

nichtfinanzielle

Unternehmensberichterstattung aus
zivilgesellschaftlicher Perspektive

Kritik am Kommissionsvorschlag, politische Einschätzung
vorhandener Systeme, Vorschläge



CA und CSR



CSR-Berichterstattung



Forderungen

Was kann CSR-Berichterstattung leisten?

- ▶ Eine Berichterstattung kann immer nur so gut sein wie der Inhalt den sie trägt



NeSoVe kritische CSR-Broschüre

► INHALT

- Was ist CSR?
- Wesen der CSR-Regelwerke, Leitfäden
- Neoliberalismus und gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen



Der Grundwiderspruch

▶ Robert Reich (ehem. US Minister):

- ▶ “Unternehmen hindern die Regierung immer effektiver daran, Maßnahmen zu ergreifen, die sie zu unerwünschten Veränderungen zwingen könnten. Warum aber sollte die Privatwirtschaft plötzlich bereit sein, Fragen aufzugreifen, die sie in der Politik nach Kräften blockiert hat?”
(Superkapitalismus, 2007)



Definition der Europäischen Kommission



CSR ist „die
Verantwortung von
Unternehmen für
ihre Auswirkungen
auf die Gesellschaft“
(Mitteilung 2011)

Business Strategien für CSR

► Kostenreduktion

- z.B. reduzierter Ressourcenverbrauch („business as usual“ – kein CSR)

► Erhöhte Kosten (typisch)

- werden vom selben oder anderen Unternehmen getragen (Profitreduktion) - theoretisch
- werden von KonsumentInnen übernommen

► Verbessertes Risikomanagement

- Vermeidung von Absatzrückgängen nach öffentlicher Kritik



Begrenzte Anwendbarkeit

Eine andere Konzeption gesellschaftlicher Verantwortung

- ▶ Primat der Politik über Ökonomie
- ▶ Anspruchsvolle Regulierung statt freiwillige Selbstgestaltung
- ▶ CSR mehr als betriebswirtschaftliches Kalkül
- ▶ Verknüpfung freiwillige und verbindliche Maßnahmen in österreichischer CSR-Politik
- ▶ Definition konkreter Handlungsziele in konkreten Bereichen

Für verbindliche gesellschaftliche Verantwortung statt freiwillige (CSR)Geschäftemacherei!



Anmerkungen zum Österreichischen Aktionsplan
Corporate Social Responsibility (CSR)

Netzwerk Soziale Verantwortung (NeSoVe)

Februar 2013

Netzwerk
Soziale
Verantwortung



CSR-Berichterstattung

EMAS, GRI, Global Compact, OECD-Guidelines für Multinationale Unternehmen, ISO 26000, ILO Dreigliedrige Grundsaterklärung für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Gemeinsamkeiten der Leitsätze

- ▶ Empfehlungen („sollte“) statt klare normative Vorgaben („muss“)
- ▶ nur Prozesse – nicht „Performance“
- ▶ frei interpretierbar
- ▶ Gesetzeskonformität
- ▶ Unüberprüfbare Benchmarks
- ▶ Unvergleichbare Kennzahlen



Prototyp Global Reporting Initiative - GRI



Berichterstattung nach GRI
70% global, 71-85% Österreich (Studie
E&Y) – 3900 Unternehmen in 60 Ländern

