



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

AXICA Kongress- und Tagungszentrum Pariser Platz 3 GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Marc Mundstock

Pariser Platz 3
10117 Berlin
Deutschland

030 200086 - 660
marc.mundstock@axica.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungs-gesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die AXICA ist eine Eventlocation mit Premium-Catering direkt am Brandenburger Tor. In der ausdrucksvollen Architektur des preisgekrönten Architekten Frank O. Gehry finden Kongresse und Tagungen, Preisverleihungen und Galas für bis zu 600 Personen Platz. Das AXICA Team begleitet jede Veranstaltung von der Idee bis zur Durchführung und setzt kulinarische, technische und dekorative Konzepte in der DZ BANK am Brandenburger Tor sowie als Caterer an weiteren ausgesuchten Veranstaltungsorten um. Die AXICA ist eine von der Vereinigung Deutscher Veranstaltungsorganistoren geprüfte „Certified Event Location“ sowie „Sustainable Meeting Partner“ von visitBerlin. Weitere Informationen sind unter www.axica.de zu finden.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die AXICA befasst sich seit Januar 2019 ganz konkret mit dem Thema Nachhaltigkeit. Ein erster Schritt war die Gründung einer AG Nachhaltigkeit aus den Bereichen Küche, Operation, Geschäftsführung, Verkauf und Marketing. Eine Werkstudentin begleitete das Team für die ersten Schritte über 500 Stunden. Ein weiterer Schritt war die Auditierung des Berlin Programms "Sustainable Meeting Berlin" welches auf den GRI Standards beruht und als Grundlage einer späteren EMAS Zertifizierung genutzt werden kann. Mit Hilfe eines Workshops durch die Nachhaltigkeitsberatung Trias Consulting GmbH wurde erarbeitet in welchen Bereichen die AXICA nachhaltig tätig werden kann. Daraus folgten die Unterschrift und Bekenntnis zur Charta der Vielfalt, die Nutzung von Ökostrom und das Siegel von "Fairpflichtet" einem Branchen Bekenntnis zum nachhaltigen Wirtschaften. Unsere Küche ist dem Verein der Green Chefs beigetreten und identifiziert sich mit den festgelegten Werten und Vorgaben. Eine Mitarbeiterin sowie der Geschäftsführer haben die Zertifizierung zum CSR Manager abgeschlossen.

Ziel ist es den CO₂ Ausstoß aus betriebseigenen Vorgängen zukünftig zu kompensieren, ab 2021 einen Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage der GRI Standards zu erstellen, 2022 eine Zertifizierung der Gemeinwohl Ökonomie und 2023 die EMAS Zertifizierung zu erlangen und mittelfristig alle Emissionen zu kompensieren, die im Zusammenhang mit den im Haus durchgeführten Veranstaltungen stehen. Die AXICA möchte aufzeigen, dass die Rolle eines Premiumproduktes im Veranstaltungsmarkt nachhaltig gelingt und beide Parameter voneinander profitieren. Der Mitarbeitende - der Mensch - spielt dabei eine zentrale Rolle. Wichtigste Handlungsfelder sind dabei die ressourcenschonende Herstellung und Verarbeitung von Lebensmitteln, die Vermeidung von Müll, die Schonung der Ressourcen Energie und Wasser und

der Spagat zwischen Notwendigkeit und Vermeidung von Reisetätigkeiten.

Gleichzeitig und in der zukünftigen Unternehmensstrategie verankert wird die Unterstützung gemeinwohl orientierter, sinnhafter Veranstaltungen angestrebt, eine entsprechende Unternehmensvision liegt vor.

2. Wesentlichkeit

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

Die AXICA ist ein Premium Location- und Cateringprodukt im Berliner Veranstaltungsmarkt. Seit 20 Jahren finden in unserem Haus wichtige, hochwertige Veranstaltungen statt.

Als Tochter der DZ BANK folgen wir dem genossenschaftlichen Gedanken des Miteinanders.

Der Berliner Veranstaltungsmarkt wird durch ständigen Wandel, neue Locations und Trends stark bestimmt. In einem internen Workshop mit externer Beratung zur Stakeholder Analyse, Bewertung unserer wesentlichen Handlungsfelder und unserer Herausforderungen konnten wir so die für uns wesentlichen, nachhaltigen Topics erarbeiten.

Der stetige Wandel nicht nur am Markt, sondern auch in unserer Wahrnehmung unserer geschäftlichen Gesellschaft wurde von uns als große Chance bewertet. Wir können mit den Themen der Nachhaltigkeit unseren Kunden eine moderne Beratungsstruktur bieten, aber auch mit unserer speziellen Erfahrung eine verlässliche Größe geben. Nachhaltigkeit wird eines der zentralen Punkte unserer Unternehmensstrategie.

Die folgenden Punkte wurden von uns im Team als wesentlich erarbeitet:

Ressourcenschonende Herstellung, Verarbeitung und die planvolle Nicht-Verschwendung von Lebensmitteln:

Wir setzen in erster Linie auf Handwerk, das heißt die Herstellung und Verarbeitung in unserer hauseigenen Küche mit vollausgebildeten Köch*Innen und Auszubildenden im Team. Keine Massen- oder Convenience Produkte, sondern hochwertige Produkte, die sorgsam und unter nachhaltigen Gesichtspunkten dem Markt zur Verfügung stehen. Diese Produkte werden sorgsam und "von Hand" zubereitet. Mengengenau, Abfallvermeidend, Zeitgenau.

Potenzielle Risiken ergeben sich durch eventuelle Preissteigerungen durch den

vorrangigen Nutzen von Bio-zertifizierten Produkten. Wir setzen hier auf eine vertrauensvolle Verbindung zu unseren LieferantInnen, die uns mit Rat und Tat und dem richtigen Hintergrundwissen beraten können. Wir entwickeln dieses Risiko zu einer Chance mit unseren KundInnen über diese Thematiken in Gespräche zu kommen, über Hintergründe zu informieren und die langen Ketten der Produktion von Lebensmitteln aufzuklären.

Müllvermeidung:

Wir weisen nicht nur unsere Mitarbeitenden umfänglich auf die Problematik hin, sondern wirken auch auf unsere Kundschaft, GästInnen und Dienstleistende Gewerke ein, Müll gar nicht entstehen zu lassen oder geplant zu vermeiden. Eine entsprechende Selbstverpflichtung, Checkliste für Veranstaltungsplanende und ein Gesprächsleitfaden mit unseren Dienstleistenden Gewerken und Partner*Innen ist entsprechend erarbeitet und veröffentlicht worden.

Probleme bzw. Inakzeptanz können beispielsweise bei den Mitarbeitenden entstehen, da wir individuelle Mülleimer an den Arbeitsplätzen abgeschafft haben. Für die Mitarbeitenden entsteht ein höherer Aufwand bei der Entsorgung des Mülls, welcher am Arbeitsplatz anfällt. Allerdings entsteht dadurch eine bessere Wahrnehmung der Mitarbeitenden bezüglich des eigenen Müllverbrauchs. Inzwischen, nach mehreren Monaten, haben sich unsere Mitarbeiter sehr gut an die Zentralisierung der Mülleimer gewöhnt.

Mitarbeitende:

Der Mensch ist das zentrale Thema in der Unternehmenskultur. Unser Fokus ist die Ertüchtigung und Befähigung des einzelnen Mitarbeitenden zu einer/einem gleichberechtigten, mündigen und kompetenten Partner*In, um zur Erfüllung des Unternehmenszwecks beizutragen.

Die Chance bietet sich hier für uns in der individuellen Förderung all unserer KollegInnen und die damit verbundene Wertschätzung jedes einzelnen weit über die berufliche Ebene hinaus. Wir finden in persönlichen Gesprächen die passenden Unterstützungen für den einzelnen und seine Wünsche für sein Arbeitsumfeld. Das Risiko ist hierbei, die individuelle Eingrenzung von "passender Unterstützung" besonders für den beruflichen Kontext. Offene und ehrliche Absprachen stehen für uns hier im Vordergrund.

Emissionen:

Wir wollen abteilungs- und anspruchsrgruppenübergreifend ein Bewusstsein schaffen zu den in unserem Geschäftsfeld aufkommenden Emissionen und ganzheitlich über die entsprechende Vermeidung oder Kompensation informieren.

Über Information und technische Tools werden wir unsere KundInnen befähigen die Emissionen ihrer eigenen Veranstaltung zu ermitteln. Wir sehen es als Chance darüber mit allen Stakeholdern ins Gespräch zu kommen, wo wir gemeinsam Emissionen reduzieren können und wir diese Reduktion langfristig in unsere Prozesse einbinden können. Die unvermeidbaren Emissionen werden wir über Kompensationen neutral stellen und in einem ständigem

Verbesserungs-Prozess stetig neu bewerten.
Als Risiko sehen wir hier die nachlassende Bereitschaft sich mit Verbesserungen auseinander zu setzen, quasi sich über die Kompensation in eine passive Rolle zu begeben. Wir möchten die nächsten Monate dazu nutzen, die Kontrolle der KundInnen als eigenen Indikator für Verbesserungen zu implementieren.

Gesellschaftliches Engagement:

Wird ein Bestandteil des Unternehmenszwecks und ist in unserer Mission und Vision als ein wichtiges Engagement verankert. Als Beispiel dient, die "schlecht ausgelasteten" Phasen eines Geschäftsjahres mit gemeinwohl orientierten Veranstaltungen zum Selbstkostenpreis zu füllen und damit einerseits die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu stärken, als aber auch das gesellschaftliche Engagement zu stärken.

