



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2014

Landgut Stober Kontor GmbH & Co. Betriebs KG

Leistungsindikatoren-Set

GRI 3.1 & GRI 4 & EFFAS

Kontakt

Michael Stober

Behnitzer Dorfstraße 23, 27-31
14641 Nauen
Deutschland

0049 33239 208060
0049 33239 208068
m.stober@landgut-stober.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI 3.1 & GRI 4 & EFFAS

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: 2014, 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Nachhaltige Tagungs-, Veranstaltungs- und Hotellocation

Ergänzende Anmerkungen:

Certified Green Hotel, Bioland, CO₂OL.

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.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich stark an den Kriterien von Certified Green Hotel: wir erreichen 2435 von 2500 Punkten. Teilweise gehen wir weit darüber hinaus. Nachhaltigkeit ist kein Einzelmerkmal, sondern betrifft sämtliche Lebensbereiche, aber auch alle betrieblichen Vorgänge.

Wir berücksichtigen dabei alle drei wesentlichen Säulen der Nachhaltigkeit: Handeln nach ökologischen Gesichtspunkten (z.B. Ressourcen schonend, biologische und artgerechte Tierhaltung, umweltbewusst), nach sozialen Gesichtspunkten (z.B. gleichberechtigt, tolerant und am Gemeinwohl aller orientiert) und vor allem ökonomischen Gesichtspunkten (z.B. langanhaltende positive wirtschaftliche Effekte generierend).

Im Tourismusbereich sind Dienstleistungen am Menschen, Einkauf und Verarbeitung von Waren, interne und externe Mobilität, Betriebskosten Optimierung, Mitarbeiterbindung und Soziales die Hauptthemen.

Der stete Gästewechsel ermöglicht die Ansprache vieler Menschen zu einem bewussteren Leben mittels entspannter, lässiger Kommunikation. Seit 2007 Aufbau eines eigenen Netzwerkes von Nahrungsmittelherstellern, Bioland zertifiziert, Mitglied bei fair & regional, Certified Green und Business Hotel. Fast autark bei Betriebskosten des Biohotels: Stromüberschuss durch PV Anlage, Holzhackschnitzelheizung mit 12,5 ha eigenem Wald, alle WCs mit Regenwasser gespült aber auch Bio und Fairtrade Bettwäsche, Frottee und Kosmetik, essbarer Teppich. Weitere Informationen unter www.landgut-stober.de.

Gewinner des Meeting Expert Green Awards 2015 durch den GCB und EVVC als nachhaltige Tagungs-, Event- und Hotellocation. Seit 2013 CO₂ neutral zertifiziert durch CO₂OL.

Als positive Auswirkung haben wir bereits erreicht, dass wir deutschlandweit den höchsten Prozentsatz an Gästen haben, die uns buchen wegen unserer nachhaltigen Ausrichtung.

Aber natürlich wollen wir noch besser werden.

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.

Seit 2012 kontinuierliche Optimierung aller drei Aspekte der Nachhaltigkeit, insbesondere bei Soziales und Ökonomie. Jeder Teilaspekt der Nachhaltigkeit ist wichtig, aber gerade der ökonomischen Seite wird zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Wir sparen z.B. durch unsere beiden Holzhackschnitzelheizungen ca. 60.000,- €/pa ein. Der Break Even lässt sich leicht ermitteln bei 180T€ investiven Mehrkosten. Nachhaltiges Verhalten ist ökonomisches Verhalten! Wir verdienen mit Nachhaltigkeit Geld, weil wir wirtschaftlicher arbeiten als nicht nachhaltige Unternehmen. Seit 2013 CO₂ freie Meetings ohne "Kompensationszahlung" ist ein wesentlicher Betriebsfaktor. Wichtige Ziele: eigene Trinkwasserversorgung in 2016 aus eigener Quelle und papierlose Meetings und Unternehmen, Abwasserklärung 2017, aber auch Zimmererweiterung auf 300. Mitarbeiterbindung durch Weiterbildung, eigene Altersvorsorge, flexible Arbeitszeitmodelle, Klärung von Fragen der Mobilität, Bildung, Wohnung. Eine besondere Chance unseres Unternehmens besteht in unserer Möglichkeit bei vielen Menschen gegen die drei großen Vorurteile zur Nachhaltigkeit etwas tun zu können. Siehe Ausführungen unter Punkt 4. Getreu unserem Firmenmotto "alles ist gut, fast alles ist prima".

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.

Wir orientieren uns im Wesentlichen am [70 Fragen-Katalog der Certified Green Hotels](#) der fortlaufend von uns überprüft und verbessert wird, aber auch alle drei Jahre extern geprüft wird.

-Für 2015 und 2016 erfolgt eine bessere Müllvermeidung und -Verwertung, Anschaffung hauseigener Tiere für die Küchenabfälle, weiterer Ausbau regionaler Lieferketten. Unsere Vision ist die Erweiterung auf 300 Zimmer mit einem Nullenergie Hotel 2017.

-Jährlicher Check durch CO₂OL, alle drei Jahre durch BTME, ein bis zweimal jährlich durch die Ökoprüfstelle.

-Wir wollen das Landgut Stober in Verbindung mit CO₂ freien nachhaltigen Meetings bekannter machen und dieses wiederum nutzen, noch mehr Menschen zum Nachdenken und nachhaltigem Handeln anzuregen.

Fast 40% der Menschen wollen nachhaltig agieren, aber es fehlen ihnen anschauliche Beispiele und Vorbilder. Bei uns finden Sie ihren Ort.

Langfristig wollen wir dazu beitragen, dass nachhaltiges Verhalten kein Nischendasein führt, sondern "mainstream" wird, wie es Frau BKin Merkel kürzlich in Berlin gesagt hat.

Der Anteil unserer -nachhaltigen Grundsätzen verpflichteten- Gäste steigt stetig. Viele sind schon echte Fans und kommen immer wieder und wollen Neuigkeiten erfahren, was wir als nächste Schritte realisiert haben. Wir freuen uns mit unseren Gästen, die beispielsweise stolz berichten, dass sie jetzt ihren Garten auch mit Regenwasser bewässern und nicht mehr mit Trinkwasser. Der erste Schritt ist der Wichtigste.

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.

Bei der Nahrungsmittelherstellung sind wir gemäß Biolandrichtlinien verpflichtet 70% in Bioqualität zu verarbeiten, dürfen aber auch 30% regional sein. Wir sind stolz im Sommer/Herbst zwar 90% Bio, aber mehr als 50% regionale Produkte zu verwenden. Wir besuchen alle unsere Lieferanten persönlich, prüfen deren Herstellungsverfahren unter allen Aspekten der Nachhaltigkeit (Ressourcen Verbrauch, artgerechte Haltung, Biorichtlinien konform, Menschen achtend, Liebe zur Arbeit und zum Produkt, u.a.) und kümmern uns z.B. um den Transport/Logistik oder die Einhaltung von Hygiene- oder Sozialstandards. Wir helfen bei der Finanzierung von wertschöpfungserhöhenden Maßnahmen bei unseren regionalen ländlichen Herstellern. Sofern das Verhalten des Lieferanten allerdings nicht konform ist und sich nicht konformieren lässt, lehnen wir aber die weitere Zusammenarbeit ab.

Allerdings findet auch in unserem Unternehmen eine Wertschöpfung statt: Aus Rohstoffen entsteht ein gesundes regionales, frisch zubereitetes Essen. kein Geschmacksverstärker, keine Fertigprodukte, keine Konservierungsstoffe,

selbst Soßen werden selbst hergestellt.

Aufgrund unseres authentischen Ortes stellen wir in unserem Hofladen fest, dass die Menschen nicht wirklich ein bestimmtes Produkt erwerben, sondern eine Erinnerung an ihren schönen Aufenthalt bei uns -der Preis ist nebensächlich -das ist originäre und nachhaltige Wertschöpfung.

Das Biohotel Landgut Stober wurde bereits 2013 als nachhaltigstes Privathotel Deutschlands vom VDR/BTME ausgezeichnet. Recyclebar durch konsequente Materialtrennung, gebaut von regionalen Firmen, finanziert von Europas nachhaltigster Bank, Triodos Bank, deren Genossenschaftler Michael Stober ist. Best practice des GCB , des Landes Brandenburg zum Thema nachhaltiger Tourismus.

