



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

IHK für München und Oberbayern

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt IHK für München und Oberbayern

Verena Jörg

Max-Joseph-Str. 2
80333 München
Deutschland

089-5116-1502
joerg@muenchen.ihk.de

Allgemeine Informationen

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

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit gesetzlich festgelegten Aufgaben (§ 1 Abs. 1 IHKG). Mit rund 390.000 Mitgliedsunternehmen ist die IHK für München und Oberbayern die mitgliederstärkste IHK der insgesamt 79 IHKs bundesweit.

Die IHK hat folgende gesetzlich festgelegte Kernaufgaben:

Interessenvertretung der Wirtschaft gegenüber Politik und Verwaltung

Unabhängig von Größe und Branche vertritt die IHK für München und Oberbayern das Gesamtinteresse der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden ihres Bezirks gegenüber Politik und Verwaltung. Die wirtschaftlichen Interessen einzelner Gewerbebezüge oder Betriebe sind dabei abwägend und ausgleichend zu berücksichtigen. Ziel ist es, beste Rahmenbedingungen für den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg der Mitgliedsunternehmen in München und Oberbayern zu schaffen. Die IHK agiert dabei parteipolitisch neutral.

Vom Staat übertragene öffentliche Aufgaben

Die IHK nimmt eigenverantwortlich 76 öffentlich-rechtlichen Aufgaben für den Staat in unterschiedlichen Feldern der Wirtschaft wahr – von der Berufsausbildung über die Durchführung von Sach- und Fachkundeprüfungen bis hin zur Führung des EMAS-Registers oder die Ausstellung von Ursprungszeugnissen für den internationalen Wirtschaftsverkehr.

Dienstleister der Unternehmen

Die IHK bietet ihren Mitgliedsunternehmen ein umfangreiches Angebot an Beratungs- und Serviceleistungen und steht ihnen in allen unternehmerischen Fragen zur Seite – von Aus- und Weiterbildung über Recht und Steuern bis hin zu Förderprogrammen. Sie unterstützt bei Gründung, Finanzierung, Konsolidierung, Internationalisierung sowie bei der Unternehmensnachfolge.

Dem Ehrbaren Kaufmann verpflichtet

Als einzige deutsche Wirtschaftsorganisation hat die IHK den gesetzlichen Auftrag, für das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns einzutreten. Das bedeutet konkret: Die IHK setzt sich für Fairness und Nachhaltigkeit im Wirtschaftsleben ein und unterstützt die Mitgliedsunternehmen dabei, ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung bewusst als Erfolgsfaktor in die Unternehmensstrategie zu integrieren.

Das IHK-Ehrenamt als tragende Säule der IHK-Arbeit

Insgesamt engagieren sich rund 12.000 Personen ehrenamtlich in Präsidium, Vollversammlung, Regional- und Fachausschüssen, Arbeitskreisen, als Handels- und Finanzrichter, als Wirtschaftsjunior oder als Prüfer in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die von den Gewerbetreibenden gewählten bis zu 90 Mitglieder der IHK-Vollversammlung bestimmen die Richtlinien der IHK-Arbeit und beschließen über Fragen, die für die IHK-Mitgliedsunternehmen oder die Arbeit der IHK von grundsätzlicher Bedeutung sind. Sie werden alle fünf Jahre neu gewählt. Die nächste Wahl findet 2021 statt.

Eckdaten zur IHK für München und Oberbayern

Die IHK beschäftigt 450 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente, ohne Auszubildende, Mitarbeiter im Erziehungsurlaub und 450-EUR-Beschäftigte). Die IHK Akademie München und Oberbayern gGmbH (im Folgenden IHK Akademie) ist mit 116 Mitarbeitern (Vollzeitäquivalente) 100%ige Tochter der IHK für München und Oberbayern. Die IHK hat neben ihrem Stammhaus in der Max-Joseph-Straße einen weiteren Standort in München (Campus, Orleansstraße), ein Tagungszentrum mit Beherbergung in Feldkirchen/Westerham und vier Geschäftsstellen in der Region (Ingolstadt, Mühldorf, Rosenheim und Weilheim). Im Berichtsjahr 2018 wurde das Stammhaus der IHK noch generalsaniert, der Wiedereinzug erfolgte ab Dezember 2018. Für die Interimszeit waren seit Ende 2011 Büroräumlichkeiten in der Balanstraße in München angemietet. Die IHK Akademie ist Mieter an den IHK-Standorten München (Campus, Orleansstraße), Feldkirchen/Westerham (Tagungszentrum), Ingolstadt, Mühldorf, Rosenheim und Weilheim. In Traunstein hat die IHK Akademie eigene Räumlichkeiten angemietet.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Die erste Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex der IHK für München und Oberbayern bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2018. Alle Angaben betreffen dabei die IHK für München und Oberbayern und die IHK Akademie gleichermaßen, sofern dies nicht explizit hervorgehoben ist. Die weitere Berichterstattung soll in einem Berichtsturnus von zwei Jahren erfolgen. Was die IHK im Interesse unternehmerischer Verantwortung sowie einer nachhaltigen Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft bereits bewirkt und weiterhin bewirken will, zeigt das im Mai 2019 erschienene Magazin zum Nachhaltigkeitsbericht „Wirtschaft für Zukunft“ (Download unter: www.ihk-muenchen.de/cst). Bei personenbezogenen Bezeichnungen wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Bezeichnung gewählt. Gemeint sind stets alle Geschlechter.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns

Schon 1956 wurden die IHKs gesetzlich verpflichtet, „für die Wahrung von Anstand und Sitte des Ehrbaren Kaufmanns zu wirken“. 2011 hat die IHK für München und Oberbayern das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns als vierte Säule – neben den gesetzlichen Aufgaben Gesamtinteresse vertreten, Unternehmen fördern und Wirtschaft selbst organisieren – in ihr Leitbild aufgenommen.

Der IHK-Marken Kern „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung“

Die deutschen IHKs haben auch auf Initiative der bayerischen IHKs die Marke IHK weiterentwickelt. Im Kern steht seit 2015 das Bekenntnis „**Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung**“. Alle 79 IHKs waren aufgerufen, diesen Markenkern für sich zu adaptieren und mit Leben zu füllen. Die IHK für München und Oberbayern hat daraufhin einen strategischen Prozess aufgesetzt. Dabei sollte das bestehende Leitbild mit den vier beschriebenen Säulen weiterentwickelt werden. Die Aufgabe „Dem Ehrbaren Kaufmann verpflichtet“, der für verantwortungsvolles Wirtschaften in den Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales steht, wurde aus der Säulenstruktur herausgehoben und in seiner Querschnittsfunktion betont. Denn der Markenkern „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung“ rückt nun genau diese Verantwortung ins Zentrum der IHK-Arbeit und soll zur Zukunftsfähigkeit der IHK und ihrer Mitglieder beitragen. Das gemeinsame Stärken einer nachhaltigen Entwicklung – für die Wirtschaft in der Region und die Gesellschaft von morgen – ist somit in die Gesamtstrategie eingebunden und wirkt in alle Aufgaben der IHK. Damit ist zugleich die Chance verbunden, dem IHK-Ehrenamt, Mitgliedsunternehmen und Mitarbeitern angesichts wachsender Herausforderungen – vom Klimawandel bis zur Digitalisierung – sowie teilweise schwindender Akzeptanz für wirtschaftliches Handeln eine Orientierung zu geben. Der Perspektivenwechsel drückt sich auch im neuen Slogan der Außenkommunikation aus: „Wirtschaft für Zukunft“.

Die Konkretisierung des Markenkerns wurde von den Führungskräften (Bereichs-, Abteilungs- und Referatsleiter) der IHK für München und Oberbayern erarbeitet. Die Mitglieder des Präsidiums und der Vollversammlung waren von Beginn an Teil des Prozesses und begleiten diesen weiter. Die Vollversammlung hat im Sommer 2018 folgende Grundsätze anerkannt:

Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung

für die Wirtschaft: Wir unterstützen Unternehmen, bündeln unter Beteiligung unserer Mitglieder Interessen und beziehen Position.

für die Region: Wir leben unseren ganzheitlichen Auftrag mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung für unsere Region und über Grenzen hinweg.

für die Gesellschaft: Wir befähigen Menschen, ermöglichen Teilhabe und gewährleisten Stabilität und Fairness in der Sozialen Marktwirtschaft.

für die Zukunft: Wir setzen Impulse und engagieren uns für einen wirtschaftlichen Fortschritt, der zum Wohlergehen heutiger und künftiger Generationen beiträgt.

Vom Markenkern abgeleitete Handlungsfelder

Basierend auf den Grundsätzen des Markenkerns und einer Revision sämtlicher interner Prozess- und Strategiepapiere entwickelte der Obere Führungskreis (Bereichs- und Abteilungsleiter) im Jahr 2018 ein Zukunftsprogramm, das jährlich fortgeschrieben werden soll und aus acht strategischen Handlungsfeldern besteht:

- Gesamtinteresse vertreten – Politische Impulse geben und Position beziehen.
- Unternehmen fördern – Hilfe zur Selbsthilfe
- Wirtschaft selbst organisieren – im Auftrag des Staates
- Berufliche Bildung stärken – Fachkräfte sichern
- Wirtschaftsstandort sichern – Infrastruktur und Mobilität zukunftsfähig ausrichten
- Digitalisierung vorantreiben – Produkte und Services für morgen entwickeln
- Organisation zukunftsorientiert führen – Mitarbeiter fördern und entwickeln
- Partizipation und Kommunikation ausbauen – Service-Exzellenz erreichen

Zu allen Handlungsfeldern wurden Oberziele definiert, die die Stoßrichtung vorgeben und mit Maßnahmen hinterlegt werden (vgl. Kriterium 3). Im ersten Schritt ging es darum, die Gesamtstrategie und die zentralen Handlungsfelder am Markenkern auszurichten und neu zu definieren. Dabei wurden keine wesentlichen nachhaltigkeitsrelevanten Standards implementiert. Konkrete Schritte, Nachhaltigkeitsaspekte in der Organisation zu stärken, werden im Jahr 2019 erarbeitet (vgl. Kriterium 7).

2. Wesentlichkeit

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

Die Region Oberbayern, bestehend aus 20 Landkreisen und den drei kreisfreien Städten München, Ingolstadt und Rosenheim ist ein erfolgreicher Wirtschaftsraum mit hoher Lebensqualität, aber auch wachsendem Nutzungsdruck, der sich in Fachkräftemangel, Mangel an bezahlbarem Wohnraum und hohem Verkehrsaufkommen niederschlägt.