Die Chance sehen wir in der Diversität der verschiedenen Modelle der Gemeinwohl orientierten Veranstaltungen, denen wir mit unserer Erfahrung und unserem Portfolio an Möglichkeiten eine wunderbare Plattform der Themen-Darstellung geben können. Für uns ergeben sich bei der momentanen Betrachtung keine Risiken. Wir werden diese aber neu bewerten, sobald erste Veranstaltungen realisiert worden sind.

3. Ziele

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

Das Unternehmen setzt sich bis 2024 folgende Ziele:

2019: Auditierung SMB Berlin

2019: CSR ausgebildete Mitarbeitende

2020: Entwicklungsbericht "Fairpflichtet"

2020: Keine Überstunden bei den Mitarbeitenden

2021: Nachhaltigkeitsbericht auf GRI Standard

2021: Kompensation aller Unternehmens Emissionen

2021: Einführung 36-32 Stunden Woche / Mitarbeitende

2022: Zertifizierung Gemeinwohl Ökonomie

2023: EMAS Zertifizierung

2023: gemeinsam mit unseren Kund*Innen und Gästen die Kompensation aller Emissionen der einzelnen Veranstaltungen von der Anreise bis zur Abreise

2024: 50% der Veranstaltungen sind gemeinwohl orientiert und tragen durch Selbstkosten zur wirtschaftlichen Nachhaltigkeit des Unternehmens bei

Für die Kontrolle steht der "Beirat der Nachhaltigkeit", die Verankerung der Ziele in einer öffentlich einsehbaren Vision & Mission und die Geschäftsführung (CSR Manager).

Die Priorität hat in den Jahren 2019/2020 die Schaffung von Bewusstsein im Unternehmen, die Schaffung einer Strategie, die neben dem Hauptgeschäft ermöglicht, allen Stakeholdern Sicherheit zu vermitteln.
der stete Dialog mit allen Beteiligten, soll zu einer interessierten Beteiligung aller Anspruchsgruppen führen.

Die Nachhaltigkeitsziele der UN dienen uns hier als Leitfaden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Als Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird mittelfristig jedes Produkt in Verwendung und Dienstleistung geprüft. Dazu wurde eine Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf erstellt, die Kriterien für alle Produkte und Bereiche definiert, eine Selbstverpflichtungserklärung der Geschäftsleitung wurde unterzeichnet und öffentlich einsehbar für alle Abteilungen abgelegt. Eine Checkliste, die für alle Abteilungen transparent einsehbar und abrufbar ist, macht eine vergleichbare Prüfung aller Produkte auf Basis der angegebenen, nachhaltigen Kriterien möglich.

Lebensmittel, Möbel, Dekorationen und technische Geräte mit entsprechender Entstehung, Herkunft, Saison, Regionalität, Verfügbarkeit, Lebensdauer, Wartungszyklen sowie den Themen Transport, Logistik, Verpackungen und Ressourcenschonender Herstellung und Verpackung.

Diese Produkte und die anhängende Dienstleistung der Herstellung, Bereitstellung und des Transports werden in den einzelnen Abteilungen: Küche, Maintenance, Veranstaltungsverkauf geprüft.

Hier bedarf es nicht nur eines Dialoges mit den Lieferant*Innen, sondern auch die Durchdringung bis zum Hersteller*In.

Ein wichtiger Bestandteil ist hier die Akzeptanz der Kunden und die Preisgestaltung.

Die Kommunikation des Konzeptes bis in die letzte Reihe der Veranstaltungsteilnehmenden ist hier ein sehr wesentlicher Bestandteil, um

Verständnis für das Angebot zu erlangen und auch ein Umdenken herbeizuführen, welches nicht nur auf Verknappung, Verteuerung und Verboten basiert.

Die Dienstleistung durch Menschen ist der zweite große Aspekt, die Bereitstellung von Lebenszeit der Mitarbeitenden zur richtigen Zeit in der richtigen Menge, wird zu einer zentralen Angelegenheit in der Veränderung der Branche. Ständige Verfügbarkeit und ein sehr großzügig gesteckter Rahmen an Arbeitszeit werden bisher als Zeichen der Dienstleistungsbereitschaft verstanden. Dieses falsche Verständnis muss sich in Zusammenarbeit mit den Kund*Innen, den Mitarbeitenden, dem Arbeitgebenden und auch unter Zuhilfenahme technischer Hilfeleistungen verändern.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Es gibt Ende 2019 zwei CSR Verantwortliche:
F&B Direktorin
Geschäftsführer

Es gibt eine AG Nachhaltigkeit (Küche, F&B, GF, Marketing, Beratung), die das große Thema in Einzelprojekte aufteilt und unter temporärer projektgebundener Zuhilfenahme aller Mitarbeitenden, Teilprojekte bearbeiten lässt.

6. Regeln und Prozesse

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

Es gibt eine öffentlich einsehbare Vision & Mission sowie ein internes Checklistensystem, in dem alle Prozesse festgehalten sind.
Diese obliegen einer ständigen, aber mindestens jährlichen Überprüfung.
Ein Nachhaltigkeitsbericht wird mittelfristig erstellt, daraus resultierende Aufgaben werden Teil der Nachhaltigkeitsstrategie.

7. Kontrolle

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

Wir ziehen regelmäßig die Analyse unserer Verbrauchswerte, der erreichten Nachhaltigkeitsziele und des Energieaudits zurate, um eine langfristige Planung und Kontrolle bezüglich der Nachhaltigkeit bei der AXICA gewährleisten zu können. Aufgrund dieser Ergebnisse können wir unsere

Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele aktualisieren, um weitere Emissionen einzusparen, Müll zu vermeiden, Mitarbeitende besser in unsere Prozesse einzubinden und noch nachhaltiger zu agieren.

Folgende Kriterien werden wir hierfür bewerten:

Handlungsfeld Lebensmittel:

- Anzahl verkaufte Menüs (Wareneinsatz schonender als Buffets) im Jahr
- Menge der bio-zertifizierten Lebensmittel und Getränke
- Menge Überproduktion zu Veranstaltungen

Handlungsfeld Müllvermeidung

- Abfallmenge Nass- und Restmüll
- Aufkommen Altpapier
- Recycling Müll

Handlungsfeld Mitarbeitende:

- Überstundenaufkommen
- Krankheitsbedingte Ausfalltage
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Durchgeführte Fort- und Weiterbildungen

Handlungsfeld Emissionen der CO₂e:

- Co₂ Bilanz
- Frischwasser und Abwasser
- Energie

Handlungsfeld Gesellschaftliches Engagement:

- Durchgeführte Gemeinwohl orientierte Veranstaltungen
- Diversität der betreuten Veranstaltungen
- Durchgeführte Gemeinwohl orientierte Team-Tage

Die verschiedenen Ergebnisse dieser Kriterien setzen wir - sofern vorhanden - ins Verhältnis zu Zahlen der letzten Jahre. Zur besseren Evaluation rechnen wir die Zahlen ggf. auf Mitarbeitende, bzw. Teilnehmende herunter.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

UNSERE SOZIALE VERANTWORTUNG

Soziale Verantwortung nehmen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten wahr und spenden regelmäßig für Projekte, die unseren Mitarbeitenden am Herzen liegen. Ebenso möchten wir Umwelt und Gesellschaft etwas zurückgeben und unterstützen ausgewählte Projekte mit unserer Zeit. Außerdem bevorzugen wir es, Dienstleister*Innen auszuwählen, die Wert auf Inklusion legen und Menschen mit Benachteiligungen unterstützen.

DIE UMWELT ZU SCHÜTZEN

Das ist ein Anliegen, welches wir durch den immer stärker werdenden Fokus auf die Verwendung regionaler, saisonaler und fair gehandelter Produkte unterstützen. Bisher kommen 20 Prozent unserer Ressourcen aus biologischen Anbau. Im Laufe der nächsten Jahre soll diese Zahl signifikant steigen. Durch die Verwendung von Ökostrom, einer geregelten Abfalltrennung und digitalem Marketing anstelle von Printmedien reduzieren wir unseren CO₂ Ausstoß und verbessern uns stetig. Jahr für Jahr verkleinern wir in Zusammenarbeit mit unseren Partner*Innen unseren ökologischen Fußabdruck. Auf unsere Kunden und Dienstleister*Innen wirken wir im Dialog und mit proaktiven Vorschlägen ein, um ihre Veranstaltungen nachhaltiger zu gestalten. Es ist unser Bestreben im Bereich der Nachhaltigkeit in der Veranstaltungsbranche eine führende Rolle zu übernehmen.

UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS

Eine Selbstverständlichkeit ist das **Einhalten geltenden Rechts**. Insbesondere Sicherheitsstandards, Arbeitsschutzgesetze, Hygienerichtlinien und Datenschutzrichtlinien werden beachtet. Außerdem hat die Achtung der international anerkannten Menschenrechte oberste Priorität. Sollten verschiedene Vorschriften nebeneinander gelten, wird dasjenige angewendet, welches dem/der Betroffenen das größte Maß an Schutz bietet. Ethische Grundsätze wie ein faires Miteinander im Wettbewerb, ein klares **Bekenntnis zu Chancengleichheit** gleich welcher Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Alter sowie sexuellen Identität und **Inklusion** sind ebenso selbstverständlich. Bei uns wird **Vielfalt** geschätzt. Jede Form von Intoleranz, Rassismus, Unterdrückung oder Missachtung von Menschenrechten wird strikt abgelehnt. Die **Charta der Vielfalt** ist von uns unterschrieben. Die AXICA verpflichtet sich zur Beachtung aller Verbote und Vorschriften betreffend **Korruption, Bestechung, Betrug und Erpressung**. Geschenke und Einladungen sind angemessen und am fairen Wettbewerb orientiert.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Überschrift 1

Branchenspezifische Ergänzungen Inhalt 2

8. Anreizsysteme

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

Das Unternehmen hat jahrelang leistungsbezogene Anreizsysteme gewährt, die auf wirtschaftlichen Parametern beruhen. Diese wurden abgeschafft.

