



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

DIW Berlin

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung e.V.
DIW Berlin

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Franziska Schütze und Katharina
Fettig

Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Deutschland

+49 30 89789454
+49 30 89789108
ag-nachhaltigkeit@diw.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

1. Strategische Analyse
2. Handlungsfelder
3. Ziele
4. Organisationale Verankerung

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Sicherstellung der Ergebnisqualität
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Transformation
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE Umwelt

11. Inanspruchnahme und Management von natürlichen Ressourcen
12. Liegenschaften, Bau, Freiflächen (Campusgestaltung)
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Treibhausgasemissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Partizipation der Hochschulangehörigen
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwohl
Leistungsindikatoren (18)
19. Gesellschaftliche Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Das DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) ist seit 1925 eines der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in Deutschland. Es erforscht wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Zusammenhänge in gesellschaftlich relevanten Themenfeldern und berät auf dieser Grundlage Politik und Gesellschaft. Das Institut ist national und international vernetzt, stellt weltweit genutzte Forschungsinfrastruktur bereit und fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs. Das DIW Berlin ist unabhängig und wird als Mitglied der LeibnizGemeinschaft überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert.

Ergänzende Anmerkungen:

Im Jahr 2021 wurde die Arbeitsgruppe "Nachhaltigkeit" gegründet, bestehend aus mehreren wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen DIWMitarbeitenden unterschiedlicher Verantwortungsgebiete. Ein wesentliches Ziel der AG besteht im Erreichen der CO₂-Neutralität für das DIW Berlin. Auf dem Weg zur Umsetzung soll bewusstes, nachhaltiges und effizientes Handeln in allen Bereichen des Hauses gefördert werden.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse

Die Hochschule legt dar, wie sie die Wirkungen ihrer wesentlichen Aktivitäten im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung analysiert und auf welchem Nachhaltigkeitsverständnis diese basieren. Die Hochschule erläutert, wie sie im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten hochschulspezifischen, nationalen und internationalen Standards operiert.

Wir, das DIW Berlin, als eines der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute Deutschlands, fühlen uns verpflichtet, auch bei den Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz einen entscheidenden Beitrag zu leisten. Deswegen sehen wir es als selbstverständlich an, uns den weltweit akuten Problemen der Umweltzerstörung und schwindenden Ressourcen zu stellen und uns für nachhaltiges Wirtschaften in allen Bereichen einzusetzen.

Corporate Responsibility bedeutet für uns, all unsere Handlungsweisen und unsere Forschung auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit zu betrachten. Dies beinhaltet nicht nur einen sorgsamen Umgang mit den zur Verfügung stehenden Rohstoffen, sondern auch die Einhaltung von sozialen und ethischen Standards in unserer Verantwortung als Wissenschaftler*innen. Eine nachhaltige Entwicklung und Wirtschaft darf nicht nur der Befriedigung der Bedürfnisse der jetzigen Generation dienen, sondern auch kommender.

Mit unserer Forschung schaffen wir die Grundlagen für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen, die Umsetzung umweltschonender Technologien und stellen Daten zur Verfügung, die als wissenschaftliche Basis für politische Entscheidungen dienen. Seit 2023 besteht am DIW Berlin ein abteilungsübergreifender Forschungsschwerpunkt „sozial-ökologische Transformation“.

Um dem Thema Nachhaltigkeit im Institut einen höheren Stellenwert zu geben, gibt es seit 2021 eine Nachhaltigkeitsbeauftragte und eine Nachhaltigkeits-Arbeitsgruppe. Auf dem Gebiet der verantwortungsbewussten Personalpolitik gibt es bereits seit den 50er Jahren einen Betriebsrat und seit mehreren Jahren eine Gleichstellungsbeauftragte. Seit 2023 ist außerdem eine Diversity-Managerin am DIW Berlin beschäftigt. Die im Nachhaltigkeitsbericht festgelegten Ziele und Maßnahmen sind in der Institutsstrategie 2030 verankert. Als Institut der Leibniz-Gemeinschaft suchen wir die

Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern und orientieren unsere Strategie an den Zielen des LeNa-Projekts^[1] und der Sustainable Development Goals (SDGs). Dafür nehmen wir als Mitglied regelmäßig an den Treffen der Leibniz-Gemeinschaft, insbesondere an denen des AK Nachhaltigkeitsmanagement der Leibniz-Gemeinschaft teil.

^[1] „Leitfaden Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungsorganisationen“ (LeNa) in Zusammenarbeit von Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft und Leibniz-Gemeinschaft, www.nachhaltig-forschen.de

2. Handlungsfelder

Die Hochschule legt dar, welche Aspekte der Nachhaltigkeit für folgende Handlungsfelder wesentlich sind und wie sie diese in ihrer Strategie berücksichtigt und systematisch adressiert:

- a) *Forschung*
- b) *Lehre*
- c) *Betrieb*
- d) *Transfer*
- e) *Governance*

Die Hochschule legt dar, wie sie nachhaltigkeitsbezogene Aktivitäten in den Handlungsfeldern fördert und wie künftig Themen der nachhaltigen Entwicklung in diese implementiert werden. Zudem soll aufgezeigt werden, wie Nachhaltigkeit in den fünf Bereichen miteinander vernetzt ist.

Das DIW Berlin erfasst alle Bereiche des Instituts in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele. Auf dem Weg zur Umsetzung werden mit allen Ressourcen ein bewusstes, nachhaltiges und effizientes Wirtschaften priorisiert.

Forschung: Die Mitarbeiter*innen des DIW Berlin erforschen wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Zusammenhänge in gesellschaftlich relevanten Themenfeldern und beraten auf dieser Grundlage Politik und Gesellschaft. Das Thema *Zukunftssicherung und Nachhaltigkeit* ist eines der drei Forschungsschwerpunktthemen des Instituts, Nachhaltigkeitsfragen werden jedoch auch in den beiden anderen Forschungsschwerpunkten aufgegriffen (vgl. Kriterium 18). Außerdem gibt es seit 2023 den abteilungsübergreifenden Forschungsschwerpunkt zur *sozial-ökologischen Transformation*. Jede Forschungsabteilung legt jährlich dar, wie sie das Thema *Zukunftssicherung und Nachhaltigkeit* in ihrer Forschungsagenda aufgreift.

Lehre: Das DIW Berlin verfügt über ein eigenes Doktorand*innen Ausbildungsprogramm (DIW Graduate Center) und kooperiert im Rahmen von S-Professuren mit Universitäten. Im Auswahlverfahren des DIW Graduate Center finden alle Bewerbungsgespräche online statt, so werden also (unnötige) An- und Abreisewege vermieden. Bei Masterclasses achten wir auf eine möglichst ausgewogene Gender-Balance bei den Referent*innen. Bisher existiert keine Evaluation der Lehrtätigkeit hinsichtlich von Nachhaltigkeitsaspekten.

Betrieb: Als öffentlich finanziertes Institut ist das DIW Berlin daran gebunden, mit den zur Verfügung stehenden Mitteln sparsam zu haushalten. Darüber hinaus achten wir darauf, umweltverträglich zu wirtschaften durch Energie- und Wassereinsparung, Verwendung von Ökostrom, Recyclingpapieren und Müllvermeidung und -trennung. Die Förderung der Nachhaltigkeit im Betrieb und die damit verbundene nachhaltige Auswirkung auf unsere Arbeit wird in den Kriterien 11 und 13 näher erläutert.

Transfer: Besonderen Wert legen wir auf die gesellschaftliche Relevanz unserer Forschungsergebnisse, auf verantwortungsvolle Wissenschaftspolitik und wissenschaftliche Integrität sowie den allgemeinen Wissenstransfer. Wir suchen den Austausch mit allen Akteuren des gesellschaftlichen Lebens, um unsere Forschungsergebnisse öffentlich zu kommunizieren und zu diskutieren. Der DIW Wochenbericht greift z.B. regelmäßig Themen wie Gleichstellung (Gender Pay Gap, Arbeitslosigkeit, Reform des Sozialsystems, Managerinnen-Barometer), Bildung (Erwerbschancen für geflüchtete Frauen, Bildungserfolg von Grundschulkindern mit arbeitslosen Eltern) und Klima- und Umweltthemen (Energiewende, Energiekrise, Aus- und Einstieg in die Atomkraft, CO₂-Grenzausgleich, Klimageld, klimakonformes Wachstum, grüner Wasserstoff) auf und leistet damit einen öffentlichen Beitrag zur Sichtbarkeit von Nachhaltigkeitsthemen und der Schaffung eines öffentlichen Bewusstseins für die Nachhaltigkeit. Im Jahr 2023 sind dazu 31 (von 52) DIW Wochenberichte sowie Interviews und Kommentare mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen erschienen^[1].