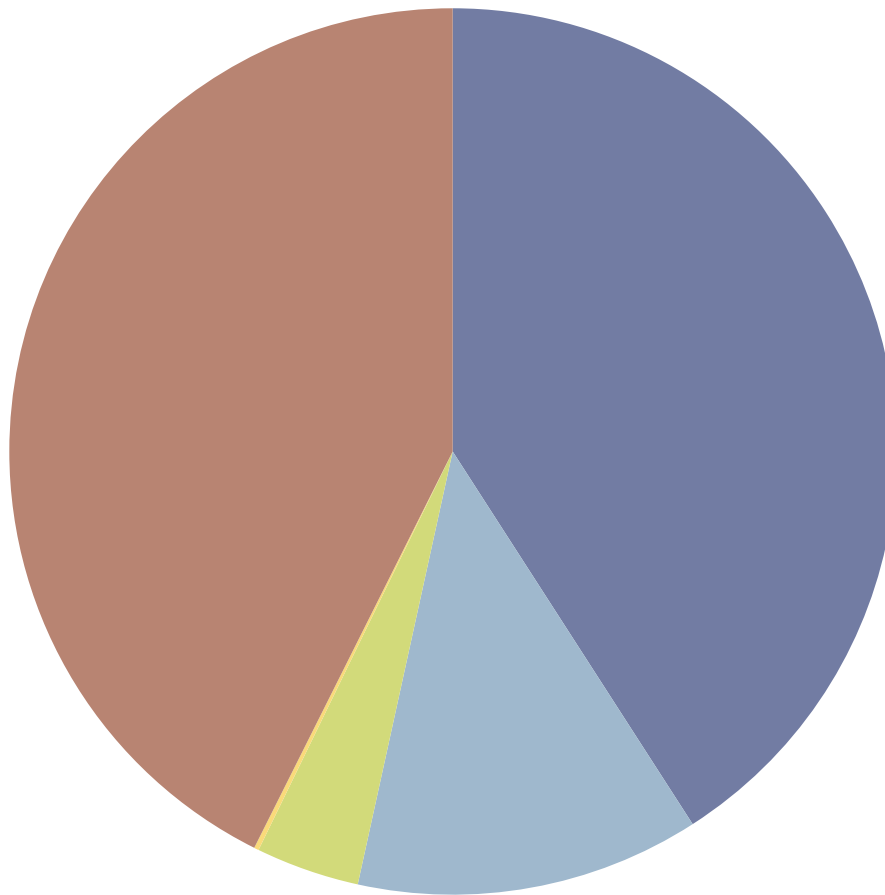
„höchster“ Standard,
meist verbreitet



- ▶ Gründung: 1997
- ▶ „Multi-Stakeholder-Initiative“



GRI - Mitglieder



■ Business

■ Civil Society

■ Inter Governmental Agencies

■ Labour

■ Mediation Institutions

Labour: 1
Cofesa Marketing
Ltd. (South Afrika)

Civil Society: 73
Oxfam International
World Vision
International

Mediation Institutions
=
WirtschaftsprüferInnen
UnternehmensberaterInnen,
Stiftungen,
Regierungen

GRI-Indikatoren

- ▶ G1: 2000, G2: 2002, G3: 2006, G4: 2013 („weniger ist mehr“, keine Erfüllungsniveaus)
- ▶ 121 Leistungsindikatoren (G3)
- ▶ 10 Sektorindikatorenprotokolle (G3-G4) ★

Indikatorenbereiche der G3 (deutsch)	Anzahl der Indikatoren
Arbeitspraktiken & Beschäftigung	14
Berichtsparemeter	13
Gesellschaftlich-soziale Leistung	8
Governance, Verpflichtungen und Engagement	17
Menschenrechte	9
Ökologische Leistung	30
Ökonomische Leistung	9
Produktverantwortung	9
Strategie und Analyse	2
Unternehmensprofil	10

Social
Labor Practices and Decent Work
• Employment • Labor/Management Relations • Occupational Health and Safety • Training and Education • Diversity and Equal Opportunity • Equal Remuneration for Women and Men • Supplier Assessment for Labor Practices • Labor Practices Grievance Mechanisms



Financial Services, Mining and Metals, Airport Operators, Construction and Real Estate, Electric Utilities, Event Organizers, Food Processing, Media, NGO, Oil and Gas

Externe Begutachtung

Auftragnehmer
Formelle Prüfung
Keine inhaltliche Überprüfung

GRI-Index gibt nur an, dass ein Unternehmen berichtet, bewertet aber nicht die Information. Die Nachhaltigkeitsleistung selbst kann nicht bewertet werden!

Unsere Beurteilung

Auf Grundlage unserer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit, sind uns keine Sachverhalte bekannt, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Informationen in den spezifischen Kapiteln im Bericht nicht in Übereinstimmung mit den oben definierten Kriterien erstellt worden sind.

Es sind uns keine Sachverhalte bekannt, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Bericht der OMV nicht der Anwendungsebene A+ entspricht.

Anmerkung

Unsere Feststellungen und Verbesserungsvorschläge werden in einem Bericht an das Management der OMV dargelegt.

