrpark. Wo früher Parkplätze für PS-starke Limousinen parkten, stehen heute Kompakt- und Mittelklassefahrzeuge. Denn die NWB Parkplatzordnung sieht vor, dass CO<sub>2</sub>-sparsame Fahrzeuge näher am Eingang des Verlagsgebäudes parken dürfen. Ein großer Motor bedeutet somit meist einen längeren Fußweg. Im Sommer 2014 haben unsere Mitarbeiter im Rahmen der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ 7.924 km auf ihren Fahrrädern zurückgelegt und damit rund 1.200 kg CO<sub>2</sub> eingespart.

Der Druck auf umweltfreundliches Recyclingpapier findet sowohl intern als auch bei unseren externen Druckpartnern statt. Bei

den Buchproduktionen wird in der Regel ein 80 g Offset Preprintpapier mit FSC-Zertifizierung genutzt. Die Zeitschriften werden auf 100 % Recyclingpapier gedruckt. Das schont die Umwelt und schützt den Wald. Zudem leisten wir mit der Teilnahme an „Go Green“, einem Service von Deutsche Post DHL, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz. Seit dem 1. April 2011 werden alle Zeitschriften und Briefe des Verlags CO<sub>2</sub>-neutral versendet. Auch was das Thema Verpackung angeht, sind unsere Pakete und Versandtaschen so konzipiert, dass sie jederzeit unbeschädigt wiederverwendbar sind. Das schont die Umwelt und ist zusätzlich kundenfreundlich.

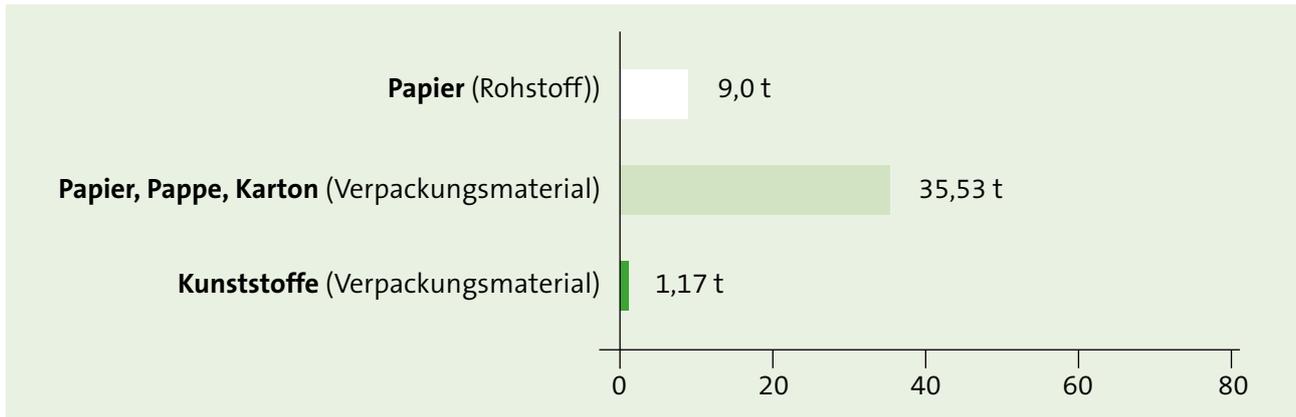


## Materialien

### G4-EN1 Materialverbrauch

Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation verwendet wurden.

Im Folgenden machen wir Angaben zu Rohstoffen und Verpackungen. NWB bezieht Rohstoffe wie Papier oder Verpackungsmaterialien aus Papier, Pappe, Karton sowie Kunststoffe von extern. Auf die Erneuerbarkeit der Materialien wird großen Wert gelegt.



Eingesetzte Rohstoffe und Verpackungsmaterial

### G4-EN2 Recyclingmaterial

Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialereinsatz

Sekundärrohstoff	Menge	Einheit
Recyclingpapier	9	t

	Gewicht
Gesamtgewicht der eingesetzten Materialien (in t)	36,7
Gesamtgewicht der eingesetzten Sekundärrohstoffe (in t)	9,0
Anteil eingesetzte Sekundärrohstoffe (in %)	19,69 %

Anteil eingesetzte Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialereinsatz

## Energie

### G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

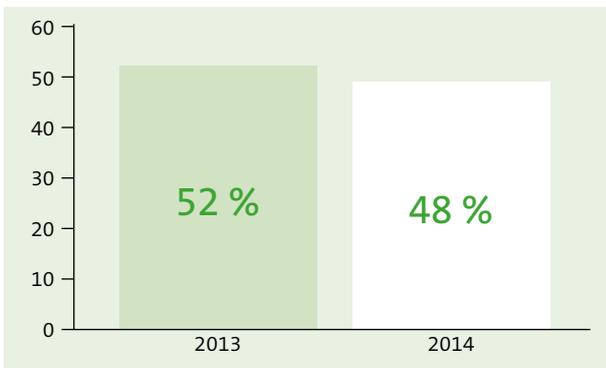
Unsere Organisation hat im Berichtszeitraum Energie gekauft, eigenerzeugt und verkauft.

Der Biogasanteil der Stadtwerke GrünGas beträgt bei NWB 20 % und wird ausschließlich aus nachwachsenden Rohstoffen wie Energiemais, Sorghum, Sudangras und Zuckerrüben gewonnen. Diese Rohstoffe werden von deutschen Landwirten angebaut und direkt in den hofeigenen Biogasanlagen zur Vergärung gebracht. Der Erdgasverbrauch für die Heizung insgesamt teilt sich wie in der Tabelle auf Seite 24 auf. 2014 wurde 7,16 % weniger Kraftstoff verbraucht im Vergleich zu 2013.

Energieträger	Energie (GJ) 2013	Energie (GJ) 2014
Biogas (erneuerbar)	565,03	524,6
Erdgas (nicht erneuerbar)	2.260,12	2.098,4
<b>Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe</b>	<b>2.825,15</b>	<b>2.623,0</b>

Kraftstoffverbrauch aufgeschlüsselt nach Kraftstoffart

Beim Stromverbrauch handelt es sich um Ökostrom, der zu 100 % aus Wasserkraft erzeugt wird. Den Ökostrom beziehen die Stadtwerke Herne aus Österreich. Er wird dort ausschließlich umweltschonend aus Wasserkraft hergestellt von der *VERBUND Austrian Hydro Power AG*, einer Tochtergesellschaft der österreichischen Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft (VERBUND).



Gasverbrauch

Energieträger (gekauft)	Energie (GJ) 2013	Energie (GJ) 2014
Strom (erneuerbar)	1.852,99	1.744,86
Strom (nicht erneuerbar)	0,00	0,00
<b>Gesamte indirekter Energieverbrauch</b>	<b>1.852,99</b>	<b>1.744,86</b>

Gesamtmenge des Energieverbrauchs von Strom aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern

2014 wurde 6,27 % weniger Strom verbraucht gegenüber dem Jahr 2013.

Durch die Photovoltaikanlage wird zusätzlich Strom erzeugt.

Energieträger (eigenerzeugt)	Energie (GJ) 2013	Energie (GJ) 2014
Strom (erneuerbar)	14,68	15,03
Strom (nicht erneuerbar)	0,00	0,00
<b>Gesamte indirekter Energieverbrauch</b>	<b>15,03</b>	<b>15,03</b>

Gesamtmenge der eigenerzeugten Energie aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern

2014 wurde 2,38 % mehr eigenerzeugter Strom durch die Photovoltaikanlage erzeugt als im Jahr 2013.

Der durch die Photovoltaikanlage erzeugte Strom wird zu 100 % wieder verkauft.

Energieart	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)
Eingekauft	1.744,86	1.744,86	0,00
Eigenerzeugt	15,03	15,03	0,00
Verkauft	15,03	15,03	0,00

*Summe des Energieverbrauchs innerhalb der Organisation aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen*

### G4-EN6 Verringerung des Energieverbrauchs

Bezogen auf den Energieverbrauch wurden die Mitarbeiter bei verschiedenen Veranstaltungen auf das Thema Nachhaltigkeit und damit auch auf energiesparende Maßnahmen hingewiesen. Unter anderem wurden Mitarbeiter-Frühstücke zum Thema Nachhaltigkeit angeboten, die auf große Resonanz gestoßen sind.

Der Fuhrpark enthält mittlerweile mehrere Elektroautos, die mit Ökostrom betankt werden. Die Mitarbeiter nutzen diese unter anderem für Boten- und Dienstfahrten. Unabhängig davon findet eine Vielzahl von Probefahrten statt, um jedem Mitarbeiter die

Gelegenheit zu geben, einen Elektrowagen zu testen und sich von der Qualität der Technik zu überzeugen.

Nachdem bereits vor einigen Jahren auf dem Dach des Verlagsgebäudes eine energieschaffende Photovoltaik-Anlage installiert wurde, sind nun auch Änderungen im Innenbereich umgesetzt worden. Nun ist die Umstellung des gesamten Bürobereichs auf energiesparende LED-Lampen abgeschlossen worden. Fast 500 LED-Panels wurden dafür eingesetzt und leuchten jetzt über den Arbeitsplätzen der etwa 250 Mitarbeiter. Ein kleiner Schritt, der eine große Wirkung hat. Im Vergleich zu den vorher genutzten Energiesparlampen kann zwei Drittel der Energie eingespart werden.



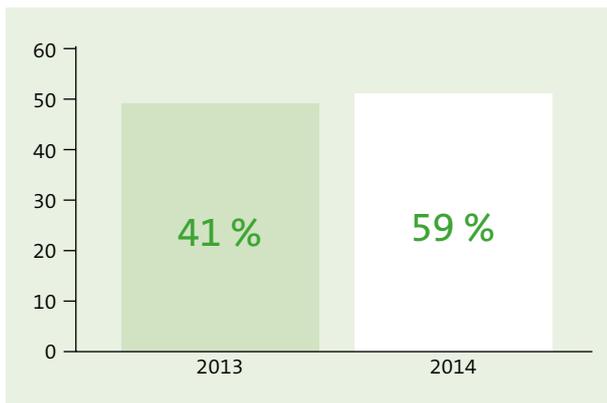
## Wasser

### G4-EN8 Gesamtwasserentnahme

Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen

Quelle	2013	2014	Veränderung 2013-2014
Wasserversorger	1.069,00	1.568,00	46,7 %
<b>Summe aller Quellen</b>	<b>1.069,00</b>	<b>1.568,00</b>	<b>46,7 %</b>

Gesamtwasserentnahme aufgeschlüsselt nach Quellen (in m<sup>3</sup>)



Gesamtwasserentnahme 2013 - 2014

Die oben genannten Angaben beruhen auf Messungen des Wasserversorgers.

