

UN GLOBAL COMPACT

# FORTSCHRITTS- BERICHT

2020



**BANKWITZ** beraten planen bauen

## INHALT

ERKLÄRUNG ZUR UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE SPIELFÜHRUNG .....	1
UNSERE WERTE UND SPIELKULTUR .....	2
MENSCHENRECHTE .....	4
ARBEITSNORMEN .....	6
UMWELTSCHUTZ .....	8
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG .....	10
GLOSSAR .....	11

## ERKLÄRUNG ZUR UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE SPIELFÜHRUNG

Sehr geehrte Interessengruppen von BANKWITZ beraten planen bauen,

ich freue mich, Ihnen mitzuteilen, dass die BANKWITZ beraten planen bauen GmbH die zehn Prinzipien des Global Compact im Bereich der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung auch im ersten Jahr nach Veröffentlichung der Verpflichtungserklärung 2019 weiter unterstützt.

Mit diesem Fortschrittsbericht, der im Einklang mit den Richtlinien des Global Compact erstellt wurde, legen wir offen, wie wir diese Prinzipien in unserem Einflussbereich fördern. Wir verpflichten uns dazu, den Global Compact und seine Prinzipien in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und das Tagesgeschäft zu integrieren. Unsere Maßnahmen und Ergebnisse zur kontinuierlichen Verbesserung dazu legen wir dar. Zudem kommunizieren wir unser Engagement unter Einsatz unserer Kommunikationskanäle an unsere Interessengruppen, da wir eine öffentliche Rechenschaftspflicht und das Gebot der Transparenz unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen aus dem Eisbärhaus in Kirchheim unter Teck



Matthias Bankwitz  
Geschäftsführender Gesellschafter

## UNSERE WERTE UND SPIELKULTUR

**Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit:** Diesen zwei Eckwerten ordnen sich unsere Entscheidungen unter. Die BANKWITZ beraten planen bauen GmbH sieht sich in der Verantwortung für die Gesellschaft und die Umwelt, in der und mit der gewirtschaftet wird. Wir wollen Lebensraum und Lebensqualität schaffen und bewahren. Auf diesem umfassenden Ansatz baut unser gesamtes Handeln innerhalb und außerhalb des Unternehmens auf.

Gemeinsam mit unserer Bauherrschaft entwickeln, planen, bauen und unterhalten wir wirtschaftlich sinnvolle und damit nachhaltige Gebäude. Über 70% Fanclubs sprechen für sich – die Gründe dafür liegen auf der Hand: Unser Ziel ist es, Fans zu betreuen – und nicht Projekte. Dabei legen wir größten Wert darauf, offen, transparent und lösungsorientiert zu denken und zu handeln. Unser Ziel ist es, das stetig wachsende Wissen über nachhaltiges Bauen bei der Planung und beim Bau von Gebäuden in den drei Geschäftsbereichen Industrie- und Gewerbebau, Öffentliche und Sonderbauten sowie Wohnbau einzusetzen.

### Werte

Gemeinsam mit allen Mitspieler\*innen hat die Spielführung eine eigene Spielkultur erarbeitet, die das Arbeiten und den Umgang miteinander definiert. Die Basis für unser Miteinander und die Grundlage für alle Entscheidungen und Aktivitäten in unserem Unternehmen sind unsere gemeinsamen Werte: Kontinuierliche Verbesserung, Begeisterung, Ganzheitlichkeit, Freiheit und Vertrauen.

### Kontinuierliche Verbesserung

Unser Ziel ist es, nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen und diese für die Zukunft zu sichern. Dies ist unserer Meinung nach nur erreichbar, wenn sich alle Mitspieler\*innen stetig persönlich und fachlich weiterentwickeln. Leistungsfähigkeit, menschliche und fachliche Kompetenz sowie die Qualität unserer Mannschaft sichern wir daher durch umfassende interne und externe Trainingsmaßnahmen.

