



Nachhaltigkeitsreport 2021 / 2022

Dorsch International Consultants GmbH

UN Global Compact / Communication on Progress (COP)

■ Inhalt

Allgemein	4
Statement der Geschäftsführung	5
Stakeholder und Interessengruppen	6
Berichtsübersicht	7
Unternehmensprofil – über uns	7
Nachhaltigkeit – unsere Mission	8
Unsere Nachhaltigkeitsperspektive	9
Menschenrechte	10
Das verstehen wir unter Menschenrechten	11
So setzen wir Menschenrechte um	11
• Diversität	11
• Menschenrechte im Onboarding-Prozess	11
• Menschenrechte in der Projektarbeit	11
• Nachunternehmer- und Lieferantenbewegungen	12
• Datenschutz- und Sicherheit	12
So messen wir unseren Erfolg	13
Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern	13
Arbeitsnormen	14
Das verstehen wir unter Arbeitsnormen	15
• Arbeitsnormen im Onboarding-Prozess	15
• Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle	15
So setzen wir Arbeitsnormen um	15
• Umgang mit Covid-19	16
• Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	16
• Innovativer Arbeitgeber und Young Potentials	17
• Planen mit BIM	17
• Sozialleistungen und Mitarbeitervergünstigungen	18
• Unternehmensdialog und Mitarbeiter-Engagement	18
• Betriebsrat	19
So messen wir unseren Erfolg	21
Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern	21
Umweltschutz	22
Das verstehen wir unter Umweltschutz	23
• Umweltgerechte Bürogestaltung	23
• Umweltgerechte Beschaffung	23
So setzen wir Umweltschutz um	23
• Mobilitätsmanagement	24
• Energie- & Umweltbilanzierung	24
• Sensibilisierung aller Stakeholder	27
So messen wir unseren Erfolg	27
Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern	27
Korruptionsbekämpfung	28
Das verstehen wir unter Korruptionsbekämpfung	29
So setzen wir Korruptionsbekämpfung um	29
• Korruptionsprävention im Onboarding-Prozess	29
• Sensibilisierung und Support der Beschäftigten	29
• Korruptionsbekämpfung im laufenden Betrieb	29
• Meldung von Compliance-Verstößen	29
• Lieferantenbewertungsmatrix	30
So messen wir unseren Erfolg	30
Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern	30
Die 10 Prinzipien des UNGC	32
Abkürzungsverzeichnis	33



 **Allgemein**

 **Statement der Geschäftsführung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Dorsch Gruppe hat sich Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Wachstum als strategische Kernziele gesetzt. Entgegen dem Branchentrend ist die Dorsch Gruppe während der Pandemiejahre seit Ende 2019 nachhaltig gewachsen und konnte Ihre Marktposition in Deutschland und international deutlich stärken. Die Dorsch International konnte dabei durch Ihr alleinstellendes und ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement Schwerpunkte für die gesamte Gruppe setzen.

Die Covid-19-Pandemie und der sich verschärfende Fachkräftemangel in der Ingenieurbranche hat die Dorsch International und ihre Schwester-gesellschaften dennoch vor große Herausforderungen gestellt. Insgesamt konnte sich die Gruppe durch die deutlichen Zuwächse diversifizieren und stellt sich damit gemeinsam mit der Dorsch International gestärkt den Herausforderungen des Klimawandels.

Erst vor wenigen Wochen sind wir von der Weltklimakonferenz der Vereinten Nationen COP27 in Ägypten zurückgekehrt. Als eines von 50 ausgewählten internationalen Unternehmen konnten wir dort in der die COP27 begleitenden Veranstaltung VISION2045 den Nachhaltigkeitsansatz der Dorsch Gruppe einer breiten Öffentlichkeit und unseren Stakeholdern vorstellen. Zu diesem Anlass haben wir in Zusammenarbeit mit Reuters und TBD Media einen Film produziert und auf unseren Kommunikationskanälen veröffentlicht. In Sharm El Sheikh nutzten wir die Möglichkeit zum intensiven Austausch mit Unternehmens- und Regierungsvertretern zum Thema Nachhaltigkeit.

Die Dorsch Gruppe und insbesondere die Dorsch International ist dabei gerade im Branchenvergleich sehr gut aufgestellt. Wesentliche Faktoren dafür bilden die genannten

unternehmensinternen Maßnahmen und unser strategischer Fokus auf Nachhaltigkeit, aber vor allem auch unsere innovativen Ingenieurlösungen für eine nachhaltigere Zukunft. Das Feedback unserer Gesprächspartner in Ägypten hat uns dabei in unserer Ausrichtung gestärkt.

Auch weiterhin wollen wir mit der Gruppe und der Dorsch International Consultants GmbH unseren Beitrag für eine generationsübergreifende Gerechtigkeit leisten und uns den verschiedenen Herausforderungen, sei es bedingt durch den Klimawandel oder die Globalisierung, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden stellen.

Als unabhängig beratende Ingenieure, frei von Liefer- und Leistungsinteressen, unterstützen wir unsere Auftraggeber bei der Entwicklung ganzheitlicher, nachhaltiger und innovativer Infrastruktur. Das unseren Maßnahmen zugrunde liegende Dorsch-Managementsystem basiert auf den zehn Prinzipien des UNGC, den Bedürfnissen und Anforderungen unserer Mitarbeitenden, Auftraggeber und Interessengruppen, den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015-Norm, dem ZNU-Standard des Zentrums für nachhaltige Unternehmensführung der Universität Witten-Herdecke, den Grundsätzen der Bundesingenieurkammer, den Leitsätzen der German Water Partnership sowie weiteren relevanten gesetzlichen, behördlichen und vertraglichen Bestimmungen. Die Wirksamkeit unseres Managementsystems wird kontinuierlich intern sowie extern geprüft und durch unabhängige Dritte wie die DQS und die DEKRA zertifiziert.

Wir bekennen uns zur Wahrung der Menschenrechte, zum Schaffen von fairen und mitarbeiterorientierten Arbeitsbedingungen, zur Förderung des Umweltschutzes sowie zum Kampf gegen Korruption und Bestechlichkeit. Unsere gesellschaftliche Verantwortung nehmen wir auch im

Umgang mit unseren Mitarbeitenden und in unserem Unternehmen wahr.

Unsere Planung von Dekarbonisierungs- und Energielösungen sowie nachhaltiger Infrastruktur beruht auf einer ausgewogenen Integration von ökologischen, sozialen und ökonomischen Faktoren. Unsere Expertinnen und Experten leisten ihren Beitrag zu einer ressourcenschonenden und langfristigen gesellschaftlichen Entwicklung und sind dabei bedacht auf möglichst geringe Eingriffe in die Natur. Für uns stehen dabei die Sicherheit, der Gesundheitsschutz und das Wohlbefinden aller Projektbeteiligten an erster Stelle.

Gerne laden wir Sie auch in diesem Jahr wieder herzlich dazu ein, sich im vorliegenden Fortschrittsbericht ein Bild darüber zu machen, wie wir bei der Dorsch International unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und anhand welcher Maßnahmen wir unsere Unternehmensentwicklung nachhaltiger gestalten wollen.



Tanja Baur
Geschäftsführerin



Andreas Schweinar
Geschäftsführer



■ Stakeholder und Interessengruppen



Unsere Stakeholder

Unsere Stakeholder sind alle Personen, Organisationen und Institutionen, die direkt oder indirekt mit unserer Wertschöpfung und Leistungserbringung in Verbindung stehen oder von unseren unternehmerischen Handlungen betroffen sind.

Unser Anspruch ist ein transparenter Dialog mit allen Interessengruppen. Daher liegt ein Schwerpunkt unserer Kommunikation auf den Aktivitäten, Erfolgen und Zielen unseres Nachhaltigkeitsmanagements über sämtliche Kommunikationskanäle. Zu unserem Selbstverständnis gehört ein regelmäßiger Austausch mit allen Stakeholdern.

* Quelle: Stakeholderanalyse und -befragung 2017 / 2018, letzte Revision 2022

■ Berichtsübersicht

Bereits seit 2018 berichten wir als Dorsch International Consultants GmbH (Dorsch International) auf Basis der zehn UNGC-Prinzipien der Vereinten Nationen in einem eigenständigen COP-Report über die nicht-finanzielle Entwicklung des Unternehmens.

Der folgende Fortschrittsbericht zu den Themenkomplexen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung bezieht sich auf den Zeitraum Juli 2021 bis Juni 2022. Zusätzlich zur Berichterstattung nach dem UNGC-Rahmenwerk kommunizieren wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten über sämtliche interne und externe

Kommunikationskanäle mit sämtlichen Anspruchsgruppen.

Wir bekennen uns zur Achtung der UNGC-Prinzipien in sämtlichen Geschäftsprozessen und haben diese in unser Nachhaltigkeitsmanagementsystem integriert.

Anhand von konkreten Maßnahmen erläutern wir in den nächsten Kapiteln, wie wir diese Prinzipien bei der Dorsch International umsetzen. Dabei berichten wir zum derzeitigen Stand unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie zu unseren Ansätzen zur Erfolgsmessung. Eine nachhaltigere Entwicklung sämtlicher Unternehmensbereiche ist ein Kernelement

unserer Mission. Im Sinne des Fortschrittsgedankens des UNGC und einer kontinuierlichen Verbesserung stellen wir auch unsere neu definierten langfristigen Nachhaltigkeitsziele vor.

Die Geschäftsleitung der Dorsch International hat zur Erreichung dieser Ziele ein fachlich breit aufgestelltes Nachhaltigkeitsteam aus Experten und StandortvertreterInnen berufen und stellt entsprechende Ressourcen zur Verfügung. Das sicher die Expertise der einzelnen Kompetenzbereiche für eine nachhaltigere Unternehmensentwicklung und ermöglicht uns, Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln und zeitnah umzusetzen.

