



## HSE Compliance im Kontext von ESG und LkSG

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



## Martin Benjamin Fritsch

Senior Manager | Financial Advisory  
HSE and Supply Chain Management

Mobil +49 151 1917 5898

Mail mafritsch@deloitte.de

Martin Benjamin Fritsch hat über 10 Jahre Berufserfahrung im Risiko- und Compliance Management. Er ist spezialisiert auf die Bereiche Health, Safety, Environmental (HSE) und Supply Chain Management. Seine Expertise zeichnet sich dadurch aus, dass er neben den gesetzlichen Anforderungen auch alle relevanten Anforderungen aus regulatorischen Normen und technischen Regeln (Stand der Technik) praxisnah und verständlich an die Verantwortlichen vermittelt. Der Mehrwert liegt in der praxisorientierten und effektiven Unterstützung aller beteiligten betrieblichen Funktionen sowie dem nachhaltigem Aufbau der HSE Unternehmensorganisation.

### Qualifikationen

- Jurist
- Compliance Officer

### Sprachen

- Deutsch
- Englisch

### Auswahl von Projekterfahrungen

- Aufbau und Entwicklung von digitalen Compliance Management Systemen in 73 Unternehmen in Deutschland, der Schweiz und Österreich
- Implementierung eines CMS bei einem Automobilhersteller mit insgesamt 34 Teilgesellschaften mit Fokus auf HSE
- Projektleitung für die Etablierung eines neu aufgesetzten CMS in einer Raffinerie nach einem mehrwöchigen Anlagenstillstand aufgrund einer Explosion in 2018
- Compliance Audits mit Fokus auf HSE und Supply Chain Management bei einem globalen Chemieunternehmen
- Weiterentwicklung eines ordnungsgemäßen Lieferantenmanagements im Kontext der neuen ESG-Compliance-Anforderungen bei einem international tätigen Lackhersteller mit Sitz in Deutschland

## HSE Compliance

---

Bedeutung, Umfang & Relevanz  
im Kontext von ESG und LkSG

# HSE Compliance

Im Kontext von ESG und LkSG

## HSE (Health, Safety, Environmental)

- Präventionsmanagement
- Gesetzliche, behördliche und interne Regelwerke
- Gesetzliche Organisations- und Delegationsverantwortung

## ESG (Environmental, Social, Governance)

- Investitions- und Strategiemanagement
- Entwicklung und Engagement zu internen, globalen und gesetzlich geforderten Maßstäben
- Ressourcenausschöpfung mit Blick auf Umweltschutz (CO<sup>2</sup>-Minimierung), Klimabewusstsein sowie Arbeitsbedingungen
- Etablierung von Managementprozessen und Systemen

## LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

- Überwachungs- und Consequence Management
- Standardisierung in globalen Lieferketten

## Herausforderungen

- Konsequentes Pflichtenmanagement (Regulatorische HSE)
- Ordnungsgemäße Übertragung der Unternehmerpflichten
- Aktualisierung von Regulatorik und Prozessen

## Herausforderungen

- Vereinbarkeit von ESG mit der Geschäftsstrategie
- Überwachung von Zielen und Steuerung der Zielerreichung
- Integration von ESG in etablierte Prozesse
- Strukturiertes System für umfassendes ESG Reporting

## Herausforderungen

- Strukturierte Verfahren und Prozesse für innerbetriebliche wie außerbetriebliche Überwachungsmechanismen



**Betriebliche Praxis**  
im Kontext des Arbeits-, Gesundheits-, und Umweltschutzes



**Nachhaltige Prozess- und Strategieverfahren**  
im Kontext zu Arbeits- und Umweltzielen



**Dauerhafte Lieferantenüberwachung**  
im Kontext Ihrer Arbeits- und Umweltschutzpraxis

## Compliance Management

### Compliance Management

- Wettbewerbs-/ Kartellrecht
- Anti-Korruption / FRAUD
- Anti-Geldwäsche (AML)
- Datenschutz / IT Sicherheit
- Code of Conduct
- weitere