Innovationen innerhalb unseres Büros werden über den BANKWITZ Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (BA KVP) gesteuert und gefördert. Interne Fehler und Fanreklamationen werden hierbei erfasst. Zudem leistet die gesamte Mannschaft mit eigenen Ideen einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Unternehmens.

Unter den Werten „Kontinuierliche Verbesserung“ und „Ganzheitlichkeit“ verstehen wir auch den bewussten Vergleich mit anderen Organisationen. Daher nehmen wir regelmäßig an Wettbewerben und Erfahrungsaustauschgruppen teil, um unsere Unternehmenskultur und unser Nachhaltigkeitsbestreben zu überprüfen. Die Ergebnisse der Wettbewerbe werden im Anschluss intern und extern kommuniziert.

### Begeisterung

Begeisterung bedeutet für uns, sich mehr zu engagieren als erwartet wird und die Erwartungen in jeder Hinsicht zu übertreffen. Ein beispielhafter Aspekt für diesen Wert stellt das Finden und Binden von „richtigen“ Mitspieler\*innen dar – Mitspieler\*innen, die zu uns und unseren Werten passen. Maßnahmen, um Begeisterung zu entwickeln und zu vermitteln sind für uns unter anderem:

- Der Willkommensgruß für neue Mitspieler\*innen
- Die Belohnung für die Erreichung unserer Jahresziele, wie die Belohnungsveranstaltung nach Verona 2016
- Die Geschenke an unsere Fans, Partner und Lieferanten, um Danke zu sagen

- Die Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen, z. B. durch den Umbau unseres Büros zu einer modernen Bürowelt

Bei unseren Zielen verlieren wir auch die Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses von Beruf und Privatleben nicht aus den Augen. Diese Punkte schaffen die Rahmenbedingungen für nachhaltige Freude am Tun und am Miteinander.

### **Ganzheitlichkeit**

Der ganzheitliche Ansatz gilt nicht nur für alle Bauprojekte. Er gilt vielmehr auch innerhalb des Büros und zieht sich als Grundeinstellung durch alle Bereiche des Unternehmens. Ganzheitlichkeit bedeutet für uns, unser Tun immer von allen Seiten zu betrachten und es in den Kontext einzuordnen. Entscheidungen werden niemals einseitig getroffen. Deutlich wird dies beispielsweise in unserer Unternehmensvision und -mission, die aus Sicht unserer Fans, unserer Mannschaft, unserer Partner, der Gesellschaft sowie des Eigentümers verfasst wurde.

2008 zog die gesamte Mannschaft in das selbst geplante und ausgeführte Wohn- und Bürogebäude „Eisbärhaus“. Das als Passivhaus konzipierte Gebäude steht ebenfalls für den Wert „Ganzheitlichkeit“. Wir sind davon überzeugt, dass ganzheitliche Lösungen die besseren Lösungen sind. So wurden neben den klassischen baulich-ökologischen Aspekten, wie der Verwendung natürlicher Baustoffe oder der energetischen Optimierung der Gebäudehülle, auch ökonomische und soziale Aspekte mit in die Planung einbezogen. Das Ergebnis ist ein wirtschaftlich sinnvolles Gebäude.

### **Freiheit und Vertrauen**

Eine wichtige Basis für das erfolgreiche Zusammenspiel innerhalb der Mannschaft ist die klare, transparente Gliederung unseres Unternehmens. Alle Verantwortungsbereiche sind eindeutig zugeordnet, verständlich organisiert und für alle sichtbar auf unserer Prozesslandkarte abgebildet. Jede Aufgabe ist mit einem festgelegten Kompetenzgrad versehen, der die persönliche Entscheidungsbefugnis regelt. Durch die Regelung der Vertretung und der Vollmachten ist die Funktionsfähigkeit des Unternehmens auch bei Ausfällen von Mitspielenden gesichert.

Gemäß unserer Werte gilt: Jeder Mitspieler und jede Mitspielerin erhält größtmögliche Entscheidungsfreiheit bei gleichzeitig maximaler Verantwortungsübernahme. Der oder die für die jeweilige Aufgabe am besten geeignete Mitspieler\*in ist verantwortliche/r Ansprechpartner\*in nach außen und innen. Unsere Projektverantwortlichen unterzeichnen alle Pläne selbst.