■ Unternehmensprofil – über uns

Die Dorsch International ist ein in Deutschland ansässiges Unternehmen aus der Branche der beratenden Bauingenieure. Sie ist Teil der stark wachsenden und weltweit aktiven Dorsch Gruppe, welche zu den größten unabhängigen Consulting-Engineering-Konzernen Deutschlands gehört.

Die im Jahr 1951 gegründete Dorsch Gruppe kann auf eine Expertise aus mehr als sieben Jahrzehnten zurückgreifen und bietet weltweit ein breites Portfolio an Beratungs- und Planungsleistungen an. Dabei decken unsere Expertinnen und Experten ein weites Qualifikationsspektrum aus den Bereichen Ingenieur-,

Umwelt-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften ab.

Die Dorsch Gruppe verfügt über rund 3.400 Beschäftigte, 14 internationale Niederlassungen sowie zahlreiche Projektbüros vor Ort.

Der Hauptsitz der Dorsch International ist München. Neben diesem Standort verfügt die Dorsch International über weitere Niederlassungen und Projektbüros im In- und Ausland, wie in Europa, im Mittleren Osten und in Afrika.

Gut 200 Mitarbeitende ermöglichen der Dorsch International, jährlich ca. 400 Projekte in über 25 Ländern abzuwickeln. Die interdisziplinä-

ren Expertenteams beraten in der Projektentwicklung, -planung und Umsetzung sowie bei der Unterstützung des laufenden Betriebs und in sämtlichen HOAI-Leistungsphasen. Dabei betreuen sie kundenindividuell einzelne Projektschritte bis hin zum gesamten Projektlebenszyklus.

Zu den Auftraggebern der Dorsch International gehören der öffentliche Sektor (Regierungen, staatliche und regionale Behörden etc.), die Industrie und der Privatsektor sowie die Gruppe der internationalen Finanzierungsinstitute wie die Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) oder die Weltbank.

Dorsch International Consultants GmbH

- Aviation
- Verkehr/Infrastruktur
- Hochbau
- Internationale Kooperation
- Wasser und Umwelt
- Digitalisierung & Innovation



■ **Nachhaltigkeit – unsere Mission**

Nachhaltigkeit verstehen wir als einen langfristig angelegten Prozess der kontinuierlichen Verbesserung. Unser Maßstab ist eine ausgeglichene Integration von ökologischen, sozialen und ökonomischen Faktoren in unser Handeln. Unser Anspruch ist dabei die Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Interessengruppen. Wir möchten alle Aktivitäten so gestalten, dass Fortschritt erkennbar ist.

Die Tätigkeit eines unabhängig beratenden Bauingenieurunternehmens basiert auf diesem Ansatz. Planungsleistungen in den Disziplinen Verkehr, Wasser und Umwelt, Innovation / Digitalisierung, Architektur und Städtebau, Energie und Industrie sowie Entwicklungszusammenarbeit sind Maßnahmen zur Schaffung einer langfristig orientierten und beständigen Infrastruktur für die Gesellschaft. Dabei möchten wir zu einer nachhaltigen Verbesserung der Lebensbedingungen aller Beteiligten beitragen.

Wir gestalten Infrastruktur, auf die es in Zukunft ankommt, um unseren Beitrag zur globalen, generationsübergreifenden Gerechtigkeit zu leisten. Unser Anspruch ist es, innovative, ganzheitliche und ressourcenschonende Werte für alle Interessengruppen zu schaffen und

die nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung zu fördern.

Ein hohes Maß an Objektivität und Expertise unserer Mitarbeitenden sowie unser multidisziplinäres Leistungsportfolio sind für uns die Basis, um die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Anspruchsgruppen bestmöglich in unsere Planung zu integrieren.

Unsere Mission, Infrastrukturdienstleistungen auf dem höchsten Qualitätsniveau zu bieten, treibt uns täglich an, die Marke Dorsch beständig als nachhaltige Organisation auszurichten. Unser technisches Kompetenzportfolio wird kontinuierlich erweitert und gepflegt, um der Fortentwicklung der Fachbereiche und neuesten Technologien sowie den Qualitätsansprüchen unserer Auftraggeber gerecht zu werden.

Die kontinuierliche Verbesserung unseres Qualitätsniveaus verstehen wir als einen nachhaltigen Prozess, welcher mehr Ausgewogenheit zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Faktoren über den gesamten Projektlebenszyklus schafft.

Unsere Unternehmenskultur wird definiert durch die zusammen mit unseren Beschäftigten festgelegten

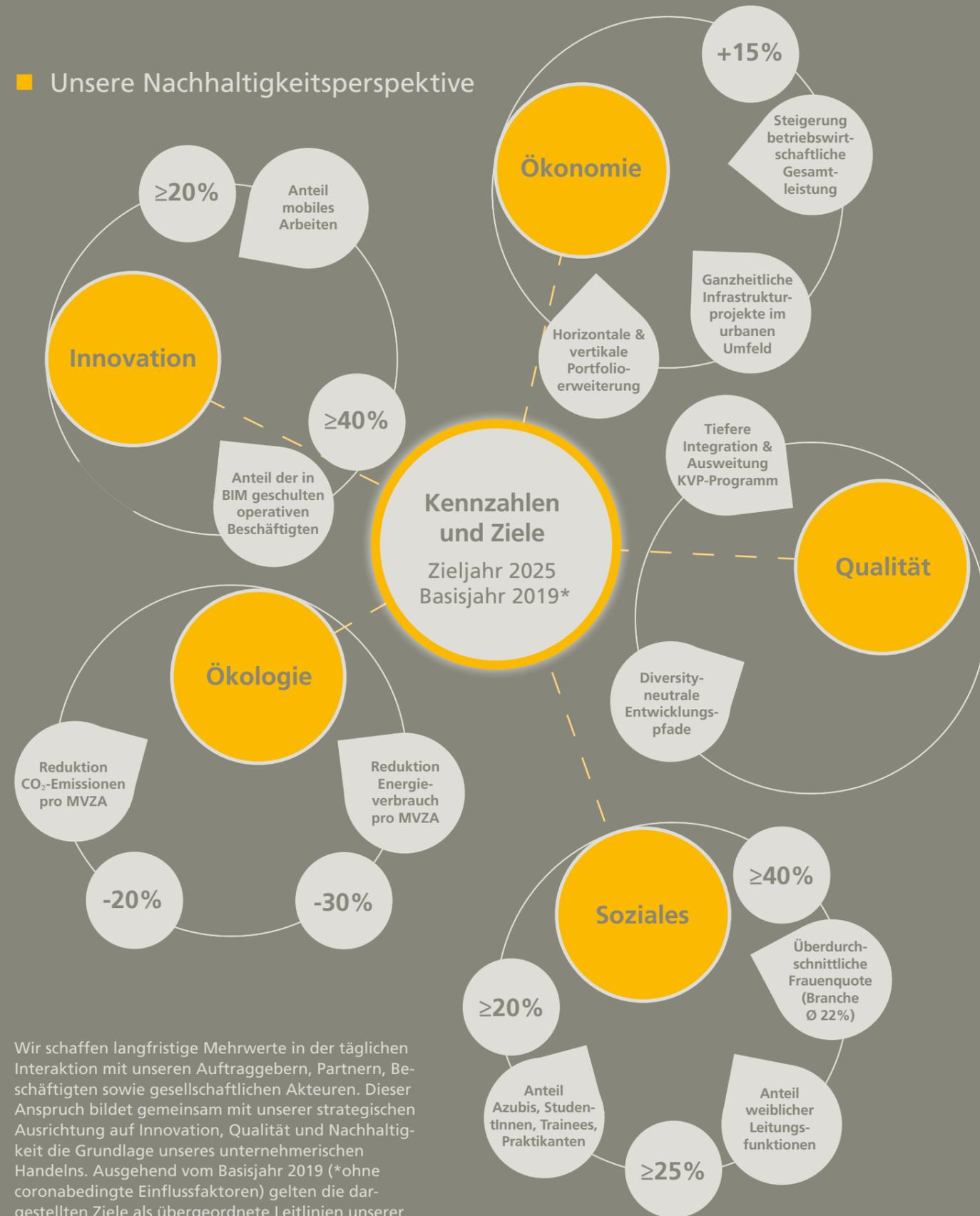
Unternehmenswerte Respekt und Wertschätzung, Transparenz, Verantwortung, Vertrauen sowie Integrität. Das gilt sowohl im gemeinsamen Miteinander als auch im Verhältnis zu unseren Auftraggebern, Partnern und Mitarbeitenden.

Als Dorsch International bekennen wir uns zur Wahrung der Menschenrechte, zum Schaffen von fairen und mitarbeiterorientierten Arbeitsbedingungen, zur Förderung des Umweltschutzes sowie zum Kampf gegen Korruption und Bestechlichkeit.

Als erstes und bisher einziges Unternehmen der beratenden Bauingenieurbranche wird unser Nachhaltigkeitsmanagement seit 2015 durch akkreditierte Auditgesellschaften jährlich extern auditiert und zertifiziert – ab 2018 nach dem Standard „Nachhaltiger Wirtschaften“ des ZNU-Instituts der Universität Witten-Herdecke. Vervollständigt wird unser Nachhaltigkeitsmanagement seit 2018 durch den vorliegenden jährlichen UNGC-Fortschrittsbericht.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als ein Kernelement unserer Vision: „Wir gestalten die Infrastruktur von morgen, um den globalen Bedürfnissen gerecht zu werden.“

■ **Unsere Nachhaltigkeitsperspektive**



Wir schaffen langfristige Mehrwerte in der täglichen Interaktion mit unseren Auftraggebern, Partnern, Beschäftigten sowie gesellschaftlichen Akteuren. Dieser Anspruch bildet gemeinsam mit unserer strategischen Ausrichtung auf Innovation, Qualität und Nachhaltigkeit die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Ausgehend vom Basisjahr 2019 (*ohne coronabedingte Einflussfaktoren) gelten die dargestellten Ziele als übergeordnete Leitlinien unserer Unternehmensentwicklung bis zum Jahr 2025.

bringing visions to life. Dorsch Gruppe.