Wesentliche Themen

Wesentliche Themenfelder für die Arbeit und die Strategie der IHK für München und Oberbayern leiten sich insbesondere aus dem intensiven Dialog mit ihren Stakeholdern, hauptsächlich den Mitgliedsunternehmen, sowie der intensiven Beobachtung aktueller Entwicklungen und dem Austausch mit Politik, Verwaltung und Wissenschaft ab (vgl. Kriterium 9). Um künftige Chancen und Risiken des Wirtschaftsstandorts Oberbayern zu eruieren, hat die IHK im Jahr 2015 einen breit angelegten Zukunftsdialog durchgeführt. In Workshops mit rund 500 Unternehmern und Stakeholdern aus allen Regionen Oberbayerns wurden die Themen herausgearbeitet, die für eine zukunftsfähige Entwicklung der Wirtschaftsregion wichtig sind. Daraus wurde die „Zukunftskarte Oberbayern 2030“ abgeleitet. Der umfassende partizipative Prozess wird 2019 mit dem Projekt „Oberbayern 2030+“ fortgesetzt. Die wichtigsten Themenfelder der „Zukunftskarte Oberbayern 2030“ sind:

- Arbeit und Bildung
- Digitalisierung
- Mobilität

Sie flossen in die Entwicklung der Handlungsfelder (vgl. Kriterium 1) ein. Als wichtige Querschnittsthemen wurden definiert:

- Nachhaltigkeit
- Förderung von Start-ups
- Diversität
- Investitionen in Grundlagenforschung

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsaspekte – Chancen und Risiken

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts mit gesetzlich festgelegten Aufgaben (Gesamtinteresse vertreten, Unternehmen fördern, Wirtschaft selbst organisieren, den Ehrbaren Kaufmann leben), die im Bezirk Oberbayern agiert, hat die IHK direkt eher geringe Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte. Zu nennen sind hier vor allem der Energieverbrauch im Gebäudebetrieb, die Beschaffung von Arbeitsmaterialien, Catering, Dienstreisen sowie die Arbeitswege der Mitarbeiter.

Größere Chancen und Risiken ergeben sich durch die Art und Weise der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben. IHK-Positionen und -Stellungnahmen im Rahmen der Gesamtinteressenvertretung beruhen auf der Abwägung und dem Ausgleich verschiedener Wirtschaftsinteressen. Mit der Perspektive auf Wirtschaft und Unternehmen werden bei Positionierungen aber immer auch die Region, gesellschaftliche und ökologische Belange und somit die Anforderungen der Zukunft in den Blick genommen. Beispielhaft sind hier die Positionierungen zum Klimaschutz und zum Brenner Nordzulauf zu nennen. Bei beiden Positionierungen fand eine Abwägung wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und ökologischer Faktoren statt (vgl. www.ihk-muenchen.de/positionen/). Dieser Prozess ist gegenüber anderen Wirtschaftsorganisationen, die überwiegend von branchenspezifischen Einzelinteressen ihrer Mitgliedsunternehmen dominiert werden, ein Alleinstellungsmerkmal der IHKs. Diese ausgewogene und differenzierte Politikberatung sichert der IHK auch künftig hohe Glaubwürdigkeit in Politik und Gesellschaft. Über die Ausrichtung der Beratungs- und Unterstützungsangebote lassen sich bei den Mitgliedsunternehmen Impulse für eine stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten setzen und Betriebe zu verantwortungsvollerem Wirtschaften motivieren. Hierzu gibt es bereits eine ganze Reihe von Beispielen, die im Magazin zum IHK-Nachhaltigkeitsbericht (www.ihk-muenchen.de/csr/) vorgestellt und unter Kriterium 10 aufgeführt werden. Durch die eigenverantwortliche Erfüllung der über 70 vom Staat übertragenen öffentlichen Aufgaben sorgt die IHK darüber hinaus für Stabilität in Wirtschaft und Gesellschaft.

Indem sich die IHK selbst verantwortungsbewusst und zukunftsorientiert aufstellt, kann sie auch innovative Unternehmen überzeugen und so als Multiplikator wirken.

Nach innen bedarf es dafür der konsequenten Umsetzung des Markenkerns und der Einbindung aller Mitarbeiter. Dazu wurden im Januar 2019 ein Workshop mit dem Oberen Führungskreis und im April 2019 ein Workshop mit allen Führungskräften durchgeführt. Ab Mitte 2019 sollen dann alle Mitarbeiter systematisch einbezogen werden, um die Markenkernaussagen in der täglichen Praxis umzusetzen. Diese Ausrichtung hat für die IHK auch das Potenzial, eine Identifikationsplattform zu schaffen, die Mitarbeiter motiviert und qualifizierten Nachwuchs anspricht.

3. Ziele

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

Handlungsfelder und Oberziele

Der Markenkern „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung“ markiert den Startpunkt eines Veränderungsprozesses. Seine Umsetzung wurde 2017 als strategisches Kernziel definiert. In diesem Rahmen sowie auf Basis der „Zukunftskarte Oberbayern 2030“ und einer internen Bestandsaufnahme hat die IHK für München und Oberbayern im Jahr 2018 ein Programm – die Roadmap „Wirtschaft für Zukunft“ – erarbeitet, das acht Handlungsfelder mit Oberzielen umfasst (vgl. auch Kriterium 2). Dieses Zukunftsprogramm bündelt alle bisher in der IHK bestehenden Einzelprogramme und ist künftig der Rahmen für alle strategischen und

operativen Aktivitäten:



Insgesamt wurden 24 Oberziele definiert und 12 davon – priorisiert nach der strategischen Bedeutung – als Präsidialziele festgelegt. Alle Ziele werden im Jahr 2019 in Mitarbeiterzielen weiter operationalisiert. Die Formulierung von Einzelzielen und Maßnahmen erfolgt in den einzelnen Bereichen und befindet sich in Umsetzung. Da es sich zum Großteil um qualitative Ziele handelt, ist eine Quantifizierung der Ziele nicht möglich.

Die 12 Präsidialziele lauten:

- Europawahl 2019: Mitgliedsunternehmen ein positives Europabild vermitteln und sie für die Wichtigkeit der Europapolitik sensibilisieren
- Politisches Netzwerk nach der Landtagswahl auf- bzw. ausbauen
- Fokus Selbstständige/Kleinunternehmer ausbauen
- Hoheitliche Aufgaben als Erlaubnis- und Aufsichtsstelle ausbauen
- Image und Stellenwert der Beruflichen Bildung weiter stärken
- Verkehrliche Erreichbarkeit verbessern und Energieversorgung sichern
- Digitale und interaktive Servicetools aus- und aufbauen
- Markenkern in unsere tägliche Arbeit verankern und mit Leben füllen, den dafür notwendigen Kulturwandel anstoßen.
- Mitarbeiter fördern und entwickeln
- Dialogprozess Oberbayern 2030 fortführen
- Ehrenamt binden und gewinnen
- Serviceexzellenz erreichen

Die Kontrolle der Zielerreichung der 12 Präsidialziele erfolgt über das Präsidium, dem fortlaufend über den Stand der Zielumsetzung berichtet wird (vgl. Kriterium 7), die Kontrolle der Zielerreichung der weiteren 12 Oberziele erfolgt durch die jeweiligen Bereichsleiter, final durch die Hauptgeschäftsführung.

Bezug zu den globalen Nachhaltigkeitszielen

In ihren Zielen nimmt die IHK für München und Oberbayern keinen dezidierten Bezug auf die globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs). Im Rahmen der schrittweisen Umsetzung des Markenkerns wurde im Jahr 2018 – wie oben beschrieben – zunächst an Bestehendes angeknüpft, wesentliche Handlungsfelder (vgl. Kriterium 2) abgeleitet und daraus Ziele entwickelt. Ein Abgleich der Ziele mit den SDGs wird angestrebt.

Es bestehen bereits verschiedene Ansätze, die SDGs als Orientierungsrahmen nach außen bekannt zu machen und Unternehmen zur Umsetzung zu motivieren:

- Im Juli 2017 wurde eine IHK-Umfrage unter 3.864 bayerischen Unternehmen zur Bekanntheit der Agenda 2030 und der SDGs durchgeführt und die Ergebnisse publiziert.
- Der 5. Bayerische CSR-Tag am 26. September 2017 stand unter dem Titel „Die Neuvermessung der Welt. Die globalen Nachhaltigkeitsziele aus Sicht der Wirtschaft: Unternehmerische Chancen und Lösungsansätze“. Die Keynote wurde von Marlehn Thieme, Präsidentin des Rats für Nachhaltige Entwicklung, gehalten.
- Um insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen eine Hilfestellung für die Förderung der globalen Nachhaltigkeitsziele zu geben, hat der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V. (Dachorganisation der neun IHKs in Bayern) Ende 2018 zusammen mit dem Bayerischen Landesamt für Umwelt ein Pilotprojekt aus dem Umweltpakt Bayern zur Erstellung eines SDG-Praxis-Wegweisers gestartet.
- Zur weiteren Stärkung der Bekanntheit und Unterstützung eines umfassenden Verständnisses der 17 Nachhaltigkeitsziele startete im Januar 2019 eine Artikel-Reihe im monatlichen IHK-Magazin (Auflage: über 100.000). In jeder Ausgabe wird ein SDG anhand von Praxisbeispielen vorgestellt und die Relevanz für die Wirtschaft aufgezeigt.

In der IHK Akademie ist Nachhaltigkeit noch nicht dezidiert in strategischen Zielvorgaben verankert. Nachhaltigkeit wird jedoch bereits bei vielen Entscheidungen berücksichtigt. So hat sich beispielsweise das Tagungszentrum der IHK Akademie in Westerham zum Ziel gesetzt, sich als nachhaltiger Top-Tagungsort zu etablieren. Im Juli 2019 wird Nachhaltigkeit bei der Strategiesitzung der IHK Akademie aufgegriffen und entsprechende Berücksichtigung finden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Finanzierung der IHK erfolgt über die Erhebung von Mitgliedsbeiträgen, Gebühren für erbrachte hoheitliche Aufgaben und Entgelte für einzelne Dienstleistungen zur Förderung der Unternehmen. Die IHK ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die IHK Akademie ist eine gemeinnützige GmbH. Sie sind fast ausschließlich in ihrem IHK-Bezirk tätig (Ausnahmen bilden u.a. die Begleitung von Mitgliedsfirmen bei ausländischen Messebeteiligungen oder Delegationsreisen ins Ausland). Ihre Lieferketten umfassen extern eingekaufte Dienstleistungen (z.B. Beratungsdienstleistungen, Trainer- und Dozenten-Tätigkeiten, IT- oder Graphik-Dienstleistungen) sowie den Bezug von Energie und Wasser für den Betrieb ihrer Standorte. Außerdem beschafft die IHK Betriebsmittel und Materialien für den Bürobetrieb und die Verpflegung bei Veranstaltungen. Bei den Neu- und Umbaumaßnahmen der IHK für München und Oberbayern, wie bei der Generalsanierung des Stammhauses in München, kamen Werkdienstleistungen für Bau-/Instandhaltung, Planungs- und Architektenleistungen, mittels der Vergabe von Gewerken größere Neubeschaffungen von Baumaterialien sowie Handwerksdienstleistungen nebst Gebäudeausstattung und Mobiliar hinzu.

Die eingekauften Dienstleistungen und Produkte berühren in ihrer Wertschöpfungskette sowohl soziale als auch ökologische Herausforderungen, die die IHK im Blick hat und bei Entscheidungen - soweit kammerrechtlich zulässig (s.u.) - mit in die Abwägung einbezieht.