Jede/r ist gefordert, mit exzellenten Leistungen seinen persönlichen Beitrag für die gemeinsamen Ziele beizusteuern. Dabei spielt der freundschaftlich-vertrauensvolle Umgang miteinander, die sachlich-zielorientierte Kommunikation auf Augenhöhe, die persönliche und fachliche Weiterentwicklung sowie das Lernen aus Fehlern eine wichtige Rolle.

Die Werte „Freiheit“ und „Vertrauen“ sowie der transparente Aufbau des Unternehmens machen alle Mitspieler\*innen zu Mitunternehmenden. Daher wird unter anderem am Ende jedes Geschäftsjahres eine Bilanz-Vorstellung für die gesamte Mannschaft organisiert, in der die einzelnen Bilanz-Positionen und deren wertmäßige Entwicklung zum vorherigen Jahr erklärt werden.

Jeweils zum neuen Geschäftsjahr planen die bürointernen Kreise beziehungsweise die verantwortlichen Mitspieler\*innen selbständig die Budgets. Zu diesen zählen beispielsweise die Kostenstellen Verwaltung, Unternehmenskultur, EDV oder Qualitätsmanagement. Anschließend werden diese durch die Spielführung geprüft und freigegeben. Die Budgets besitzen ein Volumen von insgesamt circa 1,2 Millionen Euro pro Geschäftsjahr. In Quartalsberichten erhalten die Verantwortlichen eine Rückmeldung zu ihrer Budgetplanung. So können durch Priorisierung einzelne Maßnahmen gegebenenfalls zurückgestellt werden.

# MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

## **Bewertung, Strategie und Ziel**

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für unser Unternehmen selbstverständlich und daher ein wichtiger Grundwert unseres Handelns. Da wir als Generalplanungs- und Architekturbüro ein Dienstleistungsunternehmen im Bauwesen sind, arbeiten alle unsere Mitspieler\*innen in unserem Büro in Kirchheim unter Teck. Wir beschäftigen somit keine Mitarbeitenden im Ausland und können die Bewahrung von Menschenrechten in Deutschland sicherstellen. Deutschland ist durch eine wirksame und gute Gesetzgebung zum Schutz der Menschenrechte grundsätzlich kein Risikogebiet für eine Verletzung von Menschenrechten.

Die Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte auch in der gesamten Wertschöpfungskette unseres Wirkens ist uns genauso wichtig. Daher achten wir sehr stark auf die Nachvollziehbarkeit und eine größtmögliche Transparenz in unserer Lieferkette.

## **Maßnahmen**

Um die Einhaltung der Menschenrechte zu gewährleisten, werden alle deutschen Gesetze und internationalen Standards dazu eingehalten.