Wien, 28. Juni 2013

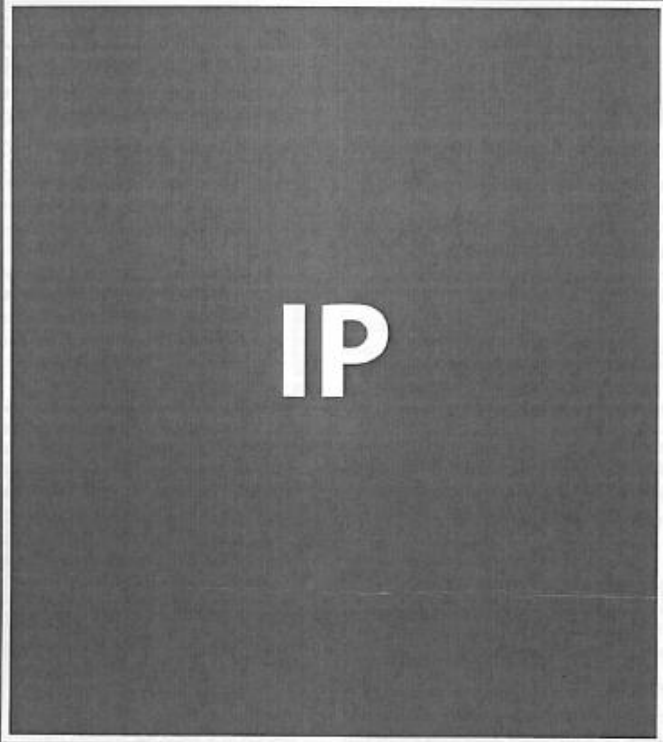
ERNST & YOUNG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.

Gerhard Schwartz
Georg Rogl
Douglas Johnston



Beispiel: Leistungsindikatoren

- ▶ LA1: Gesamtbelegschaft
- ▶ **LA2: Mitarbeiterfluktuation**
- ▶ LA4: Prozentsatz Kollektivvereinbarungen
- ▶ LA5: Mitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen
- ▶ LA7: Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage
- ▶ LA10: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl Aus- und Weiterbildung
- ▶ LA13: Zusammensetzung der Mitarbeiter hinsichtlich Geschlecht, Alter, Minderheiten nach Gruppen
- ▶ LA14: Bezahlung Frauen Männer nach Gruppen



IP

Indikatorprotokollsatz
Arbeitspraktiken &
Menschenwürdige Beschäftigung (LA)

Beispiel: RZB Group



„Die Fluktuation beinhaltet Personalbewegungen innerhalb des Konzerns, Karenzierungen, sowie Abgänge.“

	2012				2011			
	RZB AG	RBI AG	NWB	Gesamt	RZB AG	RBI AG	NWB	Gesamt
Mitarbeiter unter 30 Jahren	0,9%	1,6%	9,1%	8,8%	1,1%	1,5%	8,0%	7,8%
Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahre	8,3%	9,9%	9,3%	9,3%	6,9%	5,6%	7,4%	7,3%
Mitarbeiter über 50	0,9%	1,8%	1,7%	1,7%	1,1%	1,1%	1,3%	1,3%
Frauen	5,6%	4,1%	13,2%	12,9%	4,6%	3,1%	10,9%	10,6%
Männer	4,6%	9,3%	6,9%	6,9%	4,6%	5,0%	5,9%	5,9%

Fluktuationsrate der Mitarbeiter von RZB AG, RBI AG und NWB nach Alter und Geschlecht in % bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl

	2012	2011
Zentraleuropa	4,0%	3,8%
Südosteuropa	3,1%	3,1%
Russland	7,8%	5,7%
GUS Sonstige	4,5%	3,7%
Österreich, Rest der Welt	0,5%	0,3%

Fluktuationsrate der Mitarbeiter von RZB AG, RBI AG und NWB nach Regionen in % bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl

Die Fluktuation beinhaltet Personalbewegungen innerhalb des Konzerns, Karenzierungen sowie Abgänge.

Schöne Zahlenspiele

Indikator macht keine Aussage über:



- ▶ Durchschnittliche Beschäftigungsdauer
 - ▶ Aufschlüsselung nach Beschäftigungsverhältnis, Vertragsform, Hierarchieebene, Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit/Staatsbürgerschaft, ArbeitnehmerInnen aus der Region
- ▶ Vertragsbeendigungen
 - ▶ Aufschlüsselung nach Selbstkündigung, einvernehmliche Kündigung, Arbeitgeberkündigung, Entlassung, vorzeitige/krankheitsbedingte Pensionierungen

Leistungsindikatoren Menschenrechte und Lieferkette (9+2)

A.2. Menschenrechtsindikatoren

Die Menschenrechtsindikatoren (HR), über die ein Unternehmen nach GRI berichten soll, sind die folgenden:

Aspekt: Investitions- und Beschaffungspraktiken

- HR 1: Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.
- HR 2: Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden, und ergriffene Maßnahmen (Audits)
- HR 3: Gesamtzahl der Schulungstunden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Richtlinien und Verfahrensanweisungen der Organisation, die sich auf Menschenrechtsaspekte beziehen und für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft (zusätzlich, kein Muss).