### Technisches Compliance Management

#### HSE Compliance

Arbeitsschutz	Umweltschutz	Transport	Weitere
<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitssicherheitsrecht</li><li>• Anlagensicherheitsrecht</li><li>• Brandschutzrecht</li><li>• Chemikalienrecht</li><li>• Strahlenschutzrecht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abfallrecht</li><li>• Bodenschutzrecht</li><li>• Gewässerschutzrecht</li><li>• Immissionsschutzrecht</li><li>• Naturschutzrecht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Transport-/Frachtrecht</li><li>• Straßenverkehrsrecht</li><li>• Gefahrgutrecht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Baurecht</li><li>• Bergrecht</li><li>• Produktrecht</li><li>• Energierecht</li><li>• Lebensmittelrecht</li></ul>

Übertragung der Unternehmerpflichten (Delegation)

# HSE Compliance Management

Gesetze / Verordnungen	Technische Regeln	DGUV Vorschriften
Rechtsgebiete	Konkretisierendes Recht	Autonomes Recht
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitssicherheitsrecht</li> <li>Anlagensicherheitsrecht</li> <li>Brandschutzrecht</li> <li>Chemikalienrecht</li> <li>Strahlenschutzrecht</li> <li>Abfallrecht</li> <li>Bodenschutzrecht</li> <li>Immissionsschutzrecht</li> <li>Gewässerschutzrecht</li> <li>Umwelt- und Naturschutzrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AMR</li> <li>ASR</li> <li>TRBA</li> <li>TRLV</li> <li>TRAS / TRBS</li> <li>TRGS</li> <li>TROS (IOS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allgemeine Grundsätze</li> <li>DGUV-V1 bis V3</li> <li>Anlagenspezifische Vorgaben</li> <li>DGUV-V 52 Krane</li> <li>DGUV-V 54 Winden-/Hub-/Zuggeräte</li> <li>DGUV-V 68 Flurförderzeuge</li> <li>DGUV-V 70 Fahrzeuge</li> <li>DGUV-V 79 Flüssiggas</li> </ul>

Arbeitsschutzrecht	Technische Regeln	Anzahl
Arbeitssicherheit	AMR ASR DGUV-V TRBA TRLV	17 21 28 23 08
Anlagensicherheit	TRAS TRBS	05 27
Chemikalienrecht	TRGS	71
Strahlenschutz	TROS IOS TROS Laser	04 04
Umweltschutzrecht	Technische Regeln	Anzahl
Gewässerschutzrecht	TRWS	15
Immissionsschutzrecht	TA Lärm TA Luft	1 1

Verhältnis Gesetze / VO zu technischen Regelwerken

Gesetze 20  
Verordnungen 27  
Technische Regeln 208

Verhältnis Gesetze / VO zu technischen Regelwerken

Gesetze 16  
Verordnungen 20  
Technische Regeln 17

## Prävention im Arbeits- und Umweltschutz

- **Arbeitnehmerschutz:** Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz von Sicherheit und physischer und psychischer Gesundheit der Mitarbeiter sowie Rechte und Pflichten der Beschäftigten.
- **Arbeitsstätte:** Anforderungen an Ausstattung, Einrichtung, Abmessungen, Beschaffenheit und Betrieb u.a. von Arbeitsräumen, Sozialräumen, Verkehrswegen und Bildschirmarbeitsplätzen.
- **Arbeitszeiten:** Anforderungen an die Regelungen der Arbeitszeitgestaltung zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer.
- **Jugendschutz:** Anforderungen u.a. an Arbeitszeit und Freizeit, Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen sowie die gesundheitliche Betreuung von Beschäftigten unter 18 Jahren.
- **Ausbildung:** Regelungen zur betrieblichen Berufsbildung. Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung sowie die berufliche Umschulung.
- **Mutterschutz:** Prävention gegen unzulässigen Tätigkeiten, Mitteilungspflichten, Kündigungsverboten, Mutterschaftsgeld sowie zu Freistellungen für Untersuchungen berufstätiger Frauen.
- **Gleichbehandlung:** Anforderungen an den Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.
- **Arbeitnehmerüberlassung:** Regelt das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer, "Verleiher" und "Entleiher" bei Leiharbeitsverhältnissen.
- **Arbeitsmedizinische Vorsorge:** Regelt die arbeitsmedizinische Vorsorge im Geltungsbereich des Arbeitsschutzes
- **Anlagensicherheit:** Regelt die Sicherheit und den allgemeinen Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln und den ordnungsgemäßen Betrieb von Anlagen
- **Immissionsschutzvorkehrungen:** Pflichten mit Blick auf die Errichtung und Betrieb (genehmigungsbedürftiger und nicht genehmigungsbedürftiger) Anlagen sowie Herstellung, Inverkehrbringen und Einführen von Anlagen, Brennstoffen und Treibstoffen.
- **Gewässerschutz:** Schutz der Gewässer vor nachteiligen Veränderungen durch Freisetzungen von wassergefährdenden Stoffen aus Anlagen zum Umgang mit diesen Stoffen sowie Anforderungen an allgemeine Gewässerschutzprinzipien
- **Energiewirtschaft:** Präventionsmaßnahmen zur Energieeinsparung durch die Förderung der Modernisierung und des Neubaus von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK-Anlagen).