Nachhaltige Ziele zu erreichen beruht auf der Überzeugung der Mitarbeitenden, die in der Nachhaltigkeitsstrategie als wesentlicher Bestandteil eingeschlossen sind (Arbeitszeit, Weiterbildung, Benefits).

Diese Ziele den Mitarbeitenden betreffend, sind nur bei einer Erfüllung der wirtschaftlichen Parameter möglich, da das Unternehmen sonst kollabieren würde.

Aus diesem Grund wird die Nachhaltigkeitsstrategie den Mitarbeitenden so nahegebracht, diese als Sinn und Wert für das Unternehmen, aber auch als persönlichen Anreiz zu sehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

a.:

Wir arbeiten sowohl mit einem Grundgehalt, als auch mit variablen Vergütungen, einschließlich leistungsbasierten Vergütungen. Auch Abfindungen sind Teil unseres Anreizsystems.

b.:

Die AXICA hat in den vergangenen Jahren immer mit einem Prämien- und Anreizsystem gearbeitet.

Dies war in erster Linie nach wirtschaftlichen Parametern ausgerichtet.

Es gab Team- und individuelle Ziele.

Es wurden Umsatz, persönliche Umsätze, Kennziffern oder auch die Beurteilung in persönlichen Gesprächen berücksichtigt.

In allen Jahren wurden die Diskussionen über die Erreichbarkeit, Gerechtigkeit und Sinnhaftigkeit von diesen Systemen, aber auch der administrative Aufwand immer größer und intensiver.

Im Mai 2019 wurde seitens der Geschäftsführung der Entschluss getroffen bis Ende 2020 diese Form der Belohnung/Entlohnung abzuschaffen.

Grundsätzlich wird der Ansatz verfolgt, dass bei einer positiven Entwicklungen das Team im Ganzen profitieren soll. Das wird insbesondere bei wirtschaftlichen, aber auch bei nachhaltigen Punkten umgesetzt.

Die Geschäftsführung der AXICA wird alle Bestrebungen treffen, die ein individuelles Engagement über individuelle Belohnungen fördern. Ist der Gedanke des gemeinsamen Mit- und Füreinander nicht stark genug, dieses

Engagement trotzdem von Jedem erwarten zu dürfen, wird an diesem Punkt in das Team Zeit, Geld und Kraft investiert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

2:1

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Überschrift 1

Branchenspezifische Ergänzungen Inhalt 1

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

In einem interdisziplinären Team mit der Hilfe durch einen externen Berater konnten wir in einer umfassenden Stakeholdernanalyse unsere wichtigsten Stakeholder ermittelt. In den vier Marktfeldern konnten wir diese mit direktem und indirektem Anspruch charakterisieren. Mit unseren Stakeholdern wird auf verschiedene Arten kommuniziert. Ein regelmäßiger beidseitiger Dialog ist uns sehr wichtig, denn so bleiben wir und unsere Stakeholder stets auf dem Laufenden, wissen um unsere Ansprüche und stärken unsere Beziehungen. Diese sind:

DZ Bank als Muttergesellschaft, hier erfolgt eine Berichterstattung zu Strategie und Ergebnissen des Geschäftsjahres 3x jährlich in einer Beiratssitzungen, seit

Bestehen der AXICA.

Die Mitarbeitende, als wesentliches Element, hier erfolgen halbjährliche Berichte zu wirtschaftlichen wie inhaltlichen Zielerreichungen und Strategien. In Arbeitsgruppen wird auch abteilungsübergreifend kontinuierlich gearbeitet. Gespräche mit den Mitarbeitenden sind zu 70% der verfügbaren Arbeitszeit die Hauptaufgabe der GF.

Die Kunden, als wirtschaftliche Grundlage, mit denen wir im ständigen Dialog stehen, um Ansprüche, Wünsche und Ziele zu erfahren. Eine perfekte Abstimmung unseres Angebotes auf die gebotene Nachfrage ist essentiell. Kundenveranstaltungen, Befragungen und Akquise sind hier wesentliche Instrumente, die je nach Branche und Zielgruppe maßgeschneidert konzipiert werden.

Der Markt, jede Veränderung des Marktes Berlin, sei es konjunkturell oder durch mehr/weniger Anbieter und/oder Trends sind wichtige Indikatoren in der strategischen Ausrichtung des Geschäfts, dafür arbeiten mindestens 3 Mitarbeiterinnen gemeinsam mit der GF in Netzwerken, die auch branchenübergreifend ein umfängliches Bild der Stimmungen und Entwicklungen in das Team geben können.

Die Lieferant*Innen ermöglichen den Zugang zur Warenwelt. Eine starke Loyalität, beiderseits und ein regelmäßiger Austausch sind Grundlage nachhaltiger Qualität.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die für die AXICA wichtigste Stakeholderin ist die DZ Bank. Mit der DZ Bank findet drei Mal jährlich ein dokumentierter Austausch statt. Zu den Beratssitzungen berichtet die GF in Form eines Berichts über die wirtschaftliche Arbeit der AXICA, die Entwicklungen, die Kennzahlen und die Bemühungen in allen internen und externen Beziehungen.

In der Beziehung zu all unseren Bezugsgruppen legt die AXICA großen Wert auf ein qualifiziertes und professionelles Beschwerdemanagement, um unsere Stakeholder*Innen maximal einzubinden. Nach jeder, in der Axica durchgeführten Veranstaltung wird auf Basis eines Feedback-Leitfadens ein Gespräch zwischen den KundInnen und der Projektleitung durchgeführt. Darüber hinaus erhält jede/jeder Kund*In die Möglichkeit über ein online Portal sein Feedback zur AXICA zu geben. Die konsultierenden Gesprächsergebnisse werden im monatlich stattfindenden Meeting dem Team vorgestellt, um Maßnahmen zu diskutieren und zu protokollieren. Beschwerden von KundInnen werden nach einem Beschwerde-Leitfaden von den betreuenden Abteilungen aufgenommen, die Beschwerdegrundlage bestenfalls abgestellt und dokumentiert. Die verschiedenen Bearbeitungsschritte unterscheiden sich nach dem Moment des Bekanntwerdens. Bei der Veranstaltung werden die reklamierten Leistungen verbessert, verändert oder abgestellt. Nach der Veranstaltung wird ein Gespräch geführt und eine Lösung für beide Seiten gefunden. Je nach schwere der Reklamation wird die Einbindung der Geschäftsführung diskutiert. Wir schenken der/dem Stakeholder*In und der Beschwerde Aufmerksamkeit und Gehör. So zeigen wir, wie wichtig für uns, sowohl die vertrauensvolle Zusammenarbeit, als auch das Wohlbefinden und die Zufriedenheit aller Beteiligten sind. Wir sehen die Beschwerde als eine Möglichkeit eventuelle Fehler oder Probleme rechtzeitig zu erkennen, darauf zu reagieren, Prozesse zu optimieren und somit weitreichendere Folgen zu vermeiden.

Ebenso hat der Markt verschiedene Ansprüche an uns, die wir mit passenden Konzepten beantworten.

So haben wir im Jahr 2019 angefangen eine Veranstaltungsreihe zu etablieren, die sich zum Ziel gesetzt hat über die klassische Veranstaltungsverpflegung hinaus, die Qualität und Bandbreite unserer kulinarischen Leistung präsentieren zu können. InteressentInnen, MultiplikatorInnen und KundInnen werden von uns zu besonderen Abendveranstaltungen eingeladen, um mit Ihnen verschiedene Konzepte zu verkosten und zu besprechen. Der direkte Kontakt zu diesen Anspruchsgruppen hilft uns in der Betrachtung unserer Konzepte und der nachhaltigen Umsetzung dieser. Wir führen an diesen Abenden Gespräche, erklären die Speisen und Produkte und fragen auf Basis eines standardisierten Fragebogens verschiedene Kriterien ab. So können wir die Markttauglichkeit von Trends und Produkten abfragen und mit einem interessierten Publikum bewerten.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Überschrift 1

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Ein wesentlicher Bestandteil neben der Analyse der Produkte, die den Kund*Innen angeboten werden, ist eine ständige Bereitschaft die eigenen Prozesse stets zu überprüfen. In 2019 wurde in einer Projektarbeit jeder Prozess in der Kundenkommunikation aufgeschrieben, Detail für Detail, um den IST Zustand der Arbeitsabläufe zu erfassen.

Dafür wurden 30 m Papierrolle beschrieben, alle Abteilungen befragt und die kleinsten Prozesse dokumentiert. Das Ziel ist es mehr Zeit für den Menschen zu generieren - für unsere Mitarbeitenden, die sich mit schlankeren Arbeitsprozessen, mehr um Kunden kümmern können und somit mittelfristig weniger Wochenstunden bei der Arbeit verbringen. Die Zeit, die durch effektive Prozesse frei wird, nutzen unsere Mitarbeitenden für ihre sozialen Kontakte und zur Erholung, für Ihre Familien und Hobbys.

Derzeit haben wir uns mit einem systemischen Organisationsberater/einem Prozessberater auf den Weg gemacht, gemeinsam die Prozesse zu definieren, dass diese so verändert werden können, dass sie ohne Qualitätsverlust dazu beitragen das Ziel der 35 Stunden Woche für unsere Mitarbeitenden bereits in 2021 zu erreichen.