Aspekt: Gleichbehandlung/Nicht-Diskriminierung

- HR 4: Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.

Aspekt: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

- HR 5: Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen.

Aspekt: Kinderarbeit

- HR 6: Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Kinderarbeit beizutragen.

Aspekt: Zwangs- und Pflichtarbeit

- HR 7: Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen.

Aspekt: Sicherheitspraktiken

- HR 8: Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das im Hinblick auf die Richtlinien und Verfahrensanweisungen in Bezug auf Menschenrechtsaspekte, die für die Geschäftstätigkeit relevant sind, geschult wurde (zusätzlich).

Aspekt: Rechte von Ureinwohnern

- HR 9: Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen (zusätzlich).

Nach GRI 3.1 kommen noch folgende Indikatoren hinzu:

Aspekt: Menschenrechtsverträglichkeitsprüfung

- HR 10: Erfassung von Operationen, die HRIA (Human Rights Impact Assessment) durchlaufen haben (Menschenrechts-Verträglichkeitsprüfung).

Aspekt: Beschwerden

- HR 11: Prozentsatz der Beschwerden insgesamt, solcher, die bearbeitet und gelöst wurden.

► HR 2: Sozialaudits

- Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft werden und ergriffene Maßnahmen



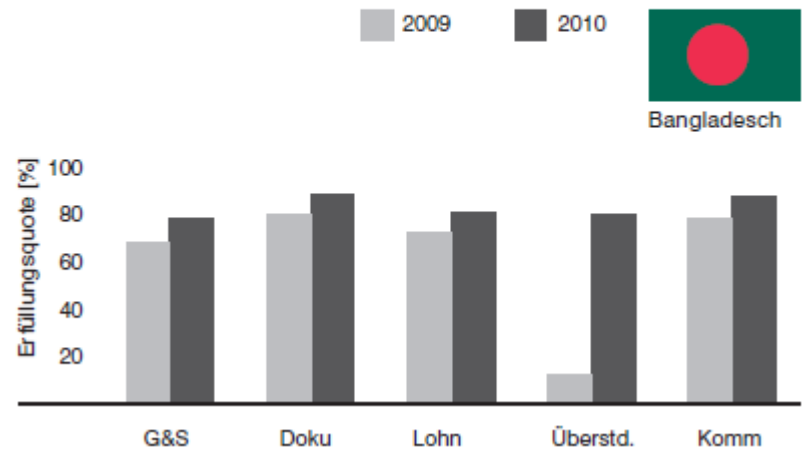
Beispiel KIK



Nachhaltigkeitsbericht 2010



ABBILDUNG 16: DIE ERFÜLLUNGSQUOTE IN BANGLADESCH HAT SICH IM JAHR 2010 AUF 83 % ERHÖHT



11.9.2012: Brand in Karachi/Pakistan, Ali Enterprise war vorher auditiert worden.

Keine qualitative Aussagekraft

HR 5: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen in der Zulieferkette

Kapitel 4, Kapitel 7 sowie Daten und Fakten. Das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung wird auf Ebene der Lieferanten im Rahmen der Auditierungen erfasst. KiK hat einen Betriebsrat im Tochterunternehmen KiK Logistik sowie Betriebsräte im österreichischen Tochterunternehmen.

Bei den KIK – Lieferanten in Bangladesh gibt es keine Vereinigungsfreiheit!