Governance: Die AG Nachhaltigkeit steht allen Mitarbeiter*innen und Stipendiat*innen des Instituts offen. 2023 setzt sich die AG aus 12 aktiven Mitgliedern, abteilungsübergreifend aus wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Abteilungen, sowie einer studentischen Hilfskraft zusammen. Es wird angestrebt, dass sich möglichst viele Beschäftigte aus unterschiedlichen Bereichen des Instituts in die AG einbringen und zur Diskussion der Nachhaltigkeitsstrategie beitragen. Die AG Nachhaltigkeit hat konkrete Strategien entwickelt, wie interne und externe Anspruchsgruppen eingebunden werden können (vgl. Kriterium 9 und 14). In diesem Zusammenhang berichtet die AG Nachhaltigkeit regelmäßig dem Vorstand und dem gesamten Institut über ihre Arbeit. Die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist dabei ein lernender Prozess, der vom Feedback und

den Ideen der Belegschaft und der AG-Mitglieder lebt.

Das DIW Berlin als Forschungsinstitut hat bisher noch keine Risikobewertung der einzelnen Handlungsfelder definiert. Dies ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht geplant, da für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in diesem Kontext noch keine geeigneten Risikomodelle existieren.

[1] Jahresinhaltsverzeichnis der DIW Wochenberichte 2023:
https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.889643.de/jivz-2023-barrierefrei.pdf

3. Ziele

Die Hochschule legt dar, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele sie sich gesetzt hat, wie diese operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Das DIW Berlin hat seine Nachhaltigkeitsbemühungen in verschiedene Stufen gegliedert, und die Ziele wurden dabei nach Fristigkeit priorisiert: in kurzfristige (sofort umsetzbare) Maßnahmen, mittelfristige Ziele (umzusetzen innerhalb von 5 Jahren) und langfristige Ziele (umzusetzen innerhalb von 10-15 Jahren). Die Eignung der Maßnahmen und ihr Beitrag zur Zielerreichung werden jährlich von der AG Nachhaltigkeit überprüft. Um Wirksamkeit und Erfolg messbar zu machen, werden zunächst für jedes Ziel geeignete Daten recherchiert und Kontrollkriterien festgelegt. Über den Fortgang der Umsetzung werden der Vorstand und Mitarbeiter*innen regelmäßig im Rahmen von Hausveranstaltungen und internem Newsletter informiert.

- Als *kurzfristiges* Ziel haben wir uns gesetzt, Energie, Wasser und andere Rohstoffe einzusparen (Ressourcen SDG 12). Näheres hierzu ist in Kriterium 11 beschrieben.
- *Mittelfristig* wollen wir eine Gleichstellung von Frauen (SDG 5) bis 2025 erzielen, verankert im Frauenförderplan und in der Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen. Dabei ist vorgesehen, einen 50%-igen Frauenanteil im Institut in allen Ebenen und Aufgabengebieten zu erreichen. Ebenso streben wir eine möglichst breite Diversität der Belegschaft an. Näheres hierzu ist im Kriterium 15 beschrieben. Des Weiteren hat sich das DIW Berlin das mittelfristige Ziel gesetzt, seine Treibhausgasemissionen bis 2025 um 25% gegenüber dem Jahr 2019 zu reduzieren.
- *Langfristig*, als wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, ist das Erreichen einer CO₂-Reduzierung von 90% bis 2040 für Scope 2-Emissionen (entsprechend dem Land Berlin) und bis 2045 für Scope 3-Emissionen, (entsprechend dem deutschen Klimaschutzziel) (Klima SDG

13) geplant. Diese Ziele wurden auf Basis der neu erstellten CO₂ Bilanz überarbeitet und beziehen sich auf das Referenzjahr 2019. Näheres ist im Kriterium 13 beschrieben.

4. Organisationale Verankerung

Die Hochschule legt dar, wie Aspekte der Nachhaltigkeit in die Tätigkeiten der gesamten Hochschule inklusive ihrer nachgelagerten Organisationseinheiten integriert werden und welche Maßnahmen sie ergreift, um Nachhaltigkeit in der gesamten Hochschule zu verankern sowie die Integration von Nachhaltigkeit kontinuierlich zu stärken und zu verbessern.

Als Forschungsinstitut stellen wir keine Produkte her, sondern liefern wissenschaftliche Ergebnisse, um Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit in ihren Entscheidungen und Handlungen zu beraten. Der Hauptteil der Forschung zum Thema Nachhaltigkeit findet in den Abteilungen *Energie, Verkehr, Umwelt* und *Klimapolitik* statt. Andere Abteilungen wie *Makroökonomie, Unternehmen und Märkte, Staat, Kriminalität, Arbeit, Ungleichheit und Sozioökonomisches Panel* untersuchen Teilaspekte und bringen diese mit in die Forschung ein.

Zudem spielt das Thema Nachhaltigkeit auch auf Institutsebene eine wichtige Rolle. Dabei wird nach wie vor die Erhebung aller relevanten Daten priorisiert. Im Jahr 2022 hat sich das Institut intensiv mit der Auswahl einer Softwarelösung für die CO₂-Bilanzierung beschäftigt und diese Ende 2022 abgeschlossen. Im Laufe des Jahres 2023 konnten darauf basierend die ersten CO₂-Bilanzen für die Berichtsjahre 2019, 2020 und 2021 rückwirkend, sowie die Bilanz für 2022 erhoben werden.

Des Weiteren spielen Nachhaltigkeitskriterien bei der Personalführung, beim Einkauf von Produkten, der Auswahl von Dienstleistern und Auftraggebern eine entscheidende Rolle. So erfolgte beispielsweise 2020 der komplette Umstieg auf Recyclingpapier bei Erwerb von Materialien. Das Gespräch mit externen Partnern wie der Vermieterin wurde gesucht und soll kontinuierlich hinsichtlich ökologisch nachhaltiger Aspekte, zum Beispiel der Gestaltung der Liegenschaften, weitergeführt werden. Das DIW Berlin hat seine Büroflächen angemietet und daher nur begrenzten Einfluss auf die ökologische Nachhaltigkeit des Gebäudes (vgl. Kriterium 15). Es wird bereits in allen Stellenausschreibung des DIW Berlin explizit darauf geachtet, sozial nachhaltige Ziele in Form von Diversität und Gleichstellung zu verfolgen (vgl. Kriterium 15). Bei der Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleistungsunternehmen, beispielsweise zum Gebäudemanagement und -reinigung, arbeitet das DIW Berlin mit *Das Mosaik e.V.* zusammen, deren Ziel eine inklusive Gesellschaft ist. Zur Bündelung wesentlicher Querschnittsaufgaben des

Nachhaltigkeitsmanagements setzt sich die AG Nachhaltigkeit 2023 aus 12 Mitgliedern verschiedener Abteilungen und einer studentischen SHK zusammen. Diese unterstützt die Aktivitäten der AG, übernimmt Rechercheaufträge und ist ab 2023 für die detaillierte Erstellung der CO₂-Bilanzen verantwortlich (vgl. Kriterium 5).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit in der Hochschule werden dargelegt.

Die Verantwortung für das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele liegt beim Vorstand des DIW Berlin und der AG Nachhaltigkeit. Die AG Nachhaltigkeit ist dem Vorstand unterstellt und besteht aus Mitarbeiter*innen aller Bereiche des Instituts. Sie wird von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Verantwortungsgebieten gebildet, um somit möglichst alle Bereiche des Unternehmens zu erfassen und einzubeziehen. Die AG Nachhaltigkeit verfügt über finanzielle Ressourcen für die Einstellung einer studentischen Hilfskraft und ab Anfang des Jahres für die Beschaffung einer Software für die CO₂-Bilanzen. Der Vorstand unterstützt die Arbeit der AG durch die Bereitstellung von Informationen und Daten und die Vermittlung geeigneter Ansprechpartner*innen im Institut.