## Emissionen

### G4-EN15 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die operativen Systemgrenzen legen fest, welche Emissionsquellen innerhalb des NWB Verlags berücksichtigt werden. Die operativen Grenzen sind gemäß des GHG Protocols folgendermaßen aufgeteilt:

**Scope 1** – Direkte aus der Verbrennung durch stationäre Quellen (z. B. Heizkessel) oder mobile Quellen (z. B. unternehmenseigener Fuhrpark), THG-Emissionen aus chemischen Prozessen sowie flüchtige THG-Emissionen aus Leckagen von Klimaanlage.

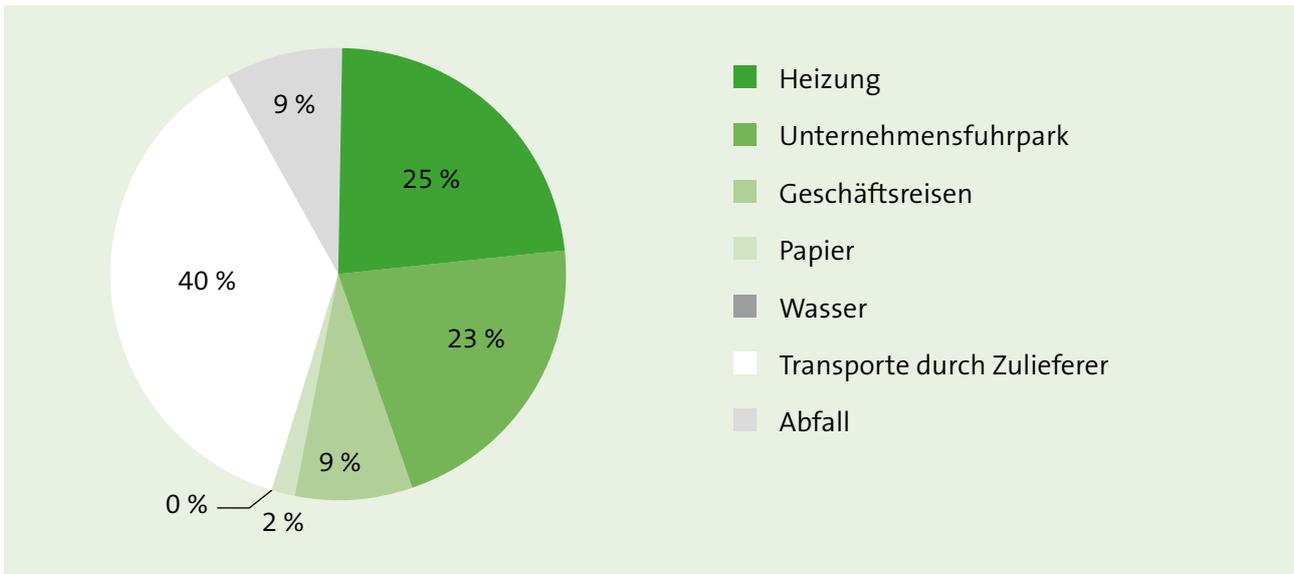
**Scope 2** – Indirekte Emissionen durch Energie: umfasst alle indirekten THG-Emissionen, die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb der Organisation durch ein Energieversorgungsunternehmen entstehen. Dazu gehören Strom, Fernwärme und Fernkälte.

**Scope 3** – Andere indirekte Emissionen: umfasst alle übrigen THG-Emissionen, die durch Tätigkeiten der Organisation verursacht werden. Dazu zählen THG-Emissionen durch die Inanspruchnahme von Produkten und Dienstleistungen durch die berichtende Organisation wie z. B. Büropapier oder Geschäftsreisen. THG-Emissionen, die durch die Nutzung der verkauften Produkte und Dienstleistungen entstehen, zählen auch zu Scope 3. Zuletzt werden hier auch indirekte THG-Emissionen aus der Verbrennung von Brennstoffen aus Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt, die durch die Vorkette der Brennstoffe (z. B. durch Transporte, Raffinierung, Lagerung und Auslieferung) entstehen.



Emissionsquelle	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
<b>Scope 1</b>			
Heizung	116,28	107,96	-7,16 %
Unternehmensfuhrpark	100,00	83,39	-16,61 %
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien	0,00	0,00	0,00 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>216,28</b>	<b>191,35</b>	
<b>Scope 2</b>			
Strom – Es wurden keine Scope 2 Emissionen verursacht.	0,00	0,00	0,00 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>Scope 3</b>			
Geschäftsreisen	34,32	30,35	-11,57 %
Papier	8,82	8,35	-5,33 %
Wasser	0,30	0,5	+66,67 %
Transporte durch Zulieferer	123,93	143,89	+16,11 %
Abfall	5,03	4,81	-4,43 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>172,40</b>	<b>187,90</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>400,70</b>	<b>379,25</b>	
Einsparung durch Verkauf von Ökostrom	0,00	0,00	0,00 %
<b>Gesamt (nach CO<sub>2</sub>-Reduktion)</b>	<b>400,70</b>	<b>379,25</b>	
<b>Außerhalb des Scopes</b>			
Verbrennung von Biomasse in Scope 1	38,61	29,79	-22,84 %

Übersicht der gesamten CO<sub>2</sub>e-Emissionen



Verteilung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen nach Emissionsquellen (%)

## Scope 1 – Direkte Emissionen im Detail

### Stationäre Verbesserung/Heizung

Energieträger	Verbrauch 2013	Verbrauch 2014	Einheit	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
Erdgas	627.812,00	582.879,20	kWh	116,28	107,96	-7,16 %
Biogas	156.953,00	145.719,80	kWh	0,00	0,00	0,00 %
<b>Gesamsumme</b>	<b>781.765,00</b>	<b>728.599,00</b>	<b>kWh</b>	<b>116,28</b>	<b>107,96</b>	<b>-7,16 %</b>

Gesamte CO<sub>2</sub>e-Emissionen der stationären Verbrennung

### Unternehmensfuhrpark

Der Unternehmensfuhrpark verursacht Emissionen in Höhe von 83,39 Tonnen (t) CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. Darin enthalten sind auch Privatfahrten der Mitarbeiter, die ca. 90 % betragen.

Emissionsquelle	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
Scope 1	100,00	83,39	-16,61 %
Scope 3	0,00	0,00	0,00 %
außerhalb der Scopes (durch Bioenergie)	0,00	0,00	0,00 %

Gesamte CO<sub>2</sub>e-Emissionen des Unternehmensfuhrparks

## Scope 2 – Indirekte Emissionen aus Energie im Detail

### Strom

Name des Energieversorgers	Land	Verbrauch (kWh) 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	Verbrauch (kWh) 2014	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	Ökostrom	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
Stadtwerke Herne	Deutschland	514.719	0,00	484.684	0,00	ja	-5,84 %
<b>Gesamtsumme</b>	<b>Deutschland</b>	<b>514.719</b>	<b>0,00</b>	<b>484.684</b>	<b>0,00</b>	<b>ja</b>	<b>-5,84 %</b>

Scope 2 CO<sub>2</sub>e-Emissionen des Stromverbrauchs (Emissionen je kWh bekannt)

Wir haben im Jahr 2014 5,84 % weniger Strom verbraucht als im Jahr 2013. Dies ist vor allem der Umrüstung des gesamten Verlagsgebäudes auf LED-Beleuchtung zu zuschreiben. Ebenfalls haben Einsparungen in der IT (z. B. Virtualisierung von Servern) dazu beigetragen.

Es wurden keine Scope 2 und Scope 3 Emissionen verursacht.

Emissionsquelle	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
Scope 2	0,00	0,00	0,00 %
Scope 3	0,00	0,00	0,00 %

Gesamte CO<sub>2</sub>e-Emissionen des Stromverbrauchs

In obenstehender Tabelle werden alle Scope-2- und Scope-3-Emissionen durch den Stromverbrauch aufgeführt.

## Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen im Detail

### Geschäftsreisen

Die Geschäftsreisen mit Mietfahrzeugen, öffentlichen Verkehrsmitteln, Taxis und Privatfahrzeugen verursachen Emissionen in Höhe von 15,66 Tonnen (t) CO<sub>2</sub>-Äquivalenten, die Zugfahrten Emissionen in Höhe von 2,92 Tonnen (t) CO<sub>2</sub>-Äquivalenten und die Flüge verursachen insgesamt Emissionen in Höhe von 11,77 Tonnen (t) CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

Emissionsquelle	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
Mietfahrzeuge/ÖPNV/Taxi/Privatfahrzeuge	13,83	15,66	+13,23 %
Zugfahrten	4,47	2,92	-34,68 %
Flüge	16,02	11,77	-26,53 %

Scope 3 CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch Geschäftsreisen gesamt

### Papier

Bezeichnung Papier	Recycling	Anzahl Blätter 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	Anzahl Blätter 2014	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
Kopierpapier	ja	1.894.074	8,82	1.792.291	8,35	-5,3 %
<b>Gesamtsumme</b>	<b>ja</b>	<b>1.894.074</b>	<b>8,82</b>	<b>1.792.291</b>	<b>8,35</b>	<b>-5,3 %</b>

Scope 3 CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch Papierverbrauch

Bei den Buchproduktionen wird in der Regel ein 80 g Offset Preprintpapier mit FSC-Zertifizierung genutzt. Die Zeitschriften werden auf 100 % Recyclingpapier gedruckt.

### Wasser

Standort	Wasserart	Menge (m <sup>3</sup> ) 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	Menge (m <sup>3</sup> ) 2014	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
Eschstr.	Abwasser	712	0,20	1.359	0,38	+90,00 %
Schüchtermannstr.	Abwasser	357	0,10	209	0,05	-50,00 %
<b>Gesamtsumme</b>	<b>Abwasser</b>	<b>1.069</b>	<b>0,30</b>	<b>1.568</b>	<b>0,43</b>	<b>+46,68 %</b>

Scope 3 CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch Trink- und Abwasserverbrauch

### Transporte durch Zulieferer

Transporte von Lieferanten an unser Unternehmen verursachen Emissionen in Höhe von 143,89 Tonnen (t) CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. Mit der Teilnahme an „Go Green“, einem Service von Deutsche Post DHL, leisten wir einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz. Seit dem 1. April 2011 werden alle Zeitschriften und Briefe des Verlags CO<sub>2</sub>-neutral versendet.