Keine inhaltliche Aussage

Wichtige Indikatoren wären

- ▶ Maximale Arbeitszeit
(von maximal 48
Stunden pro Woche)
- ▶ Überstunden (maximal
12/Woche)
- ▶ **Bezahlung eines
existenzsichernden
Lohnes**
- ▶ Festes Beschäftigungs-
verhältnis

Im KiK CoC wird wie im Verhaltenskodex der BSCI die Zahlung des Mindestlohns festgeschrieben und ein Existenz sichernder Lohn angestrebt. Der vollständige KiK CoC kann über folgenden Link eingesehen werden:
<http://www.kik-textilien.com/unternehmen/verantwortung/lieferanten/>



Sektorindikatoren für die Erdöl- und Gasindustrie

OG 12:
Standorte, an denen Umsiedlungen stattgefunden haben; Anzahl betroffener Haushalte je Standort; Auswirkungen auf den Lebensunterhalt der Betroffenen

Sektorindikatoren für die Erdöl- und Gasindustrie					
OG1	Kennindikator	Umfang und Art der abgeschätzten sicheren Reserven	●	6, GB 8	
OG2	Kennindikator	Gesamtinvestitionen in erneuerbare Energien	●	16	
OG3	Kennindikator	Installierte Leistung aus erneuerbaren Energien nach Quelle	●	43	
OG4	Kennindikator	Anzahl und Prozentsatz von Betriebsstätten, an denen Risiken in Bezug auf Biodiversität erfasst und beobachtet werden	○	49	Bei neuen Projekten berücksichtigen wir die Biodiversität bei der Erhebung der Umweltfolgen und bei Genehmigungsverfahren. Aktionspläne für Biodiversität sind bisher an keinem Standort umgesetzt.
OG5	Kennindikator	Menge an Produktionswasser	n.b.	s. Kommentar	Ein Berichtswesen wird langfristig eingerichtet.
OG6	Kennindikator	Abgefackelte und eingeleagte Kohlenwasserstoffe	○	67	Detailliertere Berichterstattung für die Zukunft geplant.
OG7	Kennindikator	Menge an Bohrspülungen und Bohrklein sowie Strategien zur Behandlung und Entsorgung	○	47	Detailliertere Berichterstattung für die Zukunft geplant.
OG8	Kennindikator	Benzol-, Blei- und Schwefelgehalt in Diesel und Benzin	●	50	Detaillierte Produktinformationen sind auf omv.com abrufbar.
OG9	Kennindikator	Siedlungen indigener Völker in der Nähe oder im Einflussgebiet von laufenden Aktivitäten; Standorte, für die konkrete Strategien dazu bestehen	○	74, 75	Allgemeiner Zugang zu Community Relations und Beispiele berichtet.
OG10	Kennindikator	Anzahl und Beschreibung bedeutsamer Auseinandersetzungen mit Anrainergemeinden oder indigenen Völkern	○	74	Detailliertere Berichterstattung für die Zukunft geplant.
OG11	Kennindikator	Anzahl der Anlagen, die stillgelegt wurden oder werden	○	49	Detailliertere Berichterstattung für die Zukunft geplant.
OG12	Kennindikator	Standorte, an denen Umsiedlungen stattgefunden haben; Anzahl betroffener Haushalte je Standort; Auswirkungen auf den Lebensunterhalt der Betroffenen	●	74	
OG13	Kennindikator	Anzahl von Prozesssicherheitsvorankommen nach Geschäftsaktivität	○	86, 87	Detailliertere Berichterstattung für die Zukunft geplant.
OG14	Kennindikator	Produktion und Zukauf von Biokraftstoffen, die Nachhaltigkeitskriterien erfüllen	●	51	
Legende ● Vollständig berichtet ○ Teilweise berichtet □ Nicht materiell ▲ Nicht anwendbar → Maßnahmen zur Implementierung des Prinzips + Ergebnisse der Implementierung des Prinzips n.b. = Nicht berichtet GB = Geschäftsbericht 2012					

Beispiel: OMV



beziehungen zu unseren Anhängern demonst.

2012 gab es keine wesentlichen Auseinander-
setzungen mit indigenen Völkern. In der
Region Nord-Sawan in Pakistan wurde 2012
aufgrund von Explorations-Tätigkeiten in der
Umgebung mit der Umsiedlung von 30 bis 35
Haushalten begonnen. Den Bewohnern
wurde in schriftlichen Übereinkommen eine
umfassende finanzielle Abgeltung angeboten.