Beispielsweise wurde andere Hotels durch uns inspiriert, ebenfalls Holzheizungen einzubauen.

Unsere eigentliche Wertschöpfung besteht darin, etwas gegen die drei Vorurteile zur Nachhaltigkeit zu tun:

1. "ah, Sie sind öko" Stimmt nicht, denn das ist nur ein Drittel unseres Nachhaltigkeitsengagements
2. "oh, jetzt wird es teuer", stimmt nicht, denn unsere Preise sind durch nachhaltiges Handeln eher gesunken
3. "und auf was muss ich verzichten?", stimmt nicht, denn der einzige Verzicht ist die Klimaanlage. Dafür gibt es viel Ungewöhnliches zu entdecken und leckere und gesunde regionale Köstlichkeiten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

Leistungsindikator GRI 1,2.

Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Die größte und wichtigste Auswirkung unseres Unternehmens sehen wir in der beispielhaften, weil konsequenten Ausrichtung unseres Handels an nachhaltigen Gesichtspunkten.

Wir stehen als "Best practice" Beispiel für alle, die im Bereich Nachhaltigkeit unterwegs sind.

So wird der Geschäftsführer (und Eigentümer) national und international eingeladen, um Vorträge zu nachhaltigem Tourismus zu halten und andere zu inspirieren. Wir sind in vielen Netzwerken mit dem Thema Nachhaltigkeit vertreten: Bioland und demeter, Förderverband ökologischer Landbau (fö!l), fair@ional, diverse Tourismusverbände wie Tourismusmarketing Brandenburg, Tourismusverband Havelland, Initiator eines Nachhaltigkeitsnetzwerkes touristischer Anbieter auf Landes- und Bezirksebene, GCB, EVVC und im Marketingbeirat des VDR, NABU-Mitglied

Risiken bei diesem Verhalten sehen wir nicht, denn unser nachhaltiges



Verhalten bringt uns handfeste wirtschaftliche Vorteile gegenüber unseren Mitbewerbern.

Die ganz große Chance unserer Aktivitäten besteht darin, durch unsere entspannte Kommunikation das Thema Nachhaltigkeit jedem unserer Gäste mit Spaßfaktor nahe zu bringen.

Dabei tun wir etwas gegen die drei großen Vorurteile zur Nachhaltigkeit:

- Aahh, Sie sind öko?
- Oohh, jetzt wird ´s aber teuer!
- Äähm, auf was muß ich verzichten?

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortungsebene für Nachhaltigkeit liegt beim Eigentümer und Geschäftsführer und der Prokuristin.

Der Geschäftsführer ist der Mann mit Visionen. Er definiert die Werte, Strategie und Zielvorstellung, und stimmt diese ab mit der Abteilungsleiter Ebene. Bei dieser Kerngruppe (Steuerungsgruppe) aus Teamleitern und der Geschäftsleitung ist die strategische und die operative Umsetzung angesiedelt. Auf wöchentlichen Teamleiter Meetings erfolgt der Abgleich von Anspruch und Wirklichkeit. Werden Defizite festgestellt, helfen alle, diese zu beseitigen. Die Teamleiter wiederum sind verpflichtet, die Themen und Umsetzungen, die auf den Teamleiter Meetings besprochen und beschlossen werden, in ihre Teams hineinzutragen.

Zweimal jährlich finden Meetings zwischen Geschäftsleitung und allen Mitarbeitern einer Abteilung statt, wobei jeder Mitarbeiter sagt, was ihm gefällt oder auch nicht, wo er Erfolge sieht und wo Defizite. In diesen Meetings bringt die Geschäftsleitung auch Erreichtes und Defizite direkt ins jeweilige Team ein.

6. Regeln und Prozesse

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

Auf dem Landgut Stober sind die Nachhaltigkeitsassets allen Mitarbeitern in Fleisch und Blut übergegangen. Neue Mitarbeiter werden generell auf Sensibilität zu diesem Thema gecheckt. Durch die deutliche nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens bewerben sich vermehrt Menschen, denen das Thema bereits am Herzen liegt.

- Steuerung und Strategie von oben, Umsetzung von unten, von allen.
- bspw. organisieren Mitarbeiter Fahrgemeinschaften, nutzen Bahn und Fahrrad zur Anreise oder verbrauchen auch zuhause 50% weniger Seife und Waschmittel.
- Aktuell arbeiten wir auf Mitarbeiter Initiative an papierlosen Veranstaltungen und dem papierlosen Hotel.
- Kein Einkauf erfolgt ohne Nachhaltigkeitscheck.

Beispielhaft sei hier benannt, dass unsere CO₂-neutral-Zertifizierung durch CO₂OL in 2013 einen Fleischverbrauch von 51 Tonnen ermittelt hatte, ein gigantischer Wert und eine große Umweltbelastung. Im Team haben wir nach reiflicher Überlegung durch neue Rezepte und eine andere Ausrichtung der Küche unseren Fleischverbrauch innerhalb von zwei Jahren um 70% (!) auf aktuell 15 Tonnen senken können. Die Speisekarte ist jetzt wesentlich fischlastiger, gemüsehaltiger und damit gleichzeitig noch gesünder. Der Anstoß kommt also von der Geschäftsleitung, initiiert durch die Ergebnisse des CO₂OL Berichts, die Umsetzung erfolgte im ganzen Team.

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.

Die Leistungsindikatoren ergeben sich durch die vielen externen Prüfungsanforderungen von CO₂OL, dem 70 Fragen Katalog des VDR/BTME zum Certified Green Hote und der Biolandanforderungen. Durch die Biolandaudits wird gewährleistet, dass der Bio-Anteil mindestens 70% beträgt, durch CO₂OL werden sämtliche unternehmensrelevanten Verbrauchsdaten zu allen verwendeten Produkten vom Nahrungsmittel bis zum Papier, Primärrohstoffe, Mobilität, Getränke, Abfall, Entsorgung oder Reinigung erfasst, sodass damit ein hervorragendes Instrument der Kontrolle und Steuerung vorhanden ist.

Neben der ständigen internen Kontrolle und Optimierung auf wöchentlichen Teamleitersitzungen und monatlichen Teamtreffen werden wir jährlich extern von CO₂OL nicht nur auf CO₂ Neutralität gecheckt, sowie von Bioland (Öko-prüfstelle) auf die Einhaltung der Biolandvorgaben. Alle drei Jahre erfolgt die externe Prüfung durch BTME/VDR für die Auszeichnung als Certified Green Hotel. Alle diese Prüfungsergebnisse werden intensiv von der Geschäftsleitung auf Schwachstellen analysiert und auf Verbesserungspotenzial gecheckt. Die jeweils betroffenen Teams werden dann mit einbezogen und wir suchen gemeinsam nach Lösungen, es besser zu machen - das bleibt nie ohne Erfolg. s. auch 6.

Im CO₂-Fußabdruck sind umfangreiche Informationen enthalten und wir arbeiten konsequent daran, die Ergebnisse zu verbessern. Immerhin wurden für 2013 bei aktuell 10.000qm Nutzfläche nur 2.500,-€ an Kompensationszahlung für ein indisches Aufforstungsprojekt fällig.

In einem Diensthandbuch sind elementare Grundsätze der Nachhaltigkeit, die

nachhaltige Firmenphilosophie oder allgemeine Hinweise zu nachhaltigem Verhalten (auch im privaten Bereich) festgehalten.
Wir streben noch in 2015 die Gemeinwohlerzertifizierung nach Christian Felber an.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI 4,8

Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden.