Die Aufgaben der AG Nachhaltigkeit bestehen darin, Handlungsbedarfe zu erkennen, zu analysieren und Maßnahmen daraus abzuleiten. Auf dieser Basis berät sie den Vorstand zu Fragen des Nachhaltigkeitsmanagements und gibt Handlungsempfehlungen ab. Zudem ist es ihr Ziel, die Belegschaft über Probleme, Möglichkeiten und konkrete Maßnahmen zu informieren und zur aktiven Mithilfe anzuregen. Dies geschieht über Informationen im Intranet, den Newsletter und der Veröffentlichung im Jahresreport. Die Entscheidungsgewalt zur Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements liegt beim Vorstand. Eine enge Zusammenarbeit in der Leibniz-Gemeinschaft wird angestrebt.

6. Regeln und Prozesse

Die Hochschule legt dar, wie sie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse implementiert.

Die Aspekte der Nachhaltigkeit fließen bereits in viele Prozesse ein und werden bei Entscheidungen berücksichtigt. Neben der inhaltlichen Schwerpunktsetzung bei den Forschungsinhalten (vgl. Kriterium 18) finden sich Nachhaltigkeitsaspekte im gesamten Institutsleben wieder. So bezieht das DIW Berlin beispielsweise seit 2013 Ökostrom, verwendet seit 2020 Recyclingpapiere, stellt seinen Mitarbeiter*innen Dienstfahräder für Dienstgänge zur Verfügung und fördert die Anschaffung von BahnCards (vgl. Kriterium 11). Seit 2022 trennt das DIW Berlin Müll und setzt eine Nachtabsenkung der Heizung durch. Außerdem erfolgte 2022 der Relaunch des

VBB-Jobtickets, welches im Jahr 2023 von 108 Mitarbeitenden in Anspruch genommen wird. Auf Veranstaltungen gibt es ausschließlich vegetarisches Catering und seit 2022 verfügt das DIW über keine Dienstwagen mehr. Darüber hinaus achtet das DIW Berlin auf die Einhaltung forschungsethischer Prinzipien (vgl. Kriterium 20) und fördert die Gleichstellung und Diversität im Institut (vgl. Kriterium 15).

Dabei werden laufend und in Zukunft folgende Nachhaltigkeitsaspekte in weitere Prozesse integriert:

- Beschaffung: ökologische Kriterien in der Vergabe
- Heizung, Kühlung, Wasser-/Energieverbrauch: Bezug von Ökostrom, Einsparungsmaßnahmen
- Veranstaltungsplanung: ausschließlich vegetarisches Catering, Verzicht auf Ausdrücke, QR-Code für Programme, Abschaffung von Mappen
- Dienstreisen: Zug wird als Verkehrsmittel bevorzugt, unvermeidbare Flüge werden teilweise kompensiert, TMS-Hotelliste des Bundesverwaltungsamtes enthält Nachhaltigkeitszertifikate der Hotels und wird bei der Buchung empfohlen
- Mobiles Arbeiten: wird durch eine Regelung zum mobilen Arbeiten ermöglicht
- Personalentwicklung: Gleichstellungsziele, Gleichstellungsbeauftragte und Diversity Managerin

Details zu den einzelnen Maßnahmen finden sich in den Kriterien 8, 11, 13, 16 und 19. Zudem werden alle Mitarbeiter*innen dazu angehalten, durch bewusstes Handeln Eigenverantwortung zu übernehmen und aktiv die Bemühungen, um mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen und voranzutreiben.

7. Sicherstellung der Ergebnisqualität

Die Hochschule legt dar, welche Nachhaltigkeitsindikatoren genutzt, wie Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gesichert und sowohl zur internen Sicherstellung der Ergebnisqualität als auch zur internen sowie externen Kommunikation verwendet werden.

Um die angestrebten Ziele erreichen zu können und den aktuellen Stand zu dokumentieren, wurden zunächst relevante statistische Daten von der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit erfasst und ausgewertet. Die Priorität der Arbeit der AG Nachhaltigkeit liegt somit im ersten Schritt auf der Datenerhebung und Bestandsaufnahme. Die Sicherstellung der Ergebnis- bzw. Datenqualität erfolgt durch eine zentrale Erhebung und Speicherung der Daten, sowie eine Auswertung im Vier-Augen-Prinzip. Die Ergebnisse werden zeitnah hausintern veröffentlicht und erscheinen einmal jährlich zusammengefasst im DIW Nachhaltigkeitsbericht. Dieser kann seit dem Jahr 2022 auf der Internetseite

des DIW Berlin und in der DNK-Datenbank kostenlos heruntergeladen werden. Die wesentliche Arbeit der AG Nachhaltigkeit liegt somit auf der Datensammlung und Identifizierung der Hotspots, sodass ab diesem Jahr der Fokus auf der Erstellung einer detaillierten CO₂-Bilanz liegt. In allen Entscheidungen fungiert die AG Nachhaltigkeit als Kontrollinstanz und legt externe Veröffentlichung stets dem Vorstand des Instituts zur Genehmigung vor. In einem zweiten Schritt sollen dann konkrete Schritte daraus abgeleitet werden und z.B. Nachhaltigkeitsindikatoren erstellt und Maßnahmen geplant werden. Diese Leistungsindikatoren konnten bislang nicht erhoben werden. Diese sollen anhand der Überarbeitung des DNK (Anpassung an CSRD) in den nächsten Jahren neu evaluiert werden.

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 Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

8. Anreizsysteme

Die Hochschule legt dar, inwiefern ihre leitenden Organisationseinheiten Nachhaltigkeitsprozesse materiell und immateriell durch Zuweisung von projektgebundenen oder etatisierten Ressourcen sowie Legitimation und Unterstützung auf allen (Entscheidungs-) Ebenen fördern und anregen. Es wird dargelegt, inwiefern die Hochschulleitung derartige Anreizsysteme auf ihre Wirkung hin überprüft.

Der Vorstand unterstützt die Arbeit der AG Nachhaltigkeit durch die Bereitstellung von Informationen und Daten und die Vermittlung geeigneter Ansprechpartner*innen im Institut. Die AG Nachhaltigkeit verfügt in dieser Hinsicht bisher über keine eigenständigen finanziellen Ressourcen. Das DIW Berlin hat außerdem keine spezifische monetäre Anreizstruktur für die

Einhaltung und Erreichung der Nachhaltigkeitskriterien implementiert.

Dies ist für Mitarbeiter*innen des DIW Berlins auch in Zukunft nicht geplant. Es besteht jedoch die Möglichkeit die Kosten für eine BahnCard zu erstatten, sobald sie sich durch dienstlich getätigte Reisen amortisiert. Mitarbeiter*innen werden ermuntert, für den Arbeitsweg bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad zu verwenden. Hier wird z. B. ein Firmenticket angeboten und ein BVG-Ticket zur Nutzung der ÖPNV im Rahmen eines Jobtickets bezuschusst. Außerdem besteht die Möglichkeit mit dem DIW-Berlin-Team an der Aktion „Stadtradeln“ teilzunehmen, Fahrradstellplätze sowie Dienst-Räder stehen allen Mitarbeiter*innen in der Tiefgarage kostenlos zur Verfügung.

Bei allen Entscheidungen ist die AG Nachhaltigkeit als Kontrollorgan dem Vorstand unterstellt. Des Weiteren sind die Nachhaltigkeitsbestrebungen mindestens einmal im Jahr fester Bestandteil des Berichts für das Kuratorium des DIW Berlin. Hier ist bisher keine Evaluation über die Einhaltung der Nachhaltigkeitsstrategien existent.

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 Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Hochschule, legt dar, ob und wie sie interne und externe Anspruchsgruppen identifiziert und wie diese in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Sie legt dar, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Bisher wurde im Rahmen des Aufbaus der AG Nachhaltigkeit noch keine bestimmte Methode zur Definition von Stakeholdergruppen angewandt. Die wichtigsten Stakeholder sind die Mitarbeiter*innen und Stipendiat*innen, sowie die Zulieferer und Auftragnehmer des DIW Berlin, wie Kund*innen, Auftraggeber*innen und Zuwendungsgeber*innen.

