



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Diözesan-Caritasverband für das
Erzbistum Köln e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Matthias Schmitt

Georgstr. 7
50676 Köln
Deutschland

0221/2010295
matthias.schmitt@caritasnet.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, 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-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. (DiCV) ist der Dachverband der katholischen Wohlfahrtspflege im Erzbistum Köln. 1916 gegründet, fasst er heute unter dem Motto „Not sehen und handeln“ viele soziale Aktivitäten der katholischen Kirche im Erzbistum Köln zusammen. Als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in NRW steht der DiCV in der Mitverantwortung für die sozialen Verhältnisse auf Landesebene. Der DiCV versteht sich als Anwalt und Partner benachteiligter Menschen. Er tritt für Solidarität in der pluralen Welt ein, für gerechte Lebensbedingungen, für die Einhaltung der Menschenrechte und für die Schaffung sozialer Mindeststandards. Dem DiCV sind 240 Mitglieder als Träger von mehr als 1.700 Diensten und Einrichtungen im Rheinland und den angrenzenden Kreisen angeschlossen. Das Spektrum reicht von Krankenhäusern über Altenheime bis zu Kindergärten und Beratungsstellen, wie etwa Schwangerschafts- oder Schuldnerberatung. Eine der zentralen Aufgaben des DiCV ist die Beratung der angeschlossenen Träger in fachlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Fragen. Der DiCV vertritt die angeschlossenen Einrichtungen und Dienste in Kirche, Gesellschaft und Politik. Er initiiert und begleitet Projekte, bietet Beratung und Unterstützung zur Beantragung von finanziellen Mitteln und bietet den rund 60.000 Mitarbeitenden und den Tausenden ehrenamtlich Engagierten Begleitung und Fortbildung an. Der DiCV vereint 13 Stadt- und Kreis-Caritasverbände – vom Niederrhein bis zum Westerwald, von der Eifel bis ins Bergische Land – unter einem Dach. Daneben gehören die Fachverbände Sozialdienst katholischer Frauen (SKF), Sozialdienst Katholischer Männer (SKM), Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer (SKFM) und IN VIA zur Caritas-Familie. Teil des Hilfenetzes der Caritas im Erzbistum Köln sind außerdem der Kreuzbund, die Selbsthilfe- und Helfergemeinschaft für Suchtkranke und ihre Angehörigen, der Malteser-Hilfsdienst und die Vinzenz-Konferenzen. Näheres siehe veröffentlichter Jahresbericht 2023/24 unter www.caritasnet.de/jahresbericht-2024/.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

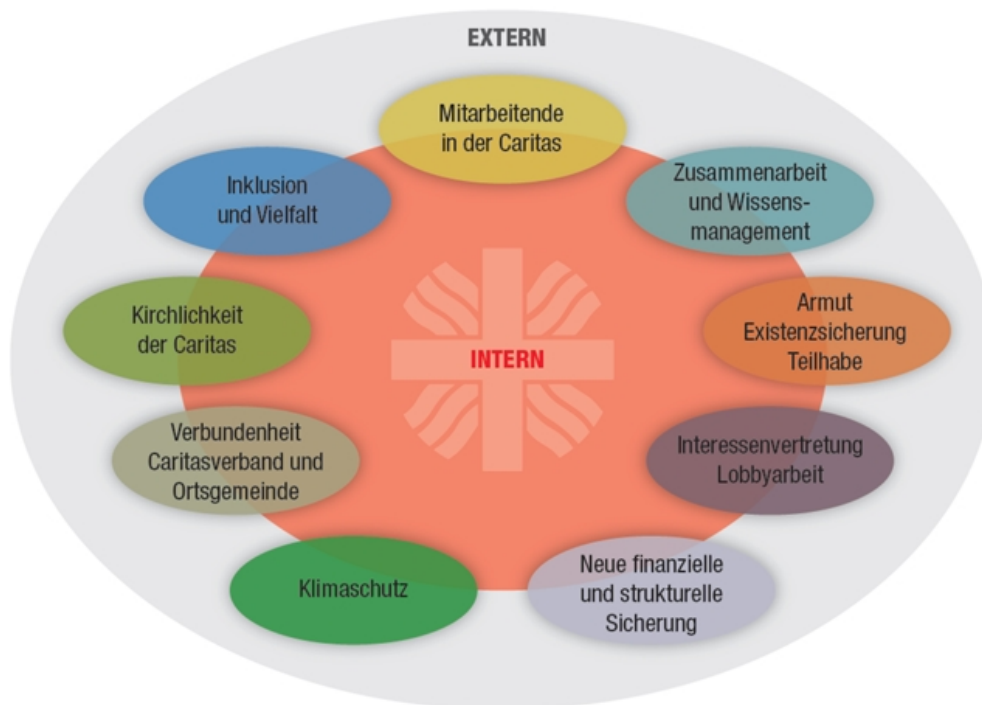
Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Der DiCV Köln verfolgt abgeleitet aus seiner Satzung und im Rahmen seiner gemeinnützigen und kirchlichen Zwecke eine Vielzahl nachhaltiger Ziele. Hierfür bilden die langfristig angelegten Strategischen Leitlinien des DiCV (s. Schaubild) den Rahmen. Die Ausrichtung der jährlichen Zielplanung an dieser Strategie wird kontinuierlich überprüft und im Rahmen einer Jahreszielklausur vergegenwärtigt. In den Strategischen Leitlinien sind aus einer Vielzahl **sozialer und nachhaltiger Aktivitäten** im Kontext der Zusammenarbeit des Spitzenverbandes DiCV mit seinen Mitgliedern einige herausgestellt. In 2021 hat der DiCV Köln die Stelle **Klimaschutzbeauftragte** geschaffen und im Organigramm verankert. Im Zuge dessen wurde auch das strategische Ziel **Klimaschutz** in die langfristigen Strategischen Leitlinien des DiCV aufgenommen. Für die Ausrichtung auf dieses Ziel hat der Vorstand des DiCV Köln im Juni 2022 eine Selbstverpflichtung des Verbandes für die Umsetzung von systematischem Klimaschutz beschlossen. Hier heißt es konkret: *„Der Klimawandel erfordert ambitionierte Klimaschutzanstrengungen. Der Diözesan-Caritasverband setzt sich zum Ziel, die ökologische Transformation voranzutreiben: Als Gebot der Schöpfungsverantwortung, der Verantwortung für unseren Planeten und für künftige Generationen. [...] Die Verbandskonferenz der Caritas im Erzbistum Köln hat einen Arbeitskreis Nachhaltige Entwicklungen eingesetzt, dessen Geschäftsführung bei der Klimaschutzbeauftragten des DiCV liegt und der u.a. Lobbying-Themen und Unterstützungsbedarfe der Mitglieder in der Erstellung von Treibhausgasbilanzen und der konzeptionellen Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen sammelt und priorisiert. [...] Der Diözesan-Caritasverband hat eine Selbstverpflichtung zur systematischen Befassung mit dem Klimaschutz und einer signifikanten Reduktion des eigenen Treibhausgas-Fußabdrucks beschlossen.“* -

<https://www.caritasnet.de/export/sites/dicv/.content/.galleries/downloads/uebe>

[r-uns/2022-06-14_Selbstverpflichtung-Klimaschutz-DiCV-Koeln.pdf](https://www.caritas-koeln.de/r-uns/2022-06-14_Selbstverpflichtung-Klimaschutz-DiCV-Koeln.pdf)

Strategische Leitlinien im DiCV



[Der DiCV Köln verfolgt in seiner gesamten Geschäftsstrategie nachhaltige Ziele im Sozial- und Gesundheitswesen. Er ist in seinen Aktivitäten satzungsgemäß regional auf das Erzbistum Köln festgelegt. Eine Zuordnung der Ziele zu internationalen Standards ist daher obsolet.](#)

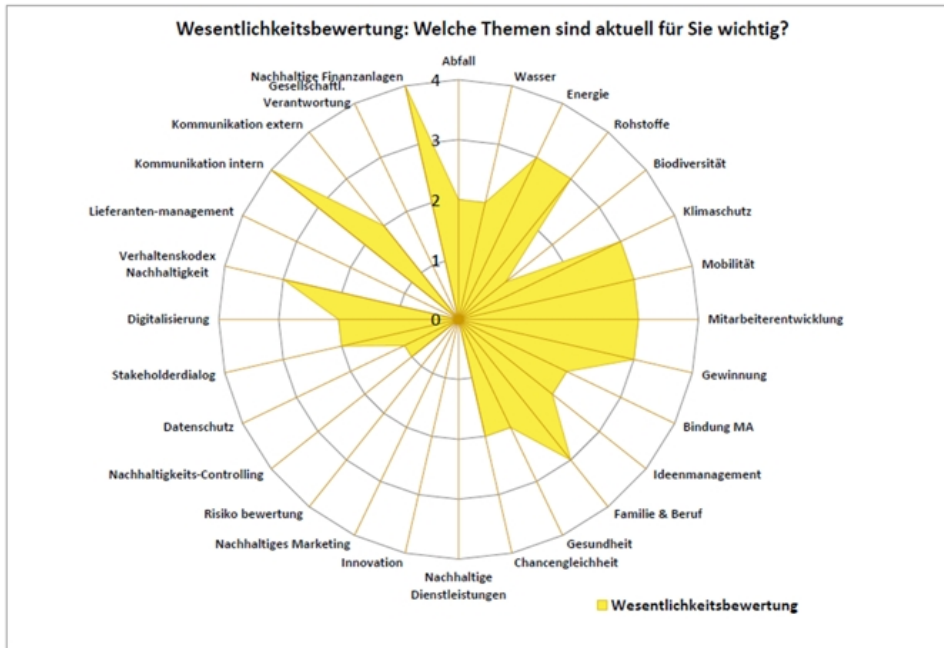
2. Wesentlichkeit

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.

Der DiCV Köln ist der Dachverband der katholischen Wohlfahrtspflege im Erzbistum Köln und ein Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in NRW. Er ist damit in vielen Feldern der sozialen Arbeit und des Gesundheitswesens unterstützend tätig und nimmt an vielen Stellen subsidiär Aufgaben für den Staat wahr. Er ist damit auch abhängig vom politischen Umfeld und dessen Unterstützung zur Umsetzung nachhaltiger Ziele im Sozial- und Gesundheitswesen.

Der DiCV hat im Rahmen einer Konvoi-Schulung und mit einem Excel-Tool von BAUM e.V. eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und diese in der Diskussion in der entsprechenden Arbeitsgruppe ergänzt. Folgende Aspekte der Nachhaltigkeit wurden als wesentlich für den DiCV identifiziert und haben daher in diesem Bericht einen besonderen Stellenwert:

- Die Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Mitarbeitenden sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben für den DiCV einen besonderen Stellenwert.
- Finanzanlagen des DiCV haben Auswirkungen auf die internationalen Geldflüsse und werden daher nachhaltig ausgerichtet.
- Der DiCV betreibt einen großen Fortbildungsbereich im Sozialbereich, der im Sinne des nachhaltigen Ziels der Bildung im Sozial- und Gesundheitswesen sehr positiv wirkt, aber gleichzeitig auch vor allem mit Reiseverkehr und Verpflegung der Teilnehmenden eine Auswirkung auf die Umwelt hat.
- Mit der Unterhaltung einer Geschäftsstelle hat der DiCV in Bezug auf Energie- und Rohstoffverbrauch (u.a. Druckerzeugnisse) eine Umweltauswirkung und setzt sich daher Ziele in der CO₂-Reduktion.
- Als Dachverband werden Anforderungen an den DiCV in Bezug auf eine Entwicklung des Sozial- und Gesundheitswesens in der Region gestellt. In der Interaktion mit den Mitgliedsorganisationen besteht daher eine Einflussmöglichkeit auf nachhaltige Ziele und die Kommunikaton und Vorbildfunktion hierzu sind dem DiCV wichtig.
- Als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in NRW nutzt der DiCV das Mittel der politischen Einflussnahme auf Landesebene, um zu einer nachhaltigen (Weiter-)Entwicklung des Gesundheits- und Sozialwesens in NRW beizutragen.
- Um zu Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren wird die interne Kommunikation genutzt.
- Der DiCV hat eine ganze Reihe von Richtlinien und Verhaltenskodizes etabliert (Leitbild, Umgang mit Gewalt, Orientierungshilfe Ernährung, ...), um die Umsetzung nachhaltiger Ziele im Verband zu etablierne.
- Um die Umweltauswirkungen aus dem Kontext Mobilität der Mitarbeitenden und KundInnen zu reduzieren wird ein Mix aus Information, Anreizen und einem Mobilitätskonzept etabliert.