Wichtige Indikatoren wären



- ▶ Landnutzungsrechte indigener Gruppen und/oder Minderheiten werden nicht verletzt
 - ▶ + Nachweis der Überprüfung
- ▶ Sicherstellung, das Unternehmen bestehende Konflikte nicht weiter schürt
- ▶ Kein Verstoß gegen die ILO Konvention 169

United Nations Global Compact

1. die international verkündeten Menschenrechte respektieren und ihre Einhaltung innerhalb ihrer Einflussphäre fördern.
2. sicherstellen, dass sie nicht bei Menschenrechtsverletzungen mitwirken.
3. die Rechte ihrer Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu betätigen, respektieren sowie deren Recht auf Kollektivverhandlungen effektiv anerkennen.
4. alle Formen von Zwangsarbeit bzw. erzwungener Arbeit ausschließen.
5. an der Abschaffung von Kinderarbeit mitwirken.
6. jede Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf ausschließen.
7. eine vorsorgende Haltung gegenüber Umweltgefährdungen einnehmen.
8. Initiativen zur Förderung größeren Umweltbewusstseins ergreifen.
9. zur Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien ermutigen.
10. gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



6200
Unternehmen
1000
NGOs/ANVertr

Jean Ziegler: Global Compact
bekämpfen...PR-Aktion d. Multis

jährliche Fortschrittsmitteilung: „blue washing“

Kooperation mit GRI seit 2010 –
Integration in G3

Nur Gesetzeskonformität

Conclusio



Viele Guidelines
Wenig Inhalt
Business-driven
Keine Benchmarks
Gesetzesidentität in Europa



Nachhaltigkeitsberichte

- Kaum vergleichbar
- Unvollständig
- Weitestgehend frei



Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates im Hinblick auf die Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte... (111742/EU XXIV.GP)

COM: **COM(2013) 207** PUBLIC

16.04.2013

deutsch

Frist: 18.06.2013

Der Kommissionsentwurf

Pick and Choose



ANEC-Positionspapier - Kritik

- ▶ Kritik am pick-and-choose-Verfahren
- ▶ Schlussfolgerung: KEINE der internationalen Guidelines stellen substantielle Anforderungen an europäische Unternehmen
- ▶ KEINE der Guidelines sind taugliche Referenz für eine europäische CSR-Berichterstattung



Raising standards for consumers



Position Paper on Corporate Social Responsibility Reporting

Suggested changes to the Proposal for a EU Directive amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large companies and groups

Conclusio



Verpflichtende und mehr
Werbebroschüren
Ohne substantielle
Anforderungen
Ohne Zielvorgaben
Ohne Effekt für
ArbeitnehmerInnen-
und Umweltbelange



NeSoVe-Forderungen

an eine nichtfinanzielle Unternehmensberichterstattung mit
Wirkung

Klare Zielvorstellungen



Berichterstattung sinnvoller Tool?