■ Menschenrechte

■ Das verstehen wir unter Menschenrechten

Im Rahmen unserer gesamten Geschäftstätigkeit bekennen wir uns zur Wahrung der Menschenrechte.

Das streben wir sowohl in unserer Projektarbeit als auch in allen anderen internen und externen Prozessen an. Wir respektieren und fördern den Schutz der internationalen

Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette und stellen sicher, dass wir nicht an Verstößen gegen Arbeits- und Sozialgesetze oder an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind.

Diesen Anspruch stellen nicht nur an unsere eigenen Mitarbeitenden,

sondern im Rahmen unserer Möglichkeiten auch an alle Partner, Zulieferer und Nachunternehmer.

Die Dorsch International hat seit der Gründung weder an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig gemacht noch gegen Arbeits- und Sozialrecht verstoßen.

■ So setzen wir Menschenrechte um

Diversität

Unsere Kernwerte Chancengleichheit, Diversität, Respekt und Wertschätzung prägen unsere Unternehmenskultur und das soziale Miteinander, sowohl im Unternehmen als auch gegenüber allen externen Anspruchsgruppen.

Wir verurteilen jede Form der Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihrer Nationalität, ihrer Religion, ihres Geschlechts oder ihres Alters. Unsere Mitarbeitenden werden ausschließlich anhand ihrer Kompetenz und Qualifikation beurteilt und gleichberechtigt behandelt.

Der Betriebsrat dient allen Beschäftigten als Anlaufpunkt bei arbeits- und menschenrechtlichen Themen. Unsere Gleichstellungsbeauftragte ist bei Diversitäts-Themen sowohl kompetente Ansprechpartnerin für die Belegschaft wie auch interne Supervisorin. Sie ist dabei für ethische, religiöse, sozialintegrative Themen und die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden zuständig. Die Stelle ist zudem mit einer optional anonymen Beschwerdestelle gekoppelt.

Zur Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund oder internationalen Bildungsabschlüssen gibt es ein Maßnahmenportfolio. Neuen Mitarbeitenden wird eine intensive persönliche Begleitung und nötigenfalls individuelle Sprachkurse und Fach-

schulungen zum deutschen Baurecht angeboten.

Mit der Implementierung einheitlicher Funktionsbeschreibungen wurde ein wichtiger Meilenstein für eine langfristig gesunde Unternehmensentwicklung auf Basis von wertneutralen und transparenten Funktionsgruppen erreicht. Die übergreifende Standardisierung von Funktionen schafft Transparenz in Aufgabenstellungen und Anforderungen sowie nachvollziehbare Entwicklungswege für alle Mitarbeitende.

Bis Ende des Jahres 2022 ist ein auf den Funktionsbeschreibungen basierendes transparentes, vergleichbares und gerechteres Vergütungssystem geplant.

Menschenrechte im Onboarding-Prozess

Wir prüfen laufend alle Geschäftsprozesse, um den Schutz der Menschenrechte dauerhaft zu gewährleisten. Dieses Selbstverständnis erwarten wir auch von unseren Mitarbeitenden. Wir beziehen dazu auch in der internen und externen Kommunikation eine klare Position.

Schon während des Onboarding-Prozesses werden neue Beschäftigte dazu unterwiesen. Der unternehmensinterne Verhaltenskodex beinhaltet Passagen zu den global gültigen Menschenrechten. Ein Bekenntnis zum Verhaltenskodex wird im

Onboarding-Prozess von jedem Mitarbeitenden unterzeichnet.

Menschenrechte in der Projektarbeit

Wir achten darauf, in unseren Geschäftsprozessen mit geeigneten Maßnahmen (z. B. mit einem Environmental and Social Management Plan) sicherzustellen, dass keine Menschenrechtsverletzungen eintreten. Verstöße gegen gültige nationale und internationale Normen werden nicht akzeptiert. Entsprechendes Verhalten wird auch von unseren Beschäftigten, Partnern, Nachunternehmern und Lieferanten gefordert.

Sollten unsere Mitarbeitenden über ihren Einsatzbereich hinaus zu beanstandenden Handlungen feststellen (z. B. auf Baustellen), sind sie aufgefordert, dies zu melden. In der Folge leiten wir entsprechende Maßnahmen ein.

Bereits in der Akquisitionsphase werden vorbeugend in einem der Bewerbung vorgelagerten Schritt potenzielle Risiken analysiert und bewertet. So stellen wir sicher, dass eine Beteiligung an Projekten mit unzulässigen Rahmenbedingungen ausgeschlossen wird. Hier spielen auch Informationen zur Auftraggeber-, Länder-, Vergabe und Nachunternehmersituation eine wichtige Rolle. In der Vergangenheit haben wir bereits aufgrund dieser Analysen auf einzelne Projekten verzichtet.

■ So setzen wir Menschenrechte um (kont.)

Mit unseren Projekten in der Entwicklungszusammenarbeit, großteils im Auftrag von internationalen Finanzierungsinstituten und Organisationen, leisten wir aktiv unseren Beitrag zur Einhaltung und Verbesserung der Menschenrechte und Menschenwürde vor Ort in den Projektländern.

Nachunternehmer- und Lieferantenbewegungen

Sowohl bei der Neuakquise von Projekten als auch bei der Auswahl von Lieferanten und Nachunternehmern werden menschenrechtsrelevante Kriterien berücksichtigt. Bei der Beschaffung oder vor einer gemeinsamen Ausschreibungsbewerbung führen wir entsprechende Bewertungen durch. Eine ausgewogene Integration von ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien wird dabei zugrunde gelegt.

Bei der Auswahl von Lieferanten und Nachunternehmern wird der Anbieter mit dem besten Nachhaltigkeits-Score bevorzugt. Wir sehen von einer Geschäftsbeziehung ab bei Bindung von Projekten an bestimmte Nachunternehmer, die nicht unseren Kriterien entsprechen.

Wir ergreifen entsprechende Maßnahmen, sollten unsere Mitarbeitenden Kenntnis von einem Verstoß gegen national und international gültige Menschenrechts- oder Sozialstandards erlangen. Neben der Meldung des Vorfalls bedeutet das auch den Ausschluss des Lieferanten oder

Nachunternehmers. Unsere Verträge mit externen Parteien enthalten Passagen zur Verpflichtung auf diese Standards.

Datenschutz- und Sicherheit

Sensible Unternehmensdaten sind grundsätzlich mit höchster Sorgfalt zu behandeln. Neben den wichtigen technischen Schutzmaßnahmen schaffen verbindliche Richtlinien in Form von klaren Sicherheitskonzepten, Regeln und Verfahrensanweisungen die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Belegschaft. Diese müssen verständlich und umfassend kommuniziert werden, um von den Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit gelebt werden zu können.

Bereits beim Onboarding beginnt die kontinuierliche Sensibilisierung unserer Kolleginnen und Kollegen. Bei dieser Gelegenheit finden erste Unterweisungen zu unseren internen Festlegungen statt, die laufend nachgehalten werden. In Kürze erfolgen die Unterweisungen wie auch die Compliance-Schulungen über ein professionelles Learning Management System.

Ein Anwalt einer auf Datenschutzrelevante Themen und Fragestellungen spezialisierten Kanzlei ist als gruppenweiter externer Datenschutzbeauftragter bestellt. Unter seiner Federführung des und unter Einbeziehung des Justizars prüfen wir laufend auf DSGVO-Konformität unserer Maßnahmen.

Die gut eingeführten Software-Tools zur digitalen Abwicklung des Recruiting-Prozesses sowie der Personalstammdatenverwaltung wurden inzwischen vereinheitlicht und zeigen erhebliche Effizienzgewinne im täglichen Handeln. Unter anderem auf Basis einer ISO 27001-Zertifizierung gewährleistet unser Dienstleister uns und unseren Anspruchsgruppen eine durchgängig hohe Datensicherheit.

Alle neuen Mitarbeitenden werden mit einer Einweisung durch qualifizierte IT-Mitarbeitende über unternehmensspezifische IT-Sachverhalte aufgeklärt. Alle Beschäftigten erhalten zum Start bei Dorsch den hausinternen IT-Sicherheits-Pocket Guide. Der Leitfaden beschreibt häufige IT-Risiko- und Problemsituationen und informiert zum richtigen Verhalten.

Der Schutz unserer Systeme gegenüber externen Einflüssen hat einen ebenso hohen Stellenwert für uns wie die Sensibilisierung der Belegschaft. Unsere IT-Experten sorgen mit geeigneten Maßnahmen für die Sicherheit unserer Systeme. Zu möglichen Sicherheits- und Datenschutzrisiken finden laufend Prüfungen an allen Dorsch-Standorten und Projektbüros statt. Bei Problemen oder Auffälligkeiten werden sofort entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Das von externen Spezialisten begleitete umfassende IT-Security-Projekt wird fortlaufend weiter professionalisiert. Sowohl die bisherigen Systeme als auch die mobilen



■ So setzen wir Menschenrechte um (kont.)

Endgeräte werden zunehmend besser geschützt, u. a. durch eine eingeführte Zwei-Faktor-Authentifizierung für alle relevanten Zugriffe. In der

Berichtsperiode gab es keine bekannt gewordenen Verstöße gegen die DSGVO. Der Datenschutzbericht weist ebenfalls keine Abweichungen auf.

Aus Perspektive der IT-Sicherheit gab es keine nennenswerten Vorkommnisse, weder relevante Systemausfälle noch kritische Angriffe.