Ein anderes Beispiel ist die schrittweise, komplette Umstellung unseres Lebensmittelsortiments zu einem nachhaltigen, regionalen Bio-Sortiment. Wir sind uns der Verantwortung als Lebensmittelverwertender Betrieb bewusst. Die Herstellung von Lebensmitteln erfordert den Einsatz von Energie, Wasser und Lebenszeit. Wir werden diese Verantwortung gemeinsam mit allen KollegInnen in der AXICA wahrnehmen, neue, zeitgemäße Produktlinien entwerfen, intern und extern Schulungen durchführen und uns schulen lassen und die Achtsamkeit im Umgang mit Lebensmitteln in unser tägliches Tun - nicht nur im beruflichen Kontext einfließen lassen.

Für 2020 war geplant, Lieferant*Innen der Region zu besuchen, um eine noch größere Produktnähe und somit größere Kompetenz zu erlangen, um unsere KollegInnen ebens wie unsere KundInnen passgenau beraten zu können.

Für unsere KundInnen überarbeiten wir im Moment unser Preissystem im Verkauf. Hier steht die Einfachheit der Preisübersicht für die/den Kund*In und die an die Nachfrage angepasste Dynamik der Preise im Fokus - Stichwort: Airline Preise. Der Markt hat uns hier einen dringenden Handlungsbedarf gezeigt: schlanke, klare Informationen, aussagekräftige Angebote, die Interessierte direkt online abrufen können sowie eine Vergleichbarkeit mit MitbewerberInnen aus der Branche. Wir stehen hier nicht nur im direktem Austausch mit unseren KundInnen, sondern auch mit unseren nahen Mitbewerbern.

Gemeinsam wollen wir ein sicheres Umfeld für alle bieten und nicht über einen Preiskampf den Markt bestimmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Die AXICA hat keine eigenen Finanzanlagen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als wesentliche Ressourcen für unseren Veranstaltungsbetrieb haben wir Strom insbesondere für unsere Küche, Klimaanlage, Kühlung und Büroorganisation ausgemacht. Im Jahr 2019 haben wir somit unseren Strombezug auf Ökostrom umgestellt, um unsere Veranstaltungsflächen und -küchen sowie unsere Büroräume zu betreiben.

Wir bemühen uns in allen Bereichen möglichst energiesparende Technik einzusetzen, so sind in den vergangenen Jahren sukzessive Kombidämpfer ausgetauscht worden, kein Küchengerät ist derzeit älter als 10 Jahre.

Für das Jahr 2022 ist der Kauf eines neuen Herdes und einer neuen Geschirrspülmaschine (eine Gesamtinvestition von 250.000,00 €) geplant. Im Jahr 2019 haben wir auch LED-Technik in allen möglichen Lichtquellen eingebaut.

Stromverbrauch 2018: 1.519.905 kWh.

Als wesentlicher weiterer Verbrauch steht bei uns das Wasser ebenso im Fokus. 2019 haben wir erstmalig unseren Wasserverbrauch analysiert. Unser Wasserverbrauch ist allgemein sehr hoch.

Aufgrunddessen werden wir 2022 eine neue Spülstraße anschaffen, da sie knapp 50% unseres gesamten Wasserverbrauchs darstellt. In den Gästetoiletten werden wir auf Infrarot Wasserhähne umstellen, um auch hier weiter Wasser einzusparen.

Wasserverbrauch 2019 (grob geschätzt): 2.400.000 Liter.

Als lebensmittelverarbeitender Betrieb liegt der Fokus unserer Kollegen auf der Minimierung der Lebensmittelverschwendung. Diese erreichen wir durch genauere Absprachen mit den KundInnen, Sensibilisierung der KundInnen zur Auswahl der Speisen. Sodass wir die Auswahl auf den Buffets verringern

können, eine bestimmte Grammzahl/Gast wird selten überschritten. Wir folgen den offiziellen Empfehlungen und gestalten unsere internen Veranstaltungen ausschließlich mit vegetarischen Gerichten unsere Lieferant*Innen werden sukzessive auf Naturkostprodukthersteller umgestellt. Eine **quantitative Auswertung** der Maßnahmen liegt leider noch nicht vor. Diese werden wir aber rückwirkend für das Jahr 2019 dann im Vergleich zum Jahr 2021 durchführen.

Die als Abfall anfallenden Umverpackungen unserer gelieferten Lebensmittel sind eine Herausforderung, die zwar heute schon teilweise gemeinsam mit unseren LieferantInnen thematisiert werden, dennoch ist in Hinsicht auf Qualität der Produkte und Hygienierichtlinien der Einsatz von Plastikverpackungen nur bedingt vermeidbar. Durch Pfandsysteme konnten wir schon gut **10% Umverpackungen einsparen**. Hier streben wir die Beteiligung all unserer LieferantInnen an, um die Pfandquote auf bis zu 50% zu erhöhen.

Flaschen sind fast ausschließlich Pfandflaschen (Ausnahme Wein/ Sekt). Unser Tafelwasser wird über Aufbereitungsanlagen im Haus aus dem Stadtwasser genutzt und entsprechend aufbereitet angeboten.

Papier wird durch Einsatz von Computer und Speichermedien reduziert, Büromaterialien sind Randartikel. Verpackungen und z.B. Broschüren für die Gäste werden derzeit schon spürbar, auch von den KundInnen, reduziert.

Müllverbrauch 2019: 26,19t Nassmüll.

Über das Gewicht der anderen Abfälle kann keine Angaben gemacht werden, da der Müll gesammelt aus dem gesamten Haus gemeinsam entsorgt wird.

Durch Prozessanalysen und dadurch effizientere Arbeitsprozesse werden wir mittelfristig auf Überstunden in allen Abteilungen verzichten. Ein Vorgang der für einen gastronomischen Betrieb sehr ungewöhnlich ist. Als erster Schritt senken wir die Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Vollzeitstelle, ohne dass es zu Qualitätsherausforderungen für Produkt oder Kund*Innen kommt.

Eine **quantitative Auswertung** der Maßnahmen liegt leider noch nicht vor. Diese werden wir im Jahr 2021 berichten.

12. Ressourcenmanagement

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

Die Bewertung der Verbräuche wird von der Geschäftsleitung mit einem interdisziplinären Team vorgenommen. Unser Wasserverbrauch sowie der Stromverbrauch werden nun regelmäßig besprochen. Wir konnten bereits unseren Stromverbrauch für das Büromanagement durch energiesparende Laptops senken, ein ressourcenschonender Umbau unserer Produktionsküche wurde von der Geschäftsleitung für das Jahr 2021 budgetiert. Wir ersetzen durch einen energieeffizienten Kochblock und eine wassersparende Spülstrecke. Lebensmittel werden anhand fester Konzepte und Rezepturen punktgenau gekauft und verarbeitet. So können wir langfristige Partnerschaften mit HerstellerInnen eingehen, Partnerschaften übernehmen und unseren KundInnen gute, gleichbleibende Qualitäten bieten. Über Veränderungen aufgrund von Umwelteinflüssen sind wir so durch unsere enge Abstimmung mit unseren PartnerInnen immer frühzeitig informiert.

Um Risiken bei der Lebensmittelversorgung frühzeitig bestimmen zu können, haben wir für alle unsere LebensmittellieferantInnen eine SWOT-Analyse durchgeführt, um bereits in der Aufstellung der Unternehmungen nicht passende Strukturen, zu erfassen. Über diese Arbeit haben wir im Dialog mit den LieferantInnen festgestellt, dass feste Partnerschaften, Konzepte und Rezepte wie oben beschrieben, die Risiken für beide Seiten minimieren.

Wir haben eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie in der wir unter anderem auch auf unsere Ressourcenmanagement eingehen:

[AXICA Nachhaltigkeitsstrategie](#)

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Da wir eine Eventlocation sind und ausschließlich Dienstleistungen anbieten, haben wir keinen direkten Verbrauch an eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien zur Bereitstellung unserer Dienstleistung. Wir verwenden wiederverwendbare Dekorationen und Einrichtungsgegenstände. Lediglich das Notstromaggregat und unsere Wärmezufuhr laufen mit nicht erneuerbaren Materialien.

- i.** Diesel für das Notstromaggregat 2018: 7.719 kWh und Heizenergie:
1.002.423 kWh
- ii.** Strom 2018: 1.519.905 kWh

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

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation
aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen,
einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation
aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen,
einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den
gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in
Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder
verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a.
2018: 7.719 kWh Diesel für Notstromaggregate für das gesamte Gebäude

b.
Keine

c.
i. 2018: 1.519.905 kWh (inkl. Kühlung)
ii. 909.218 kWh Gebäudeheizung + 93.205 kWh Warmwasser

iii. 645.486 kWh

iv. Keiner

d.

Wir verkaufen keine Kraftstoffe

e.

9011 GJ

f.

Der Gebäudeeigentümer hat beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle einen Energieauditbericht in Auftrag gegeben. Alle Daten bezüglich der Energie stammen aus diesem Audit.

g.

Die Datenerfassung erfolgte ebenfalls durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle und wurden folgendermaßen durchgeführt:

- Auswertung der Angaben von Energieversorgern auf Basis von geeichten Messungen (Strom, Fernwärme) bzw. Lieferrechnungen (Diesel) für den gesamten Standort
- Auf Basis von vorhandenen Unterzählern wurden die Verbräuche von einzelnen Bereichen oder Abteilungen erfasst.
- Verbräuche von Anlagen oder Anlagengruppen wurden auf Grundlage von Betriebsstundenzählern, Anschlussleistungen und tatsächlicher Leistung berechnet und erfasst.
- Falls keine Betriebsstundenzähler oder ähnliche Vorrichtungen installiert sind, wurden anhand von Vergleichswerten, Herstellerangaben und Typenschild sowie Erfahrungswerten fachkundiger Mitarbeitenden die Verbräuche geschätzt und qualifiziert hochgerechnet.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a.