Der DiCV ist ausschließlich regional in der Begleitung, Unterstützung und Weiterentwicklung des Sozial- und Gesundheitswesens tätig und trägt mit den beschriebenen als wesentlich identifizierten Maßnahmen zu einer nachhaltigen Transformation dieses bei.

Auf eine tiefere Umfelderanalyse und daraus folgende vertiefte Wesentlichkeitsanalyse (mit Inside-Out- und Outside-In-Perspektive) wurde bei dieser ersten Berichtserstellung bewusst verzichtet. Dies geschah auch vor dem Hintergrund sich schon abzeichnender regulatorischer Veränderungen, die eine solche zukünftig obsolet werden lassen.

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.

Ziele des Diözesan-Caritasverbandes sind von Anfang an und durch seinen satzungsgemäßen Auftrag gesetzt Ziele der sozialen Nachhaltigkeit. Diese wurden mittlerweile um ökologische Ziele ergänzt. Ziel des Diözesan-Caritasverbandes ist es, im Erzbistum Köln die Anliegen der Caritas und ihre Interessen wahrzunehmen sowie ihre Wirksamkeit in der Gesellschaft zu fördern. Vorrangiges Ziel ist es insbesondere Menschen, die sich in existentiellen oder anderen Nöten befinden, Hilfen anzubieten, die Selbsthilfekräfte stärken und dazu führen, dass sie eigenverantwortlich und selbstbestimmt leben und ihre Rechte in Anspruch nehmen können. Zugleich tritt er gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen entgegen, die zu

Benachteiligung oder Ausgrenzung führen.

Der Diözesan-Caritasverband bejaht Vielfalt. Er erstrebt mit allen Menschen guten Willens ein solidarisches Miteinander, in dem Vorurteile keinen Platz haben und Minderheiten geschützt werden, in dem alle am Gemeinwohl teilhaben und ihren Beitrag dazu leisten.

Ein Leben in Würde für alle ist nur möglich, wenn Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden gesichert sind und die Schöpfung geachtet und bewahrt wird. Deshalb setzt sich der Diözesan-Caritasverband im Zusammenwirken mit anderen Organisationen für gerechte Lebensbedingungen, für die Einhaltung der Menschenrechte und für die Schaffung sozialer Mindeststandards ein. Er unterstützt und fördert die Arbeit der eigenverantwortlich handelnden Partner vor Ort.

Der Diözesan-Caritasverband hat die Aufgabe, das Zusammenwirken der auf dem Gebiet der verbandlichen Caritas tätigen Organisationen, Personengruppen und Einrichtungen herbeizuführen und Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln. Der Diözesan-Caritasverband deckt Notsituationen und Hilfebedarf auf und entwickelt Lösungsansätze für die Caritasarbeit im Erzbistum Köln. Der Diözesan-Caritasverband macht in der Öffentlichkeit auf bestehende Nöte aufmerksam und wirbt für solidarisches Handeln auf der Grundlage christlicher Werte. Dadurch will er Interesse an der Caritasarbeit in der Gesellschaft wecken und zur Mitarbeit anregen. Dabei nutzt er sowohl die Medien wie auch die traditionellen Strukturen der Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Der Diözesan-Caritasverband setzt sich in seiner Arbeit für die Interessen der Benachteiligten ein. Er regt die Nutzenden der Einrichtungen und Dienste an, im Sinne der Selbsthilfe an der Veränderung ihrer Lebenssituation aktiv mitzuwirken. Gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen erarbeitet er fach- und verbandspolitische Positionen und vertritt diese in kirchlichen und politischen Gremien auf Diözesan-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene. Mit seiner Mitwirkung in der Sozialpolitik will er zur Gestaltung gerechter, menschenfreundlicher und menschenwürdiger Strukturen beitragen. Der Diözesan-Caritasverband ist in der Ausbildung, Fortbildung und Beratung von haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen tätig. Hierdurch trägt er zur Förderung und Entwicklung der sozialen und caritativen Facharbeit und ihrer Methoden bei. Der Diözesan-Caritasverband wirkt innovativ auf dem Gebiet der Wohlfahrtspflege. Der DiCV Köln setzt soziale Ziele nicht in Konkurrenz zueinander und ist daher in allen Feldern der sozialen Arbeit unterstützend tätig.

In 2021 hat der DiCV Köln eine Klimaschutzbeauftragte eingesetzt und im Organigramm verankert. Für die Ausrichtung auf das in den langfristigen Strategischen Leitlinien verankerte Ziel des Klimaschutzes hat der Vorstand des DiCV Köln im Juni 2022 eine Selbstverpflichtung des Verbandes für die Umsetzung von systematischem Klimaschutz beschlossen. Die Aufstellung einer Klimabilanz wird zukünftig ein Steuerungsinstrument sein, anhand dessen ein Transformationspfad zur Verringerung der THG-Emissionen des Verbandes ausgearbeitet wird. Für 2023/2024 wurde eine erste Klimabilanz für den DiCV aufgestellt, die in den Folgejahren fortgeführt, ergänzt und weiterentwickelt wird. Auf Grundlage dieser Bilanz ist ein Ziel des DiCV für das 2026, ein

Klimaschutzkonzept mit einem Transformationspfad zur Verringerung der eigenen klimaschädlichen Emissionen zu entwickeln. Die fortlaufende Erfassung der Treibhausgasemissionen des Verbandes ermöglicht die Überprüfung der gesetzten Ziele.

Die Reduktion der Emissionen hat in der Strategie des DiCV eindeutig Vorrang vor der Kompensation. Für die noch nicht vermiedenen Emissionen übernimmt der DiCV Verantwortung in Form der Finanzierung zertifizierter Klimaschutzprojekte zur Reduktion von globalen CO₂-Emissionen und zur Förderung nachhaltiger, lokaler Entwicklung. Dazu wird gemäß der in der Treibhausgasbilanz errechneten Emissionen der sogenannte KlimaPlusBeitrag an die Klima-Kollekte gezahlt.

Mit der geplant wiederkehrenden DNK-Berichterstattung soll die Steuerung des Prozesses der nachhaltigen Entwicklung des Verbandes transparent gemacht werden.

Der DiCV betreibt eine Geschäftsstelle mit ca. 155 Mitarbeitenden in der Georgstraße in Köln. Seit 2022 geplant und im Jahr 2024 begonnen wurde ein Bauprojekt zur umfassenden energetischen Ertüchtigung inkl. Erzeugung erneuerbarer Energien (Photovoltaikanlage), Förderung von E- und Fahrradmobilität und verstärkter Begrünung. Mit diesem Projekt zur Emissionsreduzierung, Förderung klimafreundlicher Mobilität und Erhöhung der Biodiversität wird in umfangreicher Weise das verbandliche Ziel des Klimaschutzes verfolgt. Das Bauprojekt wird voraussichtlich in 2026 abgeschlossen sein.

Im Rahmen einer jährlichen Klausur aller Führungskräfte und Beauftragten für Querschnittsthemen mit der Geschäftsführung werden Zielerreichung und Zielsetzung diskutiert und festgelegt. Im Rahmen dessen wird die Zielerreichung des vergangenen Jahres kontrolliert und anhand eines Ampelsystems transparent gemacht, etwaige Herausforderungen in der Zielerreichung erläutert und neue Schwerpunkte und Ziele für das kommende Jahr diskutiert und festgelegt. Der DiCV Köln verfolgt ausschließlich im Rahmen seiner Unternehmensstrategie nachhaltige Ziele im Sozial- und Gesundheitswesen, eine Systematisierung dieser Ziele nach den SDGs der UN ist derzeit nicht in Planung.

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.

Der Diözesan-Caritasverband steht als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in NRW an der Seite seiner Mitglieder, die getreu dem Motto „Not sehen und Handeln“ in einer Vielzahl von Diensten und Einrichtungen professionelle Hilfe für Menschen in schwierigen Lebenslagen erbringen. Der

DiCV unterstützt diese durch Anwaltschaft, Vertretung, Bildung, Beratung und Förderung und erbringt hierfür eine Reihe von unterstützenden Dienstleistungen. Soziale Nachhaltigkeit ist dabei Kern- und Gründungsauftrag der Caritas und spiegelt sich in all seinen Arbeitszusammenhängen wider. Für die Erbringung der verschiedenen Dienstleistungen besteht eine kurze Wertschöpfungskette, die hinsichtlich ihrer sozialen und ökologischen Auswirkungen in den Blick genommen wird. Diese Aspekte sind bereits in der Beschaffungsordnung, der Reisekostenrichtlinie und der Grundsatzerklärung gegenüber Geschäftspartnern verankert. Die Erfüllung der sozialen Unternehmensziele und Unterstützung der Träger im Gesundheits- und Sozialwesen bringt im Rahmen von Büro- und Reisetätigkeit den Verbrauch von Ressourcen und klimarelevante Emissionen mit sich. Da den Mitarbeitenden im Dienstleistungssektor eine besondere Bedeutung u.a. hinsichtlich der Personalentwicklung als auch der Mobilität zukommt, wurden hierfür nachhaltige Prozesse etabliert und klimafreundliche Anreize gesetzt, die unter Kriterium 13 näher beschrieben sind.

Mit den Mitgliedsunternehmen und Geschäftspartnern werden in einer Vielzahl von Kontakten, Newslettern und Konferenzen sowie öffentlich unter <https://www.caritasnet.de/ueber-uns/klimaschutz-nachhaltigkeit/ueberblick/> soziale und ökologische Nachhaltigkeitsthemen transportiert und thematisiert. Der DiCV organisiert hierzu Konferenz- und Austauschformate wie die Diözesan-Arbeitsgemeinschaften (<https://www.caritasnet.de/ueber-uns/diags/>) zu den verschiedenen Feldern der sozialen Arbeit, in denen die Weiterentwicklung nachhaltiger Ziele im Sozial- und Gesundheitswesen diskutiert wird.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die unter Kriterium 3 geschilderten Nachhaltigkeitsziele des Diözesan-Caritasverbandes leiten sich aus der Satzung und dem Auftrag ab und stellen den Kontext des nachhaltigen Handelns des DiCV dar. Daraus abgeleitet ergeben sich Klimaschutzziele für den Verband und für das verbandliche Sozial- und Gesundheitswesen, die der DiCV als Dachverband unterstützt. Die Verantwortung für das Querschnittsthema Nachhaltigkeit mit seinen verschiedenen Dimensionen liegt in zentraler Verantwortung bei der Geschäftsführung des DiCV. Mit der Einrichtung der Stelle einer Klimaschutzbeauftragten und der Einberufung einer fachgebietsübergreifenden „Koordinierungsgruppe Klimaschutz“ im Jahr 2021 hat sich der Verband auf den Weg gemacht, Klimaschutz und Nachhaltigkeit im eigenen Haus systematisch voranzutreiben und seine Mitglieder durch Vernetzung und Beratung bei eigenen Klimaschutzaktivitäten zu unterstützen. Diese Querschnittsgruppe innerhalb des Verbandes entwickelt Ideen zur Unterstützung und Vernetzung in diesem Themenfeld im Haus und mit den Mitgliedern des Verbandes. Der DiCV berichtet über seine vielfältigen Aktivitäten in diesem Handlungsfeld transparent unter <https://www.klimaschutz-caritasnet.de>. Die Geschäftsführung nimmt mindestens einmal jährlich an der Koordinierungsgruppe teil. Der Klimaschutz ist thematisch in der Stabsabteilung Verbandskoordination verortet und die Themen werden alle zwei Wochen mit der Direktion rückgebunden. Von besonderer Bedeutung und Strahlkraft für das Handeln des DiCV im Klimaschutz ist das seit 2023 jährlich stattfindende Klima-Forum für Wohlfahrt und Kirche, das jährlich einen für die Sozialwirtschaft entscheidenden Schwerpunkt des Klimaschutzes aufgreift, Akteure aus Wohlfahrtsverbänden, Wissenschaft, Kirche und Politik in Vernetzung bringt und in praxisnahen Workshops zukunftsfähige Lösungsstrategien entwickelt. Die Dokumentation für 2024 ist unter diesem [Link](#) zu finden.