## Nachhaltige Prozess- und Strategieverfahren im Kontext der ESG

### Arbeits- & Menschenrechte

Die Kriterien dieses Themas sind in 2 Bereiche unterteilt: Personal (wie zum Beispiel Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen, sozialer Dialog, Karriereplanung & Weiterbildung) und Menschenrechte (wie zum Beispiel Kinder- und Zwangsarbeit und Diskriminierung).

LAB100 - Obligatorisch

#### Hat Ihr Unternehmen eine Politik bezüglich Arbeitspraktiken und Menschenrechte ?

1

##### Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (z. B. Management von arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsbezogenen Angelegenheiten)

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Gesundheits- und Sicherheitspolitik/Charter, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Geschäftsbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. Das Dokument(e) sollte zeigen die folgenden: eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitative Ziele und / oder quantitative Ziele, die Themen Gesundheit und Sicherheit, denen sich die Mitarbeiter bei der Arbeit ansprechen, zum Beispiel physiologische und psychologische Fragen, die sich aus unter anderem gefährliche Ausrüstung, Arbeitspraktiken und gefährliche Stoffe.

##### Arbeitsbedingungen (z. B. Löhne und Gehälter, Zusatzleistungen, Arbeitszeiten, Austausch von Informationen und Beteiligung an den Arbeitsbedingungen)

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Business Ethics Policy/Charter, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitative Ziele und / oder quantitative Ziele, die durch anerkannte Arbeitszellen, Vergütung und Sozialleistungen gewährt Adresse: Das Dokument (e) sollte die folgenden demonstrieren.

##### Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis (z. B. strukturierte Beziehung zu Arbeitnehmervertretungen/Gewerkschaften)

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Umweltpolitik/Charter, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitative Ziele und / oder quantitative Ziele, die durch anerkannte Arbeitnehmervertreter und Tarifverhandlungen eingesetzt sozialen Dialogs befassen: Das Dokument (e) sollte die folgenden demonstrieren.

##### Karrieremanagement (z. B. Personalbeschaffung, Personalentwicklung)

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Business Ethics Policy/Charter, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitative Ziele und / oder quantitative Ziele, die wichtigsten Karrierestufen d. Einstellung, Beurteilung, Schulung und Management von Entlassungen Adresse: Das Dokument (e) sollte die folgenden demonstrieren.

##### Kinder- und Zwangsarbeit (z. B. eingegangene Verpflichtungen oder ergriffene Maßnahmen zur Vermeidung oder Abschaffung von Kinder- und/oder Zwangsarbeit)

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Umweltpolitik/Charter, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitativer Zielen und / oder quantitativer Zielen, das Kind ansprechen, Zwangs- oder Pflichtarbeit Fragen Innerhalb der firmeneigenen Operationen: Das Dokument (e) sollte die folgende demonstrieren.