Um eine wirtschaftliche und sparsame Verwendung der Haushaltsmittel im Rahmen eines transparenten Wettbewerbs zu gewährleisten, richtet sich die IHK für München und Oberbayern oberhalb der EU-Schwellenwerte freiwillig nach dem EU-Vergaberecht. Im Bereich unterhalb der EU-Schwellenwerte wendet die IHK freiwillig sinngemäß die vergaberechtlichen Bestimmungen des Freistaates Bayern mit den für den kommunalen Bereich geltenden Regelungen (VOL/A, VOB/A) an.

Als zum Großteil aus Mitgliedsbeiträgen finanzierte Körperschaft des öffentlichen Rechts ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit das oberste Prinzip der Beschaffung. Dieser Grundsatz gilt auch für die IHK Akademie, die jedoch voll kostendeckend arbeitet. Vor diesem Hintergrund wurden bislang keine allgemeingültigen Nachhaltigkeitskriterien festgelegt. Es können bei Ausschreibungen jedoch neben dem Angebotspreis weitere Zuschlagskriterien festgelegt werden (u.a. langfristige Wirtschaftlichkeit eines Angebots durch Einbeziehung von Betriebs- und Folgekosten, Ästhetik, ökologische und soziale Anforderungen sowie Anzahl vergleichbarer Referenzen eines Bieters). Die mit der Wertschöpfung einhergehenden sozialen und ökologischen Probleme sind aufgrund der geringen Tiefe der Wertschöpfungskette weitestgehend bekannt. Ob und wie Nachhaltigkeitsaspekte bei Ausschreibungen berücksichtigt werden, hängt jedoch derzeit von den Abwägungen der Fachbereiche ab. Im Zuge der Umsetzung des Zukunftsprogramms und der weiteren Ausrichtung am Markenkern werden in den kommenden zwei Jahren auch weiterführende Schritte mit dem jeweiligen Einkauf diskutiert.

Beispiele der IHK für München und Oberbayern aus dem Jahr 2018, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte aufgegriffen wurden

- Bei der Ausschreibung für Büromöbel wurde festgelegt, dass alle zu verwendenden Holzprodukte nach FSC, PEFC oder gleichwertig zertifiziert sein müssen oder die für das jeweilige Herkunftsland geltenden Kriterien für FSC oder PEFC einzeln erfüllen.
- Bei der Beschaffung von PC-Monitoren sind Energieeffizienz A+ sowie die IT-Eco-Declaration Voraussetzung.
- Beim Umzug aus dem Interimsquartier in die neuen Büroräumlichkeiten wurden sog. Turtleboxen, wiederverwendbare Umzugskisten aus 100% recycelbarem Kunststoff, verwendet.
- Bei der Ausschreibung für Büromaterial wurde festgehalten, dass alle angebotenen Produkte aus umweltfreundlichem Rohmaterial hergestellt sein müssen und keine Stoffe oder Farben verwendet werden dürfen, denen die Schwermetalle Cadmium, Chrom, 6+, Quecksilber, Blei oder deren Verbindungen zugesetzt wurden.
- Beim Rahmenvertrag für Kaffee (inkl. Milch und Zucker) musste die Erklärung zur Vermeidung des Erwerbs von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit abgegeben werden.
- Das gesamte verwendete Flipchart- und Metaplan-Papier ist aus Recyclingpapier.

Grundsätzlich ist bei allen Verträgen der IHK München eine Eigenerklärung zu korrektem Handeln (Formular 124) abzugeben.

In der IHK Akademie ist das Prinzip des regionalen Einkaufs in der Prozessbeschreibung „Beschaffung“, die im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 9011 erstellt wurde (vgl. Kriterium 6), festgelegt. Insbesondere im Tagungszentrum der IHK Akademie in Feldkirchen/Westerham wird dieser Nachhaltigkeitsaspekt bei allen Entscheidungen einbezogen. Die Küche, die jährlich rund 30.000 Besucher verköstigt, verarbeitet vornehmlich saisonale und regionale Lebensmittel. Der Convenience-Anteil ist dementsprechend sehr gering. Einige Produkte, wie z.B. Eier und Backwaren sowie Säfte und Schorlen, werden in Bio-Qualität beschafft.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Gemäß ihres gesetzlichen Auftrags, für die „Wahrung von Anstand und Sitte des Ehrbaren Kaufmanns zu wirken“, hat die IHK für München und Oberbayern als erste deutsche IHK bereits im Jahr 2012 eine Stabstelle Ehrbarer Kaufmann / CSR bei der Hauptgeschäftsführung eingerichtet. Inzwischen besteht das CSR-Team aus drei Personen (Abteilungsleiterin, zwei Referentinnen, wobei eine Referentin alle neun bayerischen IHKs betreut). Die Leiterin berichtet direkt an den Hauptgeschäftsführer. Das CSR-Team wird von einem im Jahr 2018 etablierten internen Steuerungskreis unterstützt, dem 13 Vertreter aus allen Bereichen der Organisation angehören.

Im Juni 2018 wurde der IHK-Arbeitskreis Unternehmensverantwortung gegründet, der auf Beschluss der Vollversammlung der IHK für München und Oberbayern vom 5. Dezember 2018 zu einem formalen IHK-Ausschuss aufgewertet wurde. In ihm sind 42 Unternehmen vertreten. Die Ziele des Ausschusses sind: Nachhaltigkeit als Leitbild einer zukunftsfähigen Entwicklung stärken, zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) in der Region beitragen und der verantwortungsbewussten Wirtschaft in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion eine Stimme geben.

Bei der IHK Akademie gibt es derzeit noch keinen dezidierten Verantwortlichen für das Thema.

6. Regeln und Prozesse

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

Mit dem Markenkern ist unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit im Herzen der IHK verankert (vgl. Kriterium 1). Erste Schritte zur Operationalisierung sind mit der IHK-Roadmap „Wirtschaft für Zukunft“ (vgl. Kriterium 3) sowie Diskussionsrunden in den Regional- und Fachausschüssen zum Roll-out des Markenkerns getan.

Anfang Januar 2019 beschäftigte sich der Obere Führungskreis der IHK mit der Frage, welche Leitkriterien („Framings“) für die IHK-Aufgaben und die interne Zusammenarbeit aus dem Markenkern „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung“ abgeleitet werden können. Ein Workshop mit allen Führungskräften fand Anfang April 2019 statt. Die Ergebnisse dieses Workshops flossen wiederum in die Weiterentwicklung der Framings ein. Ab Mitte 2019 finden auf Basis dieser Framings Workshops für alle Mitarbeiter statt, um die Umsetzung des Markenkerns in allen Bereichen zu gewährleisten und den dafür notwendigen Kulturwandel anzustoßen (vgl. Kriterium 2).

Die IHK Akademie ist seit 2007 nach ISO 9001 zertifiziert; die letzte Re-Zertifizierung fand 2018 statt. Der Zertifizierung liegt ein intensiver Strategieprozess zugrunde, in dem Nachhaltigkeit aber nicht als explizites Thema aufgegriffen wurde. Die Mitarbeiter der IHK Akademie werden ebenfalls ab Mitte 2019 mittels eines Workshops zum Markenkern in den Umsetzungsprozess eingebunden.

7. Kontrolle

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

Leistungskennzahlen zur Steuerung der Nachhaltigkeitsziele bestehen – mit Ausnahme der Kundenzufriedenheit – bislang noch nicht. Im Zuge der Umsetzung des Markenkerns sollen jedoch in den kommenden zwei Jahren Kenngrößen definiert werden, um die Leistungen der IHK für Wirtschaft und Gesellschaft samt den tatsächlichen Wirkungen künftig besser messen und steuern zu können.

Die Gesamtzufriedenheit mit der IHK und die Weiterempfehlungsbereitschaft unterschiedlicher Stakeholder werden mit einem Kenngrößensystem ermittelt. Dafür werden Mitglieder, gewähltes Ehrenamt, Ausbilder und Prüfer, Azubis und Prüfungsteilnehmer, Politik und Verwaltung, Mitarbeiter und Medien befragt (vgl. Kriterium 9).

Bei der IHK Akademie erfolgt die Kontrolle organisatorischer Prozesse über das Qualitätsmanagement nach ISO 9001. Die IHK Akademie befragt systematisch alle Teilnehmer ihrer Veranstaltungen und alle Übernachtungsgäste nach ihrer Zufriedenheit mit dem Angebot. Es existieren genaue Kriterien, welche Zufriedenheitswerte Trainer und Dozenten erreichen müssen, um weiterhin für die Akademie tätig sein zu dürfen. Der Wert ist im QM-System hinterlegt und liegt derzeit bei 1,8 nach dem üblichen Notenschlüssel (1-5). Auch die Organisation und Durchführung der Kurse durch die IHK Akademie wird hier aus Kundenperspektive bewertet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

Die Werte der IHK basieren im Wesentlichen auf dem Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns und dem daraus abgeleiteten Markenkern „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung“ (vgl. Kriterium 1). Vier Markenattribute konkretisieren die Markenaussagen: für die Wirtschaft verlässlich, in der Region verwurzelt, für die Gesellschaft verantwortungsbewusst und für die Zukunft vorausschauend.

Verhaltensstandards, die an diese Markenkern-Attribute anknüpfen, werden derzeit im Projekt „Servicequalität“ festgelegt und ausgearbeitet. In einer Richtlinie zur Annahme von Geschenken und Belohnungen werden den Mitarbeitern der IHK klare Hinweise gegeben. Sie dient dazu, das bestehende Vertrauen in die Institution IHK zu erhalten. Eine IHK-Richtlinie zur Vergabe von Dozentenaufträgen an Mitarbeiter sowie nahe Angehörige/Partner soll verantwortungsvolles, transparentes und rechtmäßiges Handeln gegenüber der Öffentlichkeit und IHK-intern sicherstellen (vgl. Kriterium 20).

Bei der IHK Akademie wurden in einem Papier zur „Strategie und Qualitätspolitik“ folgende Grundsätze festgehalten (Auszüge): „Als Tochtergesellschaft der IHK

für München und Oberbayern und gemeinnütziges Unternehmen streben wir nach Innovation und solidem Wachstum. (...) Gegenüber unseren Mitbewerbern agieren wir als fairer Wettbewerber, der sich seiner übergeordneten Verantwortung auf dem Markt der beruflichen Bildung bewusst ist.“

8. Anreizsysteme

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

Ein Anreizsystem, in das Nachhaltigkeitsziele integriert sind, besteht weder auf Mitarbeiter- noch auf Führungsebene und ist derzeit auch nicht geplant.

Generell werden Ziele von der jeweiligen Führungskraft in Abstimmung mit dem Mitarbeiter getroffen. Nachhaltigkeit ist hier nicht verpflichtend integriert, kann aber Inhalt sein. Die Mitarbeiterziele richten sich an dem Zukunftsprogramm aus, das auf dem Markenkern basiert (vgl. Kriterium 3). In der IHK Akademie sind Nachhaltigkeitsziele beispielsweise bereits mit dem Leiter des Tagungshauses Westerham vereinbart.