Interne Anspruchsgruppe: Die AG Nachhaltigkeit hat eine zentrale E-Mail-Adresse eingerichtet und die Belegschaft darüber informiert, dass Ideen, Vorschläge und Kritik gern über diese E-Mail-Adresse oder persönliche Ansprache herzlich willkommen sind. Es wurde ein interner Newsletter sowie eine separate Seite im Intranet mit Informationen zum Thema Nachhaltigkeit eingerichtet. Weiterhin wurde ein Ratgeber mit Tipps zum Thema Nachhaltigkeit erarbeitet, welcher kontinuierlich weiterentwickelt und fortgeschrieben wird. Diese werden kontinuierlich im Intranet allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt und an gewählten Orten aufgehangen. Außerdem erscheint seit 2022 in der Regel monatlich ein interner Newsletter zu ausgewählten Nachhaltigkeitsthemen. Diese waren 2023 unter anderem nachhaltige Beschaffung, IT, Handy Recycling, greenwashing, nachhaltiger Tourismus, grünes Bauen und Einweg- vs. Mehrwegwindel.

Externe Anspruchsgruppen: Die AG Nachhaltigkeit plant weiterhin, die

wichtigsten Anspruchsgruppen zu identifizieren und im Laufe der nächsten Jahre zu kontaktieren, um sie in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden. Dies sind vor allem die Vermieterin, die Zulieferer von Büroeinrichtung, Beschaffung von Büromaterial, IT sowie die Catering-Anbietenden. Als Dienstleistung für das Gebäudemanagement arbeitet das DIW Berlin mit Gegenbauer und dem Mosaik-Unternehmensverbund zusammen. Das Thema Nachhaltigkeit ist am DIW Berlin seit dem Jahr 2022 mindestens einmal jährlich fester Bestandteil der Kuratoriumssitzung. Weiterhin ist das DIW Berlin Mitglied im Arbeitskreis Nachhaltigkeit der Leibniz-Gemeinschaft und steht in regelmäßigem Austausch mit anderen Leibniz-Instituten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

10. Transformation

Die Hochschule legt dar, wie sie durch geeignete Prozesse eine Transformation Richtung nachhaltiger Entwicklung in ihren wesentlichen Handlungsfeldern erreichen möchte. Ebenso wird dargelegt, inwiefern Maßnahmen innerhalb der Handlungsfelder einen Lernprozess für die gesamte Organisation und bei Akteuren darüber hinaus in Gang setzen und Verstetigungsprozesse für die angestrebte Transformation vorangetrieben werden. Dies beinhaltet ebenfalls den kontinuierlichen Austausch mit Kommunen, Wirtschaft, politischem Umfeld und Zivilgesellschaft.

Forschung und Wissenstransfer: In Forschungsprojekten untersucht das DIW Berlin klima-, umwelt- und auch sozialschädliche Auswirkungen und Zusammenhänge nicht-nachhaltigen Wirtschaftens und leitet daraus konkrete Maßnahmen und Ratschläge für Politik und Wirtschaft ab, die zur Transformation der Wirtschaft beitragen. So forschen wir seit Jahren zu Themen wie Energiewende, Klimawandel, Luftverschmutzung etc. sowie zu deren Wechselwirkungen untereinander als auch zu deren Einfluss auf Umwelt und Menschen. Der Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen wird auch durch die thematische Schwerpunktsetzung des Instituts widerspiegelt (vgl. Kriterium 18). Prozesse zur Transformation in den Bereichen *Betrieb* und *Governance* sind in den Kriterien 4 und 11 dargelegt. Bisher wurden noch keine Wirkungsindikatoren definiert, aus diesem Grund kann die direkte Wirkung der Forschungsergebnisse nicht erstellt werden. Die Wirkung der Forschungsergebnisse auf die gesamtgesellschaftliche Debatte lässt sich im sozialwissenschaftlichen Bereich nur schwierig quantifizieren. Es wird jedoch bereits jetzt versucht, den Transformationsprozess am Anfang der materiellen und sozialen Wertschöpfungskette anhand der Beschaffung und den Ausschreibungskriterien für zu besetzende Stellen voranzutreiben. Interne Innovationsprozesse werden vor allem durch die für alle erreichbare Email-Adresse der AG Nachhaltigkeit gefördert, welche zur Ideensammlung zur Verfügung steht. Die gesammelten Vorschläge werden in der AG Nachhaltigkeit monatlich besprochen und von einzelnen verantwortlichen Personen je nach Abteilung und Themengebiet vorangetrieben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme und Management von natürlichen Ressourcen

Die Hochschule legt für die folgenden Bereiche dar, in welchem Umfang durch ihren Betrieb und die Mobilität ihrer Angehörigen natürliche Ressourcen in Anspruch genommen werden. Ferner beschreibt sie Reduktions- sowie Effizienzziele in Bezug auf die Ressourcennutzung und stellt dar, wie diese mit derzeit laufenden und zukünftigen Maßnahmen erreicht werden sollen.

- a) Lebenszyklus von Verbrauchs- und Investitionsgütern sowie Dienstleistungen*
- b) Kreislaufwirtschaft und Entsorgung*
- c) Mobilität*
- d) Ernährung*
- e) Energie*
- f) Wasser*

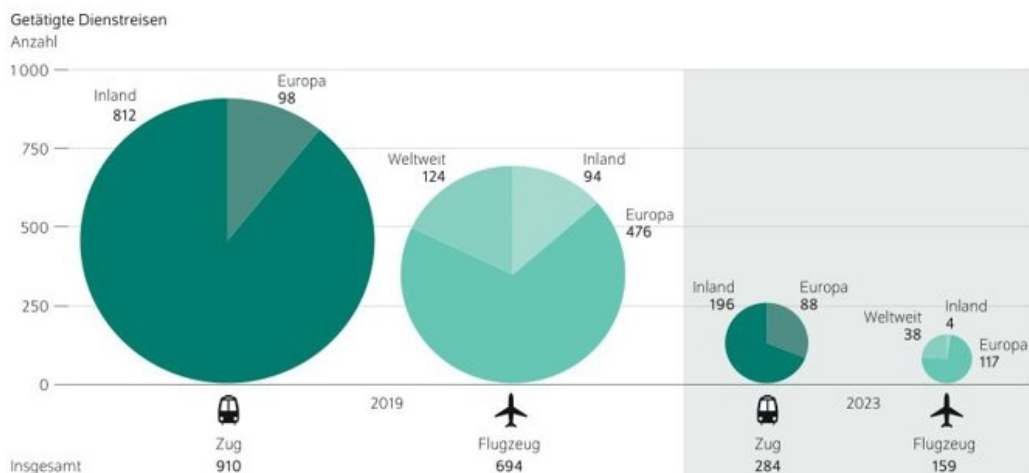
Risiken und negative Auswirkungen auf Umwelt und Ökosystem aus der Geschäftstätigkeit des DIW Berlin ergeben sich im Wesentlichen aus dem Ressourcenverbrauch (Energie, Wasser, Papier, etc.) und den dadurch verursachten Emissionen. Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen des DIW Berlin umfasst vor allem Strom und Heizung, sowie Kühlung, Wasser, Papier, Reinigungsmittel, Bürofläche, und Verkehrsmittel für den Arbeitsweg und Dienstreisen. Folgender Ressourcenverbrauch konnte bisher ermittelt werden (Tabelle 1):

Table 1: Inanspruchnahme und Nutzung natürlicher Ressourcen durch das DIW Berlin

	Jahr				
	2023	2022	2021	2020	2019
Verbrauchs- und Investitionsgüter, Dienstleistungen					
Papierverbrauch in kg	1.658	2.855	1.956	3.635	5.754
Gebäudefläche	10688	11.865	11.865	11.865	11.865
Mobilität					
Reisewege mit dem Flugzeug insgesamt	159	234	35	78	694
Anzahl mit dem Flugzeug außerhalb Europas (/in Prozent)	38 (24%)	46 (20%)	2 (6%)	24 (31%)	124 (18%)
Anteil mit dem Flugzeug innerhalb Europas (/in Prozent)	117 (74%)	176 (75%)	30 (86%)	44 (56%)	476 (69%)
Anteil mit dem Flugzeug im Inland (/in Prozent)	4 (3%)	12 (5%)	3 (9%)	10 (13%)	94 (14%)
Reisewege mit der Bahn insgesamt	284	430	72	190	910
Anteil mit der Bahn innerhalb Europas (/in Prozent)	88 (31%)	98 (23%)	16 (22%)	10 (5%)	98 (11%)
Anteil mit der Bahn im Inland (/in Prozent)	196 (69%)	332 (77%)	56 (78%)	180 (95%)	812 (89%)
Energie und Wasser					
Stromverbrauch in MWh	399	416	457	490	616
Wärmeverbrauch (Heizung) in MWh	292	304	421	511	519
Wärmeverbrauch (Warmwasser) in m³	75	25	25	25	14,5
Wasserverbrauch (Kaltwasser) in m³	1.452	1.110	585	2127	2571
Kälteverbrauch (Kühldecke & EDV) in MWh	86,72	93,92	95,81	186,52	236,02