Von 2016 bis 2018 4,4% Einsparung (2016: 2.647.427 / 2018: 2.530.047)

b.

Alle

c.

Die Berechnung fand im Rahmen des Energieaudits statt und in diesem Audit wurden die Jahre 2016, 2017 und 2018 betrachtet. Diesen dreijährigen Zeitraum haben wir verwendet, da dieser der aktuellste Zeitraum ist und die Datenerfassung über Externa stattfand.

d.

Alle Daten stammen aus dem Energieauditbericht, erstellt vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

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

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

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

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

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

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

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

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

Es können keine Angaben gemacht werden, da die Wasserentnahme für das
gesamte Gebäude berechnet werden und wir keine verifizierte Aussage treffen
können, wie hoch die Wasserentnahmen in unseren angemieteten
Räumlichkeiten sind.

Eine entsprechende Maßnahme wird seit Januar 2020 umgesetzt, um Mengen
ermitteln zu können und Sparmaßnahmen entwickeln zu können.

Wir beziehen unser Wasser bei den Berliner Wasserbetrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

a.:

Lediglich chemische Reinigungsmittel sind bei uns verwendete Gefahrenstoffe. Diese werden durch unseren geplanten Einkauf stets komplett verbraucht. Uns entsteht dadurch kein gefährlicher Abfall.

b.:

iii. 26,19t

Über das Gewicht der anderen Abfälle kann keine Angaben gemacht werden, da der Müll gesammelt aus dem gesamten Haus gemeinsam entsorgt wird.

c.:

Wir lassen unseren Müll über die Berliner Stadtreinigungsbetriebe und deren Partner*Innen entsorgen.

Allerdings geben wir unser Bestes, um so wenig Müll wie möglich zu produzieren:

- Im Büro haben wir keine Individuelle Mülleimer mehr, sondern gemeinsame Müllinseln, sodass wir uns über unseren Müllverbrauch klarer werden. Hierdurch entsteht weniger Müll am Arbeitsplatz. Unseren Müll trennen wir konsequent in:
 - Papier
 - Wertstoffe
 - Biomüll
 - Hausmüll
 - Glas
- Lebensmittellieferungen erfolgen meist in wiederverwendbaren Boxen aus Pappe und Plastik
- Verringerung der Lebensmittelverschwendung und des Mülls durch die Möglichkeit der Mitnahme von Essensresten bei Veranstaltungen in nachhaltigen Pappbehältnissen.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die relevantesten Emissionsquellen der AXICA:

- Wärme
- Dienstreisen und Arbeitsweg der Mitarbeiter
- Anfahrt unserer Lieferanten
- Papier
- Müll

Die gesamte AXICA hat in diesen Fünf bereichen kumuliert geschätzt 162t CO₂ im Jahr 2019 verbraucht.

Als Grundlage zur Berechnung haben wir jeweils die offiziellen Durchschnittswerte der Bundesämter verwendet.

Die Ziele der Axica bezüglich der klimarelevanten Emissionen:

- **CO₂ Neutralität:** Ziel des Unternehmens ist nach Vollendung aller genannten Maßnahmen und unter Berufung einer/s Nachhaltigkeitsbeauftragte*N die CO₂ Neutralität bis Ende 2022 (inkl. notwendiger Kompensationen) für selbst erzeugte Emissionen. Bis Ende 2023 sind hierbei auch die durch die/den Kund*Innen und die Gäste anfallenden Emissionen berücksichtigt. Spätestens 2023 wird das Unternehmen EMAS zertifiziert sein.
- **Verringerung des Stromverbrauchs:** Durch den Einsatz von insbesondere LED Technik und modernen Küchengeräten (Spülmaschine/ Konvektomaten) möchte das Unternehmen in den nächsten 3 Jahren jährlich bis zu 5% Strom sparen.
- **Umstellung des Fernwärmeverbrauchs des gesamten Gebäudekomplexes:** Das Haus ist an das Fernwärmenetz von Vattenfall angeschlossen und bezieht Energie des Tarifs „Klassik“. Ziel ist es im Dialog mit der Eigentümerin der Immobilie zu einem geeigneten Zeitpunkt (Vertrags und Budgetlaufzeiten) auf den Tarif "Nature Mix" umzusteigen.

Wir konnten an Zielen schon umsetzen:

- Umstellung auf 100% Ökostrom
- Förderung eines emissionsarmen Mobilitäts- & Reisemanagements
- Sensibilisierung der Mitarbeiter für effizientes Strom- und Wassersparen und bewussten Verbrauch von Büromaterialien
- Reduzierung von Druckmaterial und Ausschilderungen durch Digitalisierung
- Optimierung der Mülltrennung und Recyclingzuführung durch Schulungen und Bereitstellung von Behältern
- Bevorzugung von Lieferanten, die sich selbst der Nachhaltigkeit verpflichten
- Bevorzugung von Lebensmittelproduzenten aus der Region/Bio (Kurze Transport- und Lieferwege)
- Reduzierung von Flugware und Erhöhung von Produkten aus der Region
- Bewusste Kommunikation an Kunden zum Thema Nachhaltigkeit und Umwelt
- Kooperation mit der Deutschen Bahn - Angebot des DB-Veranstaltungstickets

[AXICA_Nachhaltigkeitsstrategie_de.pdf](#) (3.45 MB)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Wir konnten durch Aufklärung unserer Mitarbeitenden in den letzten Jahren immer mehr Kolleg*Innen dazu bewegen, den Arbeitsweg mit dem Fahrrad anzutreten. Ca. 57% des addierten Arbeitsweges wird im Schnitt mit dem Fahrrad zurückgelegt. Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln sind es über 25% und mit dem Auto lediglich ca. 15%.

CO₂ Äquivalente im Jahr 2019 durch zurückgelegten Arbeitsweg: 21,39t

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Strom beziehen wir zu 100% aus erneuerbaren Energien. Hierdurch entstehen keinerlei CO₂ Emissionen, wir vermeiden somit jährlich ca. 143t CO₂.

Unsere Wärme beziehen wir durch Fernwärme. Durch Kraft-Wärme-Kopplung, eine der effizientesten Methoden zur gleichzeitigen Erzeugung von Strom und Wärme, sparen wir mehrere Tonnen CO₂ Emissionen jährlich. Wir beziehen unsere Fernwärme von Vattenfall und haben uns zum Ziel gesetzt 2021 zu dem umweltfreundlicheren Tarif "Fernwärme Natur Mix" zu wechseln.

Entstandenes CO₂ durch Fernwärme 2019: 129,61t.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Bislang haben wir unsere Lieferkette und unsere Dienstleistenden nicht bilanziert. Für 2020 haben wir uns allerdings zum Ziel gesetzt intensive Gespräche mit unseren Lieferant*Innen und Dienstleistenden zu führen, um Kompromisse und Festlegungen zu treffen, wie Emissionen reduziert werden können. Um diese Reduktion zu überprüfen, werden wir Protokolle anfordern und im Einzelfall persönliche Prüfungen vornehmen.

Hierbei werden wir unterscheiden zwischen:

- Lieferant*Innen und Dienstleistende mit Ware aus Fremdbezug
- Lieferant*Innen und Dienstleistende mit Ware aus Eigenproduktion

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wir können noch keine Senkung berechnen, da wir erstmals unsere Emissionen genau berechnen.

Allerdings konnten wir der Umwelt zuliebe bereits umsetzen:

- 100% Ökostrom
- Förderung eines emissionsarmen Mobilitäts- & Reisemanagements
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für effizientes Strom- und Wassersparen und bewussten Verbrauch von Büromaterialien
- Energiesparlampen
- Reduzierung von Schadstoffen und Chemikalien
- Reduzierung von Druckmaterial und Ausschilderungen durch Digitalisierung
- Beseitigung von Papiertüchern in Sanitäranlagen, Büros und Team-Küche
- Optimierung der Nutzung der Geschirrspülanlage
- Optimierung der Mülltrennung und Recyclingzuführung durch Schulungen und Bereitstellung von Behältern
- Bevorzugung von Lieferant*Innen, die sich selbst der Nachhaltigkeit verpflichten
- Bevorzugung von Lebensmittelproduzent*Innen aus der Region mit Bio-Betrieb (Kurze Transport- und Lieferwege)
- Reduzierung von Flugware und Erhöhung von Produkten aus der Region
- Reduzierung von Abfall und Essensresten durch Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Monatliches Charity Lunch im hauseigenen Bistro mit nicht abgerufenen Produkten

- Bewusste Kommunikation an Kund*Innen zum Thema Nachhaltigkeit und Umwelt
- Kooperation mit der Deutschen Bahn - Angebot des DB-Veranstaltungstickets

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Bei der AXICA ist der Mitarbeiter das höchste Gut. Die Organisation hat sich daher das Ziel gesetzt ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, Mitarbeitende lange im Unternehmen zu halten, alle Mitarbeitenden nach ihren individuellen Wünschen und Einsatzaufgaben zu fördern, zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch die Steigerung der Zufriedenheit eines jeden Mitarbeitenden, die Motivation eines jeden Teammitglieds, sich für sich selbst passende Strategie zu finden.

Da die AXICA ausschließlich in Deutschland ansässig ist, finden internationale Arbeitnehmenden Gesetze und Regeln keine Anwendung.

Die Arbeitnehmendenrechte, die die Gesetzgebung als Grundlage der Zusammenarbeit festgelegt hat, werden eingehalten.