6. Regeln und Prozesse

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

Der DiCV Köln hat eine Reihe von internen Regeln/Prozessen/Standards entwickelt, die Leitplanken für die Einhaltung nachhaltiger Ziele im operativen Geschäft setzen:

- Satzung (zuletzt geändert in 2023, https://www.caritasnet.de/export/sites/dicv/.content/.galleries/downloads/ueber-uns/2023-03-23_Satzung-DiCV.pdf) dort u.a. Festlegung der Gemeinnützigkeit und gemeinnütziger Zwecke
- Leitbild von 2024: https://www.caritasnet.de/export/sites/dicv/.content/.galleries/downloads/ueber-uns/Leitlinien_A4_V3_mitdigitalenUnterschriften.pdf
- 10 Zusagen für Mitarbeitende von 2022 mit Vielfaltsbekenntnis
- Charta der Vielfalt seit 2024
- Reisekostenrichtlinie mit ÖPNV-Vorrang
- [Transparenz nach anerkannten ITZ-Kriterien - https://www.caritasnet.de/ueber-uns/transparenzerklaerung/](https://www.caritasnet.de/ueber-uns/transparenzerklaerung/)
- Finanzanlagenrichtlinie mit Nachhaltigkeitskriterien
- Compliance-Richtlinie
- Leitfaden zur Durchführung von Projekten mit Drittmitteln
- Einrichtung und Richtlinie einer internen Meldestelle
- Richtlinie zur Annahme von Belohnungen oder Geschenken
- Dienstanweisung zur Vergabe von DL an eigene MA/Familienangehörige
- Vergaberichtlinie für Bauleistungen mit Tariftreuegebot
- Vergaberichtlinie für Lieferungen und Leistungen mit Nachhaltigkeitskriterien
- Druck-Standard Einstellungen und Anweisungen zur Vergabe von Druckaufträgen
- Richtlinien und Formulare zum KDG
- Festlegungen für BGM-Angebote
- AGG-Beschwerdestelle
- Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten
- Dienstvereinbarung Arbeitszeit
- Dienstvereinbarung Fort- und Weiterbildungen
- Regelungen zur Personalplanung und -entwicklung im DiCV mit Kompetenzmodell
- Orientierungshilfe nachhaltige Verpflegung
- Institutionelles Schutzkonzept (Präventionsschulungen, Verhaltenskodex, Erw. Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung)

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.

Der Diözesan-Caritasverband legt freiwillig Bericht nach HGB-Standards wie ein Unternehmen gleicher Größe und lässt den Jahresabschluss mit Anhang und Lagebericht in jedem Jahr durch eine externe Wirtschaftsprüfung überprüfen. In diesem Zusammenhang wird auch die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung geprüft.

Die Finanzanlagen des Diözesan-Caritasverbandes werden von der Nachhaltigkeitsagentur ISS ESG jährlich einer Überprüfung hinsichtlich der Einhaltung der gesetzten Nachhaltigkeitskriterien des Diözesan-Caritasverbandes in der Geldanlage und mit einem übergreifenden ESG-Scoring der Finanzanlagen unterzogen. Der DiCV ist seit 2006 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert (Audit berufundfamilie) und unterzieht sich diesem Audit mit anschließendem Handlungsprogramm regelmäßig erneut.

Hinsichtlich Governance und Compliance spielt für die Kontrolle Transparenz eine wesentliche Rolle. Der DiCV hat sich der Initiative Transparente Zivilgesellschaft angeschlossen (<https://www.caritasnet.de/ueber-uns/transparenzerklaerung/>) und erstattet insofern öffentlich Bericht über seine Struktur, sowie die personellen und wirtschaftliche Verhältnisse.

Mit der freiwilligen Einrichtung einer Meldestelle (<https://dicv-koeln.interne-meldestelle.de/>) im DiCV Anfang 2023 wird Mitarbeitenden und Externen seitdem die Möglichkeit eines geschützten Meldeweges bei Rechtsverstößen gegeben.

Der DiCV hat nach zuvor rudimentären Datensammlungen erstmals mit Daten für das Geschäftsjahr 2023 eine Klimabilanz erstellt und mit dem externen Dienstleister NiNO analysiert.

Das Ziel der Fortbildungsförderung als wichtiges

Personalentwicklungsinstrument der Mitarbeitenden wird von der Stabsstelle Personal reported und einmal jährlich unter den Führungskräften gegenseitig transparent gemacht.

Alle Führungskräfte des DiCV befassen sich jährlich in einer zweitägigen Jahreszielklausur mit der Festlegung von nachhaltigen Zielen, in der Regel mit dem Schwerpunkt sozialer Entwicklungen, und befassen sich mit einem Zielerreichungs-Reporting. Über die Arbeit des DiCV wird transparent und öffentlich berichtet, siehe www.caritasnet.de/jahresbericht-2024/

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.

Prävention (sexualisierter) Gewalt im DiCV für das Erzbistum Köln

Der Diözesan-Caritasverband verfolgt ein professionelles, transparentes und rechtssicheres Vorgehen zum Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Kernanliegen ist, eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern, die die Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden stärkt, Betroffene schützt und eine Aufarbeitung von Vorfällen sexualisierter Gewalt sicherstellt. Die Präventionsarbeit orientiert sich an der Präventionsordnung der NRW-Bistümer. Entsprechend wurden im DiCV klare Strukturen, definierte Prozesse und Zuständigkeiten etabliert. Zentrales Instrument ist das institutionelle Schutzkonzept (ISK), das alle relevanten Maßnahmen zum Schutz vulnerabler Gruppen bündelt und den Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Das ISK umfasst u.a. folgende Bausteine:

- **Mitarbeitende**

Bei der Auswahl und Beschäftigung von Mitarbeitenden legt der DiCV neben der fachlichen Kompetenz auch Wert auf die persönliche Eignung. Das Thema Prävention wird im Auswahlprozess daher gezielt angesprochen und macht den Bewerber_innen den hohen Stellenwert des Themas im Umgang innerhalb der Dienstgemeinschaft, aber auch in der Unterstützung der angeschlossenen Dienste und Einrichtungen deutlich.

- **Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex**

Zur Sicherstellung persönlicher Integrität gehören die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, eine einmalige Selbstauskunft sowie die verbindliche Anerkennung des Verhaltenskodex. Dieser definiert den Rahmen für ein respektvolles, grenzachtendes Miteinander.

- **Beschwerdewege/Intervention**

Mitarbeitende sind über interne und externe Anlaufstellen sowie Verfahrenswege im Verdachtsfall informiert. Auch Aspekte wie Nachsorge, Unterstützung und rechtliche Begleitung im Kontext eines tatsächlichen Interventionsfalls sind klar und verbindlich geregelt.

- **Präventionsschulungen**

Alle Mitarbeitenden nehmen an regelmäßigen Schulungen teil, um Wissen und Sensibilität im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt kontinuierlich zu stärken. So bleibt das Thema dauerhaft präsent und wird im Arbeitsalltag reflektiert. Mit

diesen Maßnahmen schafft der DiCV ein wirksames Fundament, um präventiv tätig zu sein, Risiken zu minimieren und eine schützende Haltung in der gesamten Organisation zu verankern.

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.

Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln vergütet die Mitarbeitenden nach den Richtlinien der AVR in der jeweils aktuellen Fassung (https://www.lambertus.de/media/wysiwyg/websites/lam_lambertus/AVR-PDF_Stand_11.07.2024_2.pdf). Die AVR-Logik sieht kein monetäres Anreizsystem vor, sondern vergütet Mitarbeitende anhand der Stellenbewertung. Außerdem wird im DiCV Köln unter anderem mit Hilfe von Zielen geführt. Die jährlich durchgeführte zweitägige Zielklausur mit allen Führungskräften des Hauses überprüft die Ziele des Vorjahres und legt die Abteilungs- und Bereichsziele für das kommende Jahr fest. Daneben gibt es individuelle jährliche Zielvereinbarungen von den jeweiligen Führungskräften mit allen Mitarbeitenden des Hauses, die an den strategischen Leitlinien (s. Kriterium 1) mit den integrierten Nachhaltigkeitszielen orientiert sind. Die monetäre Vergütung ist nicht an die Erreichung dieser Ziele gekoppelt. Darüber hinaus vereinbart der überwiegend ehrenamtliche Vorstand mit der Direktion Ziele, an die eine variabler Vergütungsbestandteil geknüpft wird. Diese Ziele fügen sich stets in die sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsziele des Verbandes ein. Die Zielerreichung wird dokumentiert und durch den Vorstand des DiCV überprüft.

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.

- i. Die Mitglieder des Caritasrates sind für den DiCV ehrenamtlich tätig, der
Vorstand besteht aus fünf Personen und ist überwiegend ehrenamtlich tätig
(Diözesan-Caritasdirektor als einziges hauptamtliches Vorstandsmitglied). Die
ehrenamtlich Tätigen erhalten keine Vergütung für die Wahrnehmung ihrer
Aufgaben in den Organen des DiCV. Die Geschäftsführung des DiCV ist
hauptamtlich beschäftigt und besteht aus zwei Personen (Diözesan-
Caritasdirektor und Stellvertretung). Beide Personen erhalten ein Grundgehalt,
eine variable Vergütung abhängig von der Zielerreichung sowie einen
Dienstwagen.
- ii. nicht vorhanden
- iii. nicht vorhanden
- iv. nicht vorhanden
- v. Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln hat allen Mitarbeitenden
eine betriebliche Altersvorsorge nach Anlage 8 AVR zugesagt. Der
Versorgungsträger für die betriebliche Altersvorsorge ist die Kirchliche
Zusatzversorgungskasse (KZVK) Köln. Derzeit zahlt der DiCV 5,6 Prozent des
Bruttogehalts in diese Kasse ein, Mitarbeitende erbringen einen Eigenanteil von
0,4 Prozent. Der Diözesan-Caritasdirektor sowie einige Mitarbeitende zahlen
auf eigenen Wunsch in eine berufsständische Altersvorsorge statt der
gesetzlichen Rentenversicherung ein (zu gleichen Anteilen
Dienstgeber/Dienstnehmer). Für den Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen
Altersvorsorge der Direktion leistet der DiCV jährlich 3 Prozent des
jeweiligen Grundgehalts in eine Unterstützungskasse.

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.

3

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.

Als Dachverband der katholischen Wohlfahrtspflege befindet sich der DiCV in einem engen und strukturierten Austausch mit seinen Mitgliedern als wichtigster Anspruchsgruppe. In den diversen Austauschformaten sind immer Themen der sozialen Nachhaltigkeit im Fokus und seit 2021 vermehrt auch die ökologische Nachhaltigkeit. Der DiCV Köln ist als Verein organisiert und vertritt die Interessen seiner Mitglieder, die Träger von Einrichtungen und Diensten im Sozial- und Gesundheitswesen sind. Der Dialog mit verschiedenen Gruppen von Mitgliedern, die als relevante Anspruchsgruppen für den DiCV ermittelt wurden, wird im Folgenden erläutert.

Über quartalsweise Geschäftsführendenkonferenzen wird ein regelmäßiger Austausch mit den Orts- und Kreis-Caritasverbänden und den Fachverbänden gepflegt. In den Arbeitsfeldern Behindertenhilfe, Sucht- und AIDS-Hilfe, Altenhilfe & Pflege, Krankenhäuser, Kinder, Jugend & Familie, Ehrenamt, Soziale & Berufliche Integration und Migration sind auf Dauer angelegte Diözesan-Arbeitsgemeinschaften eingerichtet mit eigener Wahl- und Geschäftsordnung, die eine Einbindung wesentlicher Stakeholder sicherstellen. Im Bildungsbereich des DiCV als großem Dienstleistungsbereich werden regelmäßig, mindestens einmal jährlich Kunden- und Mitgliederbefragungen zur Ausrichtung des Fortbildungsprogramms auf zeitgemäße und zum Bedarf der Zielgruppe passende soziale, pädagogische und theologische Themen durchgeführt. Ein Querschnitt aller Mitgliedsgruppen des DiCV kommt in der Verbandskonferenz zusammen, einem in zwei Konferenzformaten pro Jahr

organisierten Gremium. Die Verbandskonferenz hat sich im Jahr 2022 intensiv mit dem Thema Klimaschutz in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft befasst und einen Arbeitskreis Nachhaltige Entwicklungen zur Begleitung des Themas eingerichtet. Im Jahr 2024 wurde eine breite Mitgliederbefragung konzipiert, die im ersten Quartal 2025 durchgeführt wird und u.a. Themen sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit abfragt.

Über das Erzbistum und die Caritas hinaus ist es gelungen, das Thema des Klimaschutzes in der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen zu verankern. In der AG Klimaschutz werden Synergien im den Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsaktivitäten der wohlfahrtsverbandlichen Spitzenverbände erschlossen, gemeinsame Positionen zur Verbesserung der Refinanzierungsbedingungen für Nachhaltigkeit entwickelt und die Vorteile des Klimaschutzes für vulnerable Gruppen in politische Gremien eingebracht, d. h. z.B. für Nutzer*innen der Einrichtungen, Wohnungslose oder Menschen mit geringem Einkommen, die durch den Klimawandel und durch die Kosten von Klimaschutzmaßnahmen besonders betroffen sind.