■ So messen wir unseren Erfolg

- Anteil weiblicher Führungskräfte
- Zusammensetzung der Belegschaft nach Diversitätskriterien
- Anteil weiblicher Führungskräfte
- Verhältnis Festangestellte zu Nachwuchskräften
- Anzahl der durch die Belegschaft abgegebenen Datenschutz- und Selbstverpflichtungserklärungen
- Ergebnisse und Feststellungen aus internen und externen Audits
- Anzahl dokumentierter Vorfälle im Bereich Diversität & Gleichstellung
- Bewertungsergebnisse der Nachunternehmer und Lieferanten anhand der internen Bewertungsmatrix
- Ergebnisse und Feststellungen aus internen und externen Audits

■ Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern

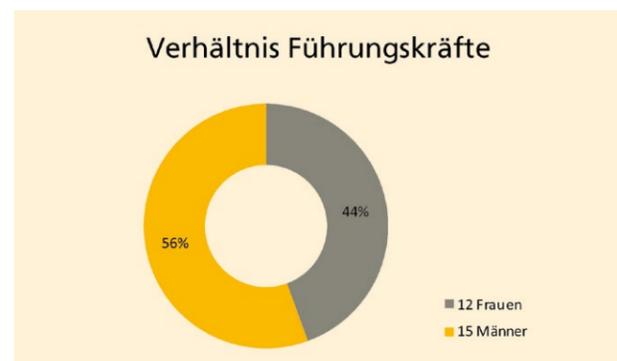
- Gruppenweite Weiterentwicklung und Synchronisierung der digitalen HR-Prozesse
- Etablierung eines professionellen digitalisierten Onboarding-Prozesses
- Umfassende Weiterentwicklung der Analyse- und Bewertungssystematik zur Früherkennung von Chancen und Risiken, auch für Projekte, Integration in das ERP-System
- Weiterentwicklung des Maßnahmenportfolios „Integration und Gleichstellung“
- Laufende Aktualisierung des Leitfadens Informationssicherheit
- Weiterentwicklung des Systems der Funktionsbeschreibungen
- Harmonisierung der Datenschutzmaßnahmen in ein ganzheitliches Managementsystem
- Optimierung des Workflows zur Erteilung von Zugriffsrechten
- Weiterführung des IT-Security-Projektes
- Verbesserung der Mitarbeiterbindung
- Reduktion der Fluktuationsquote



Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.



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





■ Arbeitsnormen

■ Das verstehen wir unter Arbeitsnormen

Fachwissen und Expertise unserer Mitarbeitenden sind die wichtigste Ressource unserer Wertschöpfung als beratendes Ingenieurunternehmen. Mit ihrem Engagement und ihrer Erfahrung verleihen sie unserem Unternehmen eine greifbare Identität und sind der maßgebliche Faktor für unseren Erfolg. In Zeiten verschärften Fachkräftemangels ist unsere Attraktivität als Arbeitgeber entscheidend für die Mitarbeitergewinnung und -bindung. Wir möchten unseren Beschäftigten optimale Rahmenbe-

dingungen bieten, sowohl in unseren Büro- und Geschäftsräumen als auch bei Einsätzen auf der Baustelle.

Eine transparente Unternehmenskultur und die Vermittlung eines ausgeprägten und konsistenten Werteverständnisses ist die Grundlage für den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Das erfordert sichere und attraktive Arbeitsbedingungen, eine Kommunikation auf Augenhöhe, Möglichkeiten für Beschäftigte, sich

aktiv einzubringen und mitzugestalten sowie optimale Rahmenbedingungen für persönliche Weiterentwicklung. Wir pflegen eine offene Kommunikationskultur mit flachen Hierarchien. Im Dialog der Mitarbeitenden mit der Geschäftsleitung nimmt unser Betriebsrat eine wichtige Vermittlerrolle ein. Damit stellen wir auch sicher, dass die betriebliche Mitbestimmung und damit die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen bei der Dorsch International gewahrt bleibt.

■ So setzen wir Arbeitsnormen um

Arbeitsnormen im Onboarding-Prozess

Die deutschen Dorsch-Standorte können einen umfassend digitalisierten, nutzerorientierten Bewerbungsprozess nutzen. Damit kann dem Datenschutz kontinuierlich Rechnung getragen werden. Alle Beteiligten profitieren von hoher Prozessqualität und geringen Prozesslaufzeiten. Ein übersichtliches, direkt in die Karriere-sektion der Website integriertes Interface ermöglicht Bewerbungen per One-Click-Verfahren.

Unsere Hiring Manager werden fortlaufend zu Soft-Skills und in Bewerbungs- und Gesprächsmanagement-Trainings geschult. So wird die Interaktion zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit ihren künftigen Führungskräften bereits in der Bewerbungsphase optimiert.

Eine optimale Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund oder internationalen Bildungsabschlüssen ist der Unternehmens- und HR-Leitung ein wichtiges Anliegen, gerade vor dem Hintergrund der internationalen Ausrichtung und einer gelebten Diversität. Im Zuge unseres Risikomanagements und mit dem international ausgerollten Compliance-System in der Dorsch Gruppe ergreifen wir geeignete Maßnahmen

zur Reduktion von Compliance- und Haftungsrisiken für die Unternehmen und die Mitarbeitenden.

Eine sozial definierte Unternehmenskultur und ein ausgeprägtes Wir-Gefühl gehören zu unserem Selbstverständnis. Unser Ziel ist daher eine frühzeitige und umfängliche Integration neuer Beschäftigter direkt ab dem ersten Arbeitstag bei Dorsch. Zum umfangreichen Onboarding-Maßnahmenkatalog gehören z. B. eine Willkommenspräsentation, die einen grundlegenden Einblick in die Organisation, die Standorte sowie interne und externe Geschäftsprozesse ermöglicht sowie diverse Unterweisungen z. B. für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zusätzliche Unterweisungen auf Basis eines professionellen Learning Management Systems sind geplant, ebenso wie die weitere Professionalisierung und Digitalisierung unseres Onboarding-Systems.

Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle

Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist entscheidend für Motivation unserer Mitarbeitenden und das Arbeitsklima bei Dorsch. Unser in enger Kooperation mit dem Betriebsrat beschlossenes besonders mitarbeiterfreundliches Arbeitszeit- und

Reisezeitmanagement ist branchenweit einzigartig. Die Beschäftigten haben dabei eine sehr hohe Autonomie über ihre Arbeitszeit mit einem großzügigen Gleitzeitkonto und ausgesprochen flexiblen Arbeitszeiten, auch und gerade im mobilen Arbeiten.

Flexible Arbeitsplatzmodelle gehören für uns als multidisziplinäres Beratungsunternehmen mit überregionalen und internationalen Kunden- und Standortstrukturen zu einer agilen und kunden- und mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur. Die Implikationen der Covid-19-Pandemie haben diese Prozesse beschleunigt und uns auf unserem Weg bestärkt. An zwei Standorten konnten wir bereits Flex-Office-Strukturen für einen Teil der Arbeitsplätze etablieren. Es ist geplant, dieses Konzept an weiteren Standorten auszurollen.

Weitere Prozessdigitalisierungen und die umfassende Erneuerung der Hard- und Softwarelandschaft wurde auch in der aktuellen Berichtsperiode fortgesetzt, um auch die mobilen Arbeitsplätze zukunftsfähiger zu gestalten. Je nach Anwendungsgebiet und Bedarf wird die gesamte Belegschaft dabei mit geeigneten leistungsfähigen Laptops und entsprechender Software ausgestattet, um vernetztes und mobiles Arbeiten

■ So setzen wir Arbeitsnormen um (kont.)

weiter zu fördern. Unsere Mitarbeitenden wickeln bereits eine zunehmende Anzahl von Projekten nach der BIM-Methodik ab und nutzen zunehmend die cloudbasierte Planungsarbeit, was Effektivitäts- und Effizienzgewinne mit sich bringt.

Nach der Digitalisierung aller Prozesse der Arbeitszeitwirtschaft in das moderne System rexx, was die Verwaltung der Zeitwirtschaft von jedem Arbeits- und Einsatzort, auch im mobilen Arbeiten ermöglicht, wurde auch das Bewerbermanagementsystem komplett auf rexx umgestellt, was weitere Effizienzgewinne und wirtschaftliche Vorteile mit sich bringt. Sowohl die Hiring Manager, die Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden von Human Resources können daher konsistent auf die Datensätze von den Bewerbungen der Fachleute bis zur Steuerung des Personaleinsatzes und der täglichen Teamarbeit zugreifen und die Daten pflegen. Alle Zugriffe auf die sensiblen Daten erfolgen unter Wahrung aller europäischen Datenschutzvorschriften, auch im Hinblick auf das Hosting de Daten.

Umgang mit Covid-19

Auch wenn die negativen Einflüsse der Covid-19-Pandemie in der Berichtsperiode merklich zurückgegangen sind, steht die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nach wie vor an erster Stelle. Trotz der inzwischen allgemeinen Lockerung der Maßnahmen durch die Politik wurde unser

Portfolio der jeweiligen Situation flexibel angepasst und im weiter bestehenden Krisenstab der Geschäftsleitung nach wie vor beobachtet sowie regelmäßig neu beurteilt. Die gilt vor allem im Hinblick auf den anstehenden Winter.

Notfallpläne und Handlungsanweisungen, welche flexibles Arbeiten ermöglichen und den Gesundheitsschutz sicherstellen, bleiben wo sinnvoll in Kraft. Alle Mitarbeitenden werden weiter über das interne Corona-Portal und regelmäßige Mails informiert. Desinfektionsmittel, Antigen-Schnelltests und Masken (Alltagsmasken und FFP2-Masken) werden auch weiterhin in ausreichender Anzahl bereitgestellt und können weiter kostenlos von den Mitarbeitenden genutzt werden.

Im Rückblick lässt sich festhalten, dass der Umgang mit der Thematik in unserem Unternehmen als bisher erfolgreich zu bezeichnen ist. Die Auswirkungen der Pandemie auf das Unternehmen und die Mitarbeitenden waren insgesamt moderat.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Hohe Arbeitssicherheit und ganzheitlicher Gesundheitsschutz sind zentrale Elemente unseres Managementsystems. Dem Unternehmen obliegt dabei die Verantwortung, alle Einsatzorte für die Mitarbeitenden sicher zu gestalten, sowohl auf Baustellen als auch in unseren Geschäftsräumen.

Unser Grundverständnis zu diesen wichtigen Themen ist in einem Leitbild dargestellt, das an alle Beschäftigten kommuniziert wird. Um im Bedarfsfall schnellen Zugriff zu gewährleisten, sind in unserem Intranet alle Sicherheitsinformationen sowie Adressen aufgelistet. Dort werden auch sämtliche ASGS-AnsprechpartnerInnen und -Verantwortlichkeiten zentral kommuniziert.