Darüber hinaus werden weitere Vergünstigungen in das Arbeitsverhältnis integriert, das geht bis zu 40 Urlaubstagen bei langer Betriebszugehörigkeit, der Möglichkeit von Sabbatical, der Unterstützung bei für den Beruf benötigter Kleidung, einem 13/14. Monatsgehalt, Teamausflügen und -aktivitäten.

Die Mitarbeitenden sind das wichtigste Element in unserer Verpflichtung zur perfekter Dienstleistung und dementsprechend sind wir den Mitarbeitenden verpflichtet.

Ein Risiko liegt immer darin, das die Mitarbeitenden über alle Maßen und Möglichkeiten hinweg fordern. Zusätzlich hierbei die wirtschaftlichen Grundlagen außer Acht lassen, die zur Finanzierung und Gestaltung der Möglichkeiten benötigt werden. Hier werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden im Dialog Risiken, Chancen und Möglichkeiten abgewogen.

Die AXICA verfolgt und kommuniziert ein sehr offenes Ideenmanagement, Mitarbeitenden wird viel Freiraum für neue Vorschläge gelassen. Eine neue Idee oder ein neues Produkt wird zunächst mit der Geschäftsführung

besprochen und gemeinsam auf mögliche Auswirkungen bezüglich ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte geprüft. Diese offene Ideenkultur ist uns äußerst wichtig und trägt zu einem langfristigen und nachhaltigen Bestehen der AXICA bei.

Work-Life-Balance:

Das Unternehmen investiert die Arbeitszeit einer Mitarbeitenden (30 Wochenstunden) und die Hilfe eines externen Beraters (20000 €/ 2020) um die Prozesse des Unternehmens so effizient, menschlich und nachhaltig umzugestalten, dass mit Beginn 2021 die Mitarbeitenden (ausgehend von 40 Wochenstunden) ihre Arbeitszeit auf 36 Stunden und spätestens Ende 2021 auf 32 Wochenstunden reduzieren können. Weitergehend wird das mobile Arbeiten zu konkreten Vereinbarungen eingeführt (2020). Die hierarchische Organisation des Unternehmens wird durch projektbezogene Arbeitsgruppen bis Ende 2021 abgelöst. Das Unternehmen unterstützt ab 2021 sowohl Jobticket, als auch Job Fahrrad als auch ein das betriebliche Gesundheitsmanagement (Sport und Präventionskurse).

Die Gesellschaft zeigt sich stets offen dafür, mit jedem Mitarbeitenden individuelle Absprachen und Programme zu erarbeiten, um die Zufriedenheit und Bindung im Team zu erhöhen. Um diesen Weg immer individuell, aber auch für das Team einsehbar und transparent zu gestalten, haben wir bisher die folgenden Strukturen und Funktionen implementiert und durch gelebte Praxis gefestigt:

- Flache Hierarchien mit einer offenen, vertrauensvollen Kommunikationskultur
- Monatliche Updates der GF zur Geschäftslage, Situation am Markt, laufende Projekte
- Abteilungsübergreifende Morning- und Feedback-Meetings
- Jährliche Mitarbeitergespräche auf Basis eines standardisierten Fragebogens
- Offener Briefkasten für Ideen und Vorschläge aus dem Team – für alle Mitarbeiter frei zugänglich
- Pünktliche Zahlung des Gehalts
- Team-Building Events mit allen Abteilungen
- Pausenraum mit Kaffee, Tafelwasser und frischem Obst
- Weiterbildungen und Trainings
- Wow-Karten für positives Feedback im Team, das Bestand hat
- Betriebsarzt, der auch individuell besucht werden kann
- Urlaubsanspruch, der mit steigender Betriebszugehörigkeit wächst

Zur Steigerung der Zufriedenheit werden die folgenden Instrumente genutzt werden:

- Ideen und Vorschläge aus dem Team werden geprüft, dann in effektiven Action-Teams umgesetzt, dem Team vorgestellt und mit entsprechender Arbeitsanweisung umgesetzt

- Individuelle Schulungen und Seminare werden von der Organisation gefördert und unterstützt
- Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das auf die Vielfalt der verschiedenen Anforderungen ausgelegt ist, wird implementiert werden. Dabei sollen die Arbeitsplätze geprüft, Vorträge gehalten werden und Workshops und Events stattfinden
- Agile Mitarbeitendenumfragen

Bis Ende 2020 sollen die folgenden Parameter erfüllt sein:

- Krankenstand um 30% reduziert, hier zählt der Durchschnitt der vergangenen 3 Jahre
- Es fallen keine Überstunden mehr an, die nicht innerhalb einer Woche abgebaut werden können
- Personalstamm wird in der genannten Stärke gehalten
- Jeder Mitarbeitende hat mindestens pro Kalenderjahr eine individuelle Schulung/Seminar/Workshop absolviert
- Es finden pro Jahr und Abteilung mindestens 3 Trainings-on-the-Job statt

Bis Ende 2021

- 90% der Belegschaft nutzen das Angebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements aktiv
- Einführung der 4 x 8 Stunden-Woche nach eingehender Analyse der Effizienz
- Einführung eines transparenten, chancengleichen Lohngefüges

Verantwortlich ist die Geschäftsführung.

15. Chancengerechtigkeit

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

Es gibt keinerlei Restriktionen hinsichtlich der Chancengerechtigkeit außer der geeigneten Qualifizierung für die vakante Position oder Aufgabe.

Es zählen die menschlichen Qualitäten, die Integration ins Team und die fachlichen Grundlagen.

Selbst bei fehlender Qualifizierung, aber der vorhandenen Möglichkeit und Bereitschaft zur Weiterbildung und entsprechender Qualifizierung herrscht Chancengleichheit.

Mittelfristig ist ein transparentes System - bis hin zum Lohn - mit eindeutig

nachvollziehbaren Parametern angestrebt so das ein jeder Mitarbeitende absolut klar ersehen kann, wann unter welchen Voraussetzungen welche Vergütungsparameter greifen.

Mittelfristig meint, es muss eine Übergangsphase geschaffen werden, da es sich bei unserem Unternehmen auch um gewachsene Strukturen handelt, die angeglichen werden müssen. Auch wird eine Kommission aus den Reihen der Mitarbeitenden benötigt, die sich mit den Themen der Kompensation von vermeintlichen Ungerechtigkeiten kümmern müssen. Beispiel ist hier die Möglichkeit des mobilen Arbeitens für die Mitarbeitenden des Büros, im Gegensatz zu den Mitarbeitenden in der Küche, die keine solche Möglichkeit haben.

Unsere umgesetzten Ziele:

- Ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem mit gezielten Präventionsangeboten und Untersuchungen durch unseren Betriebsarzt.
- Ganz wichtig ist für uns auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weshalb wir unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office Möglichkeiten anbieten - je nach Lebenslage. Auch ein Sabbatical über mehrere Monate ermöglichen wir.
- Wir geben uns sehr viel Mühe bezüglich der Chancengerechtigkeit. Bei uns gibt es keine Gender-Pay-Gap und wir berücksichtigen selbstverständlich wichtige Feiertage aus allen Kulturkreisen, wie z.B. den Ramadan.
- Arbeitssichere Kleidung für Mitarbeiter in der Operativen

Ziele:

- Bis 2022 Einführung der 32 Stunden Woche

16. Qualifizierung

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

In der Gastronomie gibt es einen großen Fachkräftemangel, dem wir mit unserem Engagement begegnen möchten. Wir sind ein Ausbildungsbetrieb und bilden KöchInnen, Veranstaltungskaufleute und über die Ausbildung im dualen Studiengang zur/zum Eventmanager*In aus. Wir verwenden viel Aufmerksamkeit auf unsere Auszubildenden und ermutigen sie, wo möglich auch an Wettbewerben der DEHOGA oder auch IHK teilzunehmen. Perspektivisch möchten wir unseren Betrieb auch weiter öffnen und in Kooperation einem Bildungsträger Praktikumsplätze für Menschen aus dem

zweiten Bildungsweg anbieten.

Qualifizierung und Weiterbildung sehen wir als unser tägliches Werkzeug an, so wird das Budget für Weiterbildung im Jahr 2020 40.000 € betragen. Im Jahr 2019 konnten bereits erfolgreiche Qualifizierungen zur/zum CSR Manager*In, Gewürzsommelier, Ausbilderin, Sommelier, Ernährungsberaterin, Social Media Managerin abgeschlossen werden. Der erfolgreiche Abschluss der Qualifikationen wird im team im Meeting geteilt, über die Social Media Kanäle auch öffentlich als Erfolg kommuniziert.

Weiterhin gab es diverse Workshops, Seminare oder Besuche von Fachvorträgen und Tages-Wissencamps.

Der Bedarf an Weiterbildung Qualifizierung wird in Gesprächen mit den Mitarbeitenden (1x Jährlich) ermittelt, budgetiert und entsprechend umgesetzt. Als Risiko haben wir hier für uns die Eigenmotivation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden ermittelt. Das Konzept des lebenslangen Lernens kann nur aufgehen, wenn die Dringlichkeit des Themas in allen Abteilungen gelebter Alltag wird.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-9

- a.**
 - i. Es gab bisher keine Todesfälle
 - ii. Es gab keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen.
 - iii. 8 Verletzungen
 - iv. Schnittverletzungen in der Küche und Arbeitswegeunfälle, da über 50% des Arbeitsweges mit dem Fahrrad zurück gelegt werden.
 - v. 71883 Stunden

- b.**

Es gibt keine Angestellten, die von uns kontrolliert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10

Es gab bisher keine Arbeitsbedingten Erkrankungen.