Bei BANKWITZ beraten planen bauen werden alle Personen mit ihren jeweiligen Eigenschaften, Stärken und Schwächen geachtet und mit Wertschätzung behandelt. Hierbei spielt es keine Rolle ob es sich um Mitspielende, Fans, Lieferanten oder Personen mit anderen Funktionen handelt. Für unsere Mitspieler\*innen gibt es in unserem Unternehmen einen Kulturbeirat (Kube). Der Kulturbeirat ist in erster Linie Ansprechpartner für vertrauliche und persönliche Anliegen und fungiert als objektives Organ zwischen den Mitspieler\*innen und der Spielführung. Aufgrund der vertraulichen Ebene, die zwischen den Mitspieler\*innen und dem Kulturbeirat bestehen muss, wird er alle zwei Jahre in einer anonymen Abstimmung von der gesamten Mannschaft gewählt. Seit dem Jahr 2013 muss jeweils ein Vertreter aus jedem Geschäftsbereich in den Kube gewählt werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass trotz einer immer größer werdenden Mannschaft ein enger Kontakt zwischen dem Kulturbeirat und den Mitspielenden erhalten bleibt. Der Führungskreis kann hierbei nicht gewählt werden. Die Gewählten können die Wahl annehmen oder ablehnen. Eine Aufgabe des Kube ist es, die allgemeine Stimmung im Büro zu beobachten und bei Bedarf entsprechend zu reagieren. Dabei kann der Kulturbeirat das Motivationsteam (MOTS) als „ausführendes Organ“ hinzuziehen, um Stimmungsschwankungen mit Mitspielermanagement und –wohlbefinden entsprechenden Mitteln entgegenzuwirken. Die Organisation und Verwaltung der Führungsinstrumente „WOW!“ und „GO!“ gehören ebenso ins Ressort des Kulturbeirats wie die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen. Dabei unterstützt jeweils ein Kulturbeiratsmitglied die Führungsebene bei den anstehenden Einstellungsentscheidungen. Abstimmungsgespräche mit der Spielführung sowie den Geschäftsbereichsführern finden regelmäßig statt und werden zum Austausch aktueller Themen genutzt. An den Kulturbeirat können sich alle Mitspieler\*innen wenden, wenn es ein Problem gibt, egal was es ist. Auf diesem Wege können also auch Menschenrechtsverletzungen gemeldet werden, falls solche jemals auftreten sollten.

Wir arbeiten bei unseren Projekten mit regionalen Partnern und Lieferanten zusammen, um die Nachvollziehbarkeit und Transparenz in der Lieferkette zu wahren. Wir bei BANKWITZ beraten planen bauen streben zu allen Interessengruppen unseres Unternehmens langfristige Beziehungen an, die

auf Vertrauen und gemeinsamen Werten beruhen. Dies umfasst auch die Einhaltung von Menschenrechten, die immer sichergestellt sein muss. Durch die Zusammenarbeit mit langfristigen und regionalen Partnern wird die Einhaltung von Menschenrechten auch in der Lieferkette ermöglicht, weil man sich kennt und gemeinsame Werte teilt, die auch die Menschenrechte beinhalten. Unterstützt wird dies zusätzlich dadurch, dass durch die regionalen Partner mehr Wertschöpfungsprozesse in Deutschland stattfinden, wo das Risiko für Menschenrechtsverletzungen geringer ist.

### **Messung der Ergebnisse**

Bei der Einhaltung der Menschenrechte wurden in unserem Büro bislang keinerlei Verstöße festgestellt. Durch regelmäßige interne Audits im Rahmen unseres Qualitätsmanagements wird die Einhaltung der Unternehmenswerte und Spielregeln überprüft. Wenn Mitspieler\*innen Anhaltspunkte dafür haben, dass in unserem Einflussbereich unsere Werte und Spielregeln oder gar Strafgesetze verletzt werden -wozu auch die Verletzung von Menschenrechten gehört- können sie sich anonym an den Kulturbeirat wenden. Dieser gibt den Fall dann zur Klärung an die Spielführung weiter. Bislang gab es in diesem Zusammenhang keine Meldungen an den Kulturbeirat.

Zu unseren Interessengruppen zählen unsere Fans, unsere Mannschaft, unsere strategischen und kaufmännischen Partner, die Politik, die Presse, unser Netzwerk und weitere Interessengruppen. Um die Beziehung zu diesen Interessengruppen zu überprüfen, führen wir seit dem Geschäftsjahr 2017/2018 alle zwei Jahre Imagebefragungen durch. Unser Anspruch ist es, uns und unsere Leistung kontinuierlich zu verbessern, was eine langfristige und partnerschaftliche Beziehung zu unseren Stakeholdern fördert. Damit tragen wir auch zum Schutz der Menschenrechte bei. Ausgewählte Vertreter unserer Interessengruppen werden für die Imagebefragung telefonisch kontaktiert. Die gestellten Fragen zu den Themen Kommunikation, Arbeitgeberattraktivität und Qualitätsstandards werden anhand eines Notensystems bewertet (1 = beste Note, 4 = schlechteste Note). Unser Unternehmen schnitt in der letzten Befragung mit einer Gesamt-Durchschnittsnote von 1,31 sehr gut ab. Auch die hohe Rücklaufquote von 55,3% bei der Imagebefragung spricht für ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Interessengruppen.