##### Diversität, Diskriminierung & Belästigung

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Diversity Politik / Charter, Politik / Charter gegen Diskriminierung und Belästigung, Verhaltenskodex / Code of Ethics, Mitarbeiterhandbuch, Jahresbericht, CSR / Nachhaltigkeitsbericht etc. eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitative Ziele und / oder quantitative Ziele, die Diskriminierung und körperlicher, psychischer und verbaler Missbrauch in der Arbeitsumgebung und / oder Förderung der Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlicher Herkunft zu verhindern: Das Dokument (e) sollte die folgenden demonstrieren.

##### Menschenrechte von externen Stakeholdern

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Umweltpolitik/Charter, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitative Ziele und / oder quantitative Ziele, die Menschenrechte Auswirkungen der Aktivitäten des Unternehmens auf externen Stakeholdern, wie Eigentumsrechte / Land, Rechte direkt und indirekt zur Verfügung: Das Dokument (e) sollte die folgenden demonstrieren Selbstbestimmung, Rechte auf Sicherheit / Sicherheit usw.

##### Themen, die vorstehend nicht genannt sind (bitte angeben)

Bitte angeben

##### Keine Richtlinien

LAB317

#### Welche Maßnahmen sind vorhanden bezüglich der Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern?

1

##### Detaillierte Risikobewertung zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit wurde durchgeführt und veröffentlicht

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Interne Risikobewertungen, Dokumente zur Gefahrenanalyse, Dokumente zur Sicherheitsanalyse, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: risikobewertungen identifizieren und bewerten systematisch potenzielle Auswirkungen von betrieblichen Aufgaben oder Bedingungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter.

##### Aktive präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Verletzungen durch wiederholte Beanspruchung/Belastung (RSI-Syndrom)

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: standardbetriebsverfahren, Arbeitsanweisungen, Aufzeichnungen über die Programmumsetzung, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht usw. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: anweisungen der Mitarbeiter, Betriebsabläufe, Schulungen, Einsatz von Ausrüstung, spezifisches Programm oder alle anderen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der Arbeitsablauf, die Aufgabe oder die Umgebung ergonomisch optimiert ist, um schmerzhafte oder unangenehme Zustände der Muskeln, Sehnen, Nerven durch wiederholte Bewegungen und Überbeanspruchung zu mildern.

##### Aktive präventive Maßnahmen gegen Stress

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: standardbetriebsverfahren, Arbeitsanweisungen, Aufzeichnungen über die Programmumsetzung, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht usw. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: anweisungen der Mitarbeiter, Betriebsabläufe, Schulungen, spezifische Programme oder alle anderen Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung des Vorhandenseins von Faktoren, die zu Stress führen können, oder zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der Minimierung der negativen Folgen der Exposition gegenüber diesen Faktoren.

##### Aktive präventive Maßnahmen gegen Lärmbelastung

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: standardbetriebsverfahren, Arbeitsanweisungen, Aufzeichnungen über die Programmumsetzung, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht usw. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: anweisungen der Mitarbeiter, Betriebsabläufe, Schulungen, Einsatz von Geräten, spezifische Programme oder alle anderen Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung der Lärmbelastung der Mitarbeiter.

##### Schulung der Arbeitnehmer zu Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrisiken und zu bewährten Arbeitspraktiken

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: schulungsmaterialien und zusätzliche Nachweise über die Durchführung der Schulung (Fortschrittsberichte, Abschlusszeugnisse usw.), Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: trainingsprogramme für Mitarbeiter, um ihr Wissen über Gesundheit und Sicherheit im Zusammenhang mit ihrer Arbeit zu vertiefen und/oder ihre Fähigkeiten zur sicheren Erfüllung ihrer Aufgaben zu verbessern.

##### Obligatorische Gesundheitsuntersuchung für alle Arbeitnehmer

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: standardarbeitsanweisungen, Arbeitsanweisungen, Aufzeichnungen über die Programmdurchführung, Gesundheitscheckberichte, Verträge, Jahresbericht, CSRNachhaltigkeitsbericht, etc. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: anweisungen der Mitarbeiter oder betriebliche Prozesse für die Durchführung von Gesundheitschecks, die eine frühzeitige Erkennung von Berufskrankheiten ermöglichen, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter sicherstellen und dem Unternehmen helfen zu beurteilen, ob die bestehenden Kontrollmaßnahmen wirksam sind.