In der Berichtsperiode wurde der Grundstein für ein Deutschlandweites und unternehmensübergreifendes System für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz gelegt. Ein übergreifender Arbeitssicherheitsausschuss ist in unserem Unternehmen die Schnittstelle zum zuständigen Management Board Europe, jeweils mit enger Einbindung des Betriebsrates, soweit in den einzelnen Unternehmen etabliert. Die Position der Arbeitssicherheitskoordinatorin wurde neu besetzt, der bisherige Koordinator fungiert jetzt als Stellvertreter. Der Ausschuss tagt viermal im Jahr und befasst sich dabei mit allen ASGS-relevanten Sachverhalten.

Der gemeinsame Ansatz fördert die Synergien zwischen den Einzelgesellschaften und den Erfahrungsaustausch der Beauftragten. Der neu beauftragte gemeinsame externe Dienstleister für Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik stellt für den Großteil der Unternehmen zentral die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie den Betriebsarzt und steht für professionelle Beratung und Unter-



■ So setzen wir Arbeitsnormen um (kont.)

stützung bei ASGS-Themen zur Seite. Damit werden im System unternehmensübergreifend erhebliche Synergien geschaffen und vorhandene Potenziale breiter genutzt.

Eine arbeitssicherheitstechnische Überprüfung der Standorte ist ein obligatorischer Teil unserer internen und externen Audits sowie der ASA-Sitzungen. Die ASGS-Koordinatoren stellen in Zusammenarbeit mit HR sicher, dass jeder Standort über ausreichend regelmäßig geschulte Erst- und BrandschutzshelferInnen, ein aktuelles Flucht- und Rettungswegekonzept sowie eine gute brandschutztechnische Ausstattung verfügt.

Die Erst- und Folgeunterweisungen finden weiterhin regelmäßig statt. Diese konnten weitgehend zentralisiert werden, was zu deutlichen Synergien zwischen den deutschen Schwestergesellschaften führte. Eine kontinuierliche Anpassung an aktuelle Gegebenheiten ist dabei gewährleistet. Zusätzlich zu den obligatorischen individuellen Sicherheitsunterweisungen auf Baustellen werden regelmäßige hausinterne Schulungen zur Baustellensicherheit über MS Teams abgehalten. Unsere Projektleiterinnen und Projektleiter sind projektindividuell für die Sicherheit des ihnen zugeteilten Teams verantwortlich. Alle persönli-

che Sicherheitsausrüstung wird vom Unternehmen gestellt, überprüft und regelmäßig erneuert.

Innovativer Arbeitgeber und Young Potentials

Die zentrale Aufgabe eines beratenden Ingenieurs ist das Finden von innovativen Lösungen für die anstehenden Aufgaben. Das Gewinnen und die Einbindung von Young Potentials und Nachwuchskräften in unser Unternehmen spielen dabei eine entscheidende strategische Rolle, gerade vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Fachkräftemangels.

Seit vielen Jahrzehnten bilden wir BauzeichnerInnen im Unternehmen aus, denen wir regelmäßig die Option auf eine Festanstellung nach Ausbildungsabschluss bieten. Viele Fachkräfte konnten so in der Vergangenheit im eigenen Unternehmen ausgebildet und weiter qualifiziert werden. Auch bieten wir Studierenden die Möglichkeit, ihre Abschlussarbeiten im laufenden Betrieb zu verfassen, soweit möglich. Zudem sind in unseren operativen und administrativen Bereichen eine Vielzahl von Studierenden tätig. Dazu erhalten wir von den Nachwuchskräften regelmäßig positives Feedback. Auch dabei streben wir eine Übernahme möglichst vieler Studierenden nach

Beendigung ihres Studiums an. Wir möchten diese Quote an Nachwuchskräften noch deutlich weiter erhöhen.

Nach einer Corona-bedingten Reduzierung der Kooperation und Unterstützung von Hochschulen und Universitäten in den vergangenen zwei Jahren ermöglichten uns die Lockerungen in der vergangenen Periode die Wiederaufnahme unserer diesbezüglichen Aktivitäten. Dazu gehören die Teilnahme an Veranstaltungen lokaler Hochschulen, relevanter Verbände oder Organisationen, Vorträge, Teilnahmen an studentischen Karrieremessen unseres Recruitingteams und direkte Kooperationen mit Hochschulen und Unis.

In der Berichtsperiode wurde eine unternehmensübergreifende Mitarbeiterakademie mit professionellen externen Trainern in allen Einheiten implementiert, neben der bereits etablierten gut genutzten Schulungsplattform LinkedIn Learning.

Planen mit BIM

Building Information Modeling (BIM) ist eine aktuelle softwarebasierte Methodik zur Planung, Ausführung und Bewirtschaftung von Bauwerken. Diese neue Methode führt zu einer Verschlankeung des Planungsprozesses, zu einer teamorientierteren und



■ So setzen wir Arbeitsnormen um (kont.)

stressvermindernden Arbeitsweise sowie zur Reduktion von Wissensverlusten. Durch die Möglichkeit der digitalen und synchronen Datenerfassung, meist in 3D-Modellen, fördert BIM die aktive und transparente Vernetzung aller Beteiligten über den gesamten Lebenszyklus.

Eine durchgehende Auswertung relevanter Informationen führt zu einer höheren Sicherheit hinsichtlich Kosten, Terminen und Qualität in der Projektentwicklung für Kunden und Planer. Das Resultat ist eine frühzeitigere Fehlererkennung, eine Verbesserung von Planungsergebnissen sowie eine ressourceneffiziente und -effektive Umsetzung des Bauvorhabens im Sinne einer nachhaltigeren Zusammenarbeit aller Beteiligten (Lean Production and Construction).

Die innovative BIM-Methode als zukünftig unabdingbares Planungstool hat sich als Teil der akademischen Ausbildung aber noch nicht ausreichend durchgesetzt. Unseren bestehenden und künftigen Mitarbeitenden können wir dazu Weiterbildung und Qualifizierung anbieten. Damit

kann die Dorsch Gruppe auch bei jungen Absolventinnen und Absolventen als attraktiver Arbeitgeber punkten, aber auch bei erfahrenen Ingenieurinnen und Ingenieuren auf der Suche nach neuen Herausforderungen. Wir bieten interessierten und ambitionierten Mitarbeitenden eine eigene Wissensplattform, regelmäßigen Austausch in unseren BIM-Foren sowie den praktischen Einsatz der Methodik in aktuellen Projekte bei Dorsch oder in einer unserer Schwes-tergesellschaften.

Sozialleistungen und Mitarbeitervergünstigungen

Um unseren Mitarbeitenden eine attraktive Arbeitsumgebung zu bieten, gibt es bei der Dorsch Gruppe ein breites Paket an unterschiedlichen betrieblichen Sozialleistungen. Hierzu zählen sowohl die Übernahme von medizinischen Vorsorgekosten wie auch eine Unfallversicherung für die Belegschaft, genauso wie ein großzügiger Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge. Zur Förderung des Zusammenhalts der Mitarbeitenden werden regelmäßig

Mitarbeiterveranstaltungen wie z. B. After-Work-Veranstaltungen, gemeinsame Feste oder vom Management organisierte Veranstaltungen durchgeführt. Nach einer Corona-bedingten Reduktion der Veranstaltungen konnten aktuell wieder zahlreiche Events durchgeführt werden. Kaffee, Biomilch und Mineralwasser werden an den Standorten kostenfrei bereitgestellt.

Durch Kooperationsvereinbarungen bieten wir unserer Belegschaft vergünstigte Angebote von Marken, Events, Sport, Veranstaltungen, Mobilitätsangebote und sonstige Dienstleistungen. Das eingeführte Jobrad-Konzept, das auch der Gesundheitsförderung der Beschäftigten auf dem Weg zur Arbeit dient, erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit mit einer überdurchschnittlich hohen Nutzungsquote.

Das soziale Maßnahmenpaket wird abgerundet durch das für die Kolleginnen und Kollegen weitgehend kostenfreie Nutzungsangebot des pme-Familienservices. Dieser berät die Beschäftigten bei Bedarf zu Themen wie Lebenshilfe, Betreuung für Kinder und Senioren, Familie, Altersvorsorge oder Coachings zu arbeitsbezogenen Themen. Der Familienservice bietet eine Führungskräftehotline wie auch Online- und Präsenzkurse an.

Unternehmensdialog und Mitarbeiter-Engagement

Ein wesentlicher Teil des Erfolges einer mitarbeiterorientierten Unternehmensführung bei Dorsch ist eine professionelle interne Kommunikation auf Augenhöhe. Unsere Mitarbeitenden werden über zahlreiche Kanäle transparent und regelmäßig über alle relevanten Entwicklungen informiert, sowohl durch die Management Boards als auch von Human Resources. Dafür steht eine Vielzahl an Dialogplattformen wie z. B. der interne Newsletter Deutschland News, Mitarbeiter- und



Betriebsversammlungen, Town Hall Meetings, Standortbesuche oder unser Intranet mit eigener News-Sektion zur Verfügung. Unsere Beschäftigten können sich auch direkt im persönlichen Gespräch an den Betriebsrat, die Personalleitung oder in den Mitarbeitergesprächen unmittelbar an die entsprechenden Führungskräfte wenden. Anregungen und Beschwerden des Einzelnen werden von unserem Management stets ernst genommen und hinterfragt. Probleme werden dabei aktiv angegangen. Für eine gelebte und offene Kommunikationskultur steht auch die an allen Standorten praktizierte Open Door Policy.

Unsere Bewertungen auf den Arbeitnehmer-Plattformen wie kununu oder glassdoor werden regelmäßig ausgewertet.

Mit ausscheidenden Mitarbeitenden werden Exit-Gespräche geführt, bei denen sie auch kritisches Feedback geben können, dass das Unternehmen letztlich voranbringt. Das Stimmungsbild wird so vervollständigt und die Resultate in unsere Maßnahmenplanung integriert.