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin

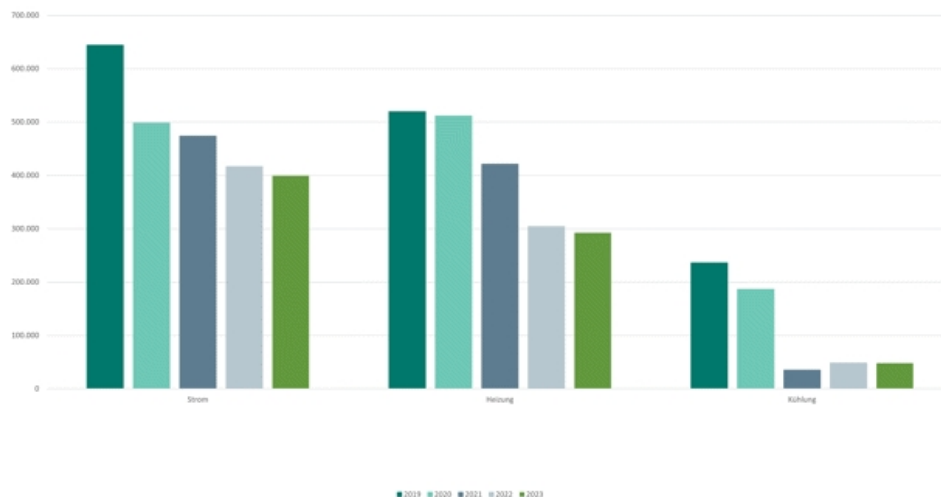
Figure 1: Getätigte Dienstreisen am DIW Berlin 2019 und 2023



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin

Figure 2: Energieverbrauch am DIW Berlin 2019 bis 2023

Energieverbrauch am DIW Berlin
in kWh



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin

Der Energieverbrauch für Strom, Heizung und Kühlung ist seit dem Referenzjahr 2019 und auch im Jahr 2023 weiter gesunken (siehe Tabelle 1 und Figure 2). Der leichte Anstieg des Wasserverbrauchs sowie des Papierverbrauchs seit 2021 ist mit der stärkeren Nutzung der Bürofläche nach der COVID-19-Pandemie zu erklären (hat jedoch nicht wieder das Niveau von 2019 erreicht). Auch die Anzahl der Dienstreisen, vor allem Flugreisen, haben seit 2019 deutlich abgenommen und liegen weiterhin deutlich unter dem Niveau von 2019 (siehe Figure1).

Der Ressourcenverbrauch soll kurz- und mittelfristig über verschiedene Maßnahmen weiter reduziert werden.

- Mobilität:** Bei Dienstreisen sollen Flüge reduziert und auf Bahnfahrten umgestellt werden. Dies wurde bereits in den Dienstreise-Bestimmungen und -anträgen berücksichtigt. Virtuelle Teilnahmen an Veranstaltungen sollen ermöglicht und vorrangig genutzt werden. Im Jahr 2022 wurden neue Bestimmungen (entsprechend dem neuen Bundesreisekostengesetz) und ein neuer Antrag für Dienstreisen eingeführt, der eine zwingende Begründung für die Nutzung von Flügen und Mietwagen enthält sowie den Hinweis, dass im Rahmen der Dienstreise getätigte CO₂-Kompensation erstattet wird. 2023 liegen die getätigten Dienstreisen weiterhin deutlich unter dem Niveau von 2019 (siehe Figure 1). Im Vergleich zu 2020 und 2021 sind diese in Summe wieder gestiegen, was auf die wieder vermehrte Reisetätigkeiten nach der COVID-19-Pandemie zurückzuführen ist. Mitarbeiter*innen werden außerdem ermuntert, für den Arbeitsweg bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad zu verwenden. Laut einer internen Mitarbeitendenumfrage nutzen 23% der Belegschaft das Fahrrad für den Arbeitsweg. Der Großteil der Mitarbeitenden (60%) nutzt den ÖPNV oder andere öffentliche Verkehrsmittel. Weitere Anreize werden z. B. durch das Angebot eines Firmentickets und die Teilnahme

eines DIW-Berlin-Teams an der Aktion „Stadtradeln“ sowie die Bereitstellung von Fahrradstellplätzen und kostenlosen Diensträdern in der Tiefgarage geschaffen.

- **Office Management:** Beim Tausch defekter Glühbirnen soll die Beleuchtung sukzessive auf LED-Beleuchtung umgestellt werden. Ab dem Winter 2022 wurde an Wochenenden und Feiertagen die Heizung zentral heruntergeregelt. Seit Herbst 2022 ist außerdem das Warmwasser auf allen Toiletten im Haus abgestellt.
- **Ernährung/Catering:** Seit Herbst 2022 werden bei Veranstaltungen des DIW Berlin im Sinne eines nachhaltigen Umgangs mit Nahrungsmitteln ausschließlich vegetarische Speisen angeboten.
- Bei der **Beschaffung von IT- und Büromaterial** müssen seit Herbst 2022 Energielabel und Klimafreundlichkeit wie der Anschaffung von Produkten mit dem *Blauen Engel Label* Berücksichtigung finden. Bei der Anschaffung von Papierprodukten sind ausschließlich Recycling-Produkte zu wählen. Der Papierverbrauch sinkt seit 2019 stetig und liegt 2023 bei nur noch 29% im Vergleich zum Referenzjahr 2019. Ausrangierte Büromöbel werden über eine Second-Hand-Börse abgegeben oder gespendet und so weiterverwendet.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

12. Liegenschaften, Bau, Freiflächen (Campusgestaltung)

Die Hochschule legt dar, wie Neubau, Ausbau, Sanierung, Renovierung, Betrieb etc. von Gebäuden der Hochschule ressourceneffizient und klimaschonend unter Einbezug der Nutzung erneuerbarer Energien geplant und ausgeführt wird. Dies bezieht sich sowohl auf die Bauwerksausführung als auch auf die Inanspruchnahme von Fläche und den Boden, auch hinsichtlich der Auswirkungen auf die Biodiversität. Zudem soll dargelegt werden, inwiefern die Gebäude eigenverantwortlich oder durch externe Dienstleister verwaltet werden.

Die Hochschule legt dar, wie sie Freiflächen gestaltet und verwaltet (inkl. Lichtsmog, Lärm und Versiegelung), die Aufenthaltsqualität sicherstellt und verbessert (Campusgestaltung).

Das DIW Berlin mietet seine Büroflächen und hat dadurch kaum Einfluss auf Ausbau, Sanierung und den Betrieb des Gebäudes und damit auf die ökologische Nachhaltigkeit der Liegenschaften. Das Gebäude wird durch einen externen Dienstleister verwaltet, den die Vermieterin bestimmt hat, womit das DIW Berlin keinen nachhaltigen Einfluss nehmen kann. Die Freiflächen (Innenhöfe) gehören nicht zum Mietgegenstand, weswegen das DIW Berlin auf seine Gestaltung keinerlei Einfluss hat. Es wurden jedoch Gespräche mit dem Vermieter initiiert, die kontinuierlich weitergeführt werden sollen, um mögliche ressourcenschonende und klimaschützende Maßnahmen anstoßen zu können. Konkrete Ziele sollen auf Basis der CO₂-Bilanzierung formuliert werden und mit der Vermieterin besprochen werden. Die Ziele sollen im Laufe des Jahres 2026 konkretisiert werden.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des
HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend
aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu
berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden)
hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