##### Sonstige (bitte angeben)

Bitte wählen Sie diese Option nur, wenn die übrigen aufgeführten Optionen nicht zutreffen und beschreiben Sie Ihre eigene Erklärung im offenen Textfeld.

Bitte angeben

##### Wir haben keine konkreten Mechanismen implementiert.

##### Ich weiß nicht.



## Dauerhafte Lieferantenüberwachung im Kontext des LkSG

### Umwelt

Jedes Unternehmen hat Auswirkungen auf seine Umwelt, sei es durch den Konsum von Elektrizität für das Büro oder durch den hohen Konsum von Papier, was zur Abholzung von Wäldern beiträgt. Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit Umweltaspekten, mit denen sich Ihr Unternehmen konfrontiert sieht und wie Sie diese mindern bzw. vermeiden. Es ist äußerst wichtig, dass Unternehmen Verantwortung übernehmen für die durch die Produktion verursachten Umweltauswirkungen (z.B. der Energieverbrauch während der Produktion, die Energienutzung im Büro, der Einsatz von Chemikalien), sowie für den Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen (z.B. Auswirkungen durch die Produktnutzung, wie zum Beispiel die Energieeffizienz elektronischer Produkte oder Herausforderungen nach Gebrauch eines Produktes, wie beispielsweise das Recycling).

#### F 16 | Hat Ihr Unternehmen eine formalisierte Umweltrichtlinie? (Für Umweltfragen zu Lieferanten, siehe Abschnitt „Nachhaltige Beschaffung“)

Für diese Frage können Dokumente der Muttergesellschaft teilweise anerkannt werden.

##### Energieverbrauch und Treibhausgase

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Umweltpolitik/Charta, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Jahresbericht, CSR/ Nachhaltigkeitsbericht, CO<sub>2</sub>-Klimabericht, etc. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: eine Reihe von Prinzipien, Verpflichtungen, qualitativen und/oder quantitativen Zielen hinsichtlich des Energieverbrauchs und der Treibhausgase im Zusammenhang mit dem Unternehmensbetrieb.

##### Abfallmanagement und Recycling

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Umweltpolitik/Charta, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Jahresbericht, CSR/ Nachhaltigkeitsbericht, etc. eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitative Ziele und / oder quantitative Ziele, die auf die Unternehmensführung von Abfällen aus Geschäftstätigkeit widerspiegeln: Das Dokument (e) sollte die folgenden demonstrieren.

##### Förderung des Nachhaltigen Konsums

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Unternehmensleitbild, Umweltpolitik/Charta, Verhaltenskodex/ Ethikkodex, Mitarbeiter-Handbuch, Jahresbericht, CSR/ Nachhaltigkeitsbericht, etc. eine Reihe von Grundsätzen, Verpflichtungen, qualitative Ziele und / oder quantitative Ziele, die den nachhaltigen Konsum von firmeneigenen Produkten oder Dienstleistungen unter Ihren Kunden zu fördern: Das Dokument (e) sollte die folgenden demonstrieren.

##### Themen, die vorstehend nicht genannt sind (bitte angeben)

##### Keine Richtlinien

##### Ich weiß nicht.

#### F 17 | Welche Maßnahmen sind vorhanden bezüglich Abfallmanagement?

Für diese Frage sind Antworten und Dokumente von Ihrer Muttergesellschaft NICHT erlaubt.

##### Implementierte Arbeitsverfahren zum Recyceln von Papier-, Pappe- und Kartonabfall

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: standardbetriebsverfahren, Arbeitsanweisungen, Aufzeichnungen über die Programmumsetzung, Jahresbericht, CSR/ Nachhaltigkeitsbericht usw. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: Anweisungen der Mitarbeiter oder des Arbeitsprozesses zur Entsorgung von Papier-/Kartonabfällen, um die Verwertungsmöglichkeiten zu optimieren.