### Ausgleich von CO<sub>2</sub>-Emissionen

#### CO<sub>2</sub>-Ausgleich

In 2013 haben wir unsere Dienstreisen mit einem Wert von 34,32 CO<sub>2</sub>e für 720,72 € über myClimate ausgeglichen und somit das Projekt „Kommunales Wiederaufforsten in Nicaragua“ unterstützt. Um das Unternehmen als klimaneutral zu bezeichnen, wurden 2014 die kompletten CO<sub>2</sub>-Emissionen in Höhe von 217,37 t für 3.477,92 € über die Organisation myClimate ausgeglichen. Wieder fließt das Geld in die Unterstützung des Projektes „Kommunales Wiederaufforsten in Nicaragua“. Folgende Tabelle zeigt, welche Emissionsquellen in die vorliegende CO<sub>2</sub>-Bilanz einbezogen wurden:

Kategorie	Emissionsquelle
Scope 1	Heizung
Scope 1	Unternehmensfuhrpark
Scope 2	Strom
Scope 3	Geschäftsreisen
Scope 3	Papier
Scope 3	Wasser
Scope 3	Transporte durch Zulieferer
Scope 3	Abfall

*Operative Systemgrenzen*

### G4-EN15 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

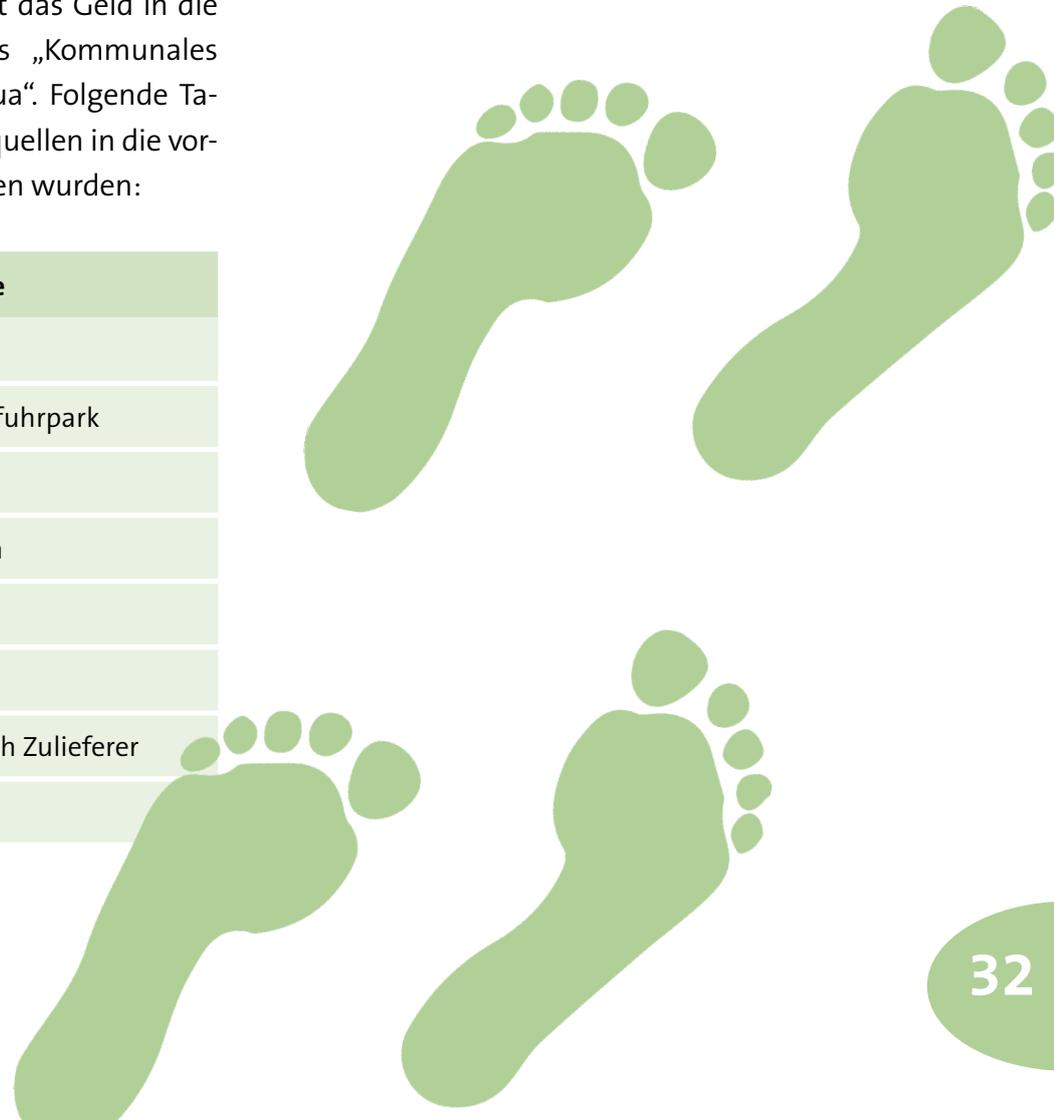
Die Emissionen wurden aufgrund von Auswertungen zusammengetragen (Leasingnehmer etc.).

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Stationäre Verbrennung	Direkte Messung CO <sub>2</sub> e-Emissionen
Klimaanlagen	Direkte Messung verbrauchter Energie und Umrechnung in CO <sub>2</sub> e

*Methoden der Datenerhebung der direkten CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Scope 1)*

### G4-EN16 Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Dies ist für unsere Organisation nicht relevant.

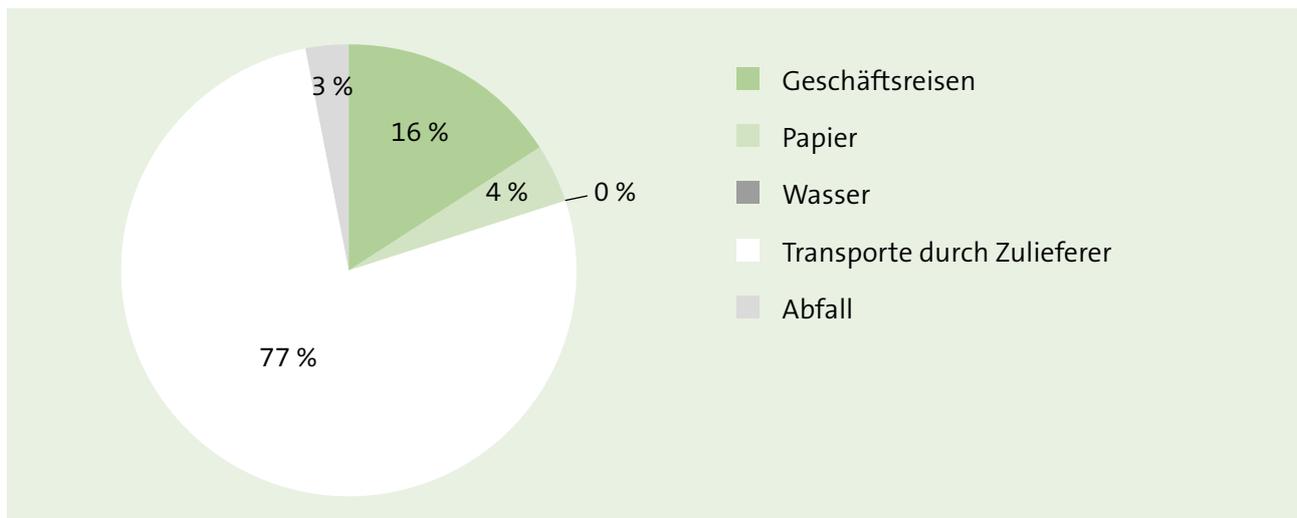


### G4-EN17 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die Werte der CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden durch eigene Messungen ermittelt. Hier werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten CO<sub>2</sub>-Emissionen dargestellt.

Emissionsquelle	CO <sub>2</sub> e(t) 2013	CO <sub>2</sub> e(t) 2014	prozentualer Vergleich 2013 - 2014
<b>Scope 3</b>			
Geschäftsreisen	34,32	30,35	-11,57 %
Papier	8,82	8,35	-5,33 %
Wasser	0,30	0,5	+66,67 %
Transporte durch Zulieferer	123,93	143,89	+16,11 %
Abfall	5,03	4,81	-4,43 %
<b>Gesamt</b>	<b>184,42</b>	<b>187,9</b>	<b>+1,89 %</b>

Emissionsquelle Scope 3 (siehe auch Schaubild unten)



Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Geschäftsreisen	Berechnung mit eigenen Emissionsfaktoren
Papier	Berechnung mit eigenen Emissionsfaktoren
Wasser	Direkte Messung verbrauchter Energie und Umrechnung in CO <sub>2</sub> e
Abfall	Berechnung mit eigenen Emissionsfaktoren

Emissionsquellen

## G4-EN19 Reduzierung der THG-Emissionen

Wir haben Initiativen zur Reduktion von THG-Emissionen ergriffen. Informationen zu den Initiativen sind in der nächsten Tabelle aufgeführt:

Initiative	Reduktion (in t)	Einbezogene THG	Betreffende THG-Arten	Basisjahr/ Bezugsgröße	Standards, Methoden und Annahmen
GO GREEN	143,89	CO <sub>2</sub>	Scope 3	2014	direkte Messung
bahn.corporate	30,67	CO <sub>2</sub>	Scope 3	2014	direkte Messung
Druckereien	588,39	CO <sub>2</sub>	Scope 3	2014	Messung natureOffice

*Initiativen zur Reduktion von THG-Emissionen*



## Abwasser und Abfall

### G4-EN23 Abfall

Gesamtgewicht des Abfalls aufgeschlüsselt nach Art und Entsorgungsmethode

In unserer Organisation fällt nur ungefährlicher Abfall an.