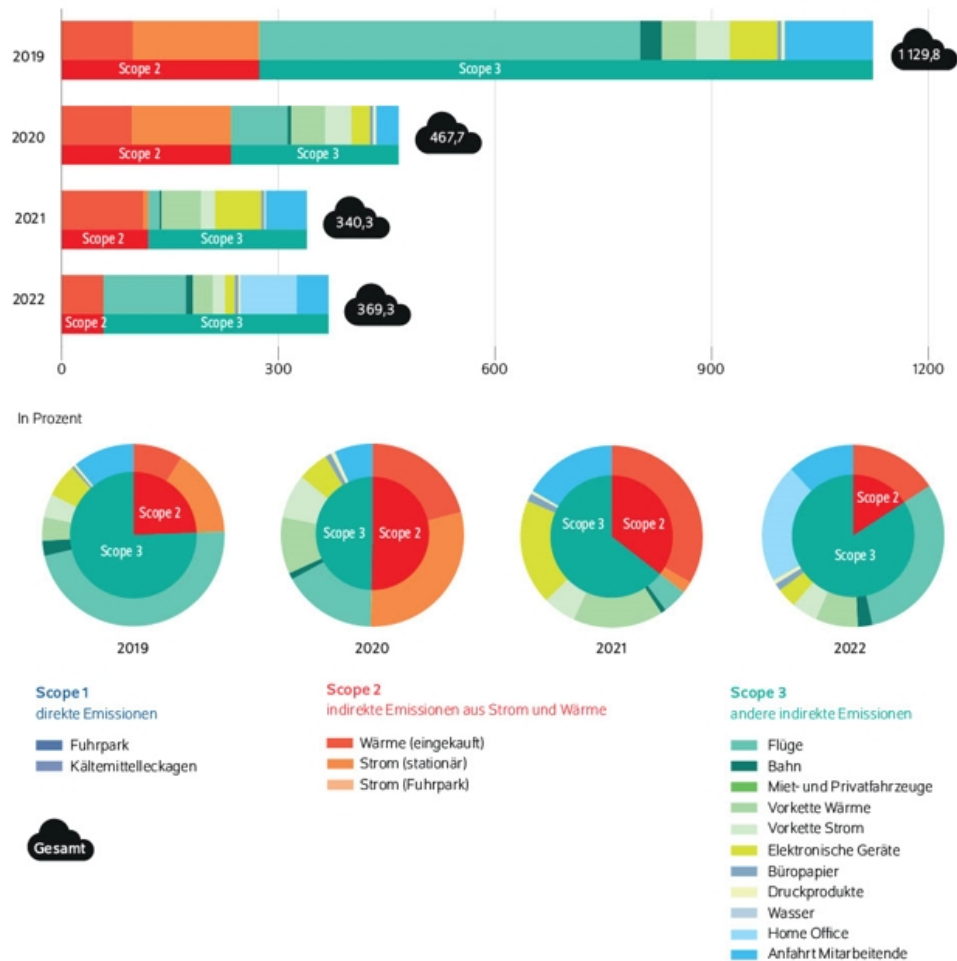
13. Treibhausgasemissionen

Die Hochschule legt Höhe, Art und Auswirkungen von Treibhausgasemissionen dar und gibt ihre Ziele zur Reduktion der Emissionen und bisherige Ergebnisse an.

Die CO₂-Emissionen des DIW Berlin ergeben sich vor allem aus dem in Kriterium 11 genannten Ressourcenverbrauch der *Verbrauchs- und Investitionsgüter* und *Dienstleistungen*, *Mobilität* und *Energie und Wasser*. 2023 wurde erstmals eine CO₂-Emissionsbilanz rückwirkend für die Bilanzierungsjahre 2019 bis 2021 sowie für das Jahr 2022 erstellt. Dies soll eine einheitliche und jährliche Berichterstattung sicherstellen. Das DIW Berlin wird auf Basis der CO₂-Bilanzierung konkrete Maßnahmen zur Reduktion definieren. Das Ziel der Treibhausgasemissionsreduzierung bis 2025 um 25% gegenüber dem Jahr 2019 wurde bereits 2022 mit einer Reduzierung um ein Drittel erreicht (siehe Abbildung 3). Die größte Reduktion im CO₂-Ausstoß wurde durch die Reduktion von Dienstreisen (vor allem Flügen) sowie durch eine Reduktion des Wärme- und Stromverbrauchs erreicht.

Figure 3: Corporate Carbon Footprint des DIW Berlin 2019 bis 2022 in Tonnen CO₂

Corporate Carbon Footprint 2019 bis 2022
In Tonnen CO₂



Quelle: Eigene Berechnungen mit Unterstützung von ClimatePartner basierend auf Daten des DIW Berlin.

Anmerkung: Die CO₂-Bilanzierung erfolgt rückwirkend zum vorangegangenen Jahr, da hierfür notwendige Datenquellen (z.B. Heizkostenabrechnung) erst mit Verzögerung vorliegen.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

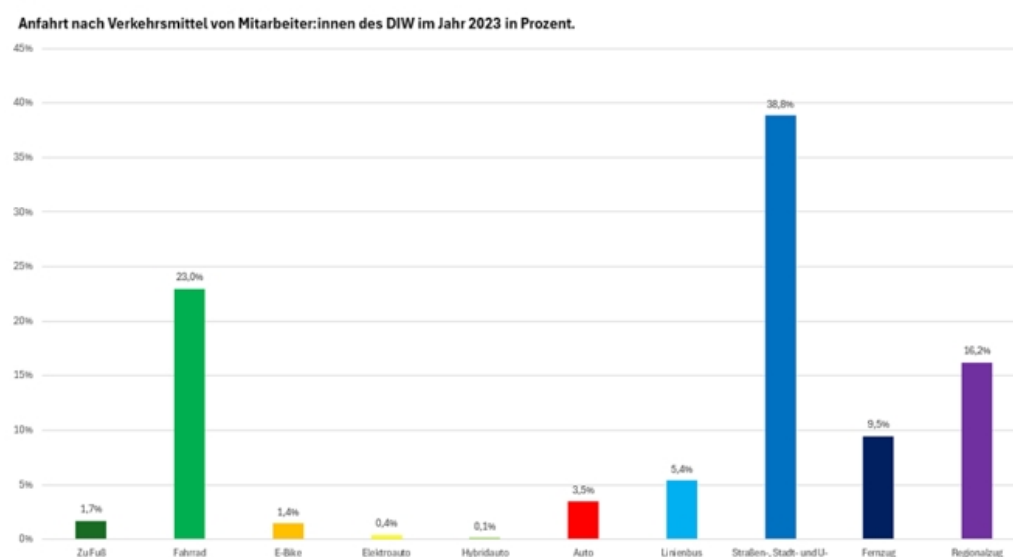
Kriterien 14–16 zu BELANGEN DER HOCHSCHULANGEHÖRIGEN

14. Partizipation der Hochschulangehörigen

Die Hochschule legt dar, wie sie die Partizipation der Hochschulangehörigen an der nachhaltigen Gestaltung der Hochschule fördert.

Am DIW Berlin existiert seit 2021 die AG Nachhaltigkeit (vgl. Kriterium 6). Alle Mitarbeiter*innen und Stipendiat*innen des Instituts sind eingeladen, sich an der Arbeitsgruppe zu beteiligen. Es wird angestrebt, dass sich möglichst viele Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Abteilungen und Funktionen einbringen. Auch ohne regelmäßige Mitarbeit ist jede*r jederzeit willkommen, sich an der Ideenfindung und Umsetzung aktiv oder passiv zu beteiligen (z. B. per E-Mail an die AG). Die AG Nachhaltigkeit trifft sich in der Regel monatlich, und berichtet der Belegschaft regelmäßig im Rahmen von viertel- bis halbjährigen Hausveranstaltungen. Im Jahr 2023 wurde erstmals eine Umfrage unter den Mitarbeiter*innen zum Thema Arbeitsweg/Anfahrt der Mitarbeitenden durchgeführt, und beabsichtigen diese fortzuführen. Sie hat folgende Verkehrsmittelnutzung der Mitarbeitenden ergeben:

Figure 4: Anfahrt nach Verkehrsmitteln von Mitarbeitenden des DIW 2023 in %



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

Der Großteil der Mitarbeitenden (60%) nutzen den öffentlichen Personennahverkehr oder andere öffentliche Verkehrsmittel für ihren

Arbeitsweg, ca. 23% nutzen auch regelmäßig das Fahrrad. Nur 3,5% nutzen ein privates Auto. Außerdem ergab die Umfrage einen hohen Anteil (über 50%) von Ökostrom im Homeoffice.

Die internationalen Tätigkeiten belaufen sich auf EU-Forschungsprojekte, deren Forschung ausschließlich in Deutschland lokalisiert ist. Demnach sind ausländische Arbeitsbedingungen nicht relevant, die Einhaltung geltender Arbeitnehmerrechte in Deutschland wird vom Betriebsrat geprüft. Daher liegen keine Risiken diesbezüglich vor.