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

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

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

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

a. Ein organisierter Arbeits- und Gesundheitsschutz steht für sozialen Fortschritt und eine wettbewerbsfähige Firma, denn gesunde Mitarbeiter sichern letztlich ihren Erfolg. Die Geschäftsführung der AXICA bekennt sich deshalb zu den gesetzlichen Bestimmungen zur Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dazu gehören die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutzverordnungen, das Arbeitssicherheitsgesetz/das Berufskrankheitenrecht, Unfallverhütungsvorschriften und Verordnungen der Berufsgenossenschaften, Gefahrstoffverordnung und Bildschirmarbeitsverordnung. Das Wohl der Mitarbeiter steht an oberster Stelle. Deshalb ist die Vermeidung von ergonomischen Belastungen in Büro und Küche, die Gefährdungen durch Arbeitsstoffe im Bereich Reinigung, Lärm, Unfallgefahren in der Küche, psychische Belastungen sowie solche im Büro und am Bildschirm eine Priorität. Regelmäßig finden in der AXICA Betriebsbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen sowie Mitarbeiterunterweisungen und -schulungen statt.

Dazu wurde gemäß §5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) in Verbindung mit der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ eine Fachkraft für Arbeitssicherheit von extern bestellt. Diese hat die Aufgabe den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und somit der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Ebenso wurde gemäß §22 SGB VII und DGUV Vorschrift 1 ein Sicherheitsbeauftragter bestellt, welcher für die Erkennung und Meldung sicherheitstechnischer Probleme und Mängel verantwortlich ist. Diese Position wird durch einen Kollegen des Teams bekleidet. Einmal jährlich finden demnach Schulungen und Fortbildungen statt, sodass dieser Kollege immer auf

dem neuesten Stand der gesetzlichen Vorgaben ist. Ein Betriebsarzt, der in allen Fragen des Gesundheitsschutzes berät und vorsorgt, ist gemäß §9 ASiG ebenfalls vorhanden.

b. Einmal jährlich gibt es ein Meeting zwischen der extern bestellten Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem intern bestellten Sicherheitsbeauftragten, die gemeinsam die Arbeitsstätte begehen und Gefährdungsquellen begutachten und bewerten. Diese Ergebnisse werden der Geschäftsführung präsentiert und Empfehlungen werden ausgesprochen. Zum Beispiel werden in der Küche nun in den Messer-Schubladen der Stationen Schneid-Schutze nachgerüstet. Im Gesamten war der Nachbesserungsanspruch gering und viele Dinge sind in unserem Betrieb bereits umgesetzt und Standard.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Gesamte Stunden 2019: 6732h

i.:

Gesamte Stunden 2019: Weiblich: 4795h; Männlich: 1937h

ii.:

Gesamte Stunden 2019: Angestellte: 6531h; Kontrollorgane: 200h

Bei insgesamt 37 Mitarbeitern

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

i. *Weiblich: 57%, Männlich: 43%*

ii. *Unter 30 Jahre: 0%, 30-50 Jahre: 86%, Über 50 Jahre: 14%*

iii. *Keine anderen Indikatoren sind für uns relevant*

b.

i. *Kontrollorgan: Weiblich: 57%, Männlich: 43%*

Angestellte: Weiblich: 58%, Männlich: 42%

Auszubildende: Weiblich: 75%, Männlich: 25%

ii.

Kontrollorgan: Unter 30 Jahre: 0%, 30-50 Jahre: 86%, Über 50 Jahre: 14%

Angestellte: Unter 30 Jahre: 4%, 30-50 Jahre: 69%, Über 50 Jahre: 27%

Auszubildende: Unter 30 Jahren: 100%, 30-50 Jahre: 0%, Über 50 Jahre: 0%

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

Schwerbehindert: Weiblich: 0%, Männlich: 100%,

Kontrollorgan: 0%, Angestellter 100%, Auszubildende: 0%

Unter 30 Jahre: 0%, 30-50 Jahre: 100%, Über 50 Jahre: 0%

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

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

Es wurden keine Diskriminierungsvorfälle registriert.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

In einer abteilungsübergreifenden Team-Arbeit mit Beteiligung der Geschäftsleitung wurde für die Beschaffung der von uns zu verarbeitenden Lebensmittel und eingesetzten Produkte eine Arbeitsanweisung zur Wahrung und Beachtung aller Nachhaltigkeits-Aspekte erarbeitet. Die Wahrung der Menschenrechte, sozialverträgliche Arbeitsbedingungen mindestens im Standard der deutschen Gesetzgebung, keine Kinderarbeit zu dulden und den Handel mit fair produzierten Produkten zu fördern steht besonders beim Bezug von Lebensmitteln an erster Stelle. Über eine SWOT-Analyse aller LieferantInnen wurden besonders nachhaltig agierende PartnerInnen herausgearbeitet. Bei den zweimal jährlich stattfindenden Gesprächen mit allen LieferantInnen geht es dann anhand eines Gesprächsleitfaden neben den Themen der Produkt- und/oder Servicequalität auch um die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette sowie die Beachtung der ökologischen

Aspekte. Ein Sustainable Agreement mit all diesen Punkten wird von jedem unserer LieferantInnen jährlich neu unterschrieben, zusätzlich unserem Code of Conduct entsprochen.

Über diese Maßnahmen und Absprachen mussten wir uns auch von weniger flexiblen LieferantInnen trennen. Einige Produkte konnten unserer Prüfung ebenso nicht genügen und wurden aus unserem Sortiment gestrichen. Dieser Eingriff in zum Teil gelernt Prozesse ist für uns das größte Risiko. Die Akzeptanz dieses Vorgehens ist nicht bei allen KollegInnen gleich vorhanden. Eine lückenlose und direkte Kommunikation ist hier für uns die Basis dieser Umstellung.

Unser Ziel ist es einen verlässlichen LieferantInnen-Stamm zu pflegen und im Jahr 2021 regelmäßig Schulungen und Informationen zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Lieferketten zu geben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Unsere Betriebstätte liegt in Deutschland, wo hohe gesetzliche Standards hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten gelten. Eine gesonderte Prüfung erfolgt deshalb nicht.

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

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

Unsere Betriebsstätte liegt in Deutschland, wo hohe gesetzliche Standards hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten gelten. Eine gesonderte Prüfung erfolgt deshalb nicht.

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

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

100%

Wir haben nur einen neuen Lieferanten, dieser beliefert uns mit Kaffee. Bei der Auswahl dieses Lieferanten haben wir besonderen Wert auf soziale Kriterien und auf Siegel, wie Fairtrade geachtet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

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

a.:
15

b.:

2

c.:
Keine

d.:
6,7%

e.:
0%

Wir konnten zwei Lieferanten erkennen, welche erhebliche, tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen auf uns haben. Infolge dessen haben wir mit einem Lieferanten Absprachen getroffen, sodass das Geschäftsverhältnis bestehen bleiben kann.

Für den anderen Lieferanten haben wir einen mehrmonatigen Plan entworfen, wie wir die Abnahmen reduzieren können, mit dem Ziel möglichst nachhaltig das Geschäftsverhältnis zu beenden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Bisher gibt es kein Management-Konzept für die Belange des Gemeinwesen. Ein steter Austausch auf Augenhöhe mit unserem Umfeld - am Platz und in der Branche - ist uns sehr wichtig. Daher ist die AXICA Mitglied bei den Convention Partnern Berlin und setzt sich dort in der Sparte "Locations" für die Belange der Branche ein, unser Geschäftsführer Marc Mundstock war hier Gründungsmitglied und maßgeblich am Aufbau dieses Vereins beteiligt, der allen Protagonisten der Branche eine Plattform bieten soll. Dieses Engagement setzt sich in der Arbeit in Foren von visit berlin und im Jahr 2020 auch bei der Alarmstufe rot e.V. fort.

Als Anrainer am Pariser Platz sind wir ebenso in der Anrainer-Gemeinschaft aktiv, die von uns ebenso maßgeblich mitgestaltet wurde. Diese Initiative basiert auf dem Interesse einer Kollegin, die diese Idee mit den Anrainern am Platz umgesetzt hat. Diese Gemeinschaft ruht derzeit, die AXICA hat aber die Domain an der Internetpräsenz erworben, um zukünftig verstärkt sich dem Campus Gedanken Pariser Platz zu widmen

Wir unterstützen regelmäßig gemeinnützige Veranstaltungen in unseren

Räumen, mit Teil- oder Voll-Sponsoring und setzen uns mit unserem Charity-Lunch für die Gemüse-Ackerdemie ein. Die Einnahmen eines besonderen Tages in unserem Bistro einmal im Monat werden am Ende des Jahres, an diese Bildungsinitiative gespendet.

Des Weiteren sind wir im Jahr 2019 durch die Initiative "Sustainable Meetings Berlin" zu einem High Performer in einem Audit geprüft worden. So wollen wir unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit vergleichbar und transparent öffentlich einsehbar machen und mit gutem Beispiel in der Branche voran gehen. In 2020 wurde bei einem Überwachungsaudit noch einmal mehr eine Entwicklung mit einer entsprechend höheren Punktzahl bewertet

Für die planbare und transparente Umsetzung unseres Interesses an den Themen des Gemeinwohls implementieren wir ab 2019/2020 das System der Gemeinwohl-Ökonomie. Wir nutzen die erste Bilanzierung in 2021 Gemeinwohl als Managementsystem nachhaltig und nachvollziehbar in unserer Gesellschaft umzusetzen. Dieser Prozess findet in einer Peer Gruppe statt, die die Bilanzierung bis Mai 2021 abschließen wird.