*Es wurde von einem Durchschnittswert von etwa 150 Kilogramm/Kubikmeter in Abfallbehältern ausgegangen.*

Abfallart	Menge (in t)	Entsorgungsart	Information zur Entsorgungsart
Papier/Pappe	83,9	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Elektro- und Elektronikgeräte	2,81	Deponie	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Holz	4,8	Kompostierung	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
Restmüll/hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	11,44	Deponie	Informationen vom Entsorgungsdienstleister bereitgestellt
<b>Summe der ungefährlichen Abfälle</b>	<b>102,95</b>		

Ungefährlicher Abfall nach Abfall- und Entsorgungsarten

Abfallart	2013	2014	Veränderung 2013-2014
Elektro- und Elektronikgeräte	3,40	2,81	-17,35 %
Holz	0,90	4,8	+81,25 %
Papier/Pappe	87,82	83,9	-4,46 %
Restmüll/hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	15,60	11,44	-26,67 %
Summe der ungefährlichen Abfälle	107,72	102,95	-4,43 %

Ungefährlicher Abfall nach Abfallart

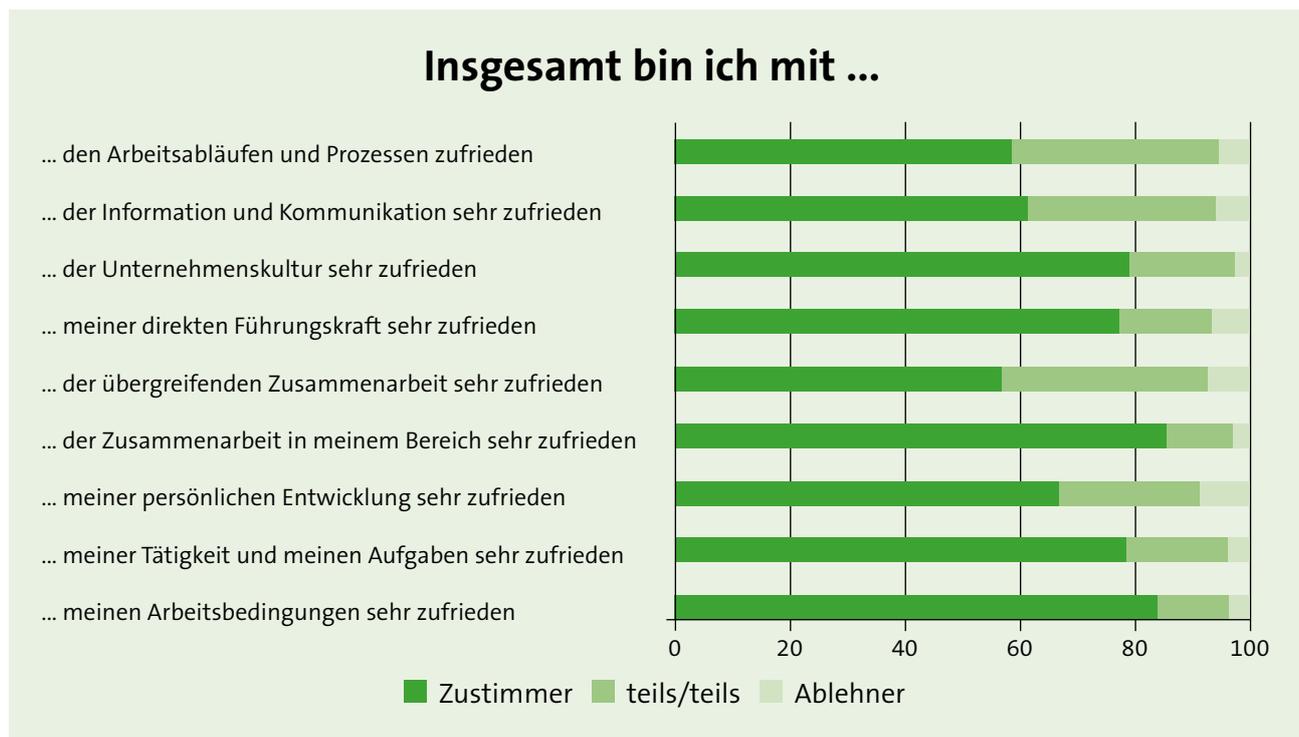
## LA (Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung)

### G4-DMA Angaben zum Managementansatz „LA (Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung)“

Unsere erfolgreichen intelligenten Lösungen beruhen auf den vielen individuellen Stärken unserer Mitarbeiter. Denn sie sind Mehrdenker, Richtigtuer, Freiräumer und Durchblicker, auf deren Kreativität, Kompetenz und Erfahrung wir uns stets verlassen können. Ganz besonders am Herzen liegt uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter, weshalb wir regelmäßig eine Mitarbeiterbefragung durchführen. Gerade die positiven Ergebnisse in Bezug auf den Verlag als Arbeitgeber stimmen uns glücklich, jedoch erhalten wir auf diesem Wege auch wertvolle Informationen, die uns dabei helfen, noch besser zu werden.

Das Schaubild unten zeigt einen kleinen Auszug der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zum Thema Zufriedenheit.

Der NWB Verlag hat zudem die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen“ vom Verbund für Unternehmen und Familien bekommen und bestätigt so unsere familienfreundliche Unternehmenspolitik. Dies sind Werte, die wir stets behalten und weiter ausbauen möchten. Das Vereinbaren von Beruf, Familie und Freizeit wird bei NWB aktiv gefördert. Führungsverantwortung und ein familienverträgliches Arbeitszeit-Modell? Beim NWB Verlag kein Widerspruch. Seit Jahren fördern wir diese Möglichkeit für unsere Beschäftigten, durch Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit, teilweise im Home-Office zu arbeiten. Denn das Ziel ist klar und einfach definiert: Den Menschen soll es gut gehen. Die Arbeitszeit- und -platz-Modelle fördern das Vereinbaren von Beruf, Familie und Freizeit.



Auch für die Mitarbeiter gibt es verschiedene Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Zudem gibt es gesundheitspräventive Angebote wie Betriebssport, Vorsorgeimpfungen und viele weitere Sozialleistungen. So drücken wir unsere Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern aus und fördern diese auch untereinander durch kleine und große Team- und Firmen-Events.

Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tun wir stets unser Bestes, um unsere Mitarbeiter langfristig zu bewahren. Als Fachverlag mit hohem Anteil an Büroarbeiten orientiert sich unser Vorgehen natürlich ganz an dem Motto „Sitzen ist und bleibt die schlechteste Haltung für den menschlichen Körper“ (Herbert Junghanns).

In unserem Betrieb sind Mitarbeiter aktiv, die als Sicherheitsbeauftragte, Erst-Helfer, Brandschutzbeauftragter usw. tätig sind und in diesen Bereichen laufend weitergebildet werden. Im Bereich Gesundheitsschutz bieten wir un-

seren Mitarbeitern jährliche Vorsorgeimpfungen, Beihilfen im Bereich Zahnersatz, Sehhilfen, Bildschirmarbeitsplatzbrillen und vieles mehr an.

Außerhalb unserer Organisation achten wir bei der Wahl unserer Lieferanten darauf, dass die Mitarbeiter der Betriebe nach dem gesetzlichen Mindestlohn entlohnt werden und den gesetzlichen Standards im Bereich Sozial- und Arbeitsschutz unterliegen. Wenn wir Missstände unserer Dienstleistungspartner erfahren, beenden wir selbstverständlich die Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Den Lieferanten wird die Begründung für unsere Entscheidung mitgeteilt und die Möglichkeit eingeräumt, nach Ausräumen der Missstände wieder mit uns in Kontakt zu treten.

Unser Managementansatz zielt darauf ab, negative Ereignisse zu vermeiden, negative Gegebenheiten zu bekämpfen, negative Auswirkungen zu beseitigen und positive Aspekte zu fördern.



## Beschäftigung

### G4-LA1 Mitarbeiterüberblick und -entwicklung

Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfluktuationsrate aufgeschlüsselt nach Altersgruppe, Geschlecht und Region

Merkmal	Anzahl Mitarbeiter	Anzahl Eintritte	Eintrittsrate (in %)	Anzahl Austritte	Fluktuationsrate (in %)
<b>Gesamtbelegschaft</b>	<b>287</b>	<b>20</b>	<b>7,0 %</b>	<b>17</b>	<b>5,9 %</b>
<b>Nach Geschlecht</b>					
weiblich	186	16	8,6 %	12	6,5 %
männlich	101	4	4,0 %	5	5,0 %
<b>Altersgruppe</b>					
< 30 Jahre	53	11	20,8 %	6	11,3 %
30 - 50 Jahre	154	9	5,8 %	7	4,5 %
> 50 Jahre	80	0	0,0 %	4	5,0 %

Personalfluktuationsrate nach Geschlecht und Altersgruppe gemäß der Schlüter-Formel

Merkmal	2013	2014	Veränderung 2013-2014
<b>Gesamtbelegschaft</b>	<b>284</b>	<b>287</b>	<b>+1,1 %</b>
<b>Nach Geschlecht</b>			
weiblich	182	186	+2,2 %
männlich	102	101	-1,0 %
<b>Altersgruppe</b>			
< 30 Jahre	52	53	+1,9 %
30 - 50 Jahre	154	154	0,0 %
> 50 Jahre	78	80	+2,6 %

Fluktuationsrate nach Geschlecht und Altersgruppe

Land/Region	Anzahl Mitarbeiter	Anzahl Eintritte	Eintrittsrate (%)	Anzahl Austritte	Fluktuationsrate (%)
Deutschland	287	20	7,0 %	17	5,9 %
<b>Gesamtzahl der Mitarbeiter</b>	<b>287</b>	<b>20</b>	<b>7,0 %</b>	<b>17</b>	<b>5,9 %</b>