15. Chancengerechtigkeit

Die Hochschule legt dar, welche Ziele sie hat, um die Chancengerechtigkeit in Bezug auf Gesundheit, Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt (Diversity), Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, Inklusion von Menschen mit Behinderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium und die angemessene Bezahlung der Hochschulangehörigen (insbesondere bei Outsourcing) zu fördern.

Das DIW Berlin bekennt sich zu den „Leibniz-Gleichstellungsstandards“, der „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ und den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Langfristiges Ziel ist es, im gesamten Institut ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, insbesondere bei Postdocs und auf den Führungspositionen im wissenschaftlichen und im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Dieses Ziel soll so bald wie möglich, spätestens jedoch im Jahr 2025 erreicht sein. Konkrete Maßnahmen werden im regelmäßig fortgeschriebenen **Frauenförderplan** festgehalten, für dessen Umsetzung vorrangig Vorstand und Abteilungsleitungen verantwortlich sind. Einmal jährlich berichtet die Gleichstellungsbeauftragten über den aktuellen Stand der Umsetzung und die Zielerreichung. Der **Arbeitskreis „Gleichstellung und Diversität“** trifft sich regelmäßig, um neue Maßnahmen und Herausforderungen in diesem Themenfeld zu besprechen. Des Weiteren werden seit 2015 regelmäßige Veranstaltungen mit starken weiblichen Persönlichkeiten aus aller Welt sowie Vorträge und Zusammenkünfte organisiert („**DIWwomen**“). Zudem werden regelmäßig Workshops zu geschlechterrelevanten Themen angeboten. Vor dem Hintergrund, dass Sprache Realität maßgeblich mitprägt und Wahrnehmung entscheidend beeinflusst, hat das DIW Berlin einen Leitfaden zur Umsetzung gendergerechter Sprache entwickelt, der seit 2016 für alle Veröffentlichungen des Hauses gilt. Dieser wurde im Jahr 2022 überarbeitet und zielt nicht nur auf die Gleichstellung von Mann und Frau ab, sondern dient der Gleichstellung aller Geschlechter.

Auch im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgt das DIW Berlin das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Das DIW Berlin ist

seit 2011 im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und wird in regelmäßigen Abständen rezertifiziert. Es existiert ein Leitfaden für werdende Eltern, welcher sowohl über notwendige administrative Schritte informiert als auch Abläufe vorschlägt, wie Beschäftigte während der Elternzeit mit dem Institut in Kontakt bleiben können und der Wiedereinstieg nach der Rückkehr gelingt. Die Beauftragte für Beruf und Familie berät darüber hinaus zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Das DIW Berlin verfügt über ein Eltern-Kind-Zimmer. Dieses bietet einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz, eine ansprechende Atmosphäre sowie Spiel- und Entspannungsmöglichkeiten. Seit 2021 existiert eine „Übergangsregelung zum Mobilen Arbeiten“, welche nach einer Testphase im Sommer 2022 als die Grundlage für eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten verlängert wurde. 2023 wurden diese dann mit einer neuen Regelung langfristig verankert.

16. Qualifizierung

Die Hochschule legt dar, welche Ziele sie gesetzt und welche Maßnahmen sie ergriffen hat, um die Qualifizierung und Kompetenzen für nachhaltiges Handeln aller Hochschulangehörigen zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung und zukünftigen Herausforderungen anzupassen.

Zum jetzigen Zeitpunkt hat das DIW Berlin noch keine genauen Zielsetzungen für die Qualifizierung im Bereich Nachhaltigkeit definiert und kann dementsprechend auch noch keine Risikoauswirkungen berichten. Es gibt derzeit keine Veränderungen im Bereich der Zielformulierungen. Bis dato hat das DIW Berlin ein Personalentwicklungsrahmenkonzept entwickelt, welches die Personalgewinnung, die Führung und Zusammenarbeit und die berufliche Qualifizierung und Entwicklung in den Blick nimmt und das Ziel hat, die Beschäftigungsbedingungen und -perspektiven am Institut zu verbessern. Das DIW Berlin bietet seinen wissenschaftlichen Beschäftigten vielfältige Fortbildungsangebote an, z.B. im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Methodenkursen (GC Masterclasses) und wissenschaftlichen Seminarreihen mit externen Forscher*innen. Darüber hinaus finden regelmäßig Seminare zum internen Austausch statt (BrownBag-Seminare oder Kolloquien) und es wurde ein regelmäßiges internes Seminar zum Schwerpunktthema „Sozial-ökologische Transformation (SÖT)“ durchgeführt, wo verschiedene wissenschaftliche Arbeiten aus allen Abteilungen des Instituts vorgestellt werden. Doktorand*innen verfügen über ein festgelegtes jährliches Budget, welches sie für Konferenzen und Summer Schools nutzen können. Postdoktorand*innen sind in der Regel über die Berlin School of Economics vernetzt und können berlinweite Fortbildungsangebote in Kooperation mit den Berliner Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen nutzen. Für alle wissenschaftlich

Beschäftigten gibt es regelmäßige Schulungen zur Politikberatung (z. B. Interviewtraining, Verfassen von Policy Briefs) und dem akademischen Arbeiten (Präsentationstraining, Schreibtraining, Zeitmanagement). Im Jahr 2023 fanden außerdem verpflichtende Online-Trainings zum Arbeitsschutz für alle Mitarbeitenden statt. Speziell in der Personalabteilung fand ein Workshop zur Führungskräfteentwicklung statt, für die auch eine neue Stelle geschaffen wurde. Für neue Mitarbeiter*innen werden regelmäßig Software-Schulungen angeboten. Um die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu fördern, werden über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus in unregelmäßigen Abständen Workshops zur Stressbewältigung und zum Zeitmanagement angeboten.

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.**

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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).

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden)

hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Die Hochschule legt dar, an welchen Menschenrechtskonventionen sie sich orientiert und welche Maßnahmen sie ergreift, um diese bei ihren lokalen, nationalen wie internationalen Aktivitäten, in Partnerschaften und der Beschaffung einzuhalten sowie eine Sensibilisierung der Hochschulangehörigen zu erreichen.

Das DIW Berlin hält bei der Beschaffung die Vorgaben des Landes Berlin ein, die insbesondere die Einhaltung des Mindestlohns (auch bei Subunternehmen), die Frauenförderung, die Verhinderung von Benachteiligung und die ILO-Kernarbeitsnormen vorsehen. Eine Messung der Zielerreichung im Bereich der Frauenförderung findet in Form einer kontinuierlichen Evaluierung des Personalbestands statt (vgl. Kriterium 15) und die Einhaltung der geltenden Arbeitnehmerrechte wird vom Betriebsrat geprüft.

Die internationalen Tätigkeiten belaufen sich auf internationale Forschungskooperationen, wobei der Forschungsanteil des DIW Berlin in Deutschland geleistet wird. Das DIW Berlin selbst ist nicht im Ausland tätig, daher liegen diesbezüglich keine Risiken vor.

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“.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des

HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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 Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwohl

Die Hochschule legt dar, welchen Beitrag sie zum Gemeinwohl im Sinne der UN SDG in den Regionen (regional, national, international) leistet, in denen sie wesentliche Tätigkeiten ausübt.

Das DIW Berlin erforscht wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Zusammenhänge in gesellschaftlich relevanten Themenfeldern und berät auf dieser Grundlage Politik und Gesellschaft.

Das Institut ist in drei wissenschaftlichen Schwerpunktbereichen organisiert, wovon sich der Bereich *Zukunftssicherung und Nachhaltigkeit* in seinen zwei

Abteilungen *Energie, Verkehr und Umwelt* sowie *Klimapolitik* explizit mit energie-, verkehrs- und umweltpolitischen Strategien einer nachhaltigen Entwicklung beschäftigt. Der Bereich *Wirtschaftliche und gesellschaftliche Integration in Europa* widmet sich darüber hinaus dem Thema nachhaltiger Finanzen auf Ebene der Haushalte und der Finanzmärkte. Im Bereich *Lebensqualität und Verteilung* werden Verteilungsfragen, der demografische Wandel und die Entwicklung des Bildungs- und Erwerbspotentials adressiert. Hierzu gehört seit 2019 auch die Forschungsgruppe *Gender Economics*. Darüber hinaus stellt das DIW Berlin – u. a. mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) - weltweit genutzte Forschungsinfrastruktur bereit und bildet wissenschaftlichen Nachwuchs aus.