Die Kolleginnen und Kollegen können sich persönlich bei der Weiterentwicklung des Unternehmens einbringen. Neben den bereits genannten Dialogmöglichkeiten gibt verschiedene interne Feedback-Kanäle z. B. für Innovation oder Nachhaltigkeit. Ideen und Verbesserungspotenziale können auch direkt an den Betriebsrat oder an das Managementsystem-Team adressiert werden. Verschiedene Vorschläge wurden hier schon aufgegriffen und in Maßnahmen umgesetzt, wie z. B. Jobrad.

Weiterhin wurde ein ganzheitlich ausgerichtetes KVP-Programm im Unternehmen permanent etabliert, bei dem sich VertreterInnen aller internen Interessengruppen der kontinuierlichen Verbesserung unternehmensinterner Abläufe widmen.

Betriebsrat

1973 wurde auf Initiative eines aktiven Gewerkschaftsmitgliedes ein Betriebsrat bei Dorsch Consult (heute Dorsch International) gegründet. Der Betriebsrat (BR) wird im Vierjahresrhythmus neu gewählt, zuletzt im Frühjahr 2022. Die überdurchschnittlich hohe Wahlbeteiligung lässt dabei auf eine breite Akzeptanz des Betriebsrats in unserem Unternehmen schließen. Der Betriebsrat ist sowohl Interessenvertreter der Belegschaft als auch Mediator und



Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.



Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.



Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.



Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.



■ So setzen wir Arbeitsnormen um (kont.)

Verhandlungspartner auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung und Human Resources. Er ist wichtigster Ansprechpartner für Bedürfnisse und Sorgen und steht bei den Beschäftigten bei Problemen und Fragen tatkräftig zur Seite.

Zu aktuellen Themen tagt der Betriebsrat mindestens zweimal im Monat. Mindestens zweimal im Quartal

findet ein intensiver und direkter Austausch mit HR und Geschäftsleitung statt. Betriebsversammlungen werden im Halbjahresrhythmus abgehalten. Jederzeit gibt es die Möglichkeit zu vertraulichen Einzelgesprächen, falls z. B. Probleme direkt mit der Führungskraft nicht zu lösen sind. Zwei BR-Vertreter sind Mitglied des Arbeitssicherheitsausschusses und beteiligen sich an der Etablierung der

unternehmensübergreifenden neuen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzorganisation.

Der Betriebsrat überwacht die Gleichstellung der Beschäftigten, z. B. bei der Vergütung, unterstützt beim betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement und wirkt bei der Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle mit.

■ So messen wir unseren Erfolg

- Zusammensetzung der Belegschaft
- Anteil weiblicher Führungskräfte
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
- Auswertung der digitalen Arbeitszeiterfassung der Mitarbeitenden, Anzahl von Arbeitsschutzunterweisungen und entsprechend geschultem Personal
- Messung der Fluktuationsquote und Auswertung der Kündigungsgründe
- Prüfung und Dokumentation des

- Erfolges von Sozialleistungen und Mitarbeitervergünstigungen, unter anderem in den internen und externen ZNU-Audits
- Auswertung der externen Arbeitgeberbewertungsportale kununu und glassdoor
- Reaktionen auf Intranet-Beiträge
- Feedback-Auswertungen nach Veranstaltungen
- Inanspruchnahme des pme Familienservices in Stunden
- Beteiligung bei Betriebsratswahl

- Anzahl der abgehaltenen Mitarbeiterversammlungen und die effektive Teilnahme der Mitarbeitenden
- Qualifikationsstruktur der einzelnen Beschäftigten, inklusive Schulungen
- Auswertung von arbeitssicherheitsrelevanten Kennzahlen wie Unfallquote und Krankheitstage
- Anzahl von Arbeitsschutzunterweisungen und entsprechend geschultem Personal

■ Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern

- Professionalisierung und ganzheitliche Implementierung des Onboarding-Prozesses in allen Einheiten
- Qualitativer und langfristiger Personalaufbau
- Optimierung der internen Schulungssystematik, Verbesserung der zentralen Dokumentation
- Aufbau einer internen Schulungssystematik
- Intensivierung der Führungskräfteentwicklung

- Ausbau des unternehmensübergreifenden ASGS-Systems für alle Einheiten
- Intensivierung des Hochschulmarketings und Förderung von Young Potentials in regionalen Bildungseinrichtungen
- Integration Nachhaltigkeitsrelevanter Inhalte in die Mitarbeitergespräche und in die Zieldefinitionen
- Ausweitung der begonnenen Lieferantenaudits

- Intensivierung der Nachwuchskräftegewinnung und -förderung
- Ausbau des Learning-Management-Tools für die Mitarbeitenden
- Einführung eines Learning-Management-Tools für die Mitarbeitenden
- Schrittweise Modernisierung der Bürokonzepte



 **Umweltschutz**



 **Das verstehen wir unter Umweltschutz**

Die Bewahrung einer intakten Umwelt und die Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen sind zentrale Aufgaben unserer Gesellschaft. Umweltschutz hat daher sowohl in unserem Unternehmen als auch in unseren Projekten die höchste Priorität. Ein Unternehmen wie Dorsch International kann seiner gesellschaftlichen Verantwortung langfristig nur durch einen respektvollen und schonenden Umgang mit der Umwelt und den Ressourcen gerecht werden.

Unsere Auftraggeber können auf die jahrzehntelange praktische Erfahrung unserer ExpertInnen aus dem Bereich Umweltmanagement

und -planung, aber auch aus allen Bereichen der Infrastrukturplanung zählen. Wir beraten unsere Auftraggeber, wie ökologische Aspekte optimal in ihren Projekten berücksichtigt werden können. Im Mittelpunkt stehen dabei langfristig nachhaltige Lösungen.

Ein nachhaltiger Umgang mit dem Flora-Fauna-Habitat unter Berücksichtigung der planerischen und rechtlichen Verfahrensregeln ist eine wesentliche Grundlage unserer Projekte. Dazu gehören Abstimmungen mit den Fachbehörden und die Anhörung von Interessengruppen ebenso wie Um- oder Neuansiedlung

von lokaler Fauna oder aktive Ausgleichsmaßnahmen. Wir informieren und sensibilisieren fortlaufend unsere Mitarbeiterschaft zu wesentlichen ökologischen Themen und zu unseren Schritten im Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement. Die fortlaufende Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks ist ein wichtiges Ziel unserer Analysen und Maßnahmen. Um das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit voranzutreiben, hat Dorsch International qualifizierte interne Expertinnen und Experten berufen. Eine kontinuierlich positive Entwicklung unserer Kennzahlen in diesem Bereich ist dabei festzustellen.

 **So setzen wir Umweltschutz um**

Umweltgerechte Bürogestaltung

Das Energie- und Umweltmanagement bei Dorsch steht für eine ökologisch nachhaltigere Gestaltung des Geschäftsalltags und der dafür benötigten Ressourcen an den Standorten. Das Nachhaltigkeitsteam und die Energie- und Umweltmanagementbeauftragte analysieren und evaluieren die Geschäftsprozesse sowie den Mitteleinsatz und stehen den Kolleginnen und Kollegen beratend zur Seite.

Zahlreiche Maßnahmen werden ergriffen und weitergeführt, um eine noch umweltgerechtere Bürogestaltung zu erreichen. Dazu gehört die weitere Optimierung unserer Hauptenergieverbraucher wie Klimaanlage, aber auch die kontinuierlich fortschreitende Umstellung unserer Verbrauchsmaterialien auf ökologisch bessere Alternativen. Überwiegend setzen wir für interne Drucke Recycling-Papier ein. Das umfasst aber auch Hygiene- und Sanitärprodukte, umweltfreundliche Werbematerialien und Printprodukte. Bei letzteren achten wir auf eine

CO₂-neutrale Produktion. Mit dem Ausbau unserer Kooperation mit der Firma AfB – Social & Green IT, die gezielt Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung schafft, gestalten wir unsere Entsorgung von gebrauchter IT nachhaltiger. Mit der dort praktizierten Weiterverwertung von noch verwendbarer Hardware werden Primärressourcen geschont und breiteren sozialen Schichten der Zugang zu kostengünstiger refurbished Hardware ermöglicht. Nicht mehr verwertbare Komponenten werden einer datenschutzkonformen, umwelt- und fachgerechten Entsorgung zugeführt. Insbesondere der Austausch von Altgeräten durch Geräte mit geringerem Strombedarf bietet in Zukunft noch Potenzial.

Die im Unternehmen weiter vorangetriebene Digitalisierungsschub hat wesentlichen Einfluss auf die Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks. Die fortschreitend digitalere Arbeitsweise in der gesamten Branche u. a. durch die BIM-Methodik lässt weitere Verbesserungen erwarten. Auch der Papierverbrauch ist kontinuierlich zurückgegangen. Hier trägt die BIM-Methodik zur

weiteren Papierreduktion bei, da die Projektbeteiligten ihre Dokumente und Daten in der Cloud teilen und papiergebundene Pläne zur Vergangenheit gehören. Eine fortgesetzte CO₂-Reduktion ist mit den durch mobiles Arbeiten weiterhin verminderten Arbeitsfahrten zu verzeichnen.

Der Stromverbrauch konnte weiter reduziert werden. Die komplette Umstellung der Dorsch International auf 100 % Ökostrom in der Berichtsperiode hatte die deutlichste Auswirkung auf die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks.

Umweltgerechte Beschaffung

Wir achten auf eine kontinuierliche Optimierung des Beschaffungsprozesses unter Nachhaltigkeitskriterien. Dabei prüfen und bewerten wir auch die Performance unserer Lieferanten mit einer internen Matrix. Ein ausgeglichenes Verhältnis von ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien steht dabei im Vordergrund. Wir bevorzugen Anbieter mit einem besseren Nachhaltigkeits-Score gegenüber preisgünstigeren Wettbewerbern. Das hat in der Vergangenheit

■ So setzen wir Umweltschutz um (kont.)

heit und auch in der aktuellen Berichtsperiode zu Lieferantenwechseln geführt. Eine Neubewertung unserer Lieferanten erfolgt in regelmäßigen Abständen.