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.

Ein wesentlicher Stakeholder und Mittelgeber für den DiCV ist das Erzbistum Köln. Dort besteht die Abteilung Schöpfungsverantwortung (www.klima-kirche.de) mit einer Vielzahl von Aktivitäten für eine ökologische Wende. Mit dieser besteht eine enge Vernetzung und Kooperation, so wird u.a. das jährliche Klima-Forum für Wohlfahrt und Kirche (www.koelner-klimaforum.de) als gemeinsame Kooperation geplant und durchgeführt.

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.

Der DiCV entwickelt seine eigenen Dienstleistungen innovativ weiter und ist in vielerlei Hinsicht als Ideengeber für das Sozial- und Gesundheitswesen tätig, beispielhaft mit folgenden Projekten und Entwicklungen:

Der DiCV hat von Anfang an die Entwicklung der Online-Beratungsplattform des Deutschen Caritasverbandes begleitet. Er fördert und verbreitet das Konzept Blended Counseling in der sozialen Beratung durch aktive Mitarbeit in der Kooperationsgemeinschaft Blended Counseling im DCV und mit einer DiCV-Querschnittsgruppe Blended Counseling über alle Beratungsbereiche der Caritas. Einen besonderen Schwerpunkt des DiCV stellt die Innovationsförderung und -forschung in der Altenhilfe dar, beispielhafte Projekte in diesem Bereich sind dargestellt unter <https://www.caritasnet.de/themen/alter-pflege/qualitaetssicherung/ueberblick/>.

Der DiCV organisiert federführend in Kooperation der Caritas in NRW als Innovationslabor im Barcamp-Format die zweitägige Veranstaltung Social Innovation Now (<https://www.ksi-institut.de/veranstaltungen/ethik-und-gesellschaft/social.innovation.now/>) zur Anregung und Verbreitung von Innovationen im sozialen Sektor.

Der DiCV hat in 2024 eine Arbeitsgruppe Vielfalt und einen Vielfaltsbeauftragten eingesetzt, um die Personalprozesse des DiCV und die Dienstleistungen des DiCV im Hinblick auf nachhaltige Personalarbeit weiterzuentwickeln, Näheres siehe unter Kriterium 15.

Als größerer Bildungsanbieter (www.caritas-campus.de) entwickelt der DiCV sein Angebot und seine Dienstleistungen in diesem Zusammenhang permanent weiter und hat in 2024 den IndividualCampus mit dem Angebot von Inhouse-Schulungen eingeführt, um die Wirkung der Bildungsangebote für die Kunden im Gesundheits- und Sozialwesen zu erhöhen.

In 2024/2025 entwickelt der DiCV federführend mit Partnern einen KI-Chatbot, der Ratsuchende unterstützt, indem er schnell verständliche Antworten auf viele Fragen rund um das Bürgergeld beantwortet. Damit wird der bereits seit vielen Jahren etablierte Bürgergeld-Rechner für Menschen in Not des DiCV Köln (www.das-steht-dir-zu.de) erweitert und um einen niedrighschwelligigen Zugang zur Fragenklärung ergänzt. Dies stellt einen wichtigen Baustein zum Abbau von (bürokratischen) Hürden dar, damit Menschen mit Unterstützungsbedarf zu Leistungen kommen, die ihnen gesetzlich zustehen.

Digitale Engagementvermittlung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Das

Ehrenamtsportal <https://caritas-ehrenamtsportal.de/> ist ein Gemeinschaftsangebot von sieben Diözesan-Caritasverbänden. Es bietet die Möglichkeit, sowohl Engagementgesuche der Mitglieder als auch Informationen zum bürgerschaftlichen Engagement zu veröffentlichen und Interessierten zugänglich zu machen. In 2024 wurden Schnittstellen mit anderen Portalen, z.B. Aktion Mensch und Freinet entwickelt, um die Reichweite zu erhöhen. Die digitale Vermittlung wird ergänzt um eine persönliche Engagementberatung.

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)

85,53% der Finanzanlagen durchlaufen eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. Eine entsprechende Prüfung wird seit 2013 durch die Ratingagentur ISS.ESG (vormals Oekom Research) jährlich durchgeführt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Erläuterung zu nachhaltigen Finanzanlagen

Der Diözesan-Caritasverband beschäftigt sich seit über zwölf Jahren mit nachhaltigen Finanzanlagen. Diese werden seit dem Jahr 2013 regelmäßig einmal im Jahr durch die Nachhaltigkeits-Ratingagentur ISS.ESG (vormals Oekom Research) analysiert. Grundlage dieser Analyse ist die Finanzanlagerichtlinie, die ethische und nachhaltige Kriterien zur Auswahl von Finanzanlagen berücksichtigt.

Gemäß der aktuellen Analyse aus dem Jahr 2024 erreichen die Finanzanlagen im Durchschnitt einen ISS ESG Performance Score von 56,46 Prozent (auf einer Skala von 0-100, Benchmark ist der gewichtete Durchschnitt von iShares MSCI World UCITS ETF und iShares Global AAA-AA Government Bond UCITS ETF). Ziel für die kommenden Jahre wird sein, diese Quote stetig zu verbessern. Bei der Vermögensanlage orientieren wir uns an Leitbild und Satzung des Diözesan-Caritasverbandes sowie an kirchlichen Vorgaben zu ethisch-nachhaltigem Investieren.

Investitionen werden nach dem Best-in-Class-Ansatz vorgenommen. Es werden

Emittenten ausgewählt, die bereits besonders hohen Ansprüchen an eine ethisch-nachhaltige Handlungsweise genügen oder die große Fortschritte dabei machen. Es bestehen Ausschlusskriterien, um Emittenten von der Kapitalanlage auszuschließen, die den ethisch-nachhaltigen Anforderungen nicht genügen. Dadurch werden Investitionen in kontroverse Geschäftsbereiche ausgeschlossen (mit einer Null-Toleranz-Grenze) oder aber nur bis zu einer definierten Toleranzschwelle zugelassen.

Bevorzugt werden Produkte, die nach der Taxonomie-Verordnung und der EU-Offenlegungs-Verordnung nachhaltiger Finanzprodukte in Artikel 8 und Artikel 9 SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) eingestuft sind.

Um bestimmte Branchen und Geschäftspraktiken auszuschließen, beachten wir folgende Ausschlusskriterien:

Ausschlusskriterien bei Unternehmen	Ausschlusskriterien bei Staaten
Abtreibung (0%) Sterbehilfe Produktion von Medikamenten für Sterbehilfe (≥ 5%) Arbeitsrechtsverletzungen Embryonale Stammzellenforschung Pornografie (≥ 5%) Alkohol (≥ 10%) Tabak (≥ 5%) Korruption Menschenrechtsverletzungen Rüstung Zivile Schusswaffen (≥ 0%) Militärische Ausrüstung (≥ 5%) Unlauteres Geschäftsgebaren Ausbeuterisches Umweltverhalten Atomwaffen Fossile Energien Kohleverstromung (≥ 25%) Gefährliche Chemikalien & klimaschädliche Substanzen Grüne Gentechnik Tierversuche / Tierwohl	Korruption Geldwäsche Menschenrechtsverletzungen Rüstung Todesstrafe Totalitäre Regime Ausbeuterisches Umweltverhalten Atomenergie Fossile Energien (≥ 5%) Klimawandel Walfang Verstoß gegen Einhaltung internationaler Normen zum Klimaschutz

Die Finanzanlagenrichtlinie mit Nachhaltigkeitskriterien wird im Jahr 2025 überarbeitet und aktualisiert. Dabei wird geprüft, ob die genannten Toleranzschwellen reduziert werden.

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 Dachverband der Sozialwirtschaft bieten wir Dienstleistungen für unsere Mitglieder an, die wesentlich in Bürogebäuden stattfinden. In unserer täglichen Arbeit verbrauchen wir Ressourcen folgender Art:

- **Energie** in Form von Heizungsenergie und elektrischer Energie, siehe Leistungsindikator GRI SRS 302 1.
- **Wasser**, siehe Leistungsindikator GRI SRS 303 3
- **Papier**, siehe Leistungsindikator GRI SRS 301 1.

Dabei verursachen wir **Abwasser** und **Abfälle**, siehe Leistungsindikator GRI SRS 306 2. Es entstehen keine gefährlichen Abfälle und Abwasser. Um unsere Dienstleistungen anbieten zu können, ist zudem **Mobilität** erforderlich. Dafür werden teils fossil betriebene Dienstwagen oder private PKW genutzt, in begründeten Einzelfällen Flugreisen getätigt, im Regelfall aber der Öffentliche Personennahverkehr genutzt. Auch durch die Anreise der Mitarbeitenden zum Dienstort fallen Emissionen an.

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.

Bei der Ausübung der täglichen Arbeit verbraucht der DiCV Energie, Wasser, Papier und weitere Ressourcen. Wesentliche Risiken aus der Tätigkeit des DiCV für das Ökosystem existieren nicht.

Für die Erbringung eines Teils unserer Dienstleistungen ist Mobilität erforderlich, auch die Anreise der Mitarbeitenden verbraucht Ressourcen. Dabei werden Emissionen freigesetzt. Da Ressourcen begrenzt sind und ihr Verbrauch klimaschädliche Treibhausgase freisetzt und Ökosysteme belastet, haben wir uns der **Verantwortung für die Schöpfung** und einem bewussten Umgang verpflichtet, der Ressourcen einspart und negative Auswirkungen unserer Tätigkeit verringert (Vorstandsbeschluss vom 9.6.2022, Download [hier](#)). Diese **Selbstverpflichtung** umfasst auch die Einrichtung und den Erhalt von Strukturen, die auf eine ressourcenbewusste Ausübung der verbandlichen Tätigkeit hinwirken. Dazu hat der Verband die Stelle einer

Klimaschutzbeauftragten geschaffen und eine Querschnittsgruppe eingerichtet. Diese fachbereichsübergreifende **Koordinierungsgruppe Klimaschutz** ergänzt und unterstützt die Arbeit der Klimaschutzbeauftragten. Die Mitglieder bringen Bedarfe und Perspektiven ihres jeweiligen Kompetenzbereichs ein und verankern Erfordernisse des Ressourcenschutzes in ihren Fachbereichen und berücksichtigen sie in ihrer Fachberatung für die Mitglieder des DiCV Köln. In die Koordinierungsgruppe sind neben fachlicher Expertise aus der Verwaltung und wesentlichen Fachberatungsbereichen des DiCV auch die Mitarbeitendenvertretung und der Referent für Caritaspastoral eingebunden, um Klimaschutz in der Unternehmenskultur zu verankern. Mit unserem Einsatz für eine ressourcenschonende Ausübung unserer Verbandsarbeit entsprechen wir den berechtigten Ansprüchen unserer Mitarbeitenden, von Gesellschaft und Politik, von Banken und dem Erzbischöflichen Generalvikariat, das unsere Arbeit finanziell unterstützt. Die ökologische Nachhaltigkeit der Ausübung unseres Kerngeschäfts, in der Beschaffung oder bei Investitionen wird zunehmend Auswirkungen auf Auftrags und Fördermittelvergabe sowie Kreditkonditionen haben. Durch Reduktion unseres Ressourcenverbrauchs und unseres CO₂-Fußabdrucks reduzieren wir auf lange Sicht die Risiken, die durch steigende Energiekosten und Auflagen unserer Stakeholder entstehen.