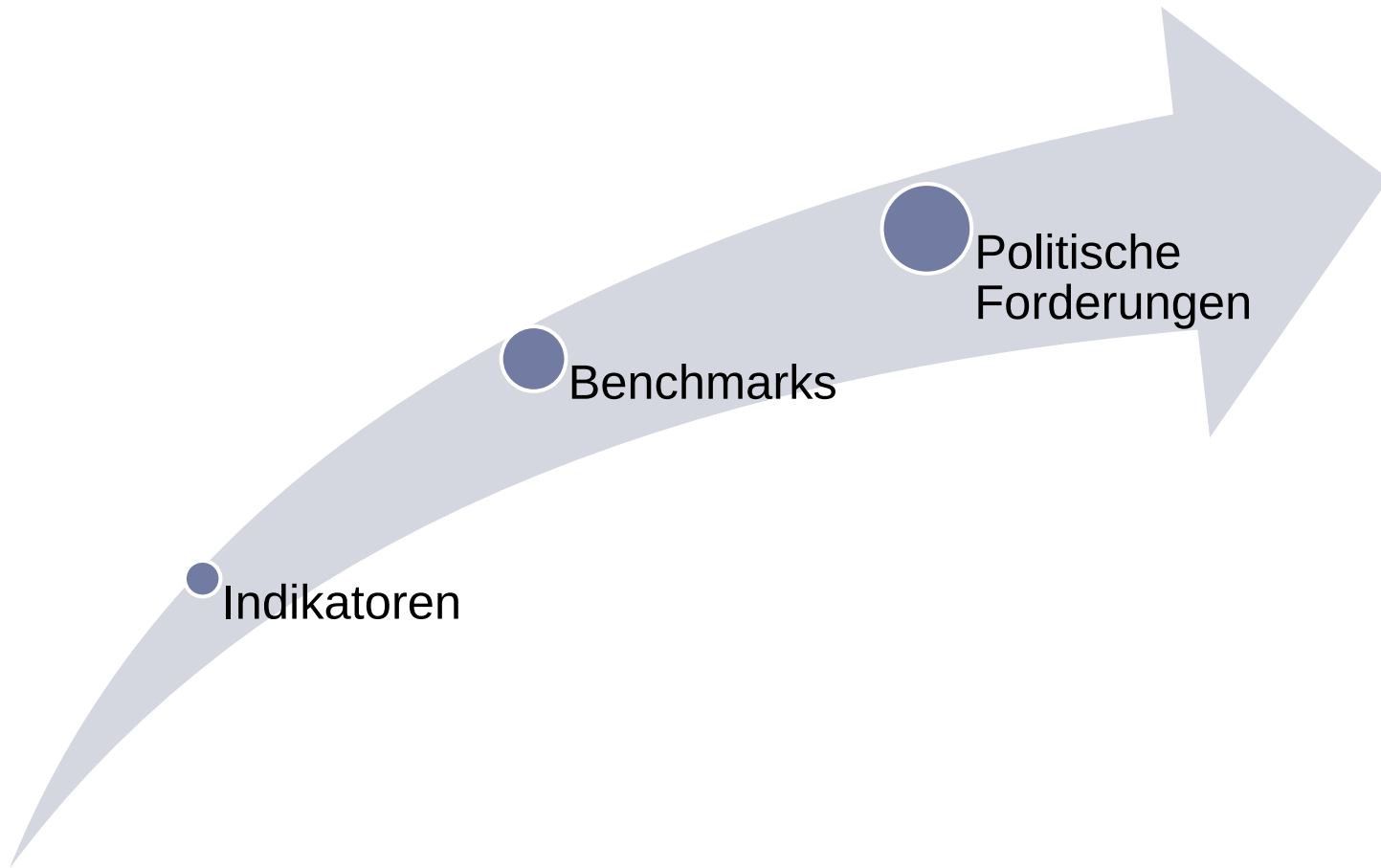
- ▶ Standards
allgemeinverbindlich und
verpflichtend
- ▶ Indikatoren schrittweise
anheben/anpassen
- ▶ Benchmarks deutlich über
dem gesetzlichen/faktischen
Status Quo
- ▶ Benchmarks schrittweise
anheben/anpassen



Objektivierbarkeit von qualitativen Merkmalen
Jahrzehntelange Arbeit



Aufgabe: Entwicklung und Festlegung sektorspezifischer, vergleichbarer, robuster Indikatoren und Benchmarks



Der ANDERE Dialog: Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen



Bsp.: Forderungen im Arbeitsbereich

▶ **Indikatoren**

- ▶ Anhebung Pflichtstellen
- ▶ Anhebung der Ausgleichstaxe auf Höhe des Mindesteinkommens/des durchschnittlichen Brancheneinkommens
- ▶ Jährliche Veröffentlichung und Nennung der Unternehmen, die Pflichtstellen besetzen müssen mit Angabe Status Quo

▶ **Benchmarks**

- ▶ Nichtinanspruchnahme der Ausgleichstaxe
- ▶ Gleich viele BewerberInnen mit und ohne Behinderungen
- ▶ Einstellung von 1 MmB je Bereich/pro 25 Neueinstellungen
- ▶ Zufriedenstellende Schlichtungen nach BEistG und Darlegung innerbetrieblicher Maßnahmen



Korrespondierende Berichterstattungspflichten

Europäische CSR-Berichterstattung

- ▶ mit eigenen Anforderungen und Indikatoren
 - ▶ die schrittweise erweitert und
 - ▶ durch eine penible Berichterstattungspflicht unterstützt werden
 - ▶ Relevanz
 - ▶ Messbarkeit
 - ▶ Vergleichbarkeit
-
- ▶ Umsetzung via Komitologie-Verfahren
 - ▶ Ergänzt um ein beratendes Stakeholderforum



Raising standards for consumers



Position Paper on Corporate Social Responsibility Reporting

Suggested changes to the Proposal for a EU Directive amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large companies and groups

Überwachung und Durchsetzung

- ▶ Überwachung der Umsetzung der Rechtsvorschriften und Normen
- ▶ Ressourcen für Marktüberwachung
- ▶ Blacklist
 - ▶ Lebensmittelcheck
 - ▶ Schwarzbuch Arbeitswelt
 - ▶ Schandfleck des Jahres



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

www.sozialeverantwortung.at

<http://nesove.blogspot.com>

www.schandfleck.or.at