Gesamtbelegschaft nach Ländern/Regionen

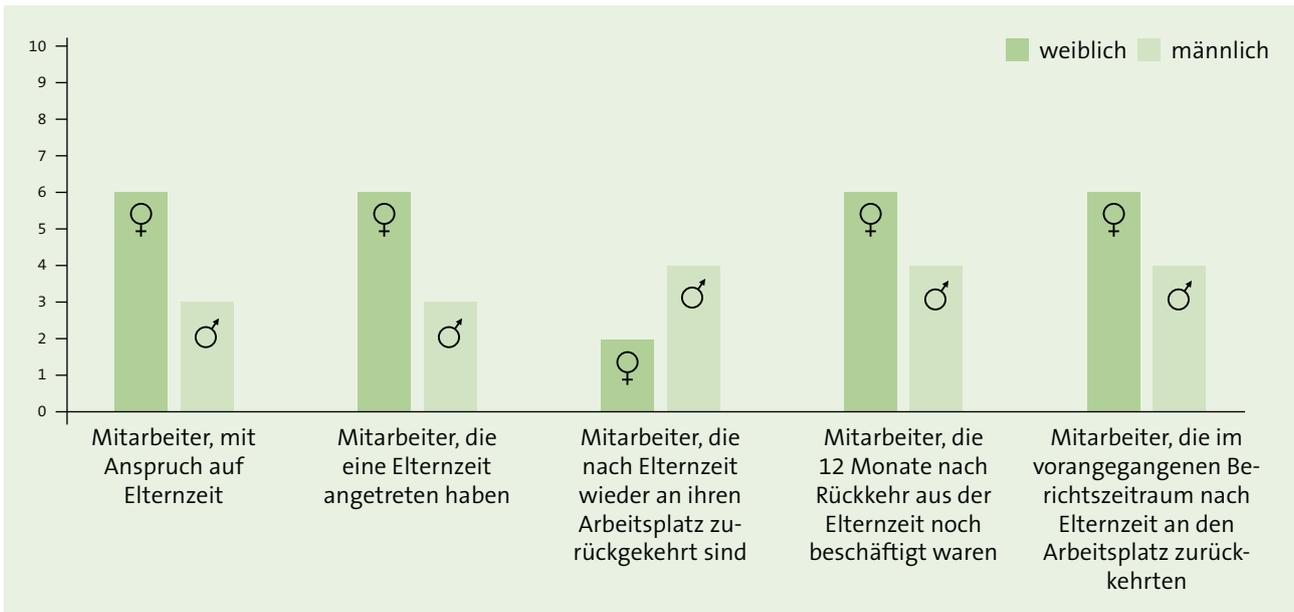
## G4-LA2 Betriebliche Leistungen

*Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptgeschäftsstandorten*

Wir gewähren unseren Mitarbeitern standardmäßig betriebliche Leistungen. Die betrieblichen Leistungen sind für alle Hauptgeschäftsstandorte identisch.

Im Rahmen der betrieblichen Leistungen haben wir einen umfangreichen Sozialkatalog, der für alle Mitarbeiter Geltung findet. Bei unteilbaren Leistungen wird nicht zwischen Voll- oder Teilzeit unterschieden. Der Sozialkatalog umfasst die Unterstützung eines Tickets für den ÖPNV, Familienzulagen wie bspw. Kindergeld, kostenlose Getränke und Beihilfen für Zahnersatz oder Sehhilfen. Weiterhin gibt es finanzielle Zulagen bei Geburt oder Hochzeit sowie eine umfangreiche Jubiläumsfeier für alle Dienstjubilare im 5-Jahres-Rhythmus. 10-, 25- und 40-jährige Jubilare bekommen im Rahmen des Sozialkatalogs ebenfalls eine Jubiläumsprämie.





Inanspruchnahme der Elternzeit nach Geschlecht

### G4-LA3 Elternzeit

#### Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht

Basierend auf den Daten ergibt sich die in der nachfolgenden Tabelle dargestellte Rückkehrrate für Mitarbeiter, die eine Elternzeit in Anspruch genommen haben. Die Rückkehrrate berechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Gesamtzahl der Mitarbeiter, die nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}}{\text{Anzahl der Mitarbeiter, die eine Elternzeit angetreten haben}} \cdot 100$$

Mitarbeiter	2013	2014	Veränderung 2013-2014
Gesamt	167 %	100 %	-40,12 %
weiblich	300 %	100 %	-66,67 %
männlich	100 %	100 %	0,00 %

Rückkehrrate für Mitarbeiter, die eine Elternzeit in Anspruch genommen haben

Basierend auf den Daten ergibt sich die in der nachfolgenden Tabelle dargestellte Verbleibsrate für Mitarbeiter, die eine Elternzeit in An-

spruch genommen haben. Die Verbleibsrate berechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Anzahl der Beschäftigten, die 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit noch beschäftigt waren}}{\text{Anzahl der Beschäftigten, die im letzten Berichtszeitraum/in früheren Berichtszeiträumen nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten}} \cdot 100$$

Mitarbeiter	2013	2014	Veränderung 2013-2014
Gesamt	100 %	100 %	0,0 %
weiblich	100 %	100 %	0,0 %
männlich	100 %	100 %	0,0 %

Verbleibsrate für Mitarbeiter, die eine Elternzeit in Anspruch genommen haben

Stichtag für die Angaben zur Rückkehr von Mitarbeitern an den Arbeitsplatz und die Verbleibquote nach einer Elternzeit: 31.12.2014.

\*Zeitraum 01.01.2014 - 31.12.2014/MA die während Ihrer EZ in TZ arbeiten, gelten als noch nicht an den Arbeitsplatz zurückgekehrt.

## Arbeitnehmer- Arbeitgeber-Verhältnis

### G4-LA4 Mitteilungsfristen zu betrieblichen Veränderungen

*Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind*

Die Frist zur Ankündigung signifikanter betrieblicher Änderungen gegenüber der Belegschaft oder ihren Vertretern beträgt in unserer Organisation üblicherweise unter zwei Wochen. Die betriebliche Mitbestimmung unserer Mitarbeiter ist bei uns nicht durch Kollektivvereinbarungen geregelt. Die Einführung von Kollektivvereinbarungen zur betrieb-

lichen Mitbestimmung ist in unserer Organisation derzeit nicht vorgesehen.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### G4-LA5 Vertreter der Belegschaft in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen

*Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, welche die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten*

1,5 % der Belegschaft engagieren sich, als Vertreter aller Mitarbeiter, in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Kriterium	Anzahl weiblich	Anzahl männlich	Gesamt
<b>Sollarbeitszeit (in Stunden), insgesamt</b>	<b>246.480</b>	<b>158.000</b>	<b>404.480</b>
<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten</b>			
krankheitsbedingte Fehlzeiten (in Stunden)	17.688	5.227	22.915
davon krankheitsbedingte Fehlzeiten durch Berufskrankheiten (in Stunden)	0	0	0
<b>Meldepflichtige Unfälle</b>			
Anzahl der meldepflichtigen Unfälle	2	0	2
davon Wege- und Sportunfälle (Anzahl)	1	0	1
davon tödliche Unfälle	0	0	0
Ausfalltage je meldepflichtigem Unfall	17	0	17
<b>Übersicht</b>			
Meldepflichtige Unfälle je 1.000 Mitarbeiter	7	0	7

*Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit durch Todesfälle innerhalb der Gesamtbelegschaft*

### G4-LA6 Verletzungen, Berufskrankheiten, Abwesenheit

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht

In die unten stehende Aufstellung gehen auch Verletzungen im Rahmen von Erste-Hilfe-Maßnahmen ein.

### G4-LA7 Erkrankungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung

Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung

In unserer Organisation existieren keine Tätigkeiten, die eine hohe Erkrankungsrate oder -gefährdung aufweisen.



Kriterium	2013	2014	Veränderung 2013-2014
<b>Sollarbeitszeit (in Stunden), insgesamt</b>	<b>396.705</b>	<b>404.480</b>	<b>+1,96 %</b>
<b>Krankheitsbedingte Fehlzeiten</b>			
krankheitsbedingte Fehlzeiten (in Stunden)	14.011	14.670	+4,70 %
davon krankheitsbedingte Fehlzeiten durch Berufskrankheiten (in Stunden)	0	0	0,0 %
<b>Meldepflichtige Unfälle</b>			
Anzahl der meldepflichtigen Unfälle	3	2	-33,33 %
davon Wege- und Sportunfälle (Anzahl)	1	1	0,0 %
davon tödliche Unfälle	0	0	0,0 %
Ausfalltage je meldepflichtigem Unfall	7	17	+142,86 %
<b>Übersicht</b>			
Meldepflichtige Unfälle je 1.000 Mitarbeiter	10,5	7,0	-33,33 %

Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit durch Todesfälle im Berichtszeitraum der Gesamtbelegschaft

## Aus- und Weiterbildung

### G4-LA9 Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter

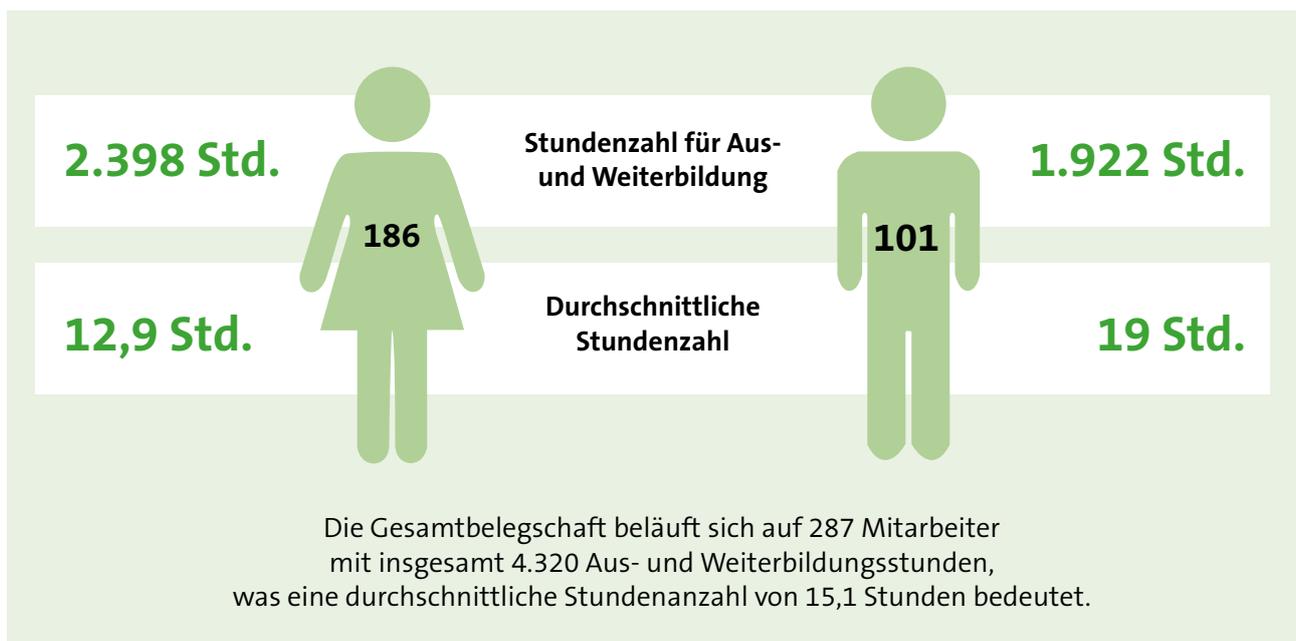
*Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie*