Die Reduktion des Ressourcenverbrauchs erfordert neben **strategischen Entscheidungen** der Geschäftsleitung das **verantwortliche Verhalten aller Mitarbeitenden**. Zu deren Sensibilisierung wurden Fortbildungen in Form von **Webinaren** zu entscheidenden Klimaschutz-Handlungsfeldern (Mobilität, Ernährung, Beschaffung, Energieverbrauch) durchgeführt. **Regelmäßige Klimatipps** in der internen Kommunikation ermutigen mit konkreten Handlungsempfehlungen zu verantwortungsbewusstem Verhalten. Um den Ressourcenverbrauch durch **Beschaffung** zu reduzieren, ist Nachhaltigkeit als Entscheidungskriterium in der Beschaffungsordnung verankert. Um den Papierverbrauch zu reduzieren, werden Zeitungen und **Zeitschriften** zunehmend gemeinsam und wo möglich digital genutzt. Veranstaltungen werden überwiegend digital beworben und **Veranstaltungsmappen digital** erstellt. Falls **Flyer** gedruckt werden, wird

auf geringe Stückzahlen und die Nutzung von **Recycling- oder Graspapier** geachtet. Für Ausdrücke auf den Büroetagen wird Recycling-Papier genutzt, das standardmäßig **doppelseitig** bedruckt wird. Auch **Hygienepapier** wird als Recycling-Papier beschafft. Der DiCV arbeitet mit einem Cloud-Anbieter zusammen, eigene **Server** werden nicht betrieben. Die **IT-Infrastruktur** wird bei diesem Anbieter geleast. Bestehende Spielräume zur Verlängerung der standardmäßigen Laufzeiten werden genutzt und mögliche Ausweitungen regelmäßig besprochen. Nach Nutzung durch den DiCV werden die Geräte aufbereitet und einer weiteren Nutzung zugeführt. **Tonerkartuschen** werden gesammelt und aufbereitet, dafür wird die Caritasbox genutzt, die mit der Firma Interzero Product Cycle GmbH kooperiert. Auch dienstliche **Smartphones** werden gesammelt zur Aufbereitung und Zuführung zu einer neuen Nutzung oder zum Recycling.

Abfall wird getrennt gesammelt und entsorgt (Papier/Verpackung/Restmüll). Um den Restmüllanteil zu reduzieren, werden die Sammelbehälter in den Büroküchen künftig mit Signalfarben versehen und Papierkörbe in den Büros flächendeckend mit Restmüll-Einsätzen versehen. Es gibt ein zusätzliches caritatives Sammelprojekt für Kronkorken.

In den Räumlichkeiten des DiCV Köln wird eine Kantine betrieben, auf deren Einkauf der DiCV keinen direkten und auf deren **Speiseplangestaltung** der DiCV nur bedingt Einfluss hat. Da die Betreiberin ein Mitgliedsverband des DiCV ist und von der Fachberatung des DiCV profitiert, werden bestehende Einflussmöglichkeiten aktiv und erfolgreich genutzt. Deutlich größer ist der Einfluss hinsichtlich der dort erfolgenden Bestellungen eines Sitzungscaterings durch Mitarbeitende des DiCV. Um den Fußabdruck der Verpflegung zu reduzieren, ist im Herbst 2024 im Verbund mit den vier weiteren Diözesan-Caritasverbänden in NRW eine Selbstverpflichtung auf mehr Nachhaltigkeit in der Verpflegung ([Link](#)) erfolgt, die durch eine weitere **Reduktion von Fleisch und anderen tierischen Produkten** in Orientierung an den Standards der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE), die noch stärkere Beachtung sozialer und ökologischer Standards in der Lebensmittelbeschaffung und die **Vermeidung von Lebensmittelabfällen** umgesetzt wird. Die Trinkwasserversorgung soll verstärkt auf Leistungswasserbasis erfolgen. Für die Mitarbeitenden ist dies durch einen **Wassersprudler** in der Teeküche bereits umgesetzt. Eine Umstellung in Kantine und Sitzungscatering ist beim Betreiber erbeten worden und die Umsetzung in konkreter Planung. Durch Sensibilisierung, eine Orientierungshilfe für die Praxis ([Link](#)) und eine Veranstaltungsreihe versucht der DiCV Köln, diese Maßnahmen auch in die Breite der Mitglieder vor Ort und ihre Einrichtungen zu tragen. Einen direkten Einfluss auf die von den Mitgliedern als eigene Rechtsträger verantwortete Beschaffung und Verpflegung hat der DiCV nicht, nimmt aber eine fachliche Beratungsfunktion wahr. Die Beratung erfolgt durch Fachvorträge, individuelle Beratung und eine Fortbildungsreihe. Den Auftakt der Veranstaltungsreihe bildete das 2. Klima-Forum für Wohlfahrt und Kirche zum Thema Klima à la carte – Nachhaltigkeit auf dem Teller im August 2024. 150 Engagierte aus Caritas, weiteren Wohlfahrtsverbänden und Kirchen diskutierten im Plenum und in zehn praxisnahen Workshops Handlungsalternativen und innovative

Umsetzungsmöglichkeiten rund um nachhaltige Ernährung. Es folgte eine Webinarreihe mit Einheiten zur Bedeutung der nachhaltigen Gemeinschaftsverpflegung für die individuelle und für die planetare Gesundheit, zur zielführenden Kommunikation rund um nachhaltige Verpflegung, zur Vermeidung von Lebensmittelabfällen und zur Umstellung der Trinkwasserversorgung auf Leitungswasser. In Workshops von Koch zu Koch konnten Küchenchefs Anregungen für pflanzliche Alternativen in der Gemeinschaftsverpflegung in der Praxis ausprobieren. Die Fortbildungsreihe wird fortgeführt ([Link](#)).

In 2024/2025 stand die Erfassung der quantitativen Daten zu ökologischen Zielen im Vordergrund und hat zur ersten Treibhausganzbilanz des Verbandes geführt (<https://dashboard.nino-co2tool.de/d/del5qdt5inugwe/geschaeftsstellen23v1?orgId=2&kiosk=1&var-dashboardId=2ce1eaeb-6ebb-4c5a-0131-08ddb48234bb&from=now-6h&to=now&timezone=browser&var-erhebungsjahr=0>). Um Transparenz herzustellen wurde dieser auf der Homepage des DiCV veröffentlicht. In 2026 ist die Erstellung eines Klimaschutzkonzepts mit ökologischen Zielsetzungen hinsichtlich des Ressourcenverbrauchs und der Reduzierung klimarelevanter Emissionen geplant.

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 folgenden Verbräuche waren im Jahr 2023 zu verzeichnen:

Papierverbrauch: 2.288 kg davon: Kopierpapier 64%/1.500 kg

Papierhandtücher 20%/479 kg Toilettenpapier 15%/362 kg Emissionen durch extern gedruckte Publikationen (in kg): 7.982 kg CO₂ Verbrauch Flüssigseife

gesamt (in l): 111,23 Liter Verbrauch Reinigungsmittel gesamt (in l):

1539,68 Liter Kaffee: 1.800 Liter Übersicht IT-Hardware Handys: 40 Stück

Desktop-PC: 10 Stück Laptops: 155 Stück Monitore: 195 Stück Drucker: 39

Stück

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 folgenden Verbräuche waren im Jahr 2023 zu verzeichnen:

- a. 62.758 km
- b. nicht vorhanden
- c. i. G7: 122.207 kWh; G18: 34.966 kWh
- c. ii. G7: 209.939 kWh; G18: 144.599 kWh
- d.-g. nicht zutreffend

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.

Stromverbrauch pro Vollzeitäquivalent (in kWh): 941 kWh Maßnahmen: -
Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch Klima-Tipps und Webinare -
Errichtung einer PV-Anlage in 2025 Heizenergie pro Vollzeitäquivalent (kWh):
2.123 kWh Heizenergieverbrauch pro m² (in kWh): 93.3 kWh Maßnahmen: -
Absenkung der standardmäßigen Raumtemperatur (19°C) - Absenkung der
Vorlauftemperatur (70°C) - Austausch der veralteten Weißhauptbrenner -
Umstellung von Low calorific gas (L-Gas) auf High calorific gas (H-Gas)
Mobilität: Emissionen Mobilität pro Vollzeitäquivalent (in kg CO₂): 1135 kg
CO₂ Maßnahmen: - Mitarbeitendensensibilisierung - Jobrad - Fahrradmitnahme
in ÖPNV - Vergünstigung Deutschlandticket - Einrichtung von Wallboxen

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 folgenden Verbräuche waren im Jahr 2023 zu verzeichnen:
G7: 776 m³ G18: 435 m³

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.

Der folgende Abfall ist im Jahr 2023 angefallen:

G7: Restmüll 1.100 L Altpapier: 1.100 L Altpapier: 1.100 L Gelbe Tonne:
1.100 L G18: Altpapier: 1.100 L Gelbe Tonne: 1.100 L Restmüll 770 L

13. Klimarelevante Emissionen

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.

Die wichtigsten Emissionsquellen sind der Verbrauch von **Heizenergie**, der **Stromverbrauch**, die **Mobilität** von Mitarbeitenden und die **Verpflegung**. Hinzu kommen Emissionen im Zusammenhang mit dem Verbrauch der unter Kriterium 11 aufgeführten natürlichen Ressourcen. Zu ihrer Reduktion wurden, die unter Kriterium 11 erläuterten Selbstverpflichtungen beschlossen und Strukturen geschaffen.

Die mit der Ausübung der Tätigkeit des DiCV verbundenen Emissionen wurden für das Jahr 2023 erstmals in einer Klimabilanz erfasst, die auf der Internetseite des DiCV eingesehen werden kann (www.klimaschutz-caritasnet.de). Die Erhebung (2024/25) und die Auswertung (2025) der Daten erfolgt mit dem Dienstleister NiNo GmbH. Auf Basis der Daten wird im Jahr 2026 ein Klimaschutzkonzept erstellt, das Reduktionsziele und Maßnahmen zu ihrer Erreichung benennt. In der 2022 beschlossenen Selbstverpflichtung wird eine signifikante Reduktion des Treibhausgas-Fußabdrucks als Ziel genannt, jedoch noch nicht mit konkreten Zahlen unterlegt. In der erstmals aufgestellten Klimabilanz des DiCV wird ein CO₂-Fußabdruck pro Vollzeitäquivalent mit 2.226 kg in 2023 angegeben.

Alle genannten Emissionsbereiche werden in den Maßnahmen zur Sensibilisierung und Motivation der Mitarbeitenden zu ressourcenschonendem Verhalten aufgegriffen (erläutert unter Kriterium 11).

Auch erste Maßnahmen zur Reduktion der Verbräuche und Emissionen sind

umgesetzt worden.

Heizenergie

Zur Reduktion des **Energieverbrauchs** ist die standardmäßige **Raumtemperatur** in der Heizperiode auf 19 Grad abgesenkt. Sie kann manuell um bis zu drei Grad nach oben und unten korrigiert werden. Die zunächst auf 56 Grad reduzierte **Vorlauftemperatur** musste im März 2024 auf 70 Grad nach oben korrigiert werden, um eine Raumtemperatur auch an schlecht isolierten Stellen in ungünstig gelegenen Räumen sicher zu stellen. Eine umfassende Gebäudesanierung soll Schwachstellen beseitigen, so dass im Anschluss eine erneute Absenkung geprüft werden kann.

Die Nutzung von **Fernwärme** ist in Planung, aber abhängig vom Fortgang der kommunalen Wärmeplanung. Aktuell ist eine Umstellung am Standort nicht möglich. Daher wurde in 2024 noch einmal in die **Effizienz** des bestehenden Heizsystems investiert: So wurden im Februar 2024 die veralteten Weißhauptbrenner ausgetauscht. Darüber hinaus wurde im Juli 2024 die Umstellung von Low calorific gas (L-Gas) auf High calorific gas (H-Gas) vorgenommen. In der Folge könnte der Verbrauch sinken. Um Heizenergie einzusparen, bleibt das Gebäude an einzelnen Brückentagen sowie in 2024 zwischen Weihnachten und Jahresbeginn geschlossen und wird nur grundbeheizt. Ab Herbst 2024 erfolgt eine **energetische Ertüchtigung** des Verwaltungsgebäudes, da ein nachträglich angebauter Gebäudeteil derzeit einen großen Anteil des Ressourcenverbrauchs und somit hohe Emissionen sowie hohe Energiekosten verursacht. Durch eine großzügige **Home Office-Regelung** (bis zu 60 % der Arbeitszeit) in Kombination mit der Umwandlung von Einzel- in **Gemeinschaftsbüros** werden Flächen eingespart, so dass eines von zwei Verwaltungsgebäuden perspektivisch einer Sanierung und neuen Nutzung zugeführt werden kann.

Stromverbrauch

Im Zuge der Sanierung des Anbaus ist eine **Photovoltaik**-Anlage mit ca. 20 kWp in Planung, darüber hinaus eine zweite PV-Anlage auf dem Haupthaus mit ca. 50 kWp. Die Inbetriebnahme der größeren PV-Anlage ist im ersten Quartal 2025 erfolgt, die zweite Anlage ist für Mitte 2026 geplant. Etwa 80 Prozent des produzierten Solarstroms wird der DiCV Köln selbst nutzen können. Der Strombezug könnte damit um über ein Drittel sinken. Die **Leuchtmittel** in den Gebäuden des DiCV werden sukzessive auf LED umgestellt. In Gemeinschaftsräumen sind Bewegungsmelder installiert, die die Beleuchtung der Räume steuern.