Das Vergütungssystem ist in einer Dienstvereinbarung geregelt, die für alle Mitarbeiter bis zur Referatsleiterenebene gilt. Abteilungs- und Bereichsleiter werden nach einem stärker leistungsorientierten Kienbaum-System vergütet. Das Vergütungssystem hat zum Ziel, ein markt- und wettbewerbsfähiges Gehaltsniveau sicherzustellen. Als Orientierungsgröße werden die Gesamtbarvergütungen (beinhaltet auch am Markt erzielbare variable Gehaltsbestandteile) des Vergleichsmarkts „Gesamtmarkt Deutschland (HAY)“ herangezogen. Das jährliche Erhöhungsbudget für die Grundvergütungen orientiert sich dabei an den vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) errechneten durchschnittlichen „Tarifsteigerungen Gesamtdeutschland“ (vgl. Kriterium 15).

Das transparente Beurteilungssystem ist in einer Dienstvereinbarung, die die Dienstvereinbarung zum IHK-Vergütungssystem ergänzt, festgehalten. Sie bildet die Basis für die jährlichen Mitarbeitergespräche und das Mitarbeiterbeurteilungsverfahren. Die Zielgüte und der Zielerreichungsgrad werden durch die Führungskräfte und Personalkonferenzen festgestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die Dienstvereinbarung „IHK-Vergütungssystem“ gilt für alle Mitarbeiter bis zur Referatsleiterenebene. Abteilungs- und Bereichsleiter werden nach einem stärker leistungsorientierten Kienbaum-System vergütet. Die Gewährung und Höhe des variablen Vergütungsbestandteils wird jährlich auf Basis des Zielerreichungsgrads vom Präsidium festgelegt (vgl. Kriterium 15).

Ziel der Einführung des neuen Vergütungssystems für alle Mitarbeiter bis zur Referatsleiterenebene im Jahr 2014 war es, leistungsgerechter zu vergüten und Orientierungswerte als Basis zu schaffen. Das Vergütungssystem sieht insbesondere vor, dass:

- die Gehälter der IHK unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen marktfähig sind und die Gewinnung sowie Bindung von Mitarbeitern unterstützt wird,
- die unternehmerische Verantwortung der Führungskräfte gestärkt wird,
- sich die Vergütung der IHK an den Stellenanforderungen orientiert,
- dauerhafte Leistungsniveaus, aber auch kurzfristige Leistungsbeiträge berücksichtigt werden,
- Karrierepfade sowie Kompetenzerwartungen transparent und nachvollziehbar sind und
- standardisierte Vergütungs- und Beurteilungsinstrumente mit der Personalentwicklung verknüpft werden.

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

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

IHK: Verhältnis Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresvergütung aller Mitarbeiter (ohne Azubis, Praktikanten, Trainees und Aushilfen) : 4,8

IHK Akademie: Verhältnis Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresvergütung aller Mitarbeiter (ohne Azubis): 2,4

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die IHK steht mit einer Vielzahl an Unternehmen, Politikern und Vertretern aus Verwaltung, Wissenschaft, Medien und Gesellschaft in stetem Kontakt. Für die Etablierung des Kenngrößensystems (vgl. Kriterium 7) wurden auf der Basis langjähriger Erfahrungen folgende Anspruchsgruppen definiert:

- Mitglieder (Die gesetzliche Mitgliedschaft in der IHK besteht für alle gewerblichen Unternehmen in Deutschland – mit Ausnahme der freien Berufe, des Handwerks und der landwirtschaftlichen Betriebe. Die IHK für München und Oberbayern hat rund 390.000 Mitglieder.)
- Ehrenamt (In der IHK für München und Oberbayern engagieren sich rund 12.000 Personen ehrenamtlich in Präsidium, Vollversammlung, Regional- und Fachausschüssen, Arbeitskreisen, als Handels- und Finanzrichter, als Wirtschaftsjuristen oder als Prüfer in der beruflichen Bildung, die die hohe Qualität der IHK-Prüfungen sichern.)
- Ausbilder (qualifizierte Ausbilder im Unternehmen sind ein Grundpfeiler der dualen Ausbildung).
- Azubis und Prüfungsteilnehmer
- Politik und Verwaltung
- Medien
- Mitarbeiter

Alle genannten Stakeholder werden regelmäßig befragt und eingebunden.

- Die Einbindung der Mitglieder erfolgt insbesondere über themenspezifische Umfragen sowie die Evaluierung von Veranstaltungen und Beratungen. Alle drei Jahre, letztmals 2017, wird eine umfassende IHK-Akzeptanzstudie durch den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) e.V. – mit regionalen Abfragen – durchgeführt.
- Für den Dialog mit dem gewählten Ehrenamt wurde eine Online-„Ehrenamtsplattform“ etabliert. Außerdem werden die Mitglieder des Ehrenamts regelmäßig befragt. Im Februar / März 2018 fanden drei Workshops mit Vertretern aus dem Ehrenamt statt. 2018 erfolgte die „Halbzeit-Evaluierung“ (Wahlperiode 2016-2021), bei der knapp 400 Evaluierungsgespräche entlang eines Fragebogens stattfanden.
- Der IHK-Ausschuss Unternehmensverantwortung (vgl. Kriterium 5) hat eine begleitende und beratende Rolle rund um das Thema Nachhaltigkeit.
- Prüfer werden im Rahmen von Prüferseminaren befragt sowie erstmalig in 2018 im Rahmen einer Interviewstudie.
- Ausbilder werden kontinuierlich über ein Web-Formular befragt.
- Auszubildende werden alle zwei Jahre nach einem standardisierten Fragebogen befragt.
- Vertreter aus Politik und Verwaltung sollen voraussichtlich im Jahr 2019 erstmals und dann im Turnus von zwei Jahren befragt werden.
- Medienvertreter (Journalisten) wurden im Herbst 2018 interviewt und sollen fortan alle zwei Jahre befragt werden.
- Mitarbeiter: Im März 2019 wurde bei der IHK und auch bei der IHK Akademie erstmals eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die periodisch, voraussichtlich alle zwei Jahre, fortgeführt werden soll.

Die Ergebnisse der Umfragen, Evaluierungen und Befragungen fließen in die weitere IHK-Arbeit ein. Seit Ende 2016 sorgt auch die Ideen- und Mitgestaltungsplattform „OPEN IHK“ für den themenspezifischen Austausch von Unternehmen, Interessierten und IHK-Mitarbeitern, um noch mehr Partizipation zu ermöglichen.

Der letzte große Stakeholderprozess „Zukunftskarte Oberbayern 2030“ fand mit über 500 Teilnehmern im Jahr 2015 statt (vgl. Kriterium 2). Die dort formulierten Zukunftsthemen prägen auch das 2018 entwickelte IHK-Programm „Wirtschaft für Zukunft“ mit den acht strategischen Handlungsfeldern und 24 Oberzielen maßgeblich. Dieser Prozess wird im Jahr 2019 unter dem Titel „Zukunftskarte Oberbayern 2030+“ fortgesetzt.

Bei der IHK Akademie fand im Rahmen der ISO-Re-Zertifizierung eine strategische Stakeholderidentifikation statt. Die wichtigsten Stakeholder sind Azubis sowie Seminar- und Weiterbildungsteilnehmer. Als weitere Stakeholder wurden identifiziert: Aufsichtsrat, Gesellschafter, IHK Akademie digital, Arbeitskreise und Gremien, Oberbayerische Wirtschaft / Ehrenamt, DIHK / BIHK / IHKs, Politik, Kunden (Interessenten, Teilnehmer, Firmen), Kooperationspartner, Trainer, Mitarbeiter und Wettbewerber. Für jede Anspruchsgruppe wurden Anforderungen sowie daraus abzuleitende Maßnahmen definiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der *Stakeholder* geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Rahmen des Stakeholderprozesses „Zukunftskarte Oberbayern 2030“, in den Vertreter aus Wirtschaft (etablierte Unternehmen sowie Startups), Politik, Wissenschaft, Kirche, Gewerkschaften und Auszubildende involviert waren, wurden im Jahr 2015 folgende Kernthemen definiert: Arbeit und Bildung, Digitalisierung, Mobilität.

Als weitere wichtige Querschnittsthemen wurden die Themen Nachhaltigkeit, Förderung von Startups, Diversität und Investitionen in Grundlagenforschung festgehalten.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen der IHK für München und Oberbayern dienen der Unterstützung der Mitgliedsunternehmen und der Umsetzung der vom Staat übertragenen Aufgaben, die wiederum zu einer nachhaltigen Entwicklung der Wirtschaft in der Region und der Gesellschaft von morgen beitragen. Die Auswirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen sind unter Kriterium 2 skizziert.

Der Innovationsprozess, resp. die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, orientiert sich an den Bedürfnissen der Mitgliedsunternehmen – die über direkten Kontakt, z.B. in IHK-Regional- oder Fachausschüssen, mittels Umfragen sowie über die digitale Teilnehmungsplattform OPEN IHK ermittelt werden – sowie an den aktuellen und künftigen Herausforderungen der Wirtschaft. Orientierung bei der inhaltlichen Ausgestaltung bietet der IHK-Markenkern.

Grundsätzlich werden neue Entwicklungen und Herausforderungen möglichst schnell aufgegriffen, um den Mitgliedsunternehmen aktuelle Informationen und passgenaue, innovative Services anbieten und Einfluss auf die politische Themensetzung nehmen zu können. Dafür beteiligt sich die IHK auch an Kooperationsprojekten und -initiativen, u.a. mit den bayerischen Landesministerien.

Einen umfassenden Überblick über Produkte und Services, die auf Nachhaltigkeitsziele einzahlen, gibt das Magazin zum IHK-Nachhaltigkeitsbericht, das im Mai 2019 erschienen ist (www.ihk-muenchen.de/csr). Im Folgenden werden aufgrund der Fülle der Angebote nur einige aktuelle Produkte und Services, die eine nachhaltige Entwicklung unterstützen, genannt.

Beispiele im Themenfeld CSR (siehe auch www.ihk-muenchen.de/csr):

- Allgemeine Broschüren und Leitfäden zum verantwortungsvollen Wirtschaften
- Merkblätter und Online-Informationen zu aktuellen, nachhaltigkeitsrelevanten Themen, wie z.B. zur CSR-Berichtspflicht oder dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte
- Informations- und Diskussionsveranstaltungen, z.B. der jährlich stattfindende Bayerische CSR-Tag
- Beteiligung an Kooperationsprojekten, z.B. im Rahmen des Umweltpakts Bayern (u.a. Pilotprojekt zu Nachhaltigkeit in Lieferketten, zur Umsetzung der SDGs oder zu Biodiversität in Unternehmen)

Beispiele im Themenfeld Energie und Umwelt (siehe auch www.ihk-muenchen.de/umwelt/, www.ihk-muenchen.de/energie/, www.ihk-muenchen.de/de/Wirtschaftsstandort/Rohstoffe/Rohstoffe-und-Ressourceneffizienz/)

- Beteiligung an der Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz
- Angebot der Qualifizierung von Auszubildenden zu Energie-Scouts
- Beteiligung an der Bayerischen Energieeffizienz-Netzwerk-Initiative (BEEN-i)
- Partner des Ressourcen-Effizienz-Zentrums Bayern (REZ)
- Partner im Projektverbund ForCYCLE
- Umfassende und praxisorientierte Informationen auf der Homepage, in Merkblättern und bei Veranstaltungen zu Circular Economy, Stoffkreisläufen, Plastikstrategie und zum Verpackungsgesetz

Beispiele im Themenfeld berufliche Aus- und Weiterbildung (siehe auch: www.ihk-muenchen.de/de/Aus-und-Weiterbildung/)

- Angebote zur Unterstützung der beruflichen Ausbildung: IHK-SommerCamp, IHK-JOBfit!, IHK-AusbildungsScouts
- Entwicklung neuer Ausbildungsberufe, wie z.B. 2018 Start der Ausbildung zum Kaufmann / zur Kauffrau für E-Commerce
- Einstellung eines Integrationsteams, das Unternehmen und Geflüchtete bei der Integration in den Ausbildungsmarkt unterstützt.
- Umfassendes Weiterbildungsangebot der IHK Akademie; seit 2014 Angebot des Zertifikatslehrgangs zum Westerhamer CSR-Manager IHK und seit 2018 eines umfangreichen, differenzierteren Seminarangebots zum Themenkomplex CSR.