Um die individuellen Fähigkeiten und die zukunftsweisenden Fachkompetenzen unseres Teams in allen Bereichen zu fördern, ist es in besonderem Maße wichtig, zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen durchzuführen. Unser Hauptaugenmerk liegt hierbei in der individuellen Förderung jedes einzelnen Mitarbeiters. Kern der Entwicklungsarbeit findet zwischen dem Mitarbeiter und der jeweiligen Führungskraft statt. In zwei stattfindenden Gesprächen, dem Jahres- und dem Halbjahresgespräch, wird regelmäßig über Aufgaben und Ereignisse des vergangenen Jahres, Fähigkeiten und Kompetenzen, Führung und Zusammenarbeit, Aufgaben und Ziele gesprochen. Weiterhin werden in diesem Gespräch Entwicklungsmaßnahmen festgelegt, die

*„Unsere erfolgreichen intelligenten Lösungen beruhen auf den vielen individuellen Stärken unserer Mitarbeiter. Denn sie sind Mehrdenker, Richtigtuer, Freiräumer und Durchblicker, auf deren Kreativität, Kompetenz und Erfahrung wir uns stets verlassen können.“*

Dr. Ludger Kleyboldt,  
geschäftsführender Gesellschafter  
NWB Verlag

Ziele erreichbar machen und Kompetenzen stärken. Alle festgelegten Entwicklungsmaßnahmen werden dokumentiert und am Ende eines Jahres auf Einhaltung überprüft. Ziel hierbei ist, dass alle festgelegten Entwicklungsmaßnahmen auch durchgeführt werden. Der Personalbereich fungiert hierbei als Impulsgeber, Koordinator und unterstützt in



*Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht*

sämtlichen Belangen bis hin zur Auswahl einer geeigneten Fortbildungsmaßnahme. Die durchgeführten Trainings reichen von ausgewählten externen Fortbildungsinstituten über individuelle Coachingmaßnahmen bis hin zu einem kollegialen Beratungskonzept, bei dem Kollegen von Kollegen lernen. Dieses Konzept haben wir im Jahr 2014 eingeführt und strukturiert für Fach- und Führungskräfte angeboten. Mit zwei Beratern haben wir gemeinsam ein Konzept einer Leitungswerkstatt ins Leben gerufen. Diese Idee soll nach erfolgreicher Erprobung im Jahr 2015 auch für Mitarbeiter im Haus angeboten werden.

Alle Kompetenzen, die gefördert werden, leiten sich aus unseren Grundsätzen des Miteinanders ab. Die Grundsätze des Miteinanders haben wir Anfang 2014 gemeinsam mit breiter Beteiligung der Mitarbeiterschaft erarbeitet. Sechs Grundsätze (Unternehmer sein, Richtungsgeber sein, Mutig sein, Konsequenz sein, Echt sein und Experte sein) sind hierbei eindeutig beschrieben und die Anforderung

an jede einzelne Kompetenz je nach Ebene definiert. Beispiel: Der Grundsatz „Unternehmer sein“ bedeutet: Jede Chance für unseren Erfolg nutzen und Verantwortung für eigene Entscheidungen übernehmen. Hieraus leitet sich u.a. die Kompetenz „Strategisches Denken und Handeln“ ab, für die es eine allgemeine Definition gibt: Sie legen Wert auf langfristige und umfassende Lösungen von Aufgaben in Ihrem Verantwortungsbereich, zu denen auch objektive Analysen sowie vorausschauendes Planen gehören. Hierbei ist es uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter den Beitrag zur Strategie kennen und diesen gewissenhaft erfüllen.

Die verschiedenen Ebenen sind bei NWB folgendermaßen gestaltet: Es gibt die Geschäftsleitungsebene (E1), die Führungsebenen E2 und E3 und die Fachebenen E2 und E3 und die Mitarbeiterebene. Führung bei NWB bedeutet, dass Fachlichkeit im Tagesgeschäft deutlich zurücktritt und Führungsarbeit an erster Stelle steht. Ergänzende Verantwortungen



wie Strategieverantwortung und Ergebnisverantwortung kommen hinzu. Fachkraft bei NWB bedeutet eine ausgeprägte Fachkompetenz im originären und/oder angrenzenden Fachgebiet, ergänzende Verantwortungen wie Strategieverantwortung und Ergebnisverantwortung kommen hinzu. Die Fach- und Führungsebenen sind bei NWB absolut gleichwertig.

### **Einstiegsmöglichkeiten:**

Die Möglichkeiten, Teil des NWB-Teams zu werden sind vielfältig. Eine sehr erfolgreiche Möglichkeit, gemeinsam mit NWB in das Berufsleben einzusteigen, bietet die Ausbildung. Seit mehr als 60 Jahren bilden wir jedes Jahr bis zu acht Azubis aus. Angehenden Medienkaufleuten und Fachinformatikern bieten wir einen fundierten, strukturierten und zielgerichteten Einstieg ins Berufsleben. Im Betrieb und im Berufskolleg lernen sie „von der Pike auf“, was sie in einem modernen Medienunternehmen wissen müssen. Wichtig ist uns die gute Kommunikation zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb, aber auch die sehr gute Kommunikation innerhalb des Verlags. Jeder Auszubildende bekommt direkt zu Beginn seiner Ausbildung einen Paten an die Seite gestellt, der ihm den Einstieg in das Berufsleben erleichtert und jederzeit nützliche Tipps gibt. Auf maximal 15 Auszubildende (zwei/drei Ausbildungsjahre) kommen 2 Ausbilder. Das ist ebenfalls optimal für eine individuelle und anspruchsvolle Ausbildung. Neben den lt. Ausbildungsrahmenplan vorgeschriebenen und prüfungsrelevanten Fachabteilungen erhalten unsere Auszubildenden Einblicke in weitere Verlagsbereiche. Workshops, Berufsbildungsmessen und spezielle eigenverantwortlich durch die Azubis durchgeführte

Projekte ergänzen das in den Fachabteilungen erlernte Wissen und fördern zusätzlich Kreativität, Organisationsgeschick und Verantwortungsbewusstsein. Viele unserer Auszubildenden verbleiben nach erfolgreicher Prüfung im Unternehmen, weshalb sich in allen Ebenen ehemalige Auszubildende wiederfinden. Die Zahl an ehemaligen Auszubildenden, die aktuell noch im Unternehmen tätig sind, liegt bei konstanten 25 %, wobei die längste Zeit der Betriebszugehörigkeit bei über 40 Jahren liegt.

Eine weitere Möglichkeit, bei NWB in die Berufswelt einzusteigen, ist der Start als Trainee, zum Beispiel im Bereich Produktmanagement Fachmedien. In unserem Trainee-Programm werden Hochschulabsolventen gezielt auf die Arbeit als Produktmanager im jeweiligen Fachbereich vorbereitet. Die gezielte Einarbeitung erfolgt hierbei on-the-job im spezifischen Bereich, an verschiedenen Stationen. In Schnittstellenabteilungen wird hospitiert und die Einbindung in strategische Projekte ist garantiert. Das Trainee-Programm bietet eine praxisorientierte Qualifizierung mit gezielten Förderungen durch berufsbegleitende Seminare und Workshops, die sowohl Fach-, Methoden und Sozialkompetenz weiterentwickeln.

Auch der direkte Einstieg ist bei uns jederzeit möglich. Offene Stellen sind hierbei jederzeit im Karriere-Bereich der Homepage zu finden. Da wir insgesamt ein sehr weites Feld an Berufsbildern in unserem Hause vertreten haben, sind bei uns sowohl Bewerber aus dem Medioumfeld als auch Quereinsteiger jederzeit willkommen. Auch Initiativbewerbungen, die sich nicht auf eine offene Stellenausschreibung beziehen, sind gerne gesehen.

## **G4-LA10 Aus- und Weiterbildungsprogramme und Unterstützung beim Ausstieg aus dem Berufsleben**

*Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Ausstieg aus dem Berufsleben unterstützen*

Wir bieten unseren Beschäftigten Aus- und Weiterbildungsprogramme an, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern. Unser Angebot umfasst interne Aus- und Weiterbildungskurse und finanzielle Beiträge für externe Aus- und Weiterbildungsangebote.

## **G4-LA11 Leistungsbeurteilungen der Mitarbeiter**

*Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie*

Der Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, liegt bei 100 %.

## **Gleicher Lohn für Frauen und Männer**

### **G4-LA13 Verhältnis der Gehälter von Frauen zu Männern**

*Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern, nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten*

Unser Vergütungssystem basiert zum einen auf den in den jeweiligen Tarifverträgen festgelegten Gehaltsgruppen und zum anderen auf den individuellen Leistungen der jewei-

ligen Mitarbeiter sowie einer marktüblichen Bezahlung. Grundlage der Bezahlung ist demnach die Art der Tätigkeit eines einzelnen Mitarbeiters in Verbindung mit der jeweiligen Qualifikation und Erfahrung. Eine Differenzierung des Gehalts aufgrund des Geschlechts ist für uns kein Kriterium zur Ermittlung eines individuellen Gehalts.

## **HR (Menschenrechte)**

### **G4-DMA Angaben zum Managementansatz „HR (Menschenrechte)“**

Unser Managementansatz im Bereich Menschenrechte bezieht sich auf die Auswahl und Bewertung der Lieferanten hinsichtlich der Menschenrechte.

Ca. 99 % unserer Lieferanten sind Unternehmen aus Deutschland. Dort sind uns bisher keine negativen Vorfälle bezüglich der Beschäftigungspraktiken (Arbeitsschutzverfahren, Vorfälle (z. B. verbale(n), psychische(n), körperliche(n) oder sexuelle(n) Missbrauch, Nötigung oder Belästigung), Arbeitsbeziehungen, Löhne und Vergütungen oder Arbeitszeiten bekannt. Als Fachverlag ohne eigene Hausdruckerei sind wir beispielsweise auf den Druckservice nicht betriebszugehöriger Druckbetriebe angewiesen. Bei der Auswahl unserer Partner achten wir somit stets darauf, dass diese in Deutschland ansässig sind und somit mindestens den gesetzlichen, in Deutschland geltenden, Arbeitsvorschriften unterliegen.

## PR (Produktverantwortung)

### G4-DMA Angaben zum Managementansatz „PR (Produktverantwortung)“

Das deutsche Steuerrecht hat weltweit den Ruf, besonders komplex und kompliziert zu sein und ständigen Veränderungen zu unterliegen. Die Berufsexamina zählen zu den anspruchsvollsten Prüfungen in Deutschland. In kurzen Abständen werden neue Gesetze, Erlasse und Urteile zum Steuerrecht veröffentlicht und der Wortlaut der Gesetzestexte an sich ist für den Normalbürger nicht mehr verständlich, obwohl das Steuerrecht so gut wie jeden Bürger betrifft. Ein funktionierendes Steuerrecht ist die Grundlage für das Zusammenwirken von Staat, Bürgern und Wirtschaft. Damit stellt es eine tragende Säule des

Erfolgs und Wohlstands in Deutschland und einem sich einigenden Europa dar.

Bei der Entwicklung unserer Produkte müssen wir darauf Rücksicht nehmen. Wir verfolgen den Zweck, mit unseren Produkten das Steuerrecht und die Menschen, die sich täglich damit beschäftigen, zu fördern und voranzubringen. Dabei achten wir auf die hohen Qualitätsansprüche unserer Kunden und möchten ihnen ein zuverlässiges und aktuelles Produkt liefern. Zum anderen steht der hohe Kundennutzen unserer Produkte im Vordergrund. Einfache Handhabung und leichtes Verständnis für den sofortigen praktischen Einsatz ist ein Muss bei der Produktentwicklung. Wichtig ist uns, das durchaus komplexe Steuerrecht für alle unsere Kunden so greifbar wie möglich zu gestalten.



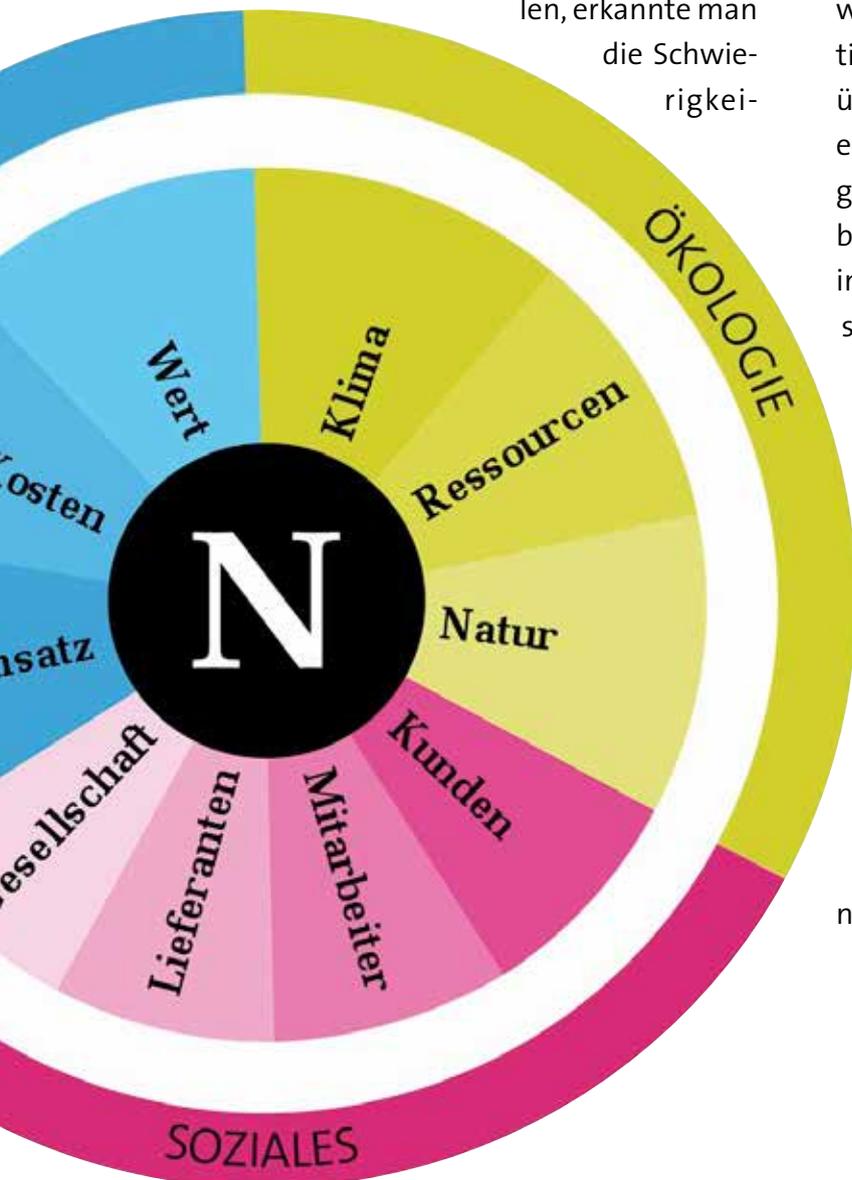
Zudem stehen die Geschäftsmodelle in der Verlagsbranche vor großen Herausforderungen. Die Digitalisierung nimmt weiter zu. Das Ziel ist es, dem Kunden jederzeit, überall, umfassend und verständlich mit den nötigen Informationen zu versorgen. Schon heute können sie die NWB Datenbank unterwegs nutzen, ihre Zeitschriften auf dem Tablet lesen oder für Prüfungen online lernen. Die technischen Entwicklungen orientieren sich immer an den Bedürfnissen der Steuerprofis.

Um die Abhängigkeit von den Steuer- und Rechnungswesensprofis zu verringern und sich ein weiteres Standbein aufzubauen, entwickelte NWB das Online-Tool „N-Kompass“.

Durch die eigene Entscheidung das Unternehmen nachhaltiger aufzustellen, erkannte man die Schwierigkei-

*„Wir möchten, dass Andere von unseren Erfahrungen profitieren. Der deutsche Mittelstand hat die Bedeutung nachhaltigen Wirtschaftens bereits erkannt. Nun gibt es mit dem N-Kompass endlich ein Werkzeug, das bei der praktischen Umsetzung ansetzt“*

ten, die einem Mittelständler hierbei in den Weg gelegt wird. Der N-Kompass ist ein neues Online-Werkzeug, das den Management-Regelkreis abbildet: Es begleitet bei der Auswahl, Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsprojekten. Zunächst wird eine Analyse über die Ausrichtung und den Leistungsstand erstellt, dies geschieht durch einen Fragebogen, den der Nutzer ausfüllt. Anschließend bekommt der Nutzer eine Bewertung des individuellen Leistungsstands und eine Vorschlagsliste für priorisierte Maßnahmen, anhand derer die umzusetzenden Maßnahmen ausgewählt werden können. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen enthält der N-Kompass umfangreiche Dossiers mit konkreten Schritt-für-Schritt-Anleitungen, Beispielen und weiterem praktisch anwendbarem Expertenwissen. Über ein schlankes Projektmanagementtool und mittels vorgeschlagener Kennzahlen kann der Umsetzungserfolg überwacht werden. Der N-Kompass ermöglicht dem Nutzer selbstständig die nachhaltige Unternehmensführung durchzuführen.



## Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit

100 % unserer Produkt- und Dienstleistungskategorien wurden auf deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit im gesamten Lebenszyklus geprüft. Ein völlig neues Produkt für eine völlig neue Zielgruppe: Mit dem N-Kompass können Mittelständler ihre nachhaltige Unternehmensführung managen.

Lebenszyklusstadium	Überprüfung erfolgt
Produktentwicklung	ja
Forschung und Entwicklung	ja
Herstellung/Produktion	ja
Marketing/Verkaufsförderung	ja
Anwendung/Wartung	ja
Entsorgung, Wiederverwertung, Recycling	ja

## Verletzung von Vorschriften für Produkte und Dienstleistungen

Im Berichtszeitraum ist es zu keinen Verletzungen von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit gekommen.

## Verstöße gegen Produkt- und Dienstleistungsvorschriften

Es kam nicht zur Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen.

## Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

### G4-PR5 Kundenzufriedenheit

#### *Umfragen zur Kundenzufriedenheit*

Unsere Organisation hat im Berichtszeitraum Kundenzufriedenheitsumfragen durchgeführt bzw. durchführen lassen. Die Kundenzufriedenheit spiegelt die Bedeutung wider, die eine Organisation den Bedürfnissen und Präferenzen ihrer Kunden zumisst, und ist aus der Sicht der Organisation unerlässlich für langfristigen Erfolg.

Um den Fokus noch stärker auf die Zufriedenheit unserer Kunden zu richten, haben wir 2014 in mehreren Studien den *NetPromoter Score* abgefragt. Diese Kennzahl über die Empfehlungswahrscheinlichkeit korreliert mit der Kundenzufriedenheit und letztlich mit dem Unternehmenserfolg.

Ein Beispiel: Auch in diesem Jahr haben wir wieder eine repräsentativen Studie zu Steuerrechtsdatenbanken durchgeführt, in der wir neben Steuerberatern erstmals auch ihre Mitarbeiter befragt haben. Der NPS lag in dieser Studie für NWB bei 17 %.

## Schutz der Privatsphäre des Kunden

### G4-PR8 Beschwerden zu Datenschutzverletzungen

*Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes*

Im Berichtszeitraum kam es gegenüber unserer Organisation zu keiner Beschwerde in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes.

Der Sinn des Datenschutzes ist, den Einzelnen davor zu schützen, dass er bei dem Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinen Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt wird. Deshalb werden unsere Mitarbeiter regelmäßig zum Thema Datenschutz geschult und einmal jährlich wird dieses Wissen „geprüft“. Wir haben einen externen Datenschutzbeauftragten, der beratend aber auch prüfend zur Seite steht und kontrolliert, ob die Umsetzung des Datenschutzes gewährleistet ist. Zudem ist er Ansprechpartner für alle Mitarbeiter, die Geschäftsleitung, Personalvertreter und viele mehr. Er sensibilisiert die Mitarbeiter für den Datenschutz.

Alle unsere Verträge werden bspw. vor Abschluss auf Datenschutz relevante Fragen von einem Juristen geprüft. Bei Unstimmigkeiten wird zusätzlich der besagte externe Datenschutzbeauftragte konsultiert. Außerdem wurden die TOMs (technisch organisatorische Maßnahmen) von externen Kanzleien geprüft.

## Compliance

### G4-PR9 Bußgelder in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen

*Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen*

Wir haben alle Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit unseren Produkten oder Dienstleistungen eingehalten, sodass es im Berichtszeitraum zu keinen Strafen in Form von Bußgeldern kam.

## Ziele

Ziel/Maßnahme	Zielwert	Zieldatum	Verantwortlichkeit
<b>Standardangaben</b>			
Ausbau des Verlagsweiten Engagement für die soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit durch die Instrumentalisierung von inhouse Multiplikatoren und Führungskräfte		31.12.2016	Team Nachhaltigkeit
Prüfung der Integration des Themas Nachhaltigkeit in die Verlags-Strategie		31.12.2016	Team Nachhaltigkeit
<b>EC (Wirtschaft)</b>			
Einsparungen in Euro durch ökologisch Maßnahmen, wie z.B. Papierverbrauch, Energieeinsparungen usw.	-	Ende/2015	
Steigerung der vom Kunden und vom Mitarbeiter wahrgenommenen nachhaltigen Maßnahmen	-		
<b>EN (Umwelt)</b>			
Prüfung, ob die Abfallmengen reduziert werden können			
Steigerung der Klimaneutralität des gesamten Verlags			
Prüfung der Reduzierung des Papierverbrauchs			
<b>LA (Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung)</b>			
Arbeitgeberzertifizierung		Q3 2015	Personalentwicklung
Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch Umsetzung von Maßnahmen aus der Mitarbeiterbefragung 2014		ohne Ende	Personalentwicklung
Stärkung der kollegialen Feedbacks auf Leitungsebene		Q3 2015	Personalentwicklung
<b>HR (Menschenrechte)</b>			
Laufende Überprüfung unserer Dienstleister anhand von Menschenrechtskriterien			
<b>PR (Produktverantwortung)</b>			
	-		

## GRI-Index

Nr.	Beschreibung	Seite	Auslassungen	Externe Überprüfung	UN Global Compact	ISO 26000
<b>Strategie und Analyse</b>						
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers			Nein	Active: CEO Commitment; Adv.: 19	4.7, 6.2, 7.4.2
<b>Organisationsprofil</b>						
G4-3	Name der Organisation			Nein		
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen			Nein		
G4-5	Hauptsitz			Nein		
G4-6	Länder der wesentlichen Geschäftstätigkeiten		Nur in Deutschland tätig.	Nein		7.2
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform			Nein		6.2;7.2
G4-8	Bediente Märkte			Nein		6.2;7.2
G4-9	Größe der Organisation			Nein		7.2
G4-10	Anzahl der Mitarbeiter			Nein	Active: 6; Adv.: 6	6.4, 6.4.3
G4-11	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen			Nein	Active: 6; Adv.: 6	6.4, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.3.10
G4-12	Beschreibung der Lieferkette			Nein	Adv.: 2	
G4-13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse oder der Lieferkette			Nein	Adv.: 2	
G4-14	Behandlung des Vorsorgeprinzips			Nein		
G4-15	Unterstützte Nachhaltigkeitschartas, -prinzipien oder -initiativen			Nein		7.8
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden			Nein		7.8

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen						
G4-17	Organisationsstruktur			Nein		5.2, 7.3.2 - 7.3.4
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und Abgrenzung von Aspekten			Nein		5.2, 7.3.2 - 7.3.4
G4-20/21	Wesentliche Aspekte und Abgrenzung der Aspekte innerhalb und außerhalb der Organisation			Nein		5.2, 7.3.2 - 7.3.4
G4-22	Auswirkungen neuer Darstellungsformen von Informationen			Nein		
G4-23	Änderungen des Berichtsumfangs					
Einbindung von Stakeholdern						
G4-24	Einbezogene Stakeholder			Nein	Adv.: 21	5.3
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder			Nein	Adv.: 21	5.3
G4-26	Ansatz zur Einbindung der Stakeholder			Nein	Adv.: 21	5.3
G4-27	Themen und Anliegen der Stakeholdereinbindung			Nein	Adv.: 21	5.3
Berichtsprofil						
G4-28	Berichtszeitraum			Nein		7.5.3
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts			Nein		7.5.3
G4-30	Berichtszyklus			Nein		7.5.3
G4-31	Ansprechpartner zum Bericht			Nein		
G4-32	GRI-Index			Nein		
G4-33	Externe Prüfung des Berichts			Nein	Adv.: Externe COP Prüfung	7.6.2
Unternehmensführung						
G4-34	Führungsstruktur der Organisation			Nein	Adv.: 1, 20	6.2
Ethik und Integrität						
G4-56	Verhaltens- und Ethikkodizes			Nein	Active: 10; Adv.: 12-14	4.4

Berichtete Standardangaben

Indikator	Bezeichnung	Seite	Auslassungen	Externe Überprüfung	UN Global Compact	ISO 26000
<b>EC (Wirtschaft)</b>						
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz „EC (Wirtschaft)“			Nein		
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>						
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert			Nein		6.8.1 - 6.8.3, 6.8.7/9
G4-EC2	Chancen und Risiken des Klimawandels			Nein		6.5.5
G4-EC3	Betriebliche Altersvorsorge			Nein		6.8.7
<b>Marktpräsenz</b>						
G4-EC5	Verhältnis der Standorteintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn			Nein	Active: 6	6.3.7/10, 6.4.3/4, 6.8.1/2
G4-EC6	Lokale Führungskräfte			Nein	Active: 6	6.4.3, 6.8.1/2/5/7
<b>EN (Umwelt)</b>						
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz „EN (Umwelt)“			Nein		
<b>Materialien</b>						
G4-EN1	Materialverbrauch			Nein	Active: 7,8; Adv.: 15-18	6.5.4
G4-EN2	Recyclingmaterial			Nein	Active: 8; Adv.: 15-18	6.5.4
<b>Energie</b>						
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation			Nein	Active: 7,8; Adv.: 9-11	6.5.4
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation			Nein	Active: 8; Adv.: 2; 15-18	6.5.4

G4-EN5	Energieintensität			Nein	Active: 8; Adv.: 15-18	6.5.4
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs			Nein	Active: 8; Adv.: 15-18	6.5.4/5
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen			Nein	Active: 8; Adv.: 15-18	6.5.4/5
<b>Wasser</b>						
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme			Nein	Active: 7,8; Adv.: 15-18	6.5.4
<b>Emissionen</b>						
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)			Nein	Active: 7; Adv.: 15-18	6.5.5
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)			Nein	Active: 7; Adv.: 15-18	6.5.5
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)			Nein	Active: 7; Adv.: 15-18	6.5.5
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen			Nein	Active: 8; Adv.: 15-18	6.5.5
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen			Nein	Active: 8, 9; Adv.: 15-18	6.5.5
G4-EN20	Ozon abbauende Stoffe			Nein	Active: 7, 8; Adv.: 15-18	6.5.3/5
<b>Abwasser und Abfall</b>						
G4-EN23	Abfall			Nein	Active: 8; Adv.: 15-18	6.5.3
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>						
G4-EN28	Zurückgenommene verkaufte Produkte und deren Verpackungsmaterialien			Nein	Active: 8; Adv.: 15-18	6.5.3/4, 6.7.5
<b>Transport</b>						
G4-EN30	Ökologische Auswirkungen durch Transporte				Active: 8; Adv.: 15-18	6.5.4, 6.6.6

LA (Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung)						
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz „LA (Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung)“			Nein		
Beschäftigung						
G4-LA1	Mitarbeiterüberblick und -entwicklung			Nein	Active: 6; Adv.: 6	6.4.3
G4-LA2	Betriebliche Leistungen			Nein	Adv.: 6	6.4.4, 6.8.7
G4-LA3	Elternzeit			Nein	Active: 6; Adv.: 6	6.4.4
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis						
G4-LA4	Mitteilungsfristen zu betrieblichen Veränderungen			Nein	Active: 3; Adv.: 6	6.4.3/5
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz						
G4-LA5	Vertreter der Belegschaft in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen			Nein	Adv.: 6	6.4.6
G4-LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Abwesenheit			Nein	Adv.: 2, 6	6.4.6, 6.8.8
G4-LA7	Erkrankungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung			Nein	Adv.: 6	6.4.6, 6.8.8
G4-LA8	Gewerkschaftsvereinbarungen zu Gesundheit und Sicherheit			Nein	Adv.: 6	6.4.6
Aus- und Weiterbildung						
G4-LA9	Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter			Nein	Active: 6; Adv.: 6	6.4.7
G4-LA10	Aus- und Weiterbildungsprogramme und Unterstützung beim Ausstieg aus dem Berufsleben			Nein	Adv.: 6	6.4.7, 6.8.5
G4-LA11	Leistungsbeurteilungen der Mitarbeiter			Nein	Active: 6; Adv.: 6	6.4.7
Gleicher Lohn für Frauen und Männer						
G4-LA13	Verhältnis der Gehälter von Frauen zu Männern			Nein	Active: 6; Adv.: 6	6.3.7/10, 6.4.3/4
HR (Menschenrechte)						
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz „HR (Menschenrechte)“			Nein		

PR (Produktverantwortung)						
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz „PR (Produktverantwortung)“					
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen						
G4-PR5	Kundenzufriedenheit					6.7.1/2/6
Schutz der Privatsphäre des Kunden						
G4-PR8	Beschwerden zu Datenschutzverletzungen					6.7.1/2/7
Compliance						
G4-PR9	Bußgelder in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen					4.6, 6.7.1/2/6

*Berichtete Leistungsindikatoren*