Mobilität

Um den Ressourcenverbrauch durch **Mobilität** zu minimieren, sind erforderliche Strecken gemäß unserer **Reisekostenrichtlinie** möglichst mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen. Die Nutzung der beiden Dienstwagen oder privater PKW ist möglich, steht aber unter Begründungsvorbehalt. Flugreisen sind in der Regel nicht erforderlich und nur in begründeten Ausnahmefällen genehmigungsfähig. Eine mögliche Elektrifizierung der insgesamt vier fossil betriebenen Fahrzeuge umfassenden Flotte ist hintenangestellt bis zum turnusmäßigen Austausch der Fahrzeuge.

Für Mitarbeitende besteht die Möglichkeit zur Nutzung von **Car-Sharing**. Für Dienstgänge im Stadtgebiet stehen allen Mitarbeitenden zwei **Dienstfahräder** zur Verfügung. Für die Fortbewegung an anderen Dienstorten sind die Mitnahme von Fahrrädern im ÖPNV und die Nutzung von **Mietfahrrädern** abrechnungsfähig und erwünscht. Zur Anreise an den Dienstort wird allen Mitarbeitenden ein **Jobticket** angeboten, aktuell ein vergünstigtes Deutschlandticket. Dieses Angebot wird aktuell von fast 130 der knapp 160 Mitarbeitenden genutzt. Neue Mitarbeitende bekommen das Ticket im ersten Monat kostenfrei zur Verfügung gestellt, um zur Erprobung einer Anreise mit dem ÖPNV anzuregen. Am Dienstort stehen den Mitarbeitenden kostenfrei nutzbare **Parkplätze für PKW** und überdachte **Fahrradparkplätze** zur Verfügung. Im Zuge der energetischen Sanierung wird auch die Tiefgarage modernisiert. Die Zahl der PKW-Parkplätze sinkt von 66 auf 44, die Fahrradparkplätze werden zahlenmäßig auf 44 erhöht, vier Stellplätze davon sind künftig für Sonderfahräder geeignet. Die Fahrradparkplätze bekommen einen attraktiveren Standort und werden um Lademöglichkeiten für E-Bikes sowie Infrastruktur für kleinere Reparaturen und Wartungen ergänzt. Der DiCV bietet den Mitarbeitenden ein **Fahrradleasing** an. Zum Laden elektrisch betriebener Privat-PKW stehen Mitarbeitenden gegen Übernahme der Stromkosten (Ökostrom) für die Zeit des Ladevorgangs zwei Parkplätze mit **Wallboxen** zur Verfügung. Ein Ausbau der Ladeinfrastruktur ist für 2026 geplant.

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.

79.607 kg unbereinigte Scope-1-Gesamtemissionen inklusive Tagungsbereich, also vom Fachverband IN VIA betriebener Kantine, Sitzungs- und Fortbildungscatering (keine separate Erfassung)

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.

35.364 kg unbereinigte Scope-2-Gesamtemissionen inklusive Tagungsbereich, also vom Fachverband IN VIA betriebener Kantine, Sitzungs- und Fortbildungscatering (keine separate Erfassung)

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.

215.067 kg unbereinigte Scope-3-Gesamtemissionen inklusive Tagungsbereich, also vom Fachverband IN VIA betriebener Kantine, Sitzungs- und Fortbildungscatering (keine separate Erfassung)

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.

Der Diözesan-Caritasverband hat sich in einer Selbstverpflichtung dazu bekannt, die THG-Emissionen des Verbandes jährlich signifikant verringern zu wollen und erste Maßnahmen dazu ergriffen. Quantitative Zielsetzungen werden im Klimaschutzkonzept formuliert, das auf Basis der 2025 erstmals erfolgten Treibhausgasbilanzierung erstellt wird.

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.

Der DiCV Köln ist mit einem Geschäftsstellenstandort in der Kölner Innenstadt verortet. Alle Mitarbeitenden sind an diesem Standort angestellt und unterliegen damit dem deutschen Arbeitsrecht. Internationale Geschäftsbeziehungen, die über Informationsaustausch und Netzwerkarbeit hinausgehen, bestehen nicht. Durch die Erbringung der Dienstleistungen ausschließlich innerhalb Deutschlands und die Beachtung aller gesetzlichen Regelungen steht die Arbeit des DiCV Köln nicht im Konflikt mit Arbeitnehmerrechten. Strukturen und Prozesse, die die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen gewährleisten, sind vorhanden. Wesentliche Risiken mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und den unterstützenden Dienstleistungen des DiCV für das Sozial- und Gesundheitswesen existieren nicht. Dies wird im Folgenden erläutert, da die Einbindung ins System des Dritten Wegs mit Arbeitsvertragsrichtlinien alle wesentlichen Arbeitnehmerbelange umfasst und darüber hinaus keine Anwendungs- oder Produktionsumgebung existiert, die wesentliche Risiken nach sich ziehen könnte. Vorhandene Risiken des Büroalltags werden bereits umfassend und auch präventiv bearbeitet.

Alle Mitarbeitenden des DiCV Köln sind mit einem Dienstvertrag, der den AVR („Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“) unterliegt, angestellt. Alle Regelungen der AVR werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) beschlossen. In diesem Gremium haben Mitarbeitende und Dienstgeber gleich viele Vertreter_innen. Beschlüsse zur Änderung der AVR brauchen eine Dreiviertelmehrheit. Damit unterliegen die Bestimmungen dem sogenannten „Dritten Weg“, der eine Mitbestimmung durch paritätische Besetzung gewährleistet.

Dies spiegelt sich auch in der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der

gewählten Mitarbeitendenvertretung (MAV) und dem Dienstgeber DiCV wieder. Daraus resultieren diverse Dienstvereinbarungen, die zwischen dem Dienstgeber und der MAV geschlossen wurden, u.a. zum mobilen Arbeiten, zu Langzeitarbeitskonten und zu flexiblen Arbeitszeiten.

Die gesetzten Ziele zur Aktualisierung von Dienstvereinbarungen in Zusammenarbeit mit der MAV (in 2024: Dienstvereinbarung Langzeitarbeitskonto), zur durchgängigen Anwendung der AVR- und MAVO-Vorgaben wurden erreicht.

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden erhalten eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK). Der Pflichtbeitrag, den der DiCV an die KZVK entrichtet beträgt 6,0 Prozent, davon entfallen 5,6% auf den Arbeitgeber (DiCV), der Arbeitnehmeranteil beträgt 0,4%.

Für die Vertretung der Arbeitnehmendenrechte und -interessen gibt es im DiCV Köln eine gewählte Mitarbeitendenvertretung (MAV) sowie eine gewählte Schwerbehindertenvertretung (vgl. Kriterium 15).

Zusätzlich gibt es einen Vielfaltsbeauftragten, der für die Umsetzung der von uns unterzeichneten Charta der Vielfalt und die Förderung der Diversität innerhalb des Verbandes zuständig ist (vgl. Kriterium 15). Das für 2024 gesetzte Ziel sich der Charta der Vielfalt anzuschließen und damit öffentlich zu positionieren wurde erreicht.

Im Rahmen der Personalbindung gibt es für alle Mitarbeitenden Coaching/Supervisions-Angebote (vgl. Kriterium 16) sowie seelsorgerische Angebote (z.B. Freistellung für Exerzitien), für seelsorgliche Begleitung steht auf Wunsch ein Caritas-Pfarrer explizit zur Verfügung.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement ist durch eine Querschnittsgruppe, die Koordinierungsgruppe Klimaschutz, angeleitet von der Klimaschutzbeauftragten, gewährleistet (vgl. Kriterium 12).

Ein jährlich evaluiertes Compliance-Konzept stellt sicher, dass u.a. Prozesse zur Wahrung der Arbeitnehmerschutzrechte und Arbeitsschutzgesetze eingehalten werden und dadurch Mitarbeitende des DiCV fair behandelt werden und gleichzeitig auch rechtens handeln (vgl. Kriterium 20).

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.

Das Engagement der Caritas fußt auf der Überzeugung, dass die Vielfalt der

Menschen eine Chance für unser Zusammenleben ist. Mit den „10 Zusagen an Mitarbeitende“ wurde gegenüber den Mitarbeitenden offenbar, dass Ihre Vielfalt geachtet und geschätzt wird. Darüber hinaus wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ein Vielfaltsbeauftragter zur Bearbeitung des Themenfeldes eingesetzt (vgl. Kriterium 14).

Mutmaßliche Diskriminierungsfälle können bei der hausinternen Beschwerdestelle für die Wahrung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) angezeigt werden. Die Beschwerdestelle setzt sich zusammen aus der Personalleitung sowie einem Mitglied der MAV. Ein beschriebener Prozess zum Umgang mit Beschwerden unter Hinzuziehung der Geschäftsführung ist transparent für alle Mitarbeitenden hinterlegt. Auch Bewerbende haben die Möglichkeit die AGG-Beschwerdestelle im Bedarfsfall zu kontaktieren.

Zur Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen gibt es eine Schwerbehindertenvertretung, die auch in Personalauswahlprozesse miteinbezogen wird. Ein regelmäßiger Austausch zwischen der Schwerbehindertenvertretung und der Inklusionsbeauftragten gewährleistet sowohl ein Controlling als auch eine stetige Reflektion der Arbeitsbedingungen. Derzeit ist die Schwerbehindertenquote erfüllt. Darüber hinaus gibt es einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz, an dem eine in den Caritas-Werkstätten beschäftigte Person stundenweise tätig ist.

Zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter gibt es eine Leitlinie zur geschlechtersensiblen Sprache, deren Einfluss sich auf die gesprochene und schriftliche Sprache im DiCV auswirkt und sogar in der Satzung des DiCV angewandt wird.

Darüber hinaus existiert in Kooperation mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat (EGV) Köln ein Mentoringprogramm zum Thema „Frauen in Führung“. Hier wird alle zwei Jahre eine weibliche Referentin durch eine_n Mentor_in für ein Jahr begleitet und somit in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert.

Die Bezahlung der Arbeitnehmenden erfolgt nach den Entgelttabellen der AVR. So ist gewährleistet, dass keine Unterscheidung nach Diskriminierungsmerkmalen, wie z.B. dem Geschlecht erfolgt, sondern die Bezahlung den positionseigenen Aufgaben und der individuellen Qualifizierung entspricht.

Der DiCV Köln stellt ausschließlich sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zur Verfügung, die weitgehend unbefristet sind. Darüber hinaus gibt es die Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK), in die monatlich pro Mitarbeitendem eingezahlt wird.

Die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit (vgl. Kriterium 14) ist eine der Grundlagen guter Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensmodellen. Der DiCV Köln ist seit 2006 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert (Audit berufundfamilie). Die Umsetzung des jeweils für drei Jahre gültigen Handlungsprogrammes übernimmt eine Querschnittsgruppe im Haus, die Steuerungsgruppe Vereinbarkeit Familie und Beruf. Sie ist dafür zuständig, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mithilfe von Maßnahmen zu fördern. Daher wirkte sie etwa maßgeblich an Regelungen zum mobilen Arbeiten oder Möglichkeiten der Mitnahme von Kindern ins Büro bei Betreuungsgängern

mit.

Für den Dialog der Generationen gibt es ein eigenes Netzwerk der Mitarbeitenden unter 40 Jahren, die DiCV-Youngsters, die kulturelle und Organisationsentwicklungs-Themen vorantreiben.

Auch bei der Auswahl von Auszubildenden wird anhand des hausinternen Ausbildungskonzepts auf Chancengerechtigkeit geachtet. (vgl. Kriterium 16)

Die gesetzten Ziele sind daher im Wesentlichen erreicht und werden regelhaft überwacht und ggf. erneut aufgegriffen oder bei Bedarf neu ausgerichtet.

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.