Beispiele im Themenfeld Nachhaltige Mobilität (siehe auch: www.ihk-muenchen.de/de/Service/Verkehr/Nachhaltige-Mobilit%C3%A4t/)

- Informationen zum betrieblichen Mobilitätsmanagement
- Informationen rund um umweltfreundliche Transportmittel und City-Logistik

Beispiele im Themenfeld Gründung / Unternehmensnachfolge / Innovationsmanagement (siehe auch: www.ihk-muenchen.de/unternehmensgr%C3%BCndung/, www.ihk-muenchen.de/unternehmensnachfolge/)

- Angebote der IHK-Startup Unit rund um Gründung und Finanzierung
- Organisation der IHK-Existenz (Gründermesse)
- Kostenlose Gründerberatung im MEB (Münchner Existenzgründungsbüro), in Kooperation mit der Landeshauptstadt München
- Nachfolge-Beratung
- Förderberatung für Innovationsmanagement

Die sozialen und ökologischen Wirkungen der genannten Produkte und Dienstleistungen können nicht ermittelt werden, da sich diese indirekt einstellen und somit nicht direkt nachvollziehbar und messbar sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Das Anlageverhalten wird durch die sicherheitsorientierte Vorgabe des § 23 des Finanzstatuts der IHK für München und Oberbayern und der IHK-internen Anlagerichtlinie bestimmt: „Bei Geldanlagen ist auf eine ausreichende Sicherheit zu achten; sie sollen einen angemessenen Ertrag bringen und für den vorgesehenen Zweck in Anspruch genommen werden können. Es dürfen keine risikoreichen Anlagen getätigt werden.“ Die IHK für München und Oberbayern erwirbt in der Regel festverzinsliche Wertpapiere. Kapitalerhaltung und Verfügbarkeit haben oberste Priorität und Vorrang vor Rendite. Der Grundsatz der Sicherheit bezieht sich sowohl auf die subjektive Sicherheit der Kapitalanlage (Anlageinstitution) als auch auf die objektive Sicherheit der Kapitalanlage (Anlageprodukt).

Aufgrund der rollierenden Beitragsfinanzierung werden keine langfristigen Finanzanlagen gehalten. Vor diesem Hintergrund findet keine Prüfung nach ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten statt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts mit gesetzlich festgelegten Aufgaben nimmt die IHK für München und Oberbayern im Wesentlichen Strom, Heizenergie und Wasser sowie Papier in Anspruch (Umfänge der eingesetzten Ressourcen siehe GRI 301-1, 302-1 und 303-3). Die direkten ökologischen Auswirkungen sind dementsprechend gering (vgl. Kriterium 2). Viele angebotene Dienstleistungen (z.B. Beratungen, Prüfungen, Seminare) und Veranstaltungen (Informationsveranstaltungen und Sitzungen des Ehrenamts wie Vollversammlung sowie Ausschüsse und Arbeitskreise) verursachen Verkehr durch die Anreise der Mitglieder/Teilnehmer, der nicht systematisch erfasst wird. Hinzu kommen die Fahrten zum Arbeitsplatz und die Dienstreisen der IHK-Mitarbeiter (vgl. Kriterium 13).

Entlang der Wertschöpfungskette ergeben sich dementsprechend insbesondere Einflussmöglichkeiten beim Papierverbrauch, beim Gebäudebetrieb oder bei der Gestaltung der Dienstreisen.

Papierverbrauch

Die IHK führt derzeit ein Datenmanagementsystem (DMS) ein, das aufgrund der vorgelagerten Umsetzung digitaler / papierloser Prozesse (wie z.B. der Einführung der eRechnung) dazu beitragen wird, den Papierverbrauch zu reduzieren. Die IHK Akademie hat im Rahmen des Qualitätsmanagements die Strukturen der persönlichen digitalen Ordner vereinheitlicht, so dass alle Dokumente rasch auffindbar und bei Bedarf digital benutzbar sind und nicht mehr ausgedruckt werden müssen. In einer Anweisung für alle Mitarbeiter ist festgehalten, was prinzipiell nicht mehr ausgedruckt wird. Die Seminarverwaltung (Versand von Einladungen,

Ausstellen von Rechnungen etc.) läuft weitgehend papierlos. Außerdem baut die IHK Akademie die Digitalisierung von Unterrichtsmaterial sowie digitale Weiterbildungsangebote kontinuierlich aus.

Gebäudebetrieb

Für das Berichtsjahr 2018 ergibt sich eine Sondersituation hinsichtlich des Ressourcenverbrauchs im Bereich Gebäudemanagement. Da das Stammhaus in der Max-Joseph-Straße noch generalsaniert wurde und weitere neue Büro-Räumlichkeiten zur Miete am Campus, Orleansstr. noch nicht fertiggestellt waren, fand der Bürobetrieb in einem angemieteten Interimsquartier statt. Durch die Generalsanierung und den Büro-Neubau für die Mietflächen ergibt sich trotz einer Erweiterung der genutzten Fläche ein Ressourceneinsparpotenzial (vgl. Kriterium 12).

Verkehrsaufkommen

Durch die Regionalisierungsstrategie finden Veranstaltungen der IHK und IHK Akademie verstärkt in der Region, d.h. in der Nähe der Zielgruppen statt, was kürzere Anreisewege mit sich bringt. Auch Digitalisierungsmaßnahmen tragen zur Reduzierung von Anfahrtswegen bei: Seit 2017 werden Veranstaltungen als Webinare durchgeführt. Im Jahr 2018 wurden bereits 20 Webinare mit externen Teilnehmern angeboten.

Die Reduzierung des motorisierten Individualverkehrs zur Arbeit wird durch das Angebot eines MVV-Jobtickets sowie die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice unterstützt. Insgesamt stehen den Mitarbeitern fünf „Pool-Fahrräder“ (zwei in München und jeweils eins in Ingolstadt, Rosenheim und Weilheim) für Kurzstrecken zur Verfügung.

12. Ressourcenmanagement

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

Im Zentrum der Aktivitäten zum effizienten Umgang mit Ressourcen steht der Energieverbrauch. Er wird maßgeblich vom Gebäudebetrieb bestimmt und setzt sich aus Strom-, Wärme- und Kältebedarf zusammen. Im Betrieb des denkmalgeschützten Stammhauses in der Max-Joseph-Straße setzte die IHK deshalb auf höchste Energieeffizienz. Das Gebäude, das Büroarbeitsplätze für 275 Mitarbeiter bietet, wird mit Fernwärme geheizt und mit Fernkälte (vom unterirdischen Stadtbach) gekühlt. Sensoren sorgen für das automatische Ein- und Ausschalten von LED-Licht.

Dadurch sowie durch die Anmietung von neuen Veranstaltungs- und Büroflächen sowie Prüfungsräumen in München (Campus, Orleansstraße) wird sich der Energieverbrauch je Quadratmeter in den nächsten Jahren stark reduzieren. Konkrete Reduktionsziele hierzu existieren mangels Vergleichswerten aus der Vergangenheit nicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

- Druckerpapier: ca. 5.353.700 Blatt (davon knapp 20% Recyclingpapier)
- Metaplan-Papier: ca. 4.000 Blatt (100% Recyclingpapier)
- Flipchartpapier: ca. 900 Blöcke à 20 Blatt (100% Recyclingpapier)
- Briefbögen: ca. 88.000 Blatt (100% Frischfaserpapier)
- Notizblöcke A5: ca. 8.000 Blöcke à 20 Blatt (100% Frischfaserpapier)
- IHK-Magazin: Erscheinungsweise: zwölf Mal jährlich, Auflage: ca. 110.9000, Seitenzahl: 74, Format: 210 mm x 280 mm (100% Frischfaserpapier)
- IHK-Zeitung: Erscheinungsweise: vier Mal jährlich, Auflage: ca. 240.000, Seitenzahl: 16, Format: 285 mm x 400 mm (Mischfaser - Recyclinganteil nicht bekannt)
- Beitragsbescheide (Versand durch externen Dienstleister): ca. 600.000 Blatt (100% FSC-zertifiziertes Frischfaserpapier)

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch*
 - ii. Heizenergieverbrauch*
 - iii. Kühlenergieverbrauch*
 - iv. Dampfverbrauch**
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom*
 - ii. verkaufte Heizungsenergie*
 - iii. verkaufte Kühlenergie*
 - iv. verkauften Dampf**
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.*
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.*

Stromverbrauch 2018: 1.841.200 kWh (drei angemietete Räumlichkeiten der IHK Akademie in Traunstein, Mühldorf am Inn und in München wurden aufgrund des marginalen Anteils nicht berücksichtigt).

Im Berichtsjahr 2018 wurde im Wesentlichen der M-Strom der Stadtwerke München bezogen, welcher sich aus 53% Erneuerbare Energien, finanziert aus der EEG-Umlage und 10 Prozent aus sonstigen Erneuerbaren Energien zusammensetzt.

Heizenergieverbrauch 2018: 4.210.000 kWh. Er teilte sich 2018 etwa auf 2 Mio kWh Fernwärme und 2,21 Mio kWh Gas auf.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.*
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.*
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.*
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Da dies die erste systematische und umfassende Erfassung des Energieverbrauchs darstellt und aufgrund der Bezüge neuer Büros in 2018 und 2019 kein vergleichbarer Basiswert existiert, kann noch über keine Verringerung des Energieverbrauchs berichtet werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Wasser wird ausschließlich für sanitäre Zwecke eingesetzt und der kommunalen Trinkwasserversorgung entnommen. Im Berichtsjahr 2018 war der Großteil der Beschäftigten an Interimsstandorten untergebracht, an denen der Wasserverbrauch über eine Pauschale abgerechnet wurde. Genaue Verbrauchswerte waren vor diesem Hintergrund nicht ermittelbar.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Im Berichtsjahr 2018 war der Großteil der Flächen in angemieteten Interimsstandorten lokalisiert. Dort wurde die Abfallentsorgung über eine Pauschale abgerechnet. Genaue Angaben zur Art des Abfalls und dem Entsorgungsverfahren waren vor diesem Hintergrund nicht ermittelbar.