Als öffentlich finanzierte und außeruniversitäre Forschungseinrichtung fühlt sich das Institut in besonderer Weise dem Dialog mit der Öffentlichkeit über seine Arbeit, seine Themen und Forschungsergebnisse verpflichtet. Es fördert Wissenschaft und Forschung samt internationaler Vernetzung und bietet einen zentralen Ort für wissenschaftliche Debatten in der Mitte Berlins. Der Wissenstransfer und die Beratung von Politik und Gesellschaft nehmen somit einen zentralen Stellenwert in der Arbeit des Instituts ein. Neben den kostenlos zugänglichen Formaten ***DIW Wochenbericht, den DIW aktuell (Publikationen), dem DIW Glossar sowie Nachgeforscht (Video)***, in denen aktuelle Forschungsergebnisse regelmäßig für die Allgemeinheit verständlich aufbereitet werden, sind viele Mitarbeiter*innen in Expertenräten vertreten. Sie liefern Medienbeiträge oder beraten Abgeordnete und Privatpersonen im Rahmen der Leibniz-Initiativen *Leibniz im Bundestag* und *Book a Scientist*. Darüber hinaus organisiert das DIW Berlin regelmäßig öffentliche Veranstaltungen wie den ***DIW Lunch, den DIW Women's Finance Summit, oder das BCCP Forum***. Im Rahmen des ***Young Economic Summit*** unterstützt das DIW Berlin Schüler*innen bei der Entwicklung von Lösungsstrategien für ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Gesellschaftliche Einflussnahme

Die Hochschule legt ihre Einflussnahme an wesentlichen Entscheidungen in Politik und Gesellschaft dar.

Sie legt die wesentlichen Aspekte von Einflussnahme externer gesellschaftlicher Anspruchsgruppen auf Entscheidungen der Hochschule dar. Weiter legt die Hochschule zur Herkunft und Verwendung von Drittmitteln Rechenschaft ab.

Das DIW Berlin ist ein eingetragener Verein. Die *Mitgliederversammlung* ist das höchste Beschlussorgan des DIW Berlin. Die Mitglieder unterstützen den Vereinszweck durch ihre Tätigkeit innerhalb und außerhalb des Vereins. Ständige Mitglieder sind die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin. Sie fördern das Institut auf Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes und nach Maßgabe des GWK-Abkommens. In diesem Rahmen erhält das Institut Zuwendungen von Bund und Ländern. Über die Mitgliedschaft im Verein entscheidet die Mitgliederversammlung auf Vorschlag des Vorstands. Die Liste der Mitglieder wird jährlich im Jahresbericht des DIW Berlins veröffentlicht, welcher auf der Webseite des DIW Berlins heruntergeladen werden kann. Die Mitgliederversammlung verabschiedet das Programmbudget und bestellt die Mitglieder des Kuratoriums. Das *Kuratorium* des DIW Berlins nimmt gegenüber dem Vorstand eine Aufsichts- und Beratungsfunktion wahr und besteht entsprechend der Satzung aus fünfzehn Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gewerkschaften und öffentlicher Verwaltung. Das Kuratorium beruft auf Vorschlag des Vorstands die Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats, welcher aus 13 international angesehenen und aktiven Wissenschaftler*innen besteht. Der *Wissenschaftliche Beirat* berät das Institut in wissenschaftlichen Fragen, bewertet die wissenschaftliche Arbeit und nimmt an Berufungsverfahren teil. Das Kuratorium beruft ebenfalls auf Vorschlag des Vorstands die Mitglieder des *Survey Rats*, welcher aus zehn international angesehenen aktiven Wissenschaftlern*innen besteht und die Leitung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und den Vorstand zum SOEP berät. Die *DIW econ* ist ein hundertprozentiges Tochterunternehmen des DIW Berlin und betreibt kundenorientiertes volkswirtschaftliches Consulting. In diesem Jahr sind zwei Mitarbeitende der DIW econ aktive Mitglieder der AG Nachhaltigkeit.

Die Verwendung der Finanzmittel wird regelmäßig vom Landesrechnungshof überprüft. Die wissenschaftliche Arbeit wird zudem regelmäßig durch die Leibniz-Gemeinschaft evaluiert, der das DIW Berlin angehört.

Das DIW Berlin nimmt seine Aufgaben in wissenschaftlicher Unabhängigkeit wahr. Projekte der Auftragsforschung werden vorab durch den Vorstand auf die Wahrung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit geprüft.

Die *Vereinigung der Freunde des DIW Berlin e.V. (VdF)* unterstützt seit 1951 finanziell und ideell die Arbeit des DIW Berlin. Der Verein will die Vernetzung

im nationalen und internationalen Bereich fördern und die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Unternehmen stärken. In der VdF sind Unternehmen aus allen Bereichen der Industrie und des Dienstleistungsgewerbes sowie wichtige Unternehmensverbände vertreten. Auch gehört ihr eine wachsende Zahl persönlicher Mitglieder an. Über die Aufnahme entscheidet der VdF-Vorstand. Eine Liste der institutionellen Mitglieder und der Fördermitglieder der VdF wird jährlich im Jahresbericht des DIW Berlin veröffentlicht. Bei der Ausgabe von VdF-Geldern werden die gleichen Standards angewendet, die für das DIW Berlin gelten.

Die Mitarbeiter*innen des DIW Berlin beraten Politik und Gesellschaft u. a. durch die Teilnahme an Gremien und Ausschüssen. So ist beispielsweise Claudia Kemfert Co-Vorsitzende des Sachverständigenrats für Umweltfragen und seit 2011 Mitglied im Club of Rome. Ob die Teilnahme offiziell im Namen des DIW Berlin erfolgen kann, entscheiden die Vorgesetzten bzw. der Vorstand vor Aufnahme der Tätigkeit.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Hochschule legt dar, welche Standards und Prozesse existieren, sowie welche Maßnahmen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption ergriffen werden.

Sie legt insbesondere dar, wie Verstöße gegen die Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Mitarbeiter*innen des DIW Berlin sind den forschungsethischen Prinzipien des DIW Berlin verpflichtet, welche alle wissenschaftlichen Arbeitnehmer*innen und Stipendiat*innen bei Abschluss ihres Arbeits- bzw. Stipendienvertrags unterzeichnen müssen. Diese Regeln basieren auf den „*Vorschlägen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*“ der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), den entsprechenden Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft sowie dem Ethikkodex des Vereins für Socialpolitik. Die Compliance-Ziele sind in der Präambel der [forschungsethischen Prinzipien](#) festgehalten. Konkret wird in Abschnitt 1, §8 der forschungsethischen Prinzipien dargelegt, wie Risiken durch Korruption minimiert werden, z.B. in dem alle Finanzierungsquellen wissenschaftlicher Arbeiten angegeben werden und Sachverhalte, die zu Interessenkonflikten führen könnten, transparent gemacht werden müssen. Abschnitt 2 regelt, wie im Falle der Abweichung von den Compliance-Zielen verfahren wird. Dieser Abschnitt beinhaltet zum einen Regelungen, wie mit Verdachtsmomenten von Regelverstößen umgegangen werden soll, sowie Maßnahmen bei erwiesenem Fehlverhalten. Ansprechpartner*innen bei Fragen hinsichtlich guter wissenschaftlicher Praxis oder wissenschaftlichen Fehlverhaltens sind die Ombudspersonen des DIW Berlin, welche aus dem Kreis der wissenschaftlich Beschäftigten auf 3 Jahre gewählt werden.

Darüber hinaus existiert seit 2018 eine Data Policy zum Umgang mit Forschungsprimärdaten, welche für alle Mitarbeiter*innen gilt. Die Einhaltung wird vom Vorstand überprüft. Insbesondere verpflichtet sich das DIW Berlin den FAIR-Prinzipien (Auffindbarkeit, Zugänglichkeit, Interoperabilität und Wiederverwendbarkeit von Forschungsdaten über Länder- und Disziplingrenzen) und stellt seine Forschungsdaten – sofern die notwendigen rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind – der wissenschaftlichen Community zur Verfügung. Bezüglich der Sicherung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit siehe Kriterium 19.

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 Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

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.

Die Leistungsindikatoren nach GRI und EFFAS sind vorerst nicht Umfang des HS-DNK. Die Indikatoren sind für unser Institut nicht hinreichend aussagekräftig oder (zum jetzigen Zeitpunkt) nicht in der abgefragten Tiefe zu berichten. Auf lange Sicht wird geprüft, nach einem (noch zu entwickelnden) hochschulspezifischen Indikatoren-Set zu berichten.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.