## ARBEITSNORMEN

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

### **Bewertung, Strategie und Ziel**

Die Einhaltung von Arbeitsnormen entspricht der Unternehmenskultur und den Werten von BANKWITZ beraten planen bauen. Das bedeutet, dass dies für uns selbstverständlich ist. Personen stehen bei uns im Vordergrund - unabhängig von Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung. Für uns gilt immer: Person vor Qualifikation. Das bedeutet, dass nicht die fachliche Qualifikationen allein entscheidend ist, sondern immer die Person und ob sie zu uns und unserer Mannschaft passt.

Auch hier ist zusätzlich zu sagen, dass es von Vorteil ist, dass unser Unternehmensstandort in Kirchheim unter Teck ist. Denn auch im Bereich Arbeitsschutz hat Deutschland grundsätzlich eine wirksame und gute Gesetzgebung, die alle deutschen Unternehmen einhalten müssen.

### **Maßnahmen**

Um die Arbeitsnormen und geltenden deutschen Gesetze einzuhalten, werden die geltenden Regelungen fortlaufend überprüft und neue Vorschriften sofort in unserem Unternehmen umgesetzt. Auch im Bereich der Arbeitsnormen ist der Kulturbeirat bei BANKWITZ beraten planen bauen eine wichtige Institution. Alle Mitspieler\*innen können sich, wenn sie mit den Führungskräften oder den Arbeitsbedingungen Probleme haben, jederzeit an den Kulturbeirat wenden. Dieser vertritt die Mitspielenden und ihre Interessen dann gegenüber der Spielführung und versucht zu vermitteln.

Um die Chancengleichheit bei Einstellung zu gewährleisten, haben wir als Büro einen festgelegten Einstellungsprozess. Hier ist mit Hilfe von Checklisten genau festgelegt, was wann zu tun ist. Dies ermöglicht eine Gleichbehandlung von allen Personen. Außerdem wird auch beim Einstellungsprozess der Kulturbeirat miteinbezogen, damit von vornherein gewährleistet ist, dass alle Personen gleich und fair unter Berücksichtigung ihrer Persönlichkeit behandelt werden.

Die Wertschätzung und Förderung gegenüber allen Mitspieler\*innen wird durch verschiedene interne Instrumente sichergestellt. Jedes Jahr erfolgt die Vorstellung unserer Bilanzen durch den Steuerberater. Werden die Planzahlen erreicht oder sogar übertroffen, wird die gesamte Mannschaft durch Ausschüttung einer Prämie am Unternehmenserfolg beteiligt. Auf die Berechnung und Einführung einer personenbezogenen Leistungsprämie wird in unserem Unternehmen verzichtet, da jede und jeder belohnt werden soll und hierbei keine Unterschiede gemacht werden. Außerdem gibt es immer wieder Belohnungsveranstaltungen für die gesamte Mannschaft, beispielsweise eine mehrtägige Ausfahrt nach Italien. Zudem gibt es für alle unsere Mitspieler\*innen als Anerkennung und Wertschätzung auch Geschenke im Arbeitsalltag oder zu besonderen Anlässen. Gefördert werden unsere Mitspieler\*innen mit individuellen Trainingsmaßnahmen, Sportangeboten, Arbeitssicherheitsmaßnahmen und dem Programm „WOW!“. „WOW“ steht für **WerteOrientiertes Wachstum**. Im Rahmen dieses Programms können sich die einzelnen Mitspieler\*innen persönlich hinterfragen und weiterentwickeln. Es gibt aber auch eine Anerkennung, die in Form von Punkten spielerisch gesammelt werden können. Zusatzpunkte gibt es zum Beispiel für besondere Leistungen, Jubiläen oder das Einbringen von Ideen in unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess.