13. Klimarelevante Emissionen

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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

Der Großteil klimarelevanter Emissionen ergibt sich über den Gebäudebetrieb (Heizung, Kälte und Stromversorgung) sowie durch Dienstreisen und Verkehre von Mitarbeitern, Mitgliedern sowie Veranstaltungs- und Prüfungsteilnehmern (vgl. Kriterium 11). Darin sind gleichzeitig die größten Herausforderungen zu sehen.

Bei der IHK Akademie entstehen neben dem Gebäudebetrieb Treibhausgasemissionen insbesondere durch den Verkehr der Teilnehmer von Seminaren und Lehrgängen zum Lernort. Dem kann durch die Strategie, die Angebote in der Region stärker auszubauen, entgegengewirkt werden (vgl. Kriterium 11).

Im Berichtsjahr 2018 wurde im Wesentlichen der M-Strom der Stadtwerke München bezogen, welcher sich aus 53% Erneuerbare Energien, finanziert aus der EEG-Umlage und 10 Prozent aus sonstigen Erneuerbare Energien zusammensetzt. Das generalsanierten Stammhaus, dessen Bezug Ende 2018 startete und im Februar 2019 abgeschlossen wurde, wird jedoch mit Fernwärme und Fernkälte versorgt. Ein weiterer Umstieg auf erneuerbare Energie ist derzeit nicht geplant.

Bislang wurden in Bezug auf die Reduktion klimarelevanter Emissionen noch keine konkreten Ziele formuliert. Dies begründet sich insbesondere durch die Nutzung von angemieteten Interimsflächen von 2011 bis 2018. Mit dem kompletten Bezug des generalsanierten Stammhauses in der Max-Joseph-Straße und weiterer angemieteter Veranstaltungs- und Büroflächen im Jahr 2019 können Basiswerte erfasst, auf denen dann Reduktionsziele klimarelevanter Emissionen formuliert werden (vgl. Kriterium 12).

Die bei den Leistungsindikatoren GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2 und GRI SRS-305-3 angegebenen Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3) richten sich grundsätzlich nach dem Standard des Greenhouse Gas Protocol und beziehen sich auf die ganze IHK für München und Oberbayern und die IHK Akademie.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Als Emissionen des Scope 1 fallen für die IHK im Wesentlichen Kraftstoffe der Dienstwagen an. Die IHK hat zehn Dienstfahrzeuge mit einer Gesamt-Laufleistung von etwa 400.000 km im Jahr 2018, was unter der Annahme von 170g CO₂/km einem Ausstoß von ca. 68 t CO₂ entspricht.

Drei Poolfahrzeuge – Kraftfahrzeuge, die von der IHK unterhalten und den Mitarbeitern für Dienstfahrten zur Verfügung gestellt werden (darunter ein E-Auto) – emittierten bei rund 35.000 gefahrenen km im Jahr 2018 rund 6 t CO₂.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Emissionen des Scope 2 beziehen sich im Schwerpunkt auf den bezogenen Strom sowie die Heizenergie.

Für den Strombedarf wird im Wesentlichen der M-Strom der Stadtwerke München bezogen (200 g CO₂/kWh). Der Wärmebedarf wird durch Münchner Fernwärme (135 g CO₂/kWh) und Gas gedeckt (220 g CO₂/kWh).

Der Stromverbrauch von 1.841.200 kWh führte im Jahr 2018 zu rund 368,24 t CO₂.

Der Wärmeverbrauch betrug insgesamt rund 4,21 Mio kWh und teilt sich etwa auf 2 Mio kWh Fernwärme und 2,21 Mio kWh Gas auf. Dies entspricht CO₂ Emissionen von 756,2 t.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Als Scope 3-Emissionen werden derzeit Dienstreisen erfasst. Im Jahr 2018 resultierten aus Bahnreisen 6 t CO₂, aus Flugreisen 151,21 t CO₂.

Die mit dem eigenen PKW dienstlich zurückgelegten Kilometer werden von der IHK derzeit nicht gebündelt erfasst. Bei der IHK Akademie wurden im Jahr 2018 90.511 km dienstlich zurückgelegt, was ca. 15,6 t CO₂ entspricht.

Über den Verbrauch an Papierprodukten konnten folgende CO₂-Emissionen ermittelt werden: Druckerpapier: ca. 5.353.700 Blatt (davon knapp 20% Recyclingpapier): ca. 27 t CO₂

Briefbögen: ca. 88.000 Blatt (100% Frischfaserpapier): ca. 0,5 t CO₂

Notizblöcke A5: ca. 8.000 Blöcke à 20 Blatt (100% Frischfaserpapier): ca. 0,4 t CO₂ Beitragsbescheide: ca. 600.000 Blatt (100% FSC-zertifiziertes Frischfaserpapier): ca. 3,2 t CO₂

Weitere Scope 3-Emissionen werden noch nicht systematisch erfasst.

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

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

Bislang findet noch keine umfassende und kontinuierliche Erfassung der Treibhausgasemissionen statt. Hinzu kommt, dass die IHK für München und Oberbayern in den letzten Jahren ihre Büro- und Veranstaltungsflächen an Interimsstandorten hatte und mit dem Umzug in die neuen Räumlichkeiten keine Vergleichbarkeit gewährleistet hätte werden können. Vor diesem Hintergrund kann noch über keine Entwicklung, resp. Verringerung berichtet werden. Dies wird jedoch angestrebt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Wahrung der Arbeitnehmerrechte gehört für die IHK, die im Ausland keine Beschäftigten hat, zu verantwortungsbewusstem unternehmerischem Handeln. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts achtet sie strikt darauf, dass alle Vorgaben des Arbeitsrechts eingehalten werden. Aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen lassen sich keine Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ableiten. Für die Vertretung der Arbeitnehmerrechte und -interessen gibt es einen Personalrat (in der IHK Akademie: Betriebsrat), eine Beschwerdestelle für Gleichstellungsfragen sowie eine Schwerbehindertenvertretung.

Zur Gewährung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit hat die IHK einen externen Sicherheitsbeauftragten, ausgebildete Ersthelfer und arbeitet mit Arbeitsschutzbehörden zusammen. Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sind unter Kriterium 16 aufgeführt. Eine Information zu „Erster Hilfe“, in der u.a. die Standorte von Defibratoren und Verbandskästen sowie die Namen der Ersthelfer festgehalten sind, ist im Mitarbeiterhandbuch hinterlegt und allen Mitarbeitern im Intranet zugänglich. Auch die Brandschutzordnung ist im Intranet verfügbar. Weiterreichende Zielsetzungen diesbezüglich bestehen nicht, da darin derzeit kein Bedarf gesehen wird.

Die Einbindung der Mitarbeiter erfolgt schon bei der Einstellung über einen intensiven „Onboarding-Prozess“ und den jährlich stattfindenden „Welcome Day“ für neue Mitarbeiter. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter im Rahmen des Personalentwicklungsprogramms GRIT, das im Jahr 2018 erstmals durchgeführt wurde, sowie bei der ab 2019 dreimal jährlich stattfindenden, partizipativen Mitarbeiterveranstaltung „IHK-Impuls“ einbringen. Ein Wiki sowie die Kollaborationsplattform OPEN IHK (vgl. Kriterium 9) fördert die Beteiligung der Mitarbeiter über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Auch die in der Dienstvereinbarung verankerte gemeinsame Zielfestlegung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft ermöglicht es, aktiv auf die eigenen Arbeitsschwerpunkte Einfluss zu nehmen.

Die Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt primär über den Steuerungskreis Markenkern, der im Jahr 2018 etabliert wurde. Darüber hinaus wurde im Jahr 2018 ein Workshop beim „Welcome Day“ zum Markenkern durchgeführt. Außerdem wurden neue Auszubildende in das Thema eingeführt und alle Mitarbeiter beim Mitarbeiterfest mit einer Aktion für den Markenkern und das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert. Ab Mitte 2019 finden Mitarbeiterworkshops zur konkreten Implementierung des Markenkerns in allen Bereichen statt (vgl. Kriterium 6).

Im März 2019 wurde erstmals eine Mitarbeiterumfrage durchgeführt, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter systematisch zu erfassen und Hinweise zu erhalten, wie Arbeitsumgebung und -strukturen noch besser auf ihre Bedürfnisse abgestimmt werden können. Bei der IHK Akademie fand im März 2019 ebenfalls eine Mitarbeiterbefragung statt.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Bezahlung der Mitarbeiter ist einer Dienstvereinbarung geregelt (bei der IHK Akademie durch eine Betriebsvereinbarung). Zur Sicherstellung eines markt- und wettbewerbsfähigen Gehaltsniveaus werden als Orientierungsgröße die Gesamtbarvergütungen (beinhaltet auch am Markt erzielbare variable Gehaltsbestandteile) des Vergleichsmarkts „Gesamtmarkt Deutschland (HAY)“ herangezogen. Zur Sicherstellung eines markt- und wettbewerbsfähigen Gehaltsniveaus orientiert sich das jährliche Erhöhungsbudget für die Grundvergütungen an den vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) errechneten durchschnittlichen „Tarifsteigerungen Gesamtdeutschland“.

Die Dienstvereinbarung „IHK-Vergütungssystem“ gilt für alle Mitarbeiter bis zur Referatsleiterenebene gleichermaßen (vgl. Kriterium 8). Entsprechend dieser Vereinbarung orientiert sich die Vergütung ausschließlich an der Wertigkeit der jeweiligen Stelle, so dass Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bereits im Vergütungssystem sichergestellt wird. Die Bewertung der Stellen erfolgt nach den Kriterien Wissen, Denkleistung und Erfahrung, bei den Führungskräften nach der strategischen Bedeutung des verantworteten Aufgabenbereichs, den strategischen Einflussmöglichkeiten, der finanziellen und personellen Verantwortung sowie der Reichweite der internen und externen Kommunikation.

Für die Oberen Führungskräfte (Hauptgeschäftsführer, Bereichs- und Abteilungsleiter) wurde durch das Präsidium und die Vollversammlung eine gesonderte Vergütungssystematik verabschiedet. Die Zuordnung der einzelnen Funktionen zu den AT-Stufen orientiert sich an der strategischen Bedeutung des verantworteten Aufgabenbereichs, den strategischen Einflussmöglichkeiten, der finanziellen und personellen Verantwortung sowie der Reichweite der internen und externen Kommunikation. Für die jeweiligen AT-Stufen sind fixe und variable Gehälter sowie Zusatzleistungen definiert. Die Steigerung der Gehälter erfolgt analog zur Gehaltserhöhung des Linienpersonals. Auch die Vergütung der Oberen Führungskräfte ist somit stellenwertigkeitsbezogen, die im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes per se geschlechtsneutral und nicht individuell verhandelbar ist.

Im Jahresabschluss 2018 wurde erstmalig freiwillig im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes über geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede berichtet: Die nach den jeweiligen Gehaltsbändern berechnete durchschnittliche Vergütung für Männer und Frauen liegen in 10 von 12 Gehaltsbändern weniger als 3 Prozent auseinander. In zwei weiteren Gehaltsbändern liegen die Unterschiede bedingt durch Bestandsschutz bei der Einführung des Vergütungssystems bei 5,5 Prozent bzw. 8 Prozent. In 5 von 12 Gehaltsbändern verdienen Frauen durchschnittlich mehr.

