

DNK-Erklärung 2024

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

BWI GmbH

Leistungsindikatoren-Set