Basierend auf den Kriterien der Certified Green Hotels vom VDR mit 70 Fragen zu den Kategorien: Energie, Wasser, Müll, Food & Beverage, Anreise/Verkehr, CSR, Information & Management, sowie Umweltsiegel aus den drei Säulen der Nachhaltigkeit: Ökologie, Soziales, Ökonomie haben wir 2011 ein eigenes Unternehmensprofil erarbeitet.
Dieses haben wir dann um die Aspekte des CO₂-Fußabdruckes 2013 erweitert.
2012 erhielten wir extern vom VDR/BTME 713 von 765 möglichen Punkten bei certified green hotel, zusammen mit dem Scandic Hamburg die höchste Punktzahl in Deutschland. Der Fragenkatalog ist so umfangreich, so dass ich hier nicht auf einzelne Punkte eingehe. Bei Bedarf einsehbar im Internet. Dieser Fragenkatalog wurde jetzt spezifiziert und möglich sind 2.500 Punkte, hiervon erreichen wir 2412,5 Punkte.
2013 wurden wir CO₂ neutral zertifiziert extern von CO₂OL. Die dabei ermittelten Werte waren (bei 10.000qm Nutzfläche) schon äußerst gut, die Kompensationszahlung betrug gerade einmal 2.119,-€. dennoch war natürlich nach Auswertung der ermittelten Daten von CO₂OL der Reiz groß, uns zu verbessern. So haben wir zB. den Fleischverbrauch bei fast 70% Umsatzsteigerung von 2013 auf 2015 durch geänderte Rezepte um real fast 70% von 47,398t auf heute ca 15t gesenkt!

Leistungsindikator GRI 4,9

Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien.

Das höchste Leitungsorgan überwacht mit seine Teamleitern laufend die Einhaltung der Standards wie oben angegeben.
Daneben erfolgen ständig wiederholte externe Prüfungen durch CO₂OL

(jährlich) zum CO₂-Fußabdruck, Bioland (jährlich) zur Bio-Zertifizierung und durch den VDR/BTME (alle drei Jahre) zum Certified Green und Certified Conference Hotel -inzwischen auch Certified Event Location. Risiken sehen wir keine, weil unsere Haltung dazu kompromisslos ist, Chancen sehen wir in der ständigen Verbesserung auf Grund der externen Prüfungen. Unsere Kunden erwarten inzwischen, das wir "ganz vorne mitspielen".

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

s.GRI 4,8

Die Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards ergeben sich im Wesentlichen aus der fast vollständigen Erfüllung des 70 Fragen-Kataloges der Certified Green Hotels. Das Material ist derart umfangreich, dass ich auf eine Aufzählung hier verzichten möchte, aber die Kriterien sind im Internet einsehbar.

Leistungsindikator EFFAS So6-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

98%.

Die fehlenden 2% resultieren nur aus der Möglichkeit, einen Lieferanten bei der Prüfung eventuell übersehen zu haben.

Leistungsindikator EFFAS So6-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

75%.

Wir prüfen jeden regionalen Lieferanten vor Ort auf Einhaltung der Kriterien. Allerdings haben wir (noch) einen geringeren Anteil an bewerteten, aber nicht auditierten Lieferanten.

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.

Wir sind ein Unternehmen mit z. Zt. 50 Mitarbeitern, ständig schnell wachsend mit zweistelligen hohen Zuwachsraten. Deshalb liegt der Focus momentan eher auf dem sozialen Aspekt der Einbindung der neuen Mitarbeiter ins Team. Durch kleine Anreize wie Bonuszahlungen oder den Mitarbeiter des Monats gab es einen regelrechten Schub bei den Mitarbeitern aus Elerntem oder Gelesenem Erlebbares zu machen. Aktuell entstand so eine Mitarbeiterinitiative für papierlose Veranstaltungen und das papierlose Hotel. Es gibt zwei Mitarbeiter des Monats, die sich besonders nachhaltig hervorgetan haben. Die Auszeichnung erfolgt durch die Geschäftsleitung und den Abteilungsleiter und wird am öffentlichen Schwarzen Brett ausgehängt. Ferner gibt es kleine Bonuszahlungen für Verbesserungsvorschläge. Die Köche durften sich als Belohnung für neue Rezepturen für regionale Gerichte einen eigenen 300qm großen Kräuter- und Gemüsegarten einrichten. Meist erfolgen die Belohnungen aber geldlos durch Gutscheine für eine Übernachtung für zwei Personen mit einem Abendessen. Nebeneffekt: die Mitarbeiter lernen "ihr" Unternehmen von einem anderen Blickwinkel kennen. Anreiz für Azubis und Mitarbeiter ist der geplante Austausch von Arbeitskräften innerhalb der Certified Green Hotels und international innerhalb der Green Pearls Hotels.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI 4,5

Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung (einschließlich Abfindungen) und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung).

Das höchste Leitungsorgan unseres Unternehmens verzichtet seit Betriebsbeginn 2008 auf eine Gehaltszahlung zu Gunsten des Unternehmens, der Mitarbeiter und anderer geförderter Projekte national und international. Die Prokuristin verzichtet auf 80% ihres Gehaltes, wie oben. Somit verdienen die beiden höchsten Leitungsorgane weniger als der geringstverdienende Mitarbeiter des Unternehmens.

Angesichts der Leistung des Unternehmens wäre ein jeweils mittleres vierstelliges Monatsgehalt angemessen.

Leistungsindikator GRI 4,10

Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/ soziale Leistung.

Die Bewertung der Leistung der höchsten Führungsebene erfolgt gemäß

Branchenvergleich (DEHOGA/hotel carrier/Veröffentlichungen in Fachmagazinen) bei 45 festen Mitarbeitern und 45 Teilzeit-, freien- oder studentischen Mitarbeitern.

Allerdings finden wir diese Bewertung zu kurz gegriffen, denn der Maßstab sind nicht die zitierten Quellen, sondern der Maßstab orientiert sich unseres Erachtens an der Frage, was das Unternehmen für das Allgemeinwohl langfristig leistet. Erst wenn diese Frage bei voller Leistung des Unternehmens erfüllend beantwortet werden kann, dann kann man über eine "Verteilung des Kuchens" sprechen.

Transparenz und Gemeinwohl sind die Kriterien der Zukunft. Und Geld ist nur ein Surrogat.

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.

s. hierzu auch GRI 4,5 und GRI 4,10 was die Vergütung der beiden höchsten Führungskräfte angeht.

Die übrigen Führungskräfte verzichten ebenfalls auf einen Teil ihrer Vergütung, zu Gunsten des Unternehmens. Es geht bei der Vergütung darum, dass man sich die täglichen Dinge des Lebens leisten kann, das man in Urlaub fahren kann, aber genauso auch, dass man seine Familie ernähren kann usw.

Aber es geht vor allem darum, dass man Freude an seiner Arbeit hat, dass man mit einem guten Gefühl zum Arbeitsplatz kommt, dass "die Arbeit" Befriedigung und Selbsterfüllung bietet.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.

Verhältnis Jahresgehalt des höchst bezahlten Mitarbeiters (Küchendirektor) zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten 1,65:1.

Verhältnis Jahresgehalt des höchst bezahlten Mitarbeiters (Küchendirektor) zum Jahresgehalt des schlechtest bezahlten Mitarbeiters 2,1:1.

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.

Das Landgut Stober ist Lokal, regional und deutschlandweit stark vernetzt. Vorzeige- und Leuchtturmprojekt des Landes Brandenburg zu nachhaltigem Tourismus.

Ziel von staatlichen Delegationen, meist zum Thema "touristische Investitionen in strukturschwache Regionen" z.B. aus Südkorea, Albanien, Russland oder GTZ, aber auch von NGO's zum Thema Nachhaltigkeit z.B. Save the Children, econsense, Heinrich Böll Stiftung oder Friedrich Naumann Stiftung, wiederkehrend SPD-Präsidiumssitzung im Februar und Grünen-Klausurtagung im August. Die 25 führenden Dax-Unternehmen, sowie alle Pharmaunternehmen.

Von allen Kunden erfahren wir ein Feedback, das immer im Team analysiert wird. So können wir aus Kritiken immer wieder lernen und uns verbessern. Ständige Berichterstattung in Funk, Fernsehen und Printmedien und Fachmedien und -publikationen. Kontinuierliche Pflege der Internetseiten mit adwords, eigenem Blog oder auf facebook.