Chancengerechtigkeit und Frauenförderung sind für die IHK für München und Oberbayern wichtige Themen. Konkrete Ziele bestehen nicht, da die Entwicklung in beiden Bereichen bislang recht positiv verläuft.

Die Umsetzung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG), wonach niemand aufgrund von Geschlecht, Religion, Alter, Herkunft oder Lebensstil diskriminiert wird, ist für die IHK selbstverständlich. Alle Beschäftigten müssen eine Schulung dazu absolvieren, deren Inhalte auch im Intranet hinterlegt sind. Vorfälle, die den Werten der IHK und den Bestimmungen des AGG widersprechen, können an eine Beschwerdestelle gemeldet werden.

Zu Maßnahmen, die insbesondere Frauen zugutekommen, zählen das Tandem-Führungsprogramm und Führungsteilzeit. Um das Potenzial von weiblichen Fach- und Führungskräften zu fördern, wurde im Jahr 2018 das interne Frauen-Kompetenznetzwerk „Gemeinsam wachsen“ gegründet.

Die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf wird durch eine Urlaubsordnung mit großzügigen Urlaubsübertragungs- und -ansparregelungen gefördert. Außerdem gibt es eine Dienstvereinbarung zur Gleitzeit sowie sehr vielfältige Teilzeitmodelle, die Frauen wie Männern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern. Die Befristung von Arbeitszeitänderungen sowie der Wechsel zwischen einzelnen Arbeitszeitmodellen werden in der Regel unbürokratisch und entsprechend der Wünsche der Mitarbeiter ermöglicht. Mobiles Arbeiten ist ebenfalls in einer Dienstvereinbarung geregelt, die verschiedene Homeoffice-Modelle vorsieht und auch die kurzfristige Nutzung im Bedarfsfall anbietet.

Um Frauen in der Wirtschaft zu fördern, hat die IHK im Sommer 2015 ein eigenes Forum initiiert: Im IHK-Arbeitskreis „Frauen in der Wirtschaft“ sind 50 Unternehmerinnen sowie weibliche Führungskräfte und Expertinnen vertreten. Das Ziel: Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit sichtbarer zu machen, Frauen zur Gründung und zu Firmenübernahmen zu ermutigen sowie den Anteil von weiblichen Führungskräften zu erhöhen. Ferner organisiert die IHK jährlich einen Unternehmerinnen-Tag.

16. Qualifizierung

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

„Arbeit und Bildung“ gehört zu den drei als wesentlich definierten Zukunftsthemen für die IHK für München und Oberbayern und ihre Mitgliedsunternehmen (vgl. Kriterium 2). Denn der Fachkräftemangel ist in München und Oberbayern besonders zu spüren. Die IHK Akademie versteht sich mit ihren zahlreichen Weiterbildungsangeboten, Seminaren und Lehrgängen als „lebenslanger Partner für die Karriere“.

Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung der eigenen Mitarbeiter Teil der IHK-DNA. So wird in jedem jährlichen Entwicklungsgespräch der Weiterbildungsbedarf besprochen und im Laufe des Jahres entsprechend umgesetzt. Für Seminare und Weiterbildungsveranstaltungen übernimmt die IHK die Kosten und schreibt bis zu einem Umfang von fünf Tagen die Arbeitszeit gut. Möchten sich Mitarbeiter höher qualifizieren, fördert die IHK diese Weiterbildung in vielen Fällen. Um die Weiterentwicklung der Mitarbeiter zu strukturieren, wurde ein Kompetenzmodell mit Jobfamilien eingeführt. Zur gezielten Entwicklung von Führungskräften wurde im Jahr 2018 das Nachwuchsförderprogramm GRIT für 30 Mitarbeiter aufgesetzt. Bei der Einführung neuer digitaler Tools (z.B. CMS, DMS) werden alle Mitarbeiter entsprechend geschult. Bei der ersten Mitarbeiterveranstaltung IHK Impuls 2019 wurde die Digitalisierungsstrategie der IHK den Mitarbeitern vorgestellt.

In den Jahren 2016 und 2017 wurde eine psychische Gefährdungsanalyse durchgeführt, um daraus entsprechende Maßnahmen abzuleiten, wie z.B. die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung, die im März 2019 umgesetzt wurde, die Ausweitung der Homeoffice-Möglichkeiten oder ein Seminarangebot zum Selbst- und Stressmanagement.

Um einen Beitrag zur Gesundheitsförderung zu leisten, bietet und bezuschusst die IHK in der eigenen Kantine eine ausgewogene Ernährung. Es gibt einen Betriebsarzt, der regelmäßig ins Haus kommt. Außerdem wird die Teilnahme am AOK-Programm „Mit dem Rad zur Arbeit“ und dem Firmenlauf B2Run organisiert. Lauftrainings werden zur Vorbereitung angeboten.

Als Basis für die Einführung einer Betrieblichen Gesundheitsförderung findet im Jahr 2019 eine Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse statt. Erste Maßnahmen sollen ab 2020 umgesetzt werden.

In der IHK Akademie wird zur Gesundheitsförderung jedem Mitarbeiter ein sogenannter „Gesundheitsbonus“ über 250 € gewährt. Darüber hinaus sind alle Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.

In Bezug auf Weiterbildung, Digitalisierung, Gesundheitsmanagement und demografischen Wandel wird derzeit - aufgrund der beschriebenen, bereits existierenden Maßnahmen - keine Notwendigkeit für die Entwicklung weiterer Ziele gesehen. Über die Mitarbeiterbefragung und die Mitarbeitergespräche werden jedoch kontinuierlich etwaige Bedarfe ermittelt und aufgegriffen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

Bei der IHK gab es im Jahr 2018 18, bei der IHK Akademie zehn Arbeitsunfälle (dazu werden nicht nur Mitarbeiterunfälle gezählt, sondern auch Unfälle von selbstzahlenden Teilnehmern an IHK-Weiterbildungen).

Im Jahr 2018 gab es keine arbeitsbedingten Erkrankungen.

Die Krankheitsquote 2018 betrug bei der IHK Akademie 5,45%, bei der IHK 4,5% (inkl. Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte, Praktikanten und Mitarbeiter in Elternzeit; Krankenstunden inkl. Kur- und Reha-Maßnahmen gemessen an den zu leistenden Sollstunden).

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

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

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

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

Alle relevanten Informationen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sind im Mitarbeiterhandbuch festgehalten und im Intranet für alle Mitarbeiter zugänglich. Zur psychischen Gefährdungsanalyse wurden in den Jahren 2016 und 2017 Gruppeninterviews unter Mitarbeitern durchgeführt. Darauf aufbauend wurden sog. „Brennpunkte“ identifiziert und Maßnahmenvorschläge entwickelt (vgl. Kriterium 16).

Einen formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt es nicht. Der Personalrat wird bei Themen und Entscheidungen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei den regelmäßigen Treffen zwischen Personalrat und Geschäftsführung eingebunden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Bei der IHK erhielt im Jahr 2018 jeder Mitarbeiter im Durchschnitt 8,47 Stunden Weiterbildungsmaßnahmen. Darin sind keine Teammaßnahmen sowie von Mitarbeitern besuchte Veranstaltungen enthalten.

Die genaue Anzahl der Weiterbildungsstunden wird bei der IHK Akademie nicht erfasst. In der Regel erhält jeder Mitarbeiter etwa zwei Weiterbildungstage pro Jahr. Über jede Weiterbildung wird ein Bildungsbericht erstellt und allen Mitarbeitern über das Wiki zugänglich gemacht.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

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

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

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

Von den Beschäftigten der IHK sind 70% weiblich. Der Frauenanteil in der IHK Akademie beträgt 76%.

Unter den Führungskräften (alle Führungskräfte einschließlich Referatsleiterenebene) liegt der Frauenanteil der IHK bei 37%, im Oberen Führungskreis (Hauptgeschäftsführer, sieben Bereichs- und acht Abteilungsleiter) bei 32%, bei der IHK Akademie bei 27%.

Die Teilzeitquote bei der IHK beträgt 29%, bei der IHK Akademie 36%.

Im Nachwuchsprogramm GRIT, das 2018 erstmals durchgeführt wurde, haben Frauen einen Anteil von 50%.

Im Präsidium der IHK (elf Mitglieder) sind 27% Frauen, in der Vollversammlung (90 Mitglieder) 28%.

Der Aufsichtsrat der IHK Akademie ist zu 66% mit Frauen besetzt. Neben der Frauenquote werden keine weiteren Diversitätskriterien in den Kontrollorganen erfasst.

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

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

Weder bei der IHK noch in der IHK Akademie wurden im Berichtsjahr 2018 Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Für die eigene Geschäftstätigkeit der IHK - als fast ausschließlich in Oberbayern tätige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit gesetzlich festgelegten Aufgaben - sind die Risiken für Menschenrechtsverletzungen eher als gering einzuschätzen.

Das Thema „Wirtschaft und Menschenrechte“ wird jedoch bei den international agierenden Mitgliedsunternehmen vor dem Hintergrund des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte immer wichtiger. Die IHK für München und Oberbayern informiert die Unternehmen über aktuelle Entwicklungen durch Merkblätter, Informationen über die Homepage, Mailings und zahlreiche Veranstaltungen. Zusammen mit dem Deutschen Global Compact Netzwerk bot der BIHK e.V. von Oktober 2017 bis Juli 2018 das Qualifizierungsprogramm „Fit für den NAP“ an und führte 2017 in Kooperation mit dem Bayerischen Landesamt für Umwelt das Umweltpakt-Pilotprojekt „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ durch, um Handreichungen für KMU zu entwickeln.

Im Jahr 2017 hat der BIHK e.V. an der Erstellung des Multiplikatorenleitfadens „Menschenrechtliche Sorgfalt – Relevanz und Handlungsmöglichkeiten“ des Deutschen Global Compact Netzwerk mitgewirkt. Der Leitfaden soll Multiplikatoren bei Kammern, Verbänden und Brancheninitiativen dazu befähigen, KMU für das Thema Menschenrechte zu sensibilisieren, dessen Geschäftsrelevanz aufzuzeigen sowie auf weiterführende Informationen und Unterstützungsangebote zu verweisen.

Im März 2018 führte die IHK unter Einbindung von Mitarbeitern verschiedener Bereiche (Leitungsstab, CSR, Recht und Steuern, Vergabe, Informations- und Servicezentrum) sowie mit Unterstützung des Deutschen Global Compact Netzwerks und der Managementberatung twentyfifty einen Workshop zum Thema Menschenrechtliche Sorgfalt durch. Für die IHK wurde die Beschaffung als wichtigster Ansatzpunkt identifiziert. Vor diesem Hintergrund wurde bei einzelnen Rahmenverträgen (vgl. Kriterium 4) bereits eine Klausel zur Vermeidung von ausbeuterischer Kinderarbeit aufgenommen. Als Ziel wurde formuliert, eine weitere Risikoanalyse einzelner Produktgruppen durchzuführen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Da die IHK für München und Oberbayern eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit gesetzlich festgelegten Aufgaben ist, bestehen keine erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge.