##### Implementierte Arbeitsverfahren zum Recyceln von Tonern und Tintenpatronen

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: standardbetriebsverfahren, Arbeitsanweisungen, Aufzeichnungen über die Programmumsetzung, Jahresbericht, CSR/ Nachhaltigkeitsbericht usw. Das/die Dokument(e) sollten Folgendes nachweisen: Anweisungen oder Betriebsverfahren für Mitarbeiter zur Verwaltung getrauschter Toner und Tintenpatronen, um die Recyclingmöglichkeiten zu optimieren.

13

#### F 19 | Hat Ihr Unternehmen eine Zertifizierung des Umweltmanagementsystems erhalten?

Für diese Frage sind Antworten und Dokumente von Ihrer Muttergesellschaft NICHT erlaubt.

##### Ja

Beispiele für Dokumente, die angehängt werden sollen: Von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle ausgestellt Zertifikat, Audit-Bericht des Zertifikats und/oder Nachweis der laufenden Zertifizierung von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle (falls das Zertifikat noch nicht ausgestellt wurde), Jahresbericht und/oder CSR-Nachhaltigkeitsbericht mit einer externen Bestätigung der CSR-Daten seitens einer unabhängigen Drittpartei. Klicken Sie auf die obere Schaltfläche „?“ um weitere Informationen zu erhalten.

Bitte angeben

##### Nein

##### Ich weiß nicht.

#### F 20 | Hat Ihr Unternehmen eine externe Zertifizierung hinsichtlich Fragen zu Unternehmensethik erhalten (z.B. Anti-Korruption, Informationssicherheit)?

##### ISO 27001

##### Anti Korruptions Zertifizierungen (z.B. Ethik, Intelligence, Trace etc.)

Bitte angeben

##### In einer anderen Form

Bitte angeben

##### Keine Unternehmens Ethik Zertifizierung

##### Ich weiß nicht.

#### F 21 | Hat Ihr Unternehmen eine formelle Richtlinie implementiert, die eines der folgenden Themengebiete abdeckt?

##### Antikorruption (Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsnahme und Vorteilsgewährung)

##### Betrug

##### Geldwäsche

##### Wettbewerbswidrige Praktiken

##### Informationssicherheit

##### Sonstige

Bitte angeben

##### Keine Richtlinie

##### Ich weiß nicht.

15

## HSE Compliance

---

Lösungsansatz | Vereinbarkeit von HSE, ESG und LkSG

## 1 Pflichten- und Risikoidentifizierung

Transparenz unternehmensspezifischer Anforderungen

Vermittlung von Inhalten und Aufgaben

Delegation auf kontroll- und ausführungverantwortliche Funktionen

## 2 Aktualisierung von Recht und Delegation

Anpassungen neuer (Recht-) Entwicklungen sowie Verantwortlichkeiten

Unmittelbare Reaktion auf Fluktuation und Wechsel in Verantwortlichkeiten

Unmittelbare Reaktion auf Änderungen der Organisation und Ressourcen

## 3 Transfer in nachhaltige Prozess- und Strategieverfahren

Priorisierung von Nachhaltigkeitsstrategien unter Nutzung bestehender betrieblicher Arbeits- und Umweltschutzerkenntnisse

Nutzung digitaler Schnittstellen unter Ergänzung HSE unabhängiger Themenbereiche

## Digitales HSE und ESG Compliance Management

- Integration verschiedener Managementsysteme in einer Anwendung
- Standortbezogene sowie funktionsbezogene Transparenz in Verpflichtungen
- Verständliche Aufgaben inkl. konkreter, hilfreicher Umsetzungsempfehlungen
- Organisationsmanagement zur Vermeidung von Organisationsverschulden
- Delegationsmanagement zur Vermeidung von Delegationsverschulden
- Automatisierungsfunktionen in Reporting und Überwachungsprozessen
- Schnittstellenkompatibilität
- Internationalisierung





Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter [www.deloitte.com/de/ueberUns](http://www.deloitte.com/de/ueberUns).

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: [www.deloitte.com/de](http://www.deloitte.com/de).

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.