Es existiert ein fünfköpfiges Personalentwicklungsteam, welches für Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Qualifizierungsmaßnahmen ansprechbar ist und dazu berät. Die Personalentwicklung richtet ihre Arbeit sowohl nach innen auf die Mitarbeitenden des DiCV Köln als auch nach außen auf die Mitglieder des DiCV aus. Nachfolgend wird ausschließlich auf die Ziele und Aufgaben nach innen Bezug genommen. Ziele der Personalentwicklung sind:

- Arbeiten im DiCV und des DiCV bestmöglich zu fördern und zu ermöglichen
- Die Mitarbeitenden sind möglichst zufrieden und arbeiten daher effektiv
- Fähigkeiten/ Kompetenzen und deren Potential fördern (Kompetenzsteigerung, Entwicklung innerhalb des DiCV)
- Mitarbeitende an den DiCV und/oder die Caritas-Familie zu binden und mit den Zielen/ Aufgaben zu identifizieren
- Employer Branding (z.B. in Recruiting-Prozessen)

Dieses Team kümmert sich auch um Teile des Onboardings: Am Tag der Neuen wird ein bis zweimal jährlich für alle neuen Mitarbeitenden eine Übersicht über die Funktionsweise des Hauses präsentiert. Das Probezeitinstrument sieht eine Probezeit bestehend aus drei Gesprächen mit der Führungskraft vor und basiert auf unserem hauseigenen Kompetenzmodell. Dieses zeigt auf, welche Kompetenzen neben den fachlichen für eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung notwendig sind – etwa Kommunikationsfähigkeit, Teamorientierung oder Innovationsfähigkeit. Im verpflichtenden und anhand eines Leitfadens strukturierten Jahresgespräch zwischen Mitarbeiter_in und Führungskraft werden die Aufgaben des vergangenen Jahres reflektiert und Ziele für das kommende Jahr definiert. Das

Gespräch bietet die Möglichkeit zum gegenseitigen Feedback, Austausch über Arbeitsbedingungen, Qualifizierungen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Hier werden auch Fortbildungsbedarfe identifiziert und verabredet. Pro Mitarbeiter_in gibt es ein Fortbildungsbudget von 500 € pro Jahr, welches für besondere Weiterqualifizierungen per Fortbildungsvereinbarung erweitert werden kann. Diese können sowohl fachlich, überfachlich, methodisch als auch besonders auf digitale Skills bezogen sein. Dafür steht insbesondere auch das breite Angebot unserer eigenen Fortbildungsabteilung, dem CaritasCampus, zur Verfügung. Sollte sich zeigen, dass Fortbildungsbedarfe an vielen Stellen im Haus bestehen (z.B. systemisches Coaching) werden auch explizit für Kolleg_innen eigene Fortbildungen entwickelt. Wir ermutigen explizit dazu, den gesetzlichen Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Sollte es geeigneter sein, dass Mitarbeitende eine Form von „Einzelschulung“, also ein Coaching oder eine Supervision durchlaufen, unterstützen wir dies und vermitteln weiter. Die Anwendung des Fortbildungsbudgets ist ausdrückliche Führungsaufgabe und wird jährlich in einer Führungskonferenz gemeinsam vor Augen geführt, die Zielerreichung ist hierbei in der Regel hoch, andernfalls wird nachgesteuert. Die Vielzahl der beschriebenen Maßnahmen und die Aktivitäten des Personalentwicklungsteams ermöglicht die Zielerreichung einer guten Arbeitskultur im DiCV, die nicht nur bei den regelhaften Personalabschiedsgesprächen, sondern auch bei regelmäßigen Befragungen der Mitarbeitenden zum Ausdruck kommt. Das Anstoßen von Maßnahmen und die Erreichung der Ziele wird auch in der Steuergruppe Gesundheitsmanagement (siehe Erläuterungen zum Leistungsindikator überwacht und vom audit berufundfamilie (siehe 7.) bestätigt.

Auch die Weiterqualifizierung der Führungskräfte hat eine hohe Priorität, sodass es jährlich eine verpflichtende Fortbildung für alle Leitungskräfte zu einem festgesetzten Thema gibt, zuletzt bspw. rund um die Feedbackkultur im Haus.

Darüber hinaus sehen wir es auch als unsere Aufgabe an, Qualifizierungsmöglichkeiten für unsere Ehrenamtlichen zu eröffnen und organisieren regelmäßig Online- oder Offline-Angebote für diese Zielgruppe. Im Sinne der Nachwuchsförderung gibt es die Möglichkeit, von studentischen und schulischen Praktika in unseren Fachabteilungen. Zudem besteht die Möglichkeit eine Studienabschlussarbeit in Kooperation mit dem DiCV Köln zu schreiben. Hierbei stellt der DiCV eine fachliche Begleitung, vermittelt Kontakte in die Praxis und/oder gibt fachliche Hilfestellung durch ein begleitendes Praktikum. Mit der Technischen Hochschule Köln sowie der Katholischen Hochschule Köln bestehen Kooperationsvereinbarungen. Außerdem sind wir Ausbildungsbetrieb im Bereich Büromanagement. Auf Basis unseres Ausbildungskonzeptes stellen wir pro Jahr 2-3 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Im Schnitt alle zwei Jahre wählen wir hier insbesondere auch eine Person mit besonderem Unterstützungsbedarf (z.B. schlechte Deutschkenntnisse, Lese-Rechtschreib-Schwäche, Autismus) aus. Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit eines Dualen Studiums in Kooperation mit der Hochschule Koblenz im betriebswirtschaftlichen Bereich. Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder

den Dienstleistungen mit negativen Auswirkungen auf die Qualifizierung existieren nicht. Im Gegenteil ist der DiCV ein wesentlicher Akteur und Anbieter für Qualifizierung insbesondere im Sozial- und Gesundheitswesen (s. <https://www.caritas-campus.de/>).

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.

Arbeitsbedingte Verletzungen:

i. 0 ii. 0 iii. 6 iv. Arbeitswegeunfall

Arbeitsbedingte Erkrankungen: 0

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 Gewährung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit wird durch einen strukturierten Arbeitsschutz sichergestellt. Dazu gehören der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) unter Leitung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine Steuerungsgruppe Gesundheitsmanagement sowie ein Team für das Berufliche Eingliederungsmanagement (BEM). Die Gefährdungsbeurteilung sowie Sicherheitsbegehungen werden regelmäßig

durchgeführt und ausgewertet. Regelmäßige Sicherheits- und Brandschutzunterweisung von allen Mitarbeitenden sowie Probealarme werden durchgeführt und ausgewertet.

Die Steuerungsgruppe Gesundheitsmanagement besteht aus der Direktion, der MAV und der zuständigen Referentin aus der Personalentwicklung. Sie hat die Aufgabe, alle Maßnahmen im Gesundheitsschutz zu koordinieren und zu bündeln. Zu den Maßnahmen gehören beispielsweise eine zweijährig stattfindende psychische Gefährdungsbeurteilung, die Zusammenarbeit mit einem Suchtbeauftragten, der Betriebsärztin zur Abstimmung der Gesundheitsvorsorge im DiCV sowie sportliche Angebote. Zur Gesundheitsförderung bietet der DiCV Köln die Möglichkeit von Freistellungen für Exerzitien, also eine mehrtägige berufliche Auszeit mit geistlichen Übungen. Darüber hinaus organisiert das betriebliche Gesundheitsmanagement alle zwei Jahre einen Gesundheitstag mit einem breiten Angebot von Informations- und Ausprobiermöglichkeiten. Regelmäßig finden sportliche Angebote (z.B. Fit and Fun, Firmenläufe) statt, die arbeitgeberseitig finanziert bzw. bezuschusst werden. Für die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) hat der DiCV Köln e. V. eine Dienstvereinbarung mit der MAV vereinbart und ein BEM-Team, bestehend aus drei Personen, eingerichtet. Der/die BEM-Teamkoordinator_in steuert und organisiert das BEM-Verfahren. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, auf die Zusammensetzung der BEM-Beteiligten im konkreten Fall Einfluss zu nehmen. Sie können auch eine Vertrauensperson der Wahl zu dem Gespräch hinzuziehen. Das BEM-Verfahren beruht auf Freiwilligkeit und kann nicht ohne Einwilligung der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters durchgeführt werden.

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.

19,04

Eine Aufschlüsselung nach Angestelltenkategorien findet aufgrund fehlender Datenbasis und geringer Relevanz nicht statt.

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).

Vorstand: 20% weiblich, 80% männlich (1w, 3m) Caritasrat: 30% weiblich,
70% männlich (3w, 7m)

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.

Geschlechter MA o. Direktor

W = 117 (71,78%) / M = 46 (28,22%)

Altersstruktur ohne Direktor 18-30 Jahre: 22 (13,50%) 31-40 Jahre: 20

(12,26%) 41-50 Jahre: 34 (20,86%) 51-60 Jahre: 53 (32,52%) 61+ Jahre:
34 (20,86%)

Staatsangehörigkeit ohne Direktor

Deutsch: 159 (97,55%) MA

Polnisch: 2 (1,23%) MA
Kroatisch: 1 (0,61%) MA
Griechisch: 1 (0,61%) MA
Konfession ohne Direktor
Katholisch: 138 (84,66%) MA; Evangelisch: 11 (6,75%) MA; Sonstiges 14 (8,59%) MA

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.

Der DiCV Köln ist aufgrund seiner Satzung zur Wahrung der Menschenrechte verpflichtet. Innerhalb der Struktur des DiCV wird dies durch die Anwendung der Arbeitnehmerrechte (Arbeitsschutz, Tarifvertrag, Mitarbeitervertretung und mehr) gewährleistet.

Darüber hinaus tritt der DiCV für die Wahrung der Menschenrechte innerhalb Nordrhein-Westfalens, Deutschlands und darüber hinaus durch die Beobachtung von gesellschaftlichen Veränderungen, der Umsetzung und Entstehung von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien ein. Dies geschieht durch die Vernetzung mit anderen Wohlfahrtsverbänden auf der Landes- und Bundesebene sowie der Nutzung der Strukturen der Caritas.

Regelmäßige Arbeitskreise zu den Themen: Integration, Migration, Pflege, Gesundheit, Sucht, Wohnungslosigkeit, Kinderbetreuung, Beratung von Menschen in besonderen Lebenslagen finden sowohl mit den Verbänden der Ortsebene im Erzbistum Köln als auch auf der Landes- und Bundesebene statt. Hier werden Beobachtungen der täglichen Arbeit geteilt und Analysen durchgeführt. Daher werden auftragsgemäß durch die Tätigkeiten des DiCV in Verbindung mit der Ortsebene frühzeitig und fundiert

Menschenrechtsverletzungen erkannt und angegangen bzw. politisch platziert. Leider führt dies wie z.B. bei der Vermeidung von Wohnungslosigkeit nicht immer zu einem Erfolg. Das Institut für Menschenrechte arbeitet eng mit der Nationalen Armutskonferenz zusammen und entwickelt mit diesen Stellungnahmen und Forderungen. Der Deutsche Caritasverband ist hier Mitglied und der DiCV Köln hat eine enge Anbindung durch die Entsendung von Personen zur Mitarbeit.

Auch die Vermeidung von Kinderarmut, die Herstellung von Chancengleichheit

und die Partizipation von marginalisierten Gruppen wird durch die Erarbeitung von Konzepten, die Durchführung von Treffen von Menschen mit Armutserfahrung, Qualifizierungsangebote usw. verfolgt. Das Erstarren extrem rechten Gedankenguts, welches die Akzeptanz der Einhaltung von Menschenrechten schädigt, beschäftigt den DiCV und die Caritas. Dies wird als große Herausforderung gewertet, die angegangen wird. Eine Arbeitshilfe zum Umgang damit ist in der Entstehung.

Zur Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat der DiCV eine entsprechende Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte in Kraft gesetzt und veröffentlicht: <https://www.caritasnet.de/ueber-uns/transparenzerklaerung/>

Der DiCV sieht sich in besonderer Weise den Themen Prävention und Intervention (sexualisierter) Gewalt verpflichtet (vgl. Leistungsindikator zu Kriterien 5-7) und siehe <https://www.caritasnet.de/ueber-uns/umgang-mit-sexualisierter-Gewalt/hilfe-fuer-betroffene/>

In der Vermögensverwaltung ist das Thema Einhaltung von Menschenrechten über die Kriterien der ethisch-nachhaltigen Finanzanlagenrichtlinie berücksichtigt (vgl. Leistungsindikator zu Kriterium 10).

Die Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte im DiCV sind erfüllt, eine darüber hinausgehende Zielsetzung ist nicht erforderlich.

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“.

Bei Investitionsentscheidungen werden nach Finanzanlagenrichtlinie ethische Grundsätze angewendet. Die Vergaberichtlinien sehen eine verpflichtende Tariftreueerklärung für ausführende Baufirmen vor. Sonstige Investitionsvereinbarungen und internationale Verflechtungen existieren nicht.

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.

Es besteht eine Betriebsstätte in Köln. Alle Menschenrechte werden dort eingehalten.

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.

Im Berichtsjahr sind keine neuen Lieferanten hinzugekommen.

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.