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

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

Da die IHK für München und Oberbayern eine fast ausschließlich im IHK-Bezirk tätige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit gesetzlich festgelegten Aufgaben ist, ist die Gefahr grundlegender Menschenrechtsverletzungen gering, so dass auf eine Prüfung der Betriebsstätten, die sich ausschließlich in Oberbayern befinden, verzichtet wird.

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

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

Eine Bewertung neuer Lieferanten anhand von sozialen Kriterien findet aufgrund der geringen Relevanz nicht standardmäßig statt. Lieferanten risikobehafteter Produkte, wie z.B. Kaffee, müssen jedoch eine Erklärung zur Vermeidung des Erwerbs von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit abgeben.

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

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

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

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

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

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

Die wesentlichen direkten Lieferanten kommen aus Deutschland. Aktuell sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen bekannt. Die Lieferanten unterliegen vor diesem Hintergrund keiner speziellen Menschenrechtsüberprüfung.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die IHK finanziert sich aus den Beiträgen der Mitgliedsunternehmen, Gebühren und Entgelten (vgl. Kriterium 4) und erbringt im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben vielfältige Leistungen (vgl. Kriterium 10) zur Sicherung und Förderung von Unternehmen und Unternehmertum. Sie trägt damit zu einer lebendigen und zukunftsfähigen Region bei, in der Steuern erwirtschaftet und Arbeits- und Ausbildungsplätze bereitgestellt werden.

Die IHK versteht sich und Unternehmen als gesellschaftliche Akteure und unterstützt das gesellschaftliche Engagement ihrer Mitglieder und hat auch selbst eine Dienstvereinbarung zum Corporate Volunteering getroffen, die den freiwilligen Einsatz der IHK-Mitarbeiter unterstützt: Bis zu acht Stunden ehrenamtlich geleisteten Einsatzes werden pro Jahr als Arbeitszeit gutgeschrieben. Eine Kooperation mit der gemeinnützigen Organisation IN VIA e.V. bietet einen niederschweligen Einstieg in das ehrenamtliche Engagement.

In Kooperation mit der Landeshauptstadt München und dem Netzwerk „Unternehmen für München“ führte die IHK im Jahr 2018 unter Münchner Mitgliedsunternehmen und gemeinnützigen Organisationen eine Umfrage zum Corporate Volunteering durch, um weiterhin passgenaue Unterstützungsangebote in diesem Bereich entwickeln zu können (siehe: www.ihk-muenchen.de/de/Wirtschaftsstandort/CSR/Themen/Corporate-Volunteering/)

Bereits seit 2011 ist die IHK Gastgeber und Unterstützer des alle zwei Jahre stattfindenden und von der Freiwilligen-Agentur Tatendrang München organisierten Marktplatzes Gute Geschäfte (siehe: www.gute-geschaefte-muenchen.de). Beim letzten Marktplatz im Jahr 2017 haben insgesamt 47 IHK-Mitarbeiter 193 Stunden Zeit gespendet. Seit 2018 unterstützt die IHK auch den Marktplatz Gute Geschäfte der Standortmarketing-Gesellschaft Landkreis Miesbach (SMG).

Im Juni 2018 fand erstmal eine „IHK-Nachtschicht“ statt. Bei diesem Veranstaltungsformat, das in Kooperation mit dem Marketing Club München und der Freiwilligen-Agentur Tatendrang durchgeführt worden ist, stellen Freiwillige aus der Kreativbranche in einer achtstündigen Nachtschicht ihr Know-how gemeinnützigen Organisationen zur Realisierung konkreter Projekte zur Verfügung (siehe: www.ihk-muenchen.de/nachtschicht).

Darüber hinaus unterstützte die IHK den im Jahr 2018 erstmals verliehenen Engagementpreis der Landeshauptstadt München „Münchens ausgezeichnete Unternehmen“ (www.muenchen.de/csr).

Zudem ist die IHK Mitglied im Fachbeirat Bürgerschaftliches Engagement der Landeshauptstadt München (http://www.foebe-muenchen.de/?MAIN_ID=7), beteiligt sich regelmäßig mit Vorträgen beim MünchnerStiftungsFrühling (www.muenchnerstiftungsfruehling.de) sowie bei der Initiative MIN (Münchner Initiative Nachhaltigkeit: <http://s678939060.online.de/>) und ist im Sprecherrat des Wertebündnis Bayern (www.wertebuendnis-bayern.de) vertreten.

Und auch beim jährlich stattfindenden Bayerischen CSR-Tag (vgl. Kriterium 10) wird das Thema Gemeinwesen / Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen regelmäßig aufgegriffen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Erträge 2018: 92.627.000 €, davon 70.785.000€ Beiträge, 13.365.000€ Gebühren

Aufwendungen 2018: 90.540.000€, davon 38.262.000€ Personalaufwand

Jahresergebnis: 874.000€

Spenden sind aufgrund der Finanzierung über Mitgliederbeiträge nicht zulässig.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Das Gesamtinteresse der oberbayerischen Wirtschaft zu vertreten, ist eine gesetzlich verankerte Kernaufgabe der IHK. Damit sind grundsätzlich alle Gesetzgebungsverfahren mit Wirtschaftsbezug von Relevanz.

Die IHK versteht sich als Impuls- und Ratgeber für Politik und Verwaltung. Die IHK agiert parteipolitisch neutral und leistet keine Spenden an Parteien und parteinahe Institutionen.

Dank der engen Verzahnung mit der Wirtschaft in München und Oberbayern (vgl. Kriterium 9), weiß die IHK, was „ihre“ Unternehmen in den oberbayerischen Regionen bewegt. Dieses Wissen bringt die IHK aktiv in politische Entscheidungsprozesse ein. Umgekehrt wird die IHK auch von den politischen Entscheidungsträgern als wichtiges Sprachrohr der Wirtschaft wahrgenommen und gehört.

Die IHK-Positionen beruhen auf der Abwägung und dem Ausgleich verschiedener Wirtschaftsinteressen. Mit der Perspektive auf Wirtschaft und Unternehmen werden bei Positionierungen entsprechend des Markenkerns aber immer auch die Region, gesellschaftliche und ökologische Belange sowie die Anforderungen der Zukunft in den Blick genommen (vgl. Kriterium 2).

Die politische Interessensvertretung geschieht über den direkten Austausch, auf Basis von Stellungnahmen und von der IHK-Vollversammlung legitimierten Positionspapieren. Einen Überblick über politische Positionen gibt die Seite <https://www.ihk-muenchen.de/positionen/>

„Ordnungspolitische Leitlinien“ dienen der Orientierung für wirtschaftspolitische Positionierungen. Die Ordnungspolitischen Leitlinien gliedern sich anhand der folgenden Überpunkte (ausführlich siehe: <https://www.ihk-muenchen.de/de/%C3%9Cber-uns/Die-IHK-stellt-sich-vor/Ordnungspolitische-Leitlinien/>):

- Wir bekennen uns zu freiem und fairem Wettbewerb
- Wir leben die Werte des Ehrbaren Kaufmanns
- Wir setzen auf einen effizienten und effektiven Staat

Im Zuge der Umsetzung des Markenkerns werden die „Ordnungspolitischen Leitlinien“ weiterentwickelt.

In die politische Interessensvertretung auf Bundes- und Europaebene bringt sich die IHK für München und Oberbayern über den Bayerischen Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V. (www.bihk.de) oder über den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) e.V. (www.dihk.de), der auch ein Büro in Brüssel hat, ein. So hat der BIHK e.V. beispielsweise umfassende Positionen zur Landtagswahl 2018 veröffentlicht. Die IHK für München und Oberbayern hat Ende 2018 Positionen zur Europawahl herausgegeben.

Für die IHK ehrenamtlich engagierte Unternehmer bringen sich in Präsidium, Vollversammlung, Regional-, und Fachausschüssen sowie Arbeitskreisen der IHK ein, Unternehmer und Mitarbeiter der IHK sind darüber hinaus in DIHK-Arbeitskreisen und -Ausschüssen aktiv.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Als mitgliederfinanzierte, parteipolitisch neutrale Organisation leistet die IHK für München und Oberbayern keine Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Industrie- und Handelskammern unterliegen der Aufsicht des Landes darüber, dass sie sich bei Ausübung ihrer Tätigkeit an die für sie geltenden Rechtsvorschriften (einschließlich der Satzung, der Wahl-, Beitrags-, Sonderbeitrags- und Gebührenordnung) halten. Bei der Vergabe von Aufträgen hat sich die IHK freiwillig dem öffentlichen Vergabeverfahren angeschlossen, um Transparenz gewährleisten zu können (vgl. Kriterium 4).

Die IHKs stehen als Körperschaften des öffentlichen Rechts im besonderen Blickpunkt der Unternehmen, der Politik und der Öffentlichkeit. Dementsprechend ist das bestimmende Complianceziel die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben, insbesondere der Sicherung einer wirtschaftlichen und sparsamen Wirtschaftsführung, der Umsetzung des öffentlichen Vergaberechts sowie dem Verbot der Vorteilsannahme und -gewährung.

Eine in Bearbeitung befindliche Compliance-Richtlinie dient künftig dazu, das bestehende Vertrauen in die Institution IHK weiter zu erhalten und die Integrität sicherzustellen.

Die Mitarbeiter der IHK erfüllen ihre Aufgaben nach den gesetzlichen Vorgaben, ohne Ansehen der Person, im Interesse der Unternehmen in der Region. Eine Richtlinie zur Annahme von Geschenken sowie eine Richtlinie für Dozententätigkeit sind im Mitarbeiterhandbuch festgehalten und über das Intranet allen Mitarbeitern zugänglich.

Weiterreichende Zielsetzungen bestehen nicht. Im Kern geht es um die Sicherstellung der Einhaltung der vorgenannten Anforderungen, was durch die bereits beschriebenen Maßnahmen erfolgt.

Die Verantwortung für das Thema liegt – in Abstimmung mit der Hauptgeschäftsführung – im Bereich Recht und Steuern. Führungskräfte werden immer wieder in der Bereichsleiterunde sowie in Bereichs-, Abteilungs- und Referatsbesprechungen durch die Information über aktuelle Entwicklungen im Bereich Compliance für dieses Thema sensibilisiert.

Ein rechnungslegungsbezogenes internes Kontrollsystem gewährleistet die vollständige und richtige Erfassung und Verarbeitung von Rechnungen.

Mit der Erbringung von IHK-Leistungen geht grundsätzlich auch ein Fehlerrisiko einher, etwa durch Verfahrensfehler bei Prüfungen oder unvollständige oder fehlerhafte Abgaben von Auskünften oder Stellungnahmen. Durch systematische fachliche Einarbeitung, permanente Mitarbeiterschulung, die Entwicklung von Qualitätsstandards, den Betrieb eines Risikomanagementsystems, das eine jährliche Analyse und Bewertung der Risikolage vorsieht, wird diesen Risiken begegnet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die Geschäftsstandorte der IHK und der IHK Akademie befinden sich in München und Oberbayern. Deshalb sowie aufgrund der etablierten Strukturen wurden keine Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Für das Berichtsjahr 2018 sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden im Berichtsjahr 2018 keine Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen verhängt.