Die im Betrieb beschafften Lebens- und Genussmittel stammen bevorzugt von lokalen Erzeugern mit kurzen Transportwegen, teilweise in ressourcenschonender Bioqualität, wie zum Beispiel die Verwendung von regionaler Biomilch am Standort München. Unser an allen Standorten kostenlos angebotener Kaffee ist mindestens UTZ-zertifiziert.

Mobilitätsmanagement

Auch wenn sich inzwischen viele Reisen unserer Arbeitnehmer durch den Ausbau der technischen Infrastruktur und Sensibilisierung mit Videokonferenzen substituieren lassen, sind Dienstreisen bei einem national und international tätigen Ingenieurdienstleister gelegentlich erforderlich. Unser nachhaltiges Mobilitätsmanagement hat sich die Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks der Belegschaft und des Unternehmens zum Ziel gesetzt. Es basiert auf folgenden Punkten::

- Reduktion des Bedarfs an Primärenergie und Verringerung der Emissionen
- Sensibilisierung unserer Kolleginnen und Kollegen zu Ihrer geschäftlichen und privaten Mobilität

Die Covid-19-Pandemie hat im vergangenen und auch in diesem Jahr noch einen deutlichen positiven Einfluss auf die Energieemissionen und die CO₂-Bilanz. Dienstreisen mit dem PKW und Flugzeug wurden weiter reduziert und wo möglich durch Bahnreisen substituiert. Geschäftsreisenden bei Dorsch wird auch zur privaten Nutzung eine BahnCard 50 Business gestellt. Innerdeutsche Dienstreisen sind von der Geschäftsleitung genehmigungspflichtig. Im Bereich der Mobilität verzeichnen wir in der Berichtsperiode eine Reduktion um 21 % im Vergleich zur Vorperiode. Auch der CO₂-Ausstoß konnte um etwa 28 % je FTE verringert werden. Die fortlaufende Modernisierung/ Elektrifizierung und die Verkleinerung unseres Car Pools trug weiter dazu bei.

Die Dienstreiserichtlinie wurde überarbeitet und u. a. der Maximalwert für den CO₂-Ausstoß der Dienstfahrzeuge auf 114g/km festgelegt.

Wir begrüßen es, wenn unsere Mitarbeitenden auch auf dem Weg von und zur Arbeitsstätte auf ökologische Alternativen wie den ÖPNV oder das Fahrrad zurückgreifen. An vielen Standorten bieten wir für Dienstfahrten eine übertragbare Monatskarte an. Zur Unterstützung unserer Fahrradfahrerinnen und Fahrradfahrer wurde an jedem Standort ein Radreparaturset angeschafft, welches zur freien Verfügung steht.

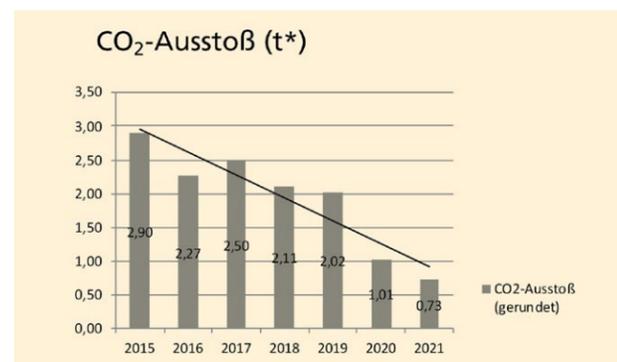
Als weiteres Mitarbeiter-Benefit und zur Förderung der Fahrradnutzung für den Arbeitsweg bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit des professionellen Fahrradleasings über den Anbieter JobRad an. Das Angebot stößt auf große Zustimmung.

Energie- & Umweltbilanzierung

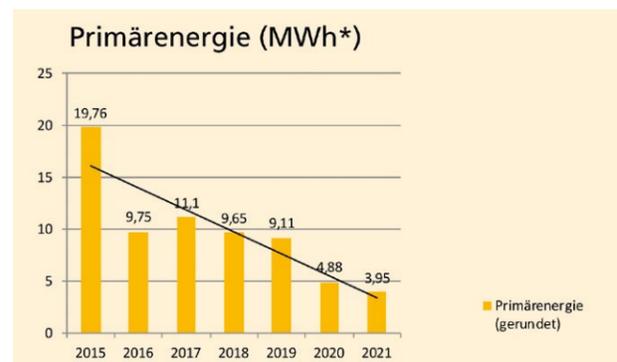
Seit 2015 erstellt die Dorsch International fortlaufend eine Energie- und Umweltbilanz mit einer jährlichen umfangreichen Analyse der In- und Outputs an den Standorten. Die in der Berichtsperiode neu bestellte Energie- und Umweltmanagementbeauftragte orientiert sich dabei an dem EMAS-Standard und dem Greenhouse Gas Protocol. Dabei berücksichtigen sie auch Energie-, Müll- und Flächenaufkommen sowie Emissionen von gefährlichen Stoffen.

Für die Berechnung des Energieverbrauchs und der Emissionen nutzen wir die aktuellen Berechnungsgrundlagen des Infozentrums Umwelt und Wirtschaft des Umweltbundesamtes.

Die Wirksamkeit dieser Bilanzierungsform wurde jährlich durch den TÜV und künftig durch die DEKRA (ab 2022) nach ZNU-Standard auditiert. Zudem wurde zuletzt im 4. Quartal 2021 ein Energieaudit nach §§ 8 ff. EDL-G durchgeführt. Die gesetzlichen Anforderungen wurden durch den externen Energieauditor als erfüllt bestätigt.



*pro Mitarbeiter-Vollzeitäquivalent (FTE)



*pro Mitarbeiter-Vollzeitäquivalent (FTE)





© Stephan Müller „Green Line 2.0“ - Dorsch Fotowettbewerb 2022

■ So setzen wir Umweltschutz um (kont.)

Sensibilisierung aller Stakeholder

In internen Stakeholder-Workshops werden in Abstimmung mit der Geschäftsführung regelmäßig neue Energie- und Umweltmanagementmaßnahmen festgelegt und nachverfolgt. Änderungen, Status und Erfolge kommunizieren wir laufend über unsere Kommunikationsmedien. Dazu gehören die Newsplattformen, die Website und Social Media. Der seit 2018 jährlich veröffentlichte UNGC-Nachhaltigkeitsbericht ist intern wie extern eines unserer wichtigsten Kommunikationsmittel.

Als zeitgemäßes internes Medium für die gesamte Dorsch Gruppe weltweit ist eine neue Browser- und App-basierte Kommunikationsplattform mit Namen DorschOnline (kurz DO!) geplant. Das Startthema der neuen Plattform wird das Thema „Nachhaltigkeit“ sein. Hier werden an prominenter Stelle regelmäßig die neuesten Entwicklungen im Nachhaltigkeitsmanagement der Gruppe, Umwelt-News und Energiespartipps veröffentlicht, wie auch weiter im News-Flash auf der Landing-Page unseres Intranets. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden aber nicht nur für alle wesentlichen unternehmens-

bezogenen Nachhaltigkeitsthemen, sondern motivieren sie auch, ihr persönliches Handeln zu hinterfragen und sich auf Wunsch aktiv bei der Weiterentwicklung des Energie- und Umweltmanagements zu engagieren.

Dazu finden an allen Standorten regelmäßige Informationsveranstaltungen zum Nachhaltigkeitsmanagement bei Dorsch statt, sowohl live an den Standorten wie auch remote über Teams. Dabei wird auch die jährliche Energie- und Umweltbilanz vorgestellt. Hier können Fragen zur Arbeit des Nachhaltigkeitsteams gestellt und Feedback gegeben werden.

■ So messen wir unseren Erfolg

- Erhebung und Messung von Inputs wie Primärenergie, Papier-, Wasser- und Hardwarebezug oder Flächenverbräuche
- Erhebung und Messung von

- Outputs wie Emissionen von gefährlichen Stoffen, Abwasser, Müllaufkommen und Elektroschrott
- Vergleich der Lieferanten bei ihrer Nachhaltigkeits-Performance

- Zahl der Interaktionen zu Beiträgen zum Thema Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement
- Anzahl konkreter Maßnahmenvorschläge aus der Belegschaft

■ Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern

- Weitere Reduktion des Strom- und Papierverbrauchs. Gleiches gilt für die Reduktion der CO₂-, NO_x- und Feinstaub-Emissionen sowie dem generellen Energieverbrauch im Bereich Mobilität
- Weitere Umstellung der Beleuchtung an den Standorten auf LEDs
- Die Nutzung von ÖPNV und Fahrrad in der Belegschaft weiter fördern
- Ausbau der Elektromobilität & Infrastruktur an den Standorten
- Deutschlandweiter Ausbau der Verwendung von Recycling- und Ökopapier für interne Drucke
- Kontinuierliche klimaneutralere Gestaltung der Beschaffung von Druckerzeugnissen

- Fertigstellung der neuen nachhaltigen Mobilitäts- und Dienstleisterichtlinie

- Definition neuer langfristiger Ziele für den Bereich des Energie- und Umweltmanagements



Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.



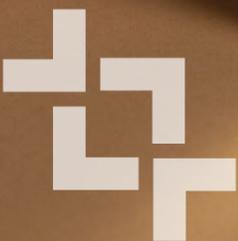
Unternehmen sollen Initiative ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.



Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.