## Messung der Ergebnisse

Die Überprüfung der Einhaltung der Prinzipien der Arbeitsnormen erfolgt in unserem Unternehmen durch interne Audits und den Kulturbeirat. Bislang wurden hier keine Verstöße gegen die vier Prinzipien festgestellt.

Außerdem gibt es ein weiteres Instrument, das der Spielführung und dem Führungskreis als Rückmeldung der Mannschaft zu führungsspezifischen Fragen dient: „GO!“ (GeschäftsführungsOptimierung). Diese Befragung wird alle zwei Jahre vom Kulturbeirat organisiert. Der ausgegebene Fragebogen enthält zehn Themen, die durch einen Smiley positiv oder negativ bewertet werden können. Alle Themen betreffen unseren Arbeitsalltag und unser Miteinander. So kann beispielsweise das Arbeitsklima oder die Hilfsbereitschaft untereinander bewertet werden. Aber auch zur Zufriedenheit mit der Teamführung darf eine Aussage getroffen werden. Sind die jeweiligen Aufgaben klar? Wird die individuelle Leistung wertgeschätzt? Zudem enthält der GO!-Bogen drei offene Fragen, bei denen abgefragt wird, ob der Mitspieler gerne in unserem Büro arbeitet, was man in den letzten 12 Monaten hätte besser machen können und was im vergangenen Jahr besonders gut gelaufen ist. Vertiefende Bemerkungen sind beim Ausfüllen des Bogens erwünscht, denn aufgrund derer können wir die Bewertung besser nachvollziehen und konkrete Maßnahmen daraus entwickeln.

Weiterhin wird die Diversität, die die Chancengleichheit im Unternehmen abbildet, durch verschiedene Kennzahlen gemessen. Eine Kennzahl ist der Frauenanteil im Unternehmen, der im Geschäftsjahr 2018/2019 bei knapp 63% lag. Weitere Kennzahlen, die wir erfassen, sind die Altersstruktur und auch der Anteil von Teilzeit- und Vollzeitstellen. Das alles dient dazu, den aktuellen Stand im Unternehmen zu überwachen und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen einzuleiten.

## UMWELTSCHUTZ

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

### **Bewertung, Strategie und Ziel**

Der Schutz und Erhalt unserer Umwelt ist uns sehr wichtig. Daher haben wir uns im Jahr 2019 entschlossen, eine Zertifizierung nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) -dem anspruchsvollsten Umweltmanagementsystem- anzustreben. Nach der erfolgreichen Zertifizierung wurde im Jahr 2020 die Zertifizierung verlängert. Auch für die Zukunft streben wir den Erhalt dieser Zertifizierung an. Basis der EMAS-Zertifizierung und des damit verbundenen Umweltmanagementsystems ist die kontinuierliche Verbesserung. Diese ist bei BANKWITZ beraten planen bauen sowieso in allen anderen Bereichen verankert. Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems haben wir eine Umwelterklärung veröffentlicht, die eine Umweltpolitik und ein Umweltprogramm beinhaltet. Diese legen offen, wie wir unseren Umgang mit der Umwelt gestalten wollen und welche Maßnahmen wir zum Schutz der Umwelt treffen und noch umsetzen wollen.

Unser eigenes Gebäude, das Eisbärhaus, erfüllt eine Vorbildfunktion. Es handelt sich um ein ökologisches Gebäude, das wir selbst geplant und ausgeführt haben und in dem sich seit 2008 unsere Büroräume befinden. Dieses Gebäude steht für unsere Überzeugung nachhaltig zu bauen und unterstreicht unsere Bemühungen zum Umweltschutz.

Außerdem wollen wir in unseren Projekten das Thema „Nachhaltiges Bauen“ immer weiter forcieren und das Wissen, das unser Unternehmen sich aufgebaut hat, weitergeben.