Eine stichprobenartige Überprüfung hat im Berichtsjahr keine negativen Auswirkungen ergeben. Eine Lieferkette existiert praktisch nicht, da keine Produkte hergestellt werden. Die Erbringung von unterstützenden Dienstleistungen im Sozial- und Gesundheitswesen macht im Wesentlichen lediglich Büro- und Druckmaterialien erforderlich, hierbei wird mit regionalen Lieferanten langfristig zusammengearbeitet, negative soziale Auswirkungen hieraus sind nicht vorhanden.

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.

Der Diözesan-Caritasverband trägt durch die Unterstützung von Projekten, Aktionen, die auf der Ortsebene durchgeführt werden, zum Gemeinwohl bei. Diese Projekte werden sowohl aus Kirchensteuermitteln wie bei „Aktion Neue Nachbarn“ oder der Förderung von Sozialkaufhäusern, Repair-Cafés oder Second-Hand-Läden, dem Energiehilfefonds oder durch die Weitergabe sowohl von Spenden im Kontext von Katastrophen wie der Flut 2021 als auch von Förderungen aus Landes- oder Bundemitteln gefördert. All diese Projekte kommen dem Gemeinwohl zugute und werden ergänzt durch inhaltlich beratende Unterstützung, Fördermittel-Beschaffung und konkrete finanzielle Unterstützung.

Beispiel: So führte z.B. die im Jahr 2022 gezahlte Energiepreispauschale an alle Arbeitnehmer*innen zu zusätzlichen Kirchensteuermitteln, die im Erzbistum Köln über den Härtefallfonds Energie ausgeschüttet wurden. Insgesamt wurden durch den DiCV Einzelfallhilfen über die Orts- und Fachverbände in Höhe von 2 Millionen Euro verausgabt. Für die Beratung stand 1 Million Euro für zusätzliche Sozialarbeiter*innenstellen zur Verfügung.

Zweck der Förderung

Aufgrund der hohen Energiekosten in den Jahren 2022-2024 waren viele Haushalte mit geringem und mittlerem Einkommen nicht in der Lage, diese Kosten zu tragen. Um zu vermeiden, dass diese durch den Energieversorger gesperrt oder bei Nichtzahlung der Nebenkostenabrechnung des Vermieters eine Kündigung für die Wohnung erhalten, wurde eine einmalige finanzielle Unterstützung gewährt, die die vollständige Übernahme der noch zu zahlenden Energiekosten nach Abschlussrechnung des Vermieters/des Energieversorgers/o.ä. oder einen Zuschuss zuließ. Ebenfalls konnten im Einzelfall die Kosten für energieeffiziente weiße Ware oder andere die Energiekosten senkende Maßnahmen (nicht bauliche Maßnahmen, sondern technische (Haushalts-)Materialien wie energiesparende Duschköpfe/LED-Birnen usw.)

bezuschusst oder übernommen werden.

Ergebnisse: Es wurden 1652 Anfragen bearbeitet, die nicht nur in Bewilligungen, sondern auch in Vermittlung an andere Beratungsstellen, Beantragung von Bürgergeld, Sozialgeld, Wohngeld, Stromsparmcheck usw. mündeten.

577 Übernahmen von Stromkosten

153 Übernahmen von Heizungskosten

353 Übernahmen von Kühlschränken, Waschmaschinen usw.

22 Übernahmen von Rechnungen für Öl und Pellets

Vermieden wurden Stromsperren, Wohnungsräumungen und viele Konflikte innerhalb von Familien, mit Vermietern, Versorgern und mehr. Die Einzelfallhilfen trugen so zur Sicherung des Gemeinwesens und -wohls bei und führten auch dazu, dass klimaschonende weiße Ware angeschafft werden konnte und die Menschen, die normalerweise keine finanziellen Mittel für Klimaschutz aufwenden können, sich daran beteiligen konnten.

Bürgerschaftliches Engagement ist nachgewiesenermaßen ein wesentlicher Faktor für eine resiliente Gesellschaft, die mit diversen Krisen umgehen muss. Belegt ist auch der hohe Beitrag, den bürgerschaftliches Engagement zur Stärkung von Demokratie und Gemeinwohl hat. Aussagen hierzu sind in den Engagementberichten der Bundesregierung (zuletzt 4.12.2024 - 4. Engagementbericht ‚Zugangschancen zum freiwilligen Engagement‘) zu finden. Zur Stärkung von gesellschaftlichem Engagement leisten wir als Caritas einen hohen Beitrag. In den Mitgliedsorganisationen der Caritas im Erzbistum Köln sind ca. 30.000 Ehrenamtliche in diversen Arbeitsfeldern aktiv. Die Aufgabe des DiCV ist, sie fachlich zu begleiten und die jeweiligen Träger als engagementfreundliche Organisationen zu entwickeln. Ein Schwerpunkt ist die Qualifizierung von Ehrenamtskoordinator_inen. Konkret haben wir in 2024 folgende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten:

- Basiskurs Ehrenamtskoordination
- Vertiefungsmodule
- Basisschulung für Ehrenamtliche
- Fachliche Begleitung und Beratung

<https://www.caritas-nrw.de/spendeundengagement/win-win-fuer-alle/win-win-fuer-alle>

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.

Siehe Transparenzerklärung nach ITZ-Kriterien
unter <https://www.caritasnet.de/ueber-uns/transparenzerklaerung/> und
Jahresbericht 2023/24 unter <https://www.caritasnet.de/jahresbericht-2024/>

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.

Der DiCV Köln ist einer von 16 Spitzenverbänden in NRW, die in der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW zusammengeschlossen sind. Aufgaben der Freien Wohlfahrtspflege NRW: „Sie weist auf soziale Missstände hin, initiiert neue soziale Dienste und wirkt an der Sozialgesetzgebung mit. Mit ihren Einrichtungen und Diensten bietet sie eine flächendeckende Infrastruktur der Unterstützung für alle, vor allem aber für benachteiligte und hilfebedürftige Menschen an. Ziel der Arbeit ist die Weiterentwicklung der sozialen Arbeit in Nordrhein-Westfalen und die Sicherung bestehender Angebote.“ Die politische Einflussnahme wird über Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben proaktiv oder auf Aufforderung, durch Quartalsgespräche mit den Ministerien, die Abordnung in Beiräte zur Umsetzung von Landesvorhaben, Pressemitteilungen, Nutzung von social media, Fachtagungen usw. ausgeübt. Auch das Treffen von Menschen mit Armutserfahrungen ist ein Instrument der politischen Einflussnahme. Politik und Verwaltung diskutieren mit Menschen mit Armutserfahrung Probleme und Herausforderungen im Kontext des SGB II oder XII, der Zugänge zu Leistungen, von Partizipation und vieles mehr. Bisher ist es gelungen, die Aufmerksamkeit bei der Politik für diese Thematik zu erhöhen. Gespräche hinsichtlich der Förderung eines Projektes „Partizipation und Schaffung von Selbsthilfestrukturen“ sind noch nicht abgeschlossen. Der DiCV Köln nutzt den Deutschen Caritasverband und dessen Strukturen als zuständigen Bundesverband zur politischen Beteiligung und Einflussnahme auf der bundespolitischen Ebene. Durch die Entsendung von Mitarbeitenden in die unterschiedlichen Gremien wird eine strukturierte politische Einflussnahme möglich. . Darüber hinaus entwickelt er Formate zur Beteiligung, beteiligt sich an Bündnissen wie „Ratschlag gegen Kinderarmut“, „Wir wollen wohnen“ usw. und motiviert und aktiviert Mitarbeitende und Nutzer*innen von Einrichtungen und Diensten ihren politischen Einfluss über die Wahlbeteiligung wahrzunehmen.

Der DiCV Köln ist als Gliederung Teil des Deutschen Caritasverbandes und ist darüber hinaus in fachpolitisch aktiven Organisationen (nicht parteipolitisch) der sozialen Arbeit/des Gesundheitswesens eingebunden und deren Mitglied.

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.

0

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.

Aus dem **Compliance-Management-Konzept** des DiCV Köln:

Als Teil der Kirche und Partner von Politik und Gesellschaft und als gemeinnützige Organisation der freien Wohlfahrtspflege, die unter anderem aus kirchlichen und öffentlichen Mitteln sowie Zuwendungen und Spenden finanziert wird, sieht sich der DiCV in besonderer Weise Transparenzregeln und Compliancestandards verpflichtet und regelt diese daher in einem eigenen Konzept.

Wesentliche Bausteine des Compliance-Managements im DiCV sind:

- Compliance-Leitlinien mit Beschreibung des Selbstverständnisses und Anspruchs
- Transparenz nach ITZ-Kriterien (s. <https://www.caritasnet.de/ueberuns/transparenzerklaerung/>)
- interne Meldestelle für Verstöße
- verpflichtende Schulungen der Mitarbeitenden
- diverse Richtlinien: Richtlinie zur Annahme von Geschenken und Korruptionsprävention, Vergaberichtlinien, Finanzanlagenrichtlinie,

Projektleitfaden (für hausinterne Projekte mit einer Laufzeit von meist zwei bis vier Jahren)

- Vier-Augen-Prinzip
- Gesetzesinventur mit Zuständigkeiten

Darlegung des Compliance-Verständnisses

Der DiCV Köln ist an die geltenden gesetzlichen Bestimmungen in Deutschland gebunden und richtet sich darüber hinaus an kirchlichen Vorgaben und Handreichungen wie der Arbeitshilfe 182 aus dem Jahr 2014 „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“ und der Handreichung „Kirchliche Corporate Governance“ aus dem Jahr 2021 aus. Unter dem Begriff Compliance wird im DiCV die Einhaltung und Befolgung der gesetzlichen und verbandsinternen Regeln und Richtlinien verstanden. Die Nichtbeachtung dieser Regelungen kann zu wirtschaftlichen Nachteilen und erheblichem Reputationsverlust führen. Daher haben Geschäftsleitung und Vorstand ein Compliance-Management eingeführt, um den Organmitgliedern und Mitarbeitenden Orientierung zu geben und klare und verbindliche Vorgaben zu schaffen. Die Beachtung der gesetzlichen und internen Regelungen obliegt allen Beschäftigten, Führungskräfte haben hierbei eine Vorbildfunktion. Sie wirken in ihrem Verantwortungsbereich auf regelkonformes Verhalten hin. Sie unterstützen bei Fragen und Unsicherheiten hinsichtlich der Ausgestaltung, Beachtung und Einhaltung der Regelungen und sind erste Ansprechpartner bei Verdacht auf Verstöße.

Compliance-Leitlinien:

Wir richten unser berufliches Handeln an Satzung, Leitbild, Verhaltenskodex zur Prävention, Führungsgrundsätzen, Richtlinien und Dienstvereinbarungen des DiCV aus. Wir arbeiten wirtschaftlich und setzen Ressourcen sparsam ein und sind nicht gewinnorientiert. Wir kommunizieren offen, wahrheitsgemäß und transparent. Wir sind den Menschen verpflichtet und orientieren uns am christlichen Menschenbild, indem wir einander wertschätzend und vertrauensvoll begegnen. Wir lehnen jede Form von Korruption und individueller Vorteilsnahme ab und vermeiden Interessenskonflikte. Wir gehen vertrauensvoll mit Informationen und sensiblen Daten um. Wir achten und schützen das uns anvertraute Eigentum des DiCV Köln.

Der DiCV Köln hat das Ziel die Compliance seiner Mitarbeitenden zu fördern und die Einhaltung der Regeln zu sichern. Neben der strukturierten und konzeptionellen Darlegung kommt daher regelmäßigen Schulungen eine hohe Bedeutung zu. Diese werden jährlich geplant, um das Compliance-Management up to date zu halten und die Erreichung des Schulungsziels zu überwachen findet ein jährlicher fachübergreifender Evaluationstermin statt.

Wesentliches Risiko aus der Geschäftstätigkeit des DiCV ist ein nicht sorgsamer oder gar zweckentfremdeter Einsatz der anvertrauten Mittel. Entsprechende Compliance-Verstöße liegen nicht vor, zur weiteren Prävention werden die vorgenannten Maßnahmen ergriffen und evaluiert.

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.

Es besteht eine Betriebsstätte, die geprüft wurde. Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

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.

0

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 besteht lediglich eine Betriebsstätte. Die Prüfungen von internem Controlling und Risikomanagement sowie externer Wirtschaftsprüfung inkl. Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung und die eingerichtete Meldestelle haben keine Hinweise auf Korruptionsfälle im DiCV gegeben. In 2024 sind keine Korruptionsvorfälle bekannt. Es wurden weder Bußgelder noch nichtmonetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich fällig.

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.