■ **Korruptionsbekämpfung**



■ **Das verstehen wir unter Korruptionsbekämpfung**

Für ein beratendes Bauingenieurunternehmen ist die Unabhängigkeit von Liefer- und Leistungsinteressen gegenüber Dritten eine unverzichtbare Geschäftsgrundlage. Compliance ist ein elementarer Baustein unserer täglichen Arbeit. Wir ergreifen Maßnahmen zur Vermeidung jeglicher

Form der Korruption, Erpressung und Bestechung. Dazu stellen wir durchgängig an allen Standorten und Projekteinsatzorten sicher, dass unsere Mitarbeitenden und Partner alle gültigen Gesetze, Normen und Vorschriften befolgen. Wir folgen dabei den Grundsätzen von Transparency

International e. V. und unterstützen auch mit regelmäßigen Spenden die Arbeit des Vereins. Eine Professionalisierung und Ausweitung des zuerst für Dorsch International etablierten Compliance-Systems auf die gesamte Dorsch Gruppe weltweit wurde mit externer Unterstützung vollzogen.

■ **So setzen wir Korruptionsbekämpfung um**

Korruptionsprävention im Onboarding-Prozess

Ein funktionierendes Compliance- und Antikorruptionssystem ist gerade in der Baubranche von entscheidender Wichtigkeit. Das gilt umso mehr, als der Großteil unserer Auftraggeber und Geschäftspartner zur öffentlichen Hand, zu den staatlichen Institutionen oder zu den internationalen Finanzierungsinstituten zählt.

Unsere Mitarbeitenden werden zu ihrem eigenen Schutz und zum Schutz des Unternehmens gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit für dieses Thema sensibilisiert. Compliance-bezogene Inhalte sind deshalb fest in den Onboarding-Prozess integriert. Jede/r Beschäftigte bei Dorsch bestätigt zu Beginn der Tätigkeit mit Unterschrift, dass er den für alle verpflichtenden Verhaltenskodex / Code of Conduct und die Datenschutzregeln befolgt.

Zudem sind nach dem Unternehmensseintritt innerhalb einer bestimmten verpflichtende Online-Schulungen zu Antikorruptions- und Compliance-Themen durchzuführen, künftig unter Einsatz eines professionellen Learning Management Systems.

Sensibilisierung und Support der Beschäftigten

Eine fortlaufende Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu Compliance-Themen, sowohl im Onboarding als auch während ihrer gesamten Unternehmenszugehörigkeit ist

essenziell. Dazu wurde im Intranet eine Compliance-Informationsplattform eingerichtet. Die für die Ausweitung des Compliance-Systems auf die Dorsch Gruppe weltweit überarbeiteten und ergänzten Policies stehen kurz vor der Veröffentlichung dort, der neue Code of Conduct wurde bereits intern und extern publiziert. Alle Dokumente liegen mindestens zweisprachig vor.

Die Intranet-Seiten beinhalten neben der Schulung auch ein Rechtskatalog mit einer Link-Sammlung aller relevanten Gesetze. Zudem gibt es dazu regelmäßig Bekanntmachungen und News über die internen Kommunikationswege (E-Mail, Newsletter, Newsflash etc.). Diese Informationen sind auch Teil der internen und externen Audits.

Die Etablierung eines Dorsch-übergreifenden Datenschutzsystems ist geplant, mit eigenen verpflichtenden Schulungen der Mitarbeitenden.

Korruptionsbekämpfung im laufenden Betrieb

Eine Professionalisierung und Ausweitung des Compliance-Systems auf die gesamte Dorsch Gruppe weltweit wurde mit externer Unterstützung vollzogen. Die Geschäftsführung hat in Zusammenarbeit mit dem Compliance-Beauftragten und dem Qualitätsmanagement diverse Maßnahmen etabliert, um im Geschäftsalltag Korruptions- und Compliance-Risiken vorzubeugen.

Schon bei der Projektakquise werden mögliche Risiken analysiert und bewertet. Dafür wesentliche Informationen umfassen u.a. Auftraggeber-, Länder-, Vergabe- und Nachunternehmersituation.

In der Vergangenheit wurde schon von einzelnen Projekten Abstand genommen, wenn Länder mit einem nicht akzeptablen Corruption Perceptions Index involviert waren oder Projekte an nicht qualifizierte Nachunternehmer gebunden waren.

Bei Compliance-relevanten Vorgängen gilt das Sechsen-Augen-Prinzip unter Einbindung der Geschäftsleitung. Professionelle juristische Beratung bietet die konzerneigenen Legal-Abteilung mit zwei professionell tätigen AnwältInnen. Im Bedarfsfall wird auch auf externe juristische Unterstützung von bewährten Anwaltskanzleien zurückgegriffen.

Meldung von Compliance-Verstößen

Das neue Compliance-System umfasst mehrere Ebenen der Einbindung interner und externer Stakeholder wie eine eigene Compliance-Website-Sektion, einen aktualisierten Code of Conduct auch auf der Website und ein von intern wie extern zugreifbares Whistleblower-System. Die Leitung des Projekts wurde gruppenweit neu aufgestellt. Dies erfolgte mit einer weltweiten Compliance Officer sowie zwei Compliance Delegates für Dorsch Europe.

■ So setzen wir Korruptionsbekämpfung um (kont.)

<p>Aufmerksamkeiten mit Höflichkeitscharakter mit einem Wert von einzeln und p. a. zusammen nicht mehr als 100,- €</p> <p>Einladungen zu Geschäftsessen bis zu einem Wert von 100,- €</p> <p>Einladungen ohne Freizeitcharakter (z. B. Vorträge und Informationsveranstaltungen ohne Bewirtung)</p>		<p>Annahme / Vergabe der Zuwendung grundsätzlich erlaubt</p> <p>Keine Genehmigung vom Vorgesetzten/m / Compliance-Beauftragter/m erforderlich</p>
<p>Zuwendungen über einem Wert von 100 € pro Jahr und Person / Mitarbeiter</p> <p>Einladungen im sozial adäquaten Rahmen, die auf der jeweiligen Ebene des Empfängers auch im privaten Bereich üblich sind und nicht den Anschein eines Interessenkonfliktes aufwerfen</p>		<p>Genehmigung durch Vorgesetzte/n und Compliance erforderlich</p> <p>Kontaktaufnahme mit Compliance-Beauftragter/m, bevor die Zuwendung mit dem Empfänger besprochen wird</p>
<p>Zuwendungen, die den Empfänger beeinflussen oder einen Interessenkonflikt auslösen können</p> <p>Geld oder geldgleiche Geschenke</p> <p>Zuwendungen, die auf der Ebene des Mitarbeiters als nicht sozial adäquat gelten</p>		<p>Vergabe / Annahme unzulässig</p> <p>Erhaltene Geschenke, wenn Zurückweisung nicht möglich: Weitergabe an Compliance-Beauftragter/m und Zuführung zu einem wohltätigen Zweck</p>

Bei möglichen Verstößen gegen Compliance-Richtlinien, auch unter Beteiligung Dritter, unterstützen die Compliance-Verantwortlichen unsere Beschäftigten sachkundig beim weiteren Vorgehen.

Lieferantenbewertungsmatrix

Um Compliance und Korruptionsprävention auch bei unseren Lieferanten sicherzustellen, werden in unserer internen Bewertungsmatrix auch

Compliance-Kriterien berücksichtigt. Bei Verstößen gegen Compliance-Richtlinien behalten wir uns rechtliche Schritte vor und nehmen von dem Lieferanten unverzüglich Abstand.

■ So messen wir unseren Erfolg

- Zahl der Unterzeichnenden der Integritätsverpflichtung
- Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, welche die Schulung zum Thema Korruption und Compliance
- erfolgreich abgeschlossen haben
- Auswertung von Korruptionsfällen
- Nutzungshäufigkeit des Whistleblowing-Systems
- Interne und externe ZNU-Audits
- zum Thema Compliance
- Auswertung der Nachunternehmer- und Lieferantenbewertungsmatrix
- Anzahl compliance-bezogener Rechtsvorgänge

■ Unsere Ziele – das wollen wir noch verbessern

- Einführung der neuen Policies weltweit in zwei Sprachen, optional in einer dritten (französisch)
- Laufende Aktualisierungen der internen Compliance-Maßnahmen entsprechend der aktuellen Entwicklungen
- Start des professionellen E-Learning Management-Tools für interne Compliance-Schulungen
- Etablierung eines unternehmensübergreifenden Datenschutzsystems
- Etablierung einer verpflichtenden Datenschutzeschulung in das Learning Management System



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



■ Die 10 Prinzipien des UNGC

- 1  Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- 2  Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- 3  Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 4  Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- 5  Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- 6  Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
- 7  Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- 8  Unternehmen sollen Initiative ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- 9  Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
- 10  Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

■ Abkürzungsverzeichnis

ASGS	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BIM	Building Information Modeling
COP27	UN-Klimakonferenz 2022 (Abk. Conference of the parties)
DEKRA	Deutscher Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein
Dorsch International	Dorsch International Consultants GmbH
DI	Dorsch international Consultants GmbH
DIN	Deutsche Institut für Normung e. V.
DQS	Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EDL-G	Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
FCKW	Fluorchlorkohlenwasserstoffe
FFP2-Masken	“Filtering Face Piece” Kategorie 2-Maske
FSC	Forest Stewardship Council
FTE	Mitarbeiterzeitäquivalent
GIZ	Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
HOAI	Honorarordnung für Architekten und Ingenieure
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
NGO	Nichtregierungsorganisation
PCR-Tests	Polymerase-Kettenreaktion-Test
TÜV	Technischer Überwachungsverein
UNGC	United Nations Global Compact
UTZ-zertifiziert	urspr. für „Utz Kapeh“ (aus der Maya-Sprache), Synonym für guten Kaffee
ZNU	Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung



Impressum

Nachhaltigkeitsreport
2021 / 2022

© 2022 Dorsch International
Consultants GmbH

Herausgeber:
Andreas Schweinar

Redaktion:
Gerhard Habinger

Layout:
Simone Lettenmayer
Ann-Kathrin Padeborn

Kontakt:
sustainability@dorsch.de

Bitte denken Sie über Ihre
Verantwortung gegenüber der
Umwelt nach, bevor Sie diesen
Bericht ausdrucken.

<https://di.dorsch.de>



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Klimaneutral
Druckprodukt
ClimatePartner.com/12518-1907-1001



bringing visions to life. Dorsch Gruppe.