### **Maßnahmen**

Unser Unternehmen hat im Rahmen der EMAS-Zertifizierung eine Umweltpolitik mit Leitlinien zum Umgang mit der Umwelt sowie ein Umweltprogramm mit konkreten Maßnahmen zur Erhöhung des Umweltschutzes ausgearbeitet. Beispielsweise lautet ein Grundsatz der Umweltpolitik bei BANKWITZ beraten planen bauen: „Wir betrachten die Umwelt als ein gesellschaftliches Allgemeingut. Wir übernehmen Verantwortung dafür, dieses durch unser Handeln zu erhalten und zu schützen.“ Ein Beispiel für eine aktuelle Maßnahme zum Umweltschutz aus dem Umweltprogramm stellt die Nutzung der Serverabwärme dar, wodurch der Bedarf an Heizungsenergie gesenkt werden kann. Außerdem wurden die für unser Büro relevantesten Umweltindikatoren ermittelt, deren Entwicklung nun besonders im Fokus steht. Bei den direkten Umweltaspekten wurden der Energiebedarf, der Papierverbrauch und das Abfallaufkommen als wesentlich identifiziert. Bei den indirekten Umweltaspekten wurden als wesentliche Indikatoren der Kraftstoffverbrauch durch den Fuhrpark und durch Geschäftsreisen, die Aktivitäten von Lieferanten, die verwendeten Baustoffe und dessen Transport festgestellt.

Für unsere gesamte Mannschaft gibt es einen Leitfaden zur Ökologie am Arbeitsplatz, um das Bewusstsein und den Umweltschutz durch jede Mitspielerin und jeden Mitspieler zu fördern. Außerdem haben wir einen Umweltkreis in unserem Büro etabliert, der sich mit dem Thema Umwelt intensiv auseinandersetzt. Dieser setzt sich aus unseren Auszubildenden des ersten und zweiten Lehrjahrs, der Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie der Spielführung zusammen. Neben der intensiven Beschäftigung mit dem Thema Umwelt ist hier auch das Ziel, dass die jungen Menschen ein Bewusstsein für den Umgang mit Umwelt und deren Schutz entwickeln.

Um unsere Projekte noch nachhaltiger zu gestalten, beschäftigen wir uns intensiv mit verschiedenen Baumaterialien und dem Thema „ökologisch Ausschreiben“. Um unser Wissen im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit weiterzugeben, aber auch selbst ständig dazuzulernen, arbeiten wir mit verschiedenen Bildungseinrichtungen zusammen und sind in verschiedenen Netzwerken aktiv. Zudem halten Vertreter\*innen unseres Büros regelmäßig Vorträge. Selbstverständlich werden auch alle Mitspieler\*innen für das Thema Umwelt mit internen Veranstaltungen und Maßnahmen weiter sensibilisiert.

### **Messung der Ergebnisse**

Die Feststellung der Ergebnisse im Bereich Umweltschutz erfolgt in unserem Unternehmen durch die EMAS-Zertifizierung. Für die Zertifizierung und deren Erhalt werden unser Umweltmanagement und seine Wirksamkeit regelmäßig von einem unabhängigen Gutachter geprüft. Hierdurch werden auch unsere Umweltpolitik und unser Umweltprogramm durch eine externe Fachperson abgenommen.

Die Kennzahlen zum Thema Umwelt werden fortlaufend vom Umweltkreis ermittelt und können so ständig überwacht werden. Damit kann die Wirksamkeit des Umweltmanagements zusätzlich überwacht und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

Beispiele für die aktuellen Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2018/2019 lauten:

- Stromverbrauch je Vollzeitmitspieler\*in: 729,51 kWh  
(Vergleichswert Standard-Bürogebäude: 4504 kWh)
- Papierverbrauch je Vollzeitmitspieler\*in: 27,8 kg  
(Vergleichswert Nachhaltigkeitsbericht Allianz: 37,2 kg)
- Wasserverbrauch 2018 je Vollzeitmitspieler\*in: 4,86 cbm  
(Vergleichswert Umweltbehörde Hamburg für ein Bürogebäude: 5,5 cbm)

Um die Umsetzung von ökologischeren bzw. nachhaltigeren Projekten zu überwachen, haben wir die sogenannte ökologische Kennzahl eingeführt. Diese hat zum Zweck, den ökologisch ausgeführten Anteil am Bauvolumen eines Projektes zu messen. So können wir uns selbst dahingehend prüfen, wie ökologisch unsere Projekte bereits sind bzw. wie die Entwicklung in diesem Bereich ist.

# KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

## **Bewertung, Strategie und Ziel**

Wir verhalten uns immer so, dass wir jedem in die Augen schauen können. Unser gemeinsamer Wert „Freiheit“ steht auch dafür, dass wir immer frei in unseren Entscheidungen sind. Wir sind unabhängig. Gelebter und wichtiger Teil unserer Kultur ist ein faires, partnerschaftliches Verhalten unseren Fans, Mitspieler\*innen, Partner\*innen und Lieferanten gegenüber. Gesetzestreu Verhalten und Transparenz in dem, was wir tun, ist Verpflichtung. Bestechung oder Bestechlichkeit haben in unserer Unternehmenskultur keinen Platz. Eventuelle Interessenskonflikte werden offen angesprochen. Den Mitspielenden ist es untersagt, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen von Vertreter\*innen, Lieferanten, Auftraggeber\*innen oder sonstigen Geschäftspartner\*innen anzunehmen. Ausgenommen sind alltägliche Gegenstände von geringem Wert, wie Schreibgeräte, Notizblöcke oder Kalender, deren Wert 10 Euro nicht überschreitet. Spenden und Sponsoring finden nur entsprechend unserer Werte und Spielregeln statt.

## **Maßnahmen**

Wir informieren alle Mitspieler\*innen bereits beim Bewerbungsgespräch über unsere Spielregeln. Diese wurden von der gesamten Mannschaft gemeinsam ausgearbeitet und definieren das Arbeiten und den Umgang miteinander. Grundsätzlich gilt: Alle aufgestellten Regeln können jederzeit geändert und neue Regeln bei Bedarf ergänzt werden. Sind wir alle mit ihnen einverstanden, werden die Spielregeln aufs Neue unterzeichnet. Jeder Mitspieler und jede Mitspielerin verpflichtet sich dadurch zur Einhaltung unserer schriftlich festgehaltenen Spielregeln.

## **Messung der Ergebnisse**

Bei regelmäßig stattfindenden internen Audits wird unter anderem die Einhaltung unserer Spielregeln und Werte überprüft. Wenn Mitspieler\*innen Anhaltspunkte dafür haben, dass in unserem Einflussbereich unsere Werte und Spielregeln oder gar Strafgesetze verletzt werden, wie beim Verdacht von Korruptionshandlungen, aber auch bei Betrugs- oder Diebstahlverdacht oder sonstigen Straftaten, können sie sich anonym an den Kulturbeirat wenden. Dieser gibt den Fall dann zur Klärung an die Spielführung weiter. Bislang gab es in diesem Zusammenhang keine Meldungen an den Kulturbeirat.

## GLOSSAR

Im Folgenden erhalten Sie kurze Erläuterungen zu bürospezifischen Begriffen, die wir in unserem Bericht verwenden.

**Eisbärhaus:** Name des ökologischen Wohn- und Geschäftshauses, das wir selbst geplant und gebaut haben. Sitz unseres Büros seit dem Jahr 2008.

**Fans:** Bezeichnung für unsere Kunden und Kundinnen

**Fanclubs:** Fans, die mindestens drei Projekte mit uns umgesetzt haben und in regelmäßigen Abständen mit uns tätig sind.

**Mannschaft:** Bezeichnung für die Gesamtheit der Mitarbeitenden unseres Büros

**Mitspieler\*in:** Bezeichnung für die einzelnen Mitarbeitenden unseres Büros

**Spielführung:** Unternehmensführung

**Spielkultur/Spielregeln:** Gemeinsam erarbeitete Verhaltensrichtlinien, die den Umgang miteinander und das Arbeiten im Büro regeln und von allen Mitspieler\*innen eingehalten werden müssen. Die Regeln wurden von allen Mitspieler\*innen unterschrieben.

**Training/ Trainingsmaßnahme:** Fortbildung/Weiterbildung