Kooperation mit der Uni Potsdam, der HNE Eberswalde, dem Leonardo da Vinci Campus in Nauen, einer "Club of Rome" Schule gegen Gewalt und Rassismus. Mitglied bei demeter und Bioland, NABU, Tourismusverbände, VDR Marketinggruppe, GCB und EVVC, Green Pearls, Genossenschaftler bei der GLS und der Triodos Bank, fair & regional, fairtrade.

Vorreiter eines Nachhaltigkeitsnetzwerkes touristischer Anbieter im Havelland und in Brandenburg.

Vorträge über nachhaltigen Tourismus. beim Aufbau der vernetzung festgestellt, dass das Thema Nachhaltigkeit kein Nischenthema mehr ist, sondern alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ethischen Lebensbereiche betrifft.

Am wichtigsten: tägliche Gespräche mit Gästen und Kunden zum Thema umgesetzte Nachhaltigkeit.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI 4,16

Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe.

Wichtige Interessengruppen sind alle KMU´s Europas (6.000) wegen unserer CO₂-frei-Zertifizierung, ferner alle Unternehmen, die Nachhaltigkeit als einen wichtigen Weg oder als ihr Unternehmensziel erkannt haben.

Tagungsorte in Deutschland/Europa an einem historischen Ort der Nachhaltigkeit - verbunden mit moderner heutiger Nachhaltigkeit - sind rar. Keiner dieser Orte weist eine solche Geschichte wie das Landgut A.Borsig als einziges noch erhaltenes landwirtschaftlich industriell betriebenes Mustergut Deutschlands auf.

Interessengruppen aus dem Pharmabereich brachten uns dazu, uns Pharma Kodex zertifizieren zu lassen, aber auch durch die Hilfe von Gerhard Bleile. Der Name Borsig steht für Innovation (viele der Erfindungen begleiten uns noch heute -ohne dass wir das wissen - im Alltag), Erfindergeist, Mobilität (Urgroßvater der deutschen Mobilität durch Eisenbahnen), soziales Engagement (Borsig war weltweit der erste Unternehmer, der ein fabrikeigenes Sozialsystem eingeführt hat), und für den Widerstand gegen ein unmenschliches System (Der Kreisauer Kreis, die breiteste Widerstandsbewegung gegen den Nationalsozialismus tagte auf dem Landgut mehrfach konspirativ).

Das sind letztlich Anknüpfungspunkte für unsere Kunden/Gäste, die eben nicht mehr in einem X-Hotel am Y-See im Hinterzimmer Z tagen wollen , sondern an einem Ort, an dem sie sich wieder finden in der Geschichte des Ortes.

Jeder Kunde/Gast, der hier war, spürte diese besondere Kraft des Ortes, diese Magie, die einen sofort in Bann schlägt.

Leistungsindikator GRI 4,17

Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken – auch im Rahmen seiner Berichterstattung - eingegangen ist.

Es erfolgt ein reger Informationsaustausch zwischen dem Landgut und allen interessierten Menschen, Gruppen, Organisationen oder Kunden.

Nachdem sich Kunden über unsere fehlende Klimaanlage beschwerten, haben wir eine deutlichere Kommunikation zum Gast aufgenommen.

Im Frühstücksbereich haben wir durch Kennzeichnung der Produkte ob regional, Bio- oder hausgemacht in deutsch und englisch jede negative Kommentierung beendet.

Nachdem wir sowohl im Frühstücksbereich und auf den Buffets darauf aufmerksam machen, dass alleine in Deutschland 50 Millionen Tonnen Lebensmittel weggeworfen werden, sind die nicht von uns verwertbaren Nahrungsmittelreste erheblich zurückgegangen.

Feedback bekommen wir auch aus unserem breiten regionalen Netzwerk, von den externen Prüfern, von unseren Lieferanten, aber auch von unseren Gästen. Positives wie Negatives wird aufgenommen, im Team besprochen -und integriert.

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.

Wir betrachten unsere Lieferanten als Partner, unsere Kunden/Gäste als Freunde. Verbesserungsvorschläge/Kritiken sind gewünscht und willkommen. Da unser Angebot für alle gesellschaftlichen Gruppen da ist, freuen wir uns über jeden, der mithilft, dass wir besser werden können.

Beispiele:

- Durch den Certified Green Prüfer bekamen wir bei der Erst-Prüfung Minuspunkte wegen Verwendung von Kleinflaschen im Bio-Kosmetikbereich, die wir nachgefüllt haben. Das wurde nicht geglaubt, sodass wir danach auf Großspender umgestellt haben.
- Durch die CO²ÖL Prüfung wurde angestoßen, dass wir unsere Rezepte geändert haben und signifikante Ersparnisse beim Fleischverbrauch erzielt haben
- Kundenfeedback ist unmittelbar und zeitnah, sodass man darauf am Besten reagieren kann.
- Manches können wir auch nicht erfüllen, wie z.B. den gelegentlichen Wunsch nach einer Klimaanlage, aber da bieten wir individuelle Alternativen und arbeiten an einer ökologisch sinnvollen Umsetzung einer leichten Kühlung (über Seewasser).

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.

Aus der Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam entstand 2013 eine Studie aus der hervorging, dass das Landgut Stober deutschlandweit den höchsten Stand an Kunden hat, die es buchen wegen seiner nachhaltigen Ausrichtung: 25,8! Dieser Anteil ist seither stark gestiegen. Aus dieser Studie ging auch hervor, dass die Kunden unsere lässige, entspannte Art der Kommunikation unseres nachhaltigkeitskonzeptes sehr schätzen: so haben wir z.B. während der Heizperiode in unserem Hotelfoyer einen Holzhackklotz mit

eingeschlagener Axt und einigen Holzstücken darum verteilt, positioniert. Daneben steht ein Schild, auf dem ganz groß steht "NEIN", darunter etwas kleiner "HOLZ HACKEN" und darunter viel kleiner "müssen Sie noch nicht". Dann folgt eine knappe Erläuterung unserer Holzhackschnitzelbeheizung. Das "NEIN" fängt die Aufmerksamkeit des Gastes, mit dem Lesen von "HOLZ HACKEN" bleibt er stehen und wenn er den Rest gelesen hat, liegt immer ein Schmunzeln oder Lächeln im Gesicht des Gastes.

Wir haben ein einmaliges Konzept an einem einmaligen Standort: moderne Nachhaltigkeit an einem geschichtlichen Ort der Nachhaltigkeit. Modern: z.B. Stromeinspeiser mit PV Anlage, Holzhackschnitzelheizung mit 12,5ha eigenem Wald, 200 WC's mit Regenwasser. Historisch: z.B. Rinderstall 1866 airconditioned mit Biomasse, künstliche Bewässerung 1908 in geschlossenem Kreislauf.

Alleine die Umsetzung von 25 Jahren Erfahrung in der Altbausanierung erbrachte ungewollt die Errichtung von Deutschlands nachhaltigstem Hotel. Wir arbeiten aktuell an der Erschließung der hauseigenen Trinkwasserquelle und planen die nächste Hotelerweiterung auf dann 300 Zimmer in einem Nullenergiegebäude.

Durch die intensive Aufarbeitung der Ergebnisse unserer drei externen Audits konnten wir unseren Fleischverbrauch um 70% (!) reduzieren. Momentan arbeiten wir am Thema Abwasserklärung -trotz Anschlusszwang- und wollen unsere hauseigene trinkwasserquelle erschliessen. Für 2017 arbeiten wir an einer Erweiterung auf 300 Zimmer mindestens in Passivhausqualität.

Es entstanden durch unser Engagement in strukturschwacher Region fast 50 Vollzeitstellen aus dem Nichts.

Um unsere Auslastung und die zukünftige Wirkung auf die Marktteilnehmer machen wir uns kaum Sorgen: Ab 01.01.2016 müssen alle Unternehmen ab 500 Mitarbeitern Nachhaltigkeitsberichte abgeben oder CO₂-Bilanzen erstellen.

Bei uns bekommt diese Kundengruppe schon seit 2013 CO₂-neutrale

Tagungen, insbesondere in Verbindung mit dem von uns proaktiv beworbenen CO₂ freien Veranstaltungsticket der Deutschen Bahn ohne

Kompensationszahlung.

Innovativ ist die Breite und Konsequenz des Nachhaltigkeitsansatzes über alle betrieblichen Bereiche, sowie die Art der Kommunikation zum Gast/Kunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator GRI EN6

Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.

- Durch eine großflächige PV-Anlage produziert das Biohotel mehr Strom als es

- verbraucht, Einsparung ca.30.000,-€/Jahr
- Durch den Einbau einer hauseigenen kostenlosen Solartankstelle für Elektromobile für Gäste und hauseigene E-mobile, Erhöhung des Eigenverbrauchs
 - Durch konsequente Umstellung/Einbau von LED Leuchtmitteln weitere Optimierung des Energieverbrauches
 - Durch Verwendung energieeffizienter Endgeräte wie Fernseher, Waschmaschinen und Trockner (electrolux), Spülmaschinen (winterhalter), Induktionsherden, Verwendung hochdämmender Materialien in Kühlbereichen, Lüftungsanlagen und wo möglich immer mit Wärmerückgewinnung erzielen wir beeindruckende Energieeinsparungen und verbessern nebenbei auch noch die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter.
 - Durch eine Holzhackschnitzelheizung mit 12.5 ha großem eigenen Wald und einen bewußten Umgang mit den beheizten Flächen sparen wir 50%, dh. 60.000,-€ /Jahr
 - Alle 200 WC-Anlagen werden über einen Sekundärwasserkreislauf mit Regenwasser gespült = 50% weniger Frischwasserverbrauch
 - durch eine hauseigene Wasserdruckerhöhungsanlage, mit der wir den Druck an den Wasserzapfstellen regulieren können und in Verbindung mit Perlatoren an allen Wasserentnahmestellen verringern wir unseren Wasserverbrauch um weitere 30-40%
 - durch konsequente Gartenbewässerung mit Regenwasser erzielen wir weitere Einsparungen.
 - beim Bau unseres Biohotels haben wir alle energetischen Anforderungen weit übererfüllt, habe darauf geachtet, dass die Materialien so getrennt eingebaut werden, dass man das Gebäude im Rückbaufall optimal recyceln könnte.
 - Durch Wiederverwendung historischer Baustoffe Erzielung indirekter Energieeinsparungen.

Leistungsindikator GRI EN26

Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen.

s. GRI EN6.

Aktuell:

- Papierlose Veranstaltungen und papierloses Hotel. bei Papierverwendung recyceltes, chlorfrei gebleichtes Papier. Alle Printmaterialien auf Öko-Papier. Weitgehender Verzicht auf Verpackungsmaterial.
- Verringerung unserer Müllmengen durch Eigenverwertung, z.B. durch Tierverfütterung an eigene Tiere. Trennung in Glas (weiß/braun), Pappe/Papier, gelber Punkt, Biotonne und Restmüll
- Verwendung von Großgebinden, Verzicht auf Kleingebinde
- Getränkeeinkauf ausschließlich über Pfandflaschen und Rücknahme.
- abgelaufene Lebensmittel gehen an die Nauener Tafel
- Verzicht auf Einweggeschirr, wo unumgänglich kompostierbares Material.

Leistungsindikator GRI FS11

Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen (z.B. Pensionskassen).

Wir halten Genossenschaftsanteile an der Triodos Bank (der nachhaltigsten Bank Europas) und der GLS Bank (der nachhaltigsten Bank Deutschlands). Weitere Anlagen gibt es nicht.

Leistungsindikator G4-FS11

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

100%

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

- weitere Verbesserung durch Umstellung der Beleuchtung auf LED Leuchten und Einbau von energieeffizienteren Maschinen (Waschmaschinen und Trockner von Electrolux, Geschirrspüler von Winterhalter)
- Errichtung einer Photovoltaik gespeisten Elektrotankstelle für hauseigene und Gäste E-mobile zur Erhöhung des Eigenverbrauches
- Laufende Untersuchung unseres eigenen Quellwassers durch externe Prüfanstalt im Vorfeld der geplanten Umstellung auf hauseigenes Wasser.
- Laufende weitere Umstellung auf regionale Produkte und damit geringerer Energieverbrauch im Logistikbereich.
- weitere Optimierung im Bereich Müllbeseitigung und Wiederverwertung.
- erhebliche Reduzierung des indirekten Wasserverbrauches -durch Umstellung der Rezepte auf deutlich weniger Fleischverbrauch- i.H. von 450.000 Kubikmeter Wasser(!)

Leistungsindikator EFFAS VO4-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Das Unternehmen erwirtschaftet im fraglichen Zeitraum noch keinen Gewinn. Dennoch wurden ca 100.000,-€ in Optimierungs- und Verbesserungsmaßnahmen investiert.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex



LANDGUT
STOBER

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.

Zur Umweltbilanzierung erfolgt die jährliche externe CO₂-Prüfung durch CO₂OL. Hier werden alle betrieblichen Produktionsprozesse inklusive aller Nebenaspekte erfasst und bilanziert. Der Bericht gibt den ökologischen Fußabdruck unserer Tätigkeit wieder und ist im Hotel veröffentlicht. Seit der ersten CO₂-Zertifizierung für 2013 haben wir z.B. unseren Fleischverbrauch bei Verdoppelung des Umsatzes um 70 (!) Prozent reduziert, eine PV gespeiste E-Mobil Tankstelle eingerichtet, E-Bikes für die Gäste und Mitarbeiter angeschafft, sowie unsere ppm Emissionen der Holzheizung auf einen Wert gesenkt, dass unsere Anlage im sensiblen innerstädtischen Bereich von Berlin betrieben werden könnte.

Das Biohotel produziert mehr Strom, als es selbst verbraucht, heizt mit Holz, wobei 50% der benötigten Biomasse im eigenen 12,5 ha großen Wald nachwächst, alle 200 WC-Anlagen werden über einen Sekundärwasserkreislauf mit Regenwasser versorgt. Es gibt Biobettwäsche, Biofrotteeware und Biokosmetik, alles Fairtrade gehandelt. Der Teppichbelag der Hotelflure kann nach sieben Jahren, wenn er abgelaufen ist, im Schafstall verfüttert werden, denn er besteht zu fast 100% aus Mais. Alle Zimmer sind Elektrosmog reduziert. Es werden krumme Bodendielen verwendet, bei denen der Hersteller 20% Verschnitt eingespart hat und die Betten sind High End und metallfrei aus Naturkautschuk, Biobaumwolle, Seegras und Cocos.

LED-Leuchten, Recycling Papier, Mülltrennung, zertifizierte Produkte oder Verzicht auf Verwendung von Kleingebinden sind Standard und selbstverständlich. Es erfolgt kein Einkauf ohne Nachhaltigkeitscheck!

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.

Durch die bisher umgesetzten Maßnahmen, die durch externe Prüfer gecheckt wurden (certified green Hotel vom BTME/VDR, Bioland von Öko-Prüfstelle und CO₂-Fußabdruck von CO₂OL) ist ein überdurchschnittlich hoher

Nachhaltigkeitsstatus erreicht, der jedoch immer weiter verbessert werden kann. Nachhaltigkeit ist eine Reise (zu einem bewußteren Leben), kein Ziel.

In 2015 ist die Gemeinwohlbilanz geplant, die Umstellung auf eigenes Quellwasser, dann benötigen wir (leider) kein Biowasser mehr von Lammsbräu aus 600km Entfernung. Arbeit an der Schmutzwasserklärung biologisch. Aktuell wurde die kostenlose Nutzung einer hauseigenen Elektromobilitäts Ladestation, direkt aus der PV Anlage gespeist, für Hotelgäste umgesetzt. Unser Ressourcenmanagement orientiert sich eng an den Ergebnissen des CO₂ Fußabdruckes 2013.

Seit 2013 Verringerung des Fleischverbrauchs um 70% bei Verdoppelung des Umsatzes, Verringerung des Co₂ Ausstosses bei der eigenen Mobilität um 25%, Optimierung des Wasserverbrauchs (50% weniger Zuwasser) durch Regenwassernutzugn für alle WC´s, sowie Verwendung von Perlatoren und einer hauseigenen Wasserdruckerhöhungsanlage zur Steuerung des wasserdrucks an den Wasserzapfstellen, Verringerung des Stromverbrauches durch Einbau von Induktionsherden in der Küche, weiteren LED Leuchten, Bessere Dämmung der Kühlzellen. Dies alles beispielhaft benannt. Durch verbesserte Rezepte und mehr Kühlkapazität am Herd weniger Ausschuss an Lebensmitteln. Anschaffung von drei hauseigenen halle´schen Schweinen zur Verwertung der Küchenabfälle.

Kommunikation zum Gast bei Buffets und am Frühstück, dass er sich bitte nur soviel Essen auf den Teller laden möchte, wie er auch isst.

Essensüberschüsse an die Nauener Tafel, aktuell Beteiligung an der Aktion "Über den Tellerrand": Ein Flüchtling kocht ein Essen seines Landes, das bei uns auf die Speisekarte kommt und für je verkaufte Essen eine Beitrag an eine Flüchtlingsorganisation geht, Beteiligung an der Aktion "Werde Pate für Flüchtlinge".

Dies alles steht nur exemplarisch für unser nachhaltiges Engagement.

Ziel unserer Unternehmenstätigkeit ist es, unser Unternehmen mit all seinen Facetten in allen Bereichen und mit allen Mitarbeitern konsequent und umfassend nachhaltig, also ökologisch, wirtschaftlich und sozial auszurichten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Ergebnisübersicht des CO₂-Fußabdruckes: CO₂-Verbrauch:

durch Lebensmittel 93,141t

davon

- Fleisch und Wurstwaren 47,398t
- tierische Produkte 34,780t
- Obst und Gemüse 1,288t
- Sonstige Lebensmittel 9,675t

- Getränke 19,126t
- Abfall 15,508t
- reinigung 26,445t
- Sonstiges 4,325t

Leistungsindikator GRI EN3

Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach
Primärenergiequellen.

Ergebnisübersicht des CO₂-Fußabdruckes: CO₂-Verbrauch:

- Stromverbrauch durch eigene Energieversorgung 11,200t
- Heizenergie durch Hackschnitzel 36,064t
- Dienstfahrten mit Firmeneigenem Fahrzeug 1,601t

- Dienstfahrten mit der Bahn 0,440t
- Mitarbeitermobilität mit dem PKW 36,774t
- " mit ÖPNV 10,554t
- Gütertransport/Logistik 5,939t

Leistungsindikator GRI EN8

Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.

Wasserentnahme:

- Trinkwasser öffentlich cbm
- Regenwasser für alle WC cbm

Für 2016 ist vorgesehen auf eigenes Quellwasser umzusteigen.

Leistungsindikator GRI EN22

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

Müll:

- Altglas weiß/grün t
- Papier/Pappe t (teilw. eigene Verwertung)
- gelber Punkt t
- Biotonne t
- Restmüll t

- Gesamtgewicht t
- Die Entsorgung erfolgt zwangsweise über öffentliche Entsorger, zum größten Teil über Müllverbrennungsanlage mit KWK.

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Eingesetzte Materialien nach CO₂-Fußabdruck: s. GRI EN1

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

Energieverbrauch nach CO₂-Fußabdruck: s. GRI EN3

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs.

s. GRI EN6

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen.

s. GRI EN8

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

s. GRI EN22

Leistungsindikator EFFAS E04-01

Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

s. GRI EN22

Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Nahezu 100%.

Das Recycling erfolgt jedoch auf Grund öffentlicher Entsorgung nicht hausintern.

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Der gesamte Energieverbrauch löst auf Grund der ermittelten Werte im Zusammenhang mit dem CO₂-Fußabdruck 47,264t CO₂-Verbrauch aus.

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.

Das Landgut Stober ist seit 2013 CO₂-frei zertifiziert bei einer sehr geringen Kompensationszahlung von 2.500,-€ pa. bei 10.000qm Nutzfläche. Dieses wird immer wichtiger nicht nur wegen des Klimawandels, sondern auch in der Vermarktung unseres Projektes, insbesondere für alle nicht KMU, wegen derer Verpflichtung der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten und CO₂-Bilanzen ab 01.01.2016.

Laut CO₂-Fußabdruck der Co2OL sind wir ein "Biohotel, das Bioland zertifiziert ist". "Mit einer eigenen PV- und Regenwasseranlage verfolgt das Landgut eine vorbildliche Nachhaltigkeitsstrategie. Die für das Jahr 2013 errechneten Emissionen (Scope 1-3) betragen 313,3 t CO₂ (incl. 20% Sicherheitspuffer)".

Die Emissionen erfolgen durch Stromverbrauch (eigene Energieversorgung) 11,2t, Heizenergie durch Hackschnitzel 36,0t, sowie Dienstfahrten mit eigenem PKW 1,6t (scope 1). Scope 2 entfällt. Durch Dienstfahrten mit der Bahn entstehen 0,4t, durch Mitarbeitermobilität mit dem PKW 36,7t, mit ÖPNV 10,5t und durch Gütertransport des Hotels 5,9t. Durch Lebensmittel 93,1t (davon Fleisch und Wurst 47,4t, Tierische Produkte 34,8t, Obst und Gemüse 1,3t und sonstige Lebensmittel 9,7t.

Getränke verursachen 19,1t, Abfall 15,5t, Reinigung 26,4t und Sonstiges 4,3t. Inzwischen haben wir bei einer fast Verdoppelung des Umsatzes von 2013 auf 2015 den Stromverbrauch gleich gehalten (also um 50% reduziert), durch den eigenen Wald bezgl. der Holzhackschnitzelheizung die ökologische Belastung weiter reduziert, durch Verwendung von PV gespeisten E-Bikes und weitere Umstellung von Mitarbeiteranreisen mit dem ÖPNV und dem Fahrrad, Fahrgemeinschaften mit firmeneigenen Fahrzeugen, der Reduzierung des Fleischverbrauches von 47,4t auf unter 15t (!), Verringerung der Abfälle durch

bessere Eigenverwertung (auf Einweggeschirr etc. verzichten wir schon immer) und Versorgung generell in allen Bereichen mit Reinigungsmitteln der Fa. ECOLAB unseren Fußabdruck weiter verbessert.
Die Berechnung des CO₂-Fußabdruckes für 2014 läuft derzeit noch.
Ziel des Unternehmens ist schlichtweg die vollkommene Optimierung aller betrieblichen Emissionen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI EN16
Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.

Die für das Jahr 2013 errechneten Emissionen (Scope 1-3) betragen 313,3 t CO₂ (incl. 20% Sicherheitspuffer)

Leistungsindikator GRI EN18
Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse.

Siehe Erläuterungen bei Indikator 13.

Leistungsindikator G4-EN15
Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

Die Emissionen erfolgen durch Stromverbrauch (eigene Energieversorgung) 11,2t, Heizenergie durch Hackschnitzel 36,0t, sowie Dienstfahrten mit eigenem PKW 1,6t (scope 1).

Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).

Scope 2 entfällt.

Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3).

Durch Dienstfahrten mit der Bahn entstehen 0,4t, durch Mitarbeitermobilität mit dem PKW 36,7t, mit ÖPNV 10,5t und durch Gütertransport des Hotels 5,9t. Durch Lebensmittel 93,1t (davon Fleisch und Wurst 47,4t, Tierische Produkte 34,8t, Obst und Gemüse 1,3t und sonstige Lebensmittel 9,7t. Getränke verursachen 19,1t, Abfall 15,5t, Reinigung 26,4t und Sonstiges 4,3t.

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen.

Siehe Erläuterungen bei Indikator 13.

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Siehe Erläuterungen bei Indikator 13.

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.

Das Landgut Stober verfügt nur über eine Betriebsstätte in Deutschland. Hier werden alle gesetzlichen Bestimmungen eingehalten.

Da die Unternehmer Getto/Stober in Patchwork selbst sieben Kinder haben, steht der Mutterschutz ganz oben.

Schon vor dem Mindestlohngesetz erhielten die Mitarbeiter mehr Gehalt als jetzt gefordert.

Kündigungen und Neueinstellungen erfolgen im Team.

Es ist vorgesehen die Mitarbeiter durch Immobilienbeteiligung an das Unternehmen zu binden und sie werden konsequent auf Weiterbildungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht.

Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital. Sie stehen im Mittelpunkt des Unternehmens, denn nur zufriedene Mitarbeiter können gute Mitarbeiter sein. Deshalb sind wir Eigentümer immer für unsere Mitarbeiter da. Die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben beim Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Altersvorsorge etc sind selbstverständlich.

Über die Mitarbeiter des Monats und andere Vorteile haben wir schon weiter oben berichtet.

Auf mehreren innerbetrieblichen Veranstaltungen "jeder bringt was mit" drückt sich der Spaß und die Freude des gesamten Teams aus.

Sofern keine deutschen Produkte gekauft werden können, sind diese zB. fairtrade gehandelt oder die Produzenten weisen nach, was sie in den Herkunftsländern tun (manchmal übersteigt das die Aktivitäten von fairtrade in den Herkunftsländern).

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.

Alle (Nachhaltigkeits) Zertifizierungen werden von der Belegschaft mitgetragen, sie sind stolz auf "ihr" nachhaltiges Unternehmen. Unser Team setzt sich zusammen aus Personen unterschiedlicher Herkunft, Alters, Geschlecht, Bildung und Sexualität. Dennoch ist ein Gemeinsamkeitsgedanke tief verankert, der von Toleranz, Respekt und Mitgefühl getragen wird.

Das AGG wird eingehalten. 75% der Mitarbeiter sind Frauen. Operativer Leiter ist Frau Getto. Dienstpläne werden abgestimmt, nicht vorgezogen.

Rücksichtnahme auf allein erziehende Mütter oder Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienangehörigen sind selbstverständlich. Zwischen Mann und Frau gibt es keine unterschiedlichen Löhne, diese liegen leicht über dem Branchendurchschnitt. Betriebliche sportliche Betätigung wird angeboten und angenommen.

Eigenes Arbeitszeitmodell "vier Tage arbeiten, fünf Tage bezahlt".

Offen für nationale und internationale Praktikanten, Studenten.

Stellen von Unterkünften und Verpflegung für auswärtige Arbeitskräfte oder Azubis, ggfs. Firmenfahrzeug in carsharing.

Beschäftigung von Menschen mit Mobilitätsproblemen. Fast alle wichtigen Tagungsräume sind Barriere frei zu erreichen. Zwei Barriere freie Zimmer, ein Behinderten gerechtes Doppelzimmer. Audioguide zur Historie für Menschen mit Sehbehinderung.

Beteiligung an der Aktion "Über den Tellerrand": Ein Essen wird mit einem Flüchtling gekocht, auf die Speisekarte gesetzt und ein Betrag davon fließt in ein Flüchtlingsprojekt. das Kochbuch mit vielen Rezepten von Flüchtlingen wird bei uns im Hofladen verkauft.

Die Geschäftsführung hat eine Unterschriftenaktion gegen Rechtsradikalismus und mehr Menschlichkeit initiiert und die gesamte Belegschaft hat unterzeichnet. Einige Mitarbeiter sind Paten für Flüchtlinge und deren Familien.

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.

Heute reicht es nicht mehr aus, auf Auszubildende zu warten, deshalb besuchen wir alle Schulen im Umkreis von 20km, um unsere fünf Ausbildungsberufe vorzustellen- mit zunehmendem Erfolg. Dazu gehört, dass wir jungen Menschen die Möglichkeit einräumen, z.B. Ferienjobs bei uns zu machen. Sofern jemand eine Lehre machen möchte, muss er zunächst ein kleines Praktikum im Unternehmen absolvieren, damit er feststellen kann, was ihm am besten liegt. Lehrlinge bedürfen einer besonderen Fürsorge des jeweiligen Teams. So bekommt ein Azubi bei uns einen betrieblichen Paten zur Seite gestellt.

Wir denken für unsere Mitarbeiter alle wichtigen Fragen wie Mobilität, Unterkunft, individuelle Weiterbildung und Schulung mit. So finanzieren wir z.B. den Ausbilderschein für Mitarbeiter, die das wünschen und stellen diese für den Zeitraum frei von Arbeitszeiten. So hat jeder Mitarbeiter ein eigenes Weiterbildungsprofil, das Arbeitgeber seits gefördert wird. Für die Mitarbeiter gilt: kostenlose Nutzung unserer Fahrräder, Sauna oder Fitnessräume. kostenloses Mittagessen, Filterkaffee und Mineralwasser.

In unserer Firmenphilosophie ist verankert, dass jeder Mitarbeiter mit jeder noch so kleinen Maßnahme, die bewusst erfolgt, zur Verbesserung beiträgt. Wir sind kein Kettenhotel, sondern Familien geführt, eigenes Profil ist erwünscht . Die Geschäftsleitung ist jederzeit da für die Mitarbeiter. Das lässt sich so nicht auf jedes KMU übertragen, trifft aber oft zu.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI LA7

Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.

Verletzungen: keine nennenswerten

Berufskrankheiten: keine Vorfälle bekannt

Ausfalltage: weniger als 3%

Abwesenheit: weniger als 0,1%

Todesfälle: 0

Leistungsindikator GRI LA8

Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.

Keine ernsthaften Erkrankungen vorhanden.

Schulungen zu möglichen Krankheiten werden im Rahmen der Gruppensitzungen durchgeführt. Wenn Verdachtsfälle bestehen, werden Mitarbeiter auch zur Prophylaxe geschickt.

Leistungsindikator GRI LA10

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.

Gemäß Weiterbildungskontingent stehen jedem Mitarbeiter 40 Stunden zu, die derzeit aber nicht von allen Mitarbeitern ausgenutzt werden. Das liegt sicherlich auch am derzeit intensiven Wachstum des Unternehmens und wird sich ändern.

Leistungsindikator GRI LA13

Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.

Leitende Organe: 4 weiblich, 4 männlich

<20: 3

20-29: 25

30-39: 12

40-49: 4

50-59: 1

Herkunft: Deutsch 40, Polnisch: 2, Portugal: 1, Rumänien: 1, Ukraine: 1

Geschlecht: weiblich 35, männlich 10.

gute Mischung aus Hetero- und Homosexuellen Mitarbeitern

Leistungsindikator GRI HR4

Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.

0

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.

s. GRI LA7

Leistungsindikator G4-LA8
Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen
Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Derzeit keine

Leistungsindikator G4-LA9
Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und
Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und
Mitarbeiterkategorie.

s. GRI LA 10

Leistungsindikator G4-LA12
Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der
Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht,
Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere
Diversitätsindikatoren.

s GRI LA 13

Leistungsindikator G4-HR3
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene
Abhilfemaßnahmen.

0

Leistungsindikator EFFAS S03-01
Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).
[Link](#)

s. GRI LA 13

Leistungsindikator EFFAS S10-01
Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der
Mitarbeitenden. [Link](#)

s. GRI LA 13

Leistungsindikator EFFAS S10-02
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu
gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

s.GRI LA 13

Leistungsindikator EFFAS S02-02
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.
[Link](#)

600,-€/Mitarbeiter

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.

In der Geschäftstätigkeit des Landgut Stober besteht kein wesentliches Risiko auf Zwangs- oder Kinderarbeit. Soweit dennoch einmal internationale Hersteller zum Zuge kommen, müssen wir uns auf Siegel wie fairtrade o.ä. verlassen. Oder im Fall unseres Kaffeelieferanten gehen wir auch über fairtrade Ansprüche weit hinaus.

Im nationalen, insbesondere dem regionalen Bereich besuchen wir jeden Lieferanten und prüfen ihn auf artgerechte Tierhaltung oder ökologische Anbauweise, auf Einhaltung der Mindestlohnforderung, auf soziales Klima oder auch Hygiene. "Die Chemie muss stimmen". Die regionalen oder nationalen Lieferketten haben wir in den letzten dreißig Jahren im Wesentlichen selbst aufgebaut.

Wir haben festgestellt, dass die Versendung oder Beantwortung eines Fragebogens dem Lieferanten ein "Schummeln" zu leicht macht. Deshalb fahren wir dahin und schauen uns den Lieferanten genau an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI HR2
Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.

Alle Lieferanten bis auf die sehr wenigen internationalen werden von uns

persönlich vor Ort geprüft. Da wir international nicht die persönliche Prüfung vornehmen können müssen wir uns dort zwangsläufig auf fairtrade Siegel oder Ähnlich verlassen.

Leistungsindikator G4-HR1
Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

0

Leistungsindikator G4-HR9
Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.

0

Leistungsindikator G4-HR10
Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.

s. GRI HR2

Leistungsindikator G4-HR11
Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

s. GRI HR2

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

0

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.

Alle Baumaßnahmen wurden ausnahmslos mit regionalen Firmen durchgeführt, sodass die Geldflüsse -immerhin 17,5 Millionen € sich regional dargestellt haben.

Zusammenarbeit ausschließlich mit den beiden anthroposophischen Banken GLS Bank und Triodos Bank. Unterstützer von EWS Schönau, Bildungsprojekten wie der ersten Montessorischule von Rheinland Pfalz in Landau (Mitinitiator mit einer Elterninitiative) oder des Leonardo da Vinci Campus in Nauen (Club of Rome Schule, gegen Rassismus, gegen Gewalt).

Unterstützer internationaler Projekte wie z.B. Kloster Lingshed in Ladakh bei tibetischer Medizin, aber auch von Campact, Biobrot Box (60T Boxen in Bio für Schulanfänger in Brandenburg und Berlin).

Das Landgut Stober unterstützt lokale und regionale gemeinnützige Vereine wie z.B. Cultura landgut Borsig e.V., die freiwillige Feuerwehr, den Anglerverein und den lokalen Sportverein, arbeitet mit Behindertenwerkstätten zusammen, ist Sponsor und Unterstützer kultureller Veranstaltungen (havelländische Musikfestspiele) und ist selbst Veranstalter kultureller Veranstaltungen , z.B. "sotto le stelle". Das Landgut unterstützt kirchliche und ökumenische Institutionen.

Überschüssiges Essen geht an die Nauener Tafel für sozial benachteiligte Menschen.

Gemeinsam mit "Märkisches Landbrot" und Hilde Weckmann Erwerb eines Mietshauses in Berlin zum Zweck der vergünstigten Anmietung für Mitarbeiter von "Märkisches Landbrot" und Landgut Stober zu 6,-€ netto kalt anstatt 10-12,-€ netto kalt

Schaffung von 45 Vollzeit-Arbeitsplätzen in einer strukturschwachen Region und von weiteren 45 Teilzeit-Mitarbeitern oder freien Mitarbeitern. Von den 45 Vollzeitbeschäftigten kommen 10 unmittelbar aus dem Ort, 25 aus der Region und nur 10 aus Berlin.

Das Landgut führt Menschen zusammen, ist historischer Tagungsort des Kreisauer Kreises, der breitesten Widerstandsbewegung gegen den Nationalsozialismus, deshalb arbeiten wir gerade an einem Netzwerk der Orte "Wider das Vergessen" mit dem Land Brandenburg (Stsekr. Gorholt und der EU (Martin Schulz), wo es darum geht, gerade junge Menschen an das Thema Widerstand neu und aktualisiert heranzuführen.

Wir sind federführend für die Wieder Inbetriebnahme des Bahnhofes des Ortes und haben dafür mehr als 3.000 Unterschriften gesammelt.

Das Gehalt der Geschäftsleitung wird zu 80% zu Förderzwecken oder zu investiven Maßnahmen im Betrieb verwendet.

Das Unternehmen wird noch 2015 nach Gemeinwohlökonomiegrundsätzen

nach Christian Felber geprüft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI EC1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern).

2006 bis 2012 insgesamt 17.5Mio € hoffentlich nicht in, sondern auf den märkischen Sand gesetzt.

2013 erwirtschafteter Umsatz: 2,6Mio €, bei 28,5% Betriebskosten incl. Zins und Tilgung und Steuern, 42% Personalkosten incl. Leihkräfte, 29,5% Wareneinsatz

2014 erwirtschafteter Umsatz: 3.2Mio €, bei, 29,1% Betriebskosten, 41,3% Personalkosten und 29,6% Wareneinsatz.

2013 endete nach Abzug aller Kosten wie: Personal, Betriebskosten und eingesetzter Waren mit einem Minus von 180T€.

2014 endete nach Abzug aller Kosten wie: Personal, Betriebskosten und eingesetzter Waren mit einem Minus von 26T€.

2015 wird mit vorr. mit einem Plus von ca. 150T€ enden bei ca 4.0Mio € Umsatz. der überschießende Betrag wird in die Rückführung von Kurzfristdarlehen verwendet oder sofort reinvestiert.

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

s. GRI EC1

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.

Es erfolgen generell keine Zahlungen an Politiker, Parteien oder Organisationen.

Das Landgut Stober ist pharmakodex zertifiziert und achtet sehr auf die Einhaltung der compliance Regeln, nicht nur bei den Pharmakunden.

Kunden erhalten differenzierte und transparente Angebote, sodass sie nachvollziehen können, welche Kostenstrukturen bei uns vorliegen.

Transparenz ist u.E. das große Thema der Nachhaltigkeit, denn nur wer seine Produktionsprozesse transparent machen kann, gewährleistet dauerhaft, dass keine Mogelpackung vorliegt.

Durch Mitgliedschaften bei DEHOGA, GCB und EVVC, TMB und TVH, VDR/BTME, bei fair & regional, demeter und Bioland erfolgt branchenimmanentes Engagement, aber auch durch die aktive Teilnahme an der Jahresversammlung des Rates für nachhaltige Entwicklung. Natürlich sind auch die Meetings der großen Parteien auf dem Landgut sehr nützlich, um Kontakte zu entwickeln. Durch genossenschaftliches Engagement bei GLS Bank und der Triodos Bank bei der Kirche oder ökumenischen Einrichtungen erfolgt gesellschaftspolitisches Engagement.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SO6

Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern.

0

Leistungsindikator G4-SO6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

0

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

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.

Der Compliance Beauftragte ist der Eigentümer und Geschäftsführer, also auf höchster Ebene positioniert. Die Einhaltung der kommunizierten und festgehaltenen Compliance Regeln wird ständig (wöchentlich) überprüft. Da die Mitarbeiter sich der Wichtigkeit des Themas bewusst sind, erfolgt ein Informationsaustausch zwischen der Verkaufsabteilung und der Geschäftsleitung täglich mehrmals.

Endkunden werden nicht eingeladen, erhalten keine Werbegeschenke. Ein eigener Leitfaden, niedergelegt im Diensthandbuch und interne Querchecks der Abteilungen sorgen dafür, dass die Regeln nicht nur auf dem Papier stehen, sondern gelebt werden.

Die Einbindung der Lieferanten in ein internes Prüfsystem sorgt für Transparenz. Bei Verträgen mit Kunden gilt immer mindestens das Vier Augen Prinzip, bei Problemen sind es mindestens zwei Augen der Geschäftsleitung dazu.

Angebotene Leistungen sind betriebsintern kalkuliert und nur in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung knapp rabattierbar. Dadurch ist der Spielraum für Mitarbeiter extrem eng, "eigene Wege zu gehen".

Wegen der vielen Zusatz-Leistungen, die wir unseren Mitarbeitern bieten, kam es bisher noch zu keinem einzigen Korruptionsfallverdacht oder dem Verdacht auf rechtswidriges Verhalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SO2
Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.

100%
seit 2008: ca. 2150

Leistungsindikator GRI SO7
Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens,
Kartell- oder Monopol-bildung erhoben wurden und deren
Ergebnisse.

0

Leistungsindikator GRI SO8
Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer
Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.

0

Leistungsindikator G4-SO3
Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im
Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und
ermittelte erhebliche Risiken.

keine weiteren,
0

Leistungsindikator G4-SO5
Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen.

0

Leistungsindikator G4-SO8
Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht
monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und
Vorschriften.

0

Leistungsindikator EFFAS V01-01
Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen
wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.
[Link](#)

0

Leistungsindikator EFFAS V02-01
Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency
International Corruption Index unter 60. [Link](#)

0