Ab den Jahren 2020/2021 werden wir verstärkt darauf hinarbeiten, in weniger nachgefragten Zeiträumen unsere Location und auch unsere Expertise in den Bereichen Veranstaltungskonzeption und -umsetzung, Sinn- und Werteorientierten Organisationen zu fördernden bzw. Selbstkosten-Konditionen zur Verfügung zu stellen. Hierfür werden derzeit entsprechende Vorbereitungen getroffen, u.a. wird es ein Bedarfsevaluierung am Markt geben als auch eine extra freigestellte Kollegin für diesen Bereich.

Unsere Mitarbeitenden werden 2 Tage/ Jahr der Achtsamkeit als Arbeitszeit angerechnet bekommen, also Tage an denen sie soziale Projekte ihres Interesses einzeln oder als Team gemeinsam unterstützen.

Anstatt Geschenke, die an unsere Gäste gehen, werden Bäume gepflanzt und Weiterbildung in Richtung eines gemeinsamem Miteinanders zum Wohle des Gemeinwesens werden ausdrücklich unterstützt.

Im Bereich der Aktivitäten des Gemeinwesens konnten wir in einem interdisziplinären Team keine Risiken für die AXICA herausarbeiten. Wir achten auf eine ausgeglichene Auswahl an Projekten und werden uns mit der Bilanzierung nach der Gemeinwohl-Ökonomie tiefer in die Kriterien der möglichen Risiken einarbeiten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.**
Stichtag 31.12.2019 für unsere einzige Betriebsstätte in Berlin: i. Erlöse 8.090.048,51 EUR
ii. Betriebskosten 6.279.207,09 EUR
Löhne und Leistungen für Angestellte 1.810.841,42 EUR
Zahlungen an den Kapitalgeber 0,00 EUR
Zahlungen an den Staat 593.179,31 EUR
Investitionen auf kommunaler Ebene 0,00 EUR
iii. -593.179,31 EUR

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Wir arbeiten in Netzwerken, deren Sinn, Inhalt und Bedeutung Jahr für Jahr überprüft wird. In der Regel wird das Unternehmen durch den GF in diesen Netzwerken vertreten.

Derzeit sind das Berlin Partner, visit berlin convention partner, MICE Club, Außergewöhnlich Berlin, Green Chefs, die Anrainergemeinschaft Pariser Platz.

Hier geht es in erster Linie um den Austausch mit anderen Marktteilnehmenden und um die Stärkung von Themenfeldern im Umfeld des Marktes. Aber auch Weiterbildungen, Informationen und imagebildende Veranstaltungen werden besucht / durch die Teilnahme unterstützt.

Die Arbeit in politischen oder ähnlichen Organisationen, Organisationen, die nichts mit dem Markt und dem Geschäftsfeld zu tun haben, finden nicht statt.

Unterstützung, Sponsorings o.ä. erfolgen nur an Organisationen, deren Leumund einwandfrei ist und die wertorientiert arbeiten.

Wir haben die für uns wichtigsten Gesetze und Bestimmungen in unserer Compliance Richtlinie zusammengefasst und analysiert. Die relevantesten Gesetze für die AXICA sind:

- Arbeitsrecht
- Arbeitssicherheit
- Betriebsgenehmigungen bzw. Versammlungsstättenverordnung
- Datenschutz
- Gesundheitsschutz
- u. v. a.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden keine Spenden an Parteien getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die AXICA hat ein festes Team aus Geschäftsführung, Prokuristin und einer weiteren Kollegin benannt, um das Thema der Compliance im höchsten Steuerungskreis zu implementieren und so immer schnell handeln zu können.

Dieses Team ist zu den „Compliance Richtlinien“ geschult und hat die Aufgabe, die AXICA Richtlinien einmal im Jahr auf Aktualität zu prüfen, ggf. zu korrigieren und die Mitarbeitenden entsprechend auf diese Richtlinien und Konsequenzen bei Nicht-Einhaltung zu schulen. Die AXICA schult ihre Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich in Bezug auf allgemeingültige Compliance-Regeln und explizit auf marktspezifische Regeln (z.B. Pharma-Kodex).

Allgemeine Verhaltensanforderungen

Grundsätzlich gilt, dass der Code of Conduct als auch die Compliance Regeln, abgestimmt auf das Geschäftsfeld der AXICA, dem Unternehmen und den Mitarbeitenden moralisch-ethische, als auch gesetzliche Leitplanken geben, die

kompromisslos einzuhalten sind. Dieses Verhalten verlangt die AXICA auch von PartnerInnen oder DienstleisterInnen.

Die AXICA nimmt Hinweise auf potenzielle Verstöße gegen Compliance-Regeln ernst. Diese Hinweise können von „außen“ über die Mail Adresse nachhaltigkeit@axica.de an das Unternehmen und intern auch anonym herangetragen werden. Die AXICA verpflichtet sich zur Beachtung aller Verbote und Vorschriften betreffend Korruption, Bestechung, Betrug und Erpressung. Die AXICA legt allerhöchsten Wert auf transparente nachvollziehbare, faire Zusammenarbeit, die niemals gegen Gesetze oder das moralisch-ethisch einwandfreie Verhalten untereinander verstößt. Die AXICA weist die ihr verbundenen Dienstleistungsunternehmen und PartnerInnen auf die Konsequenzen, die bis zur Beendigung der Zusammenarbeit führen können, hin und bespricht das Thema einmal jährlich im Jahresgespräch.

Durch ein transparentes Beschwerdemanagement ersieht die GF jedwede Form von Unlautbarkeit.

Wir lassen all unsere LieferantInnen unseren Code of Conduct unterschreiben und gewähren somit die Einhaltung.

Neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen, hat die AXICA speziell folgende Themen als Compliance-relevant ausgemacht:

Arbeitsrecht:

- Einhaltung von Arbeitszeitgesetzen
- Einhaltung der firmeninternen Regelungen, Festlegungen aus den Arbeitsverträgen und Zusatzvereinbarungen
- Das Anstellungsverhältnis ist schriftlich in Vertragsform fixiert, jede Form der „außerordentlichen Gratifikation, Bonusabrechnung oder etwaiger Zuwendung ist schriftlich dokumentiert
- Arbeitsverträge sind nur in Ausnahmefällen und mit einer eindeutigen, nachvollziehbaren Begründung zu befristen

Arbeitssicherheit:

- Es werden alle Regelungen eingehalten
- Die Meldung bei der Berufsgenossenschaft ist einwandfrei.
- Es wird eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit einmal jährlich zum Audit eingeladen
- Intern gibt es einen Sicherheitsbeauftragten, der im Rahmen der Bestimmungen regelmäßig geschult wird
- Jährlich gibt es Unterweisungen für die Mitarbeiter wie im Ernstfall zu reagieren ist
- Alle 2 Jahre besteht die Verpflichtung für alle Mitarbeiter an einem Erste-Hilfe-Kurs teilzunehmen
- Hygieneschulungen sind Standard

Betriebsgenehmigungen/ Versammlungsstättenverordnung:

- Hier werden die gesetzlichen Bestimmungen zur Genehmigung von Veranstaltungen beachtet und durchgesetzt, ggf. auch gegenden Kundenwunsch
- Mitarbeiter werden regelmäßig im Bereich „Sachkundige Aufsichtsperson“ geschult
- Es gibt einen externen Brandschutzbeauftragten, der halbjährlich Audits durchführt
- Alle 5 Jahre werden die Brandschutzordnung und Betriebsgenehmigung geprüft

Datenschutz:

- Einhaltung der Regeln, die in Zusammenarbeit mit dem externen Datenschutzbeauftragten in Hinblick auf die DSGVO getroffen wurden
- Hier findet eine jährliche Schulung für die Mitarbeitenden statt
- Das gilt sowohl in Hinblick auf Kundendaten, als auch auf interne Firmen- und/ oder Mitarbeiterdaten
- Elternzeit, Kündigungsschutz, Urlaub, Sonderurlaub etc. sind entweder gesetzlich geregelt und/ oder im Arbeitsvertrag (bzw. Zusatz) eindeutig geklärt

Gesundheitsschutz:

Es gibt einen extern beauftragten Betriebsarzt, der regelmäßig Schulungen und die freiwilligen Leistungen seitens des AG anbietet. Die Mitarbeitenden sind angehalten von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Die Gesundheit steht an oberster Stelle.

Der Arbeitgeber unternimmt große Anstrengungen die Belastungen des Arbeitnehmenden so gesundheitsschonend wie möglich zu gestalten, das gilt im physischen wie auch im psychischen Bereich.

Unser Unternehmen verfügt über eine externe Steuerberatungsgesellschaft, welches jährlich von einer unabhängigen Revision geprüft wird.

Unser Unternehmen verfügt über einen Code of Conduct sowie eine/einen CSR Verantwortliche*N

Alle notwendigen Wartungen, Prüfungen werden zeitgerecht durchgeführt, Schulungen und Weiterbildungen angeboten.

Der Beirat der DZ BANK wacht als Aufsichtsorgan über die Aktivitäten der GmbH.

In Themen der Arbeitsgesetzgebung lasen wir uns von einem geeigneten Anwalt beraten.

Zum jetzigen Zeitpunkt wurden noch keine Ziele bei der Compliance definiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Bereich der Korruption arbeiten wir präventiv und verfolgen Richtlinien, die in unserem Code of Conduct festgehalten sind. Somit war es bisher nicht nötig unsere Betriebsstätte gesondert zu überprüfen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es gab bei uns keine Korruptionsvorfälle, da wir ein sehr erfolgreiches Risikomanagement verfolgen, sowie unsere Richtlinien im Code of Conduct festhalten und verfolgen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Es wurden keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze und Vorschriften ermittelt, aufgrund unseres Erfolgreichen Risikomanagements, sowie der Festhaltung und Verfolgung unserer Richtlinien im Code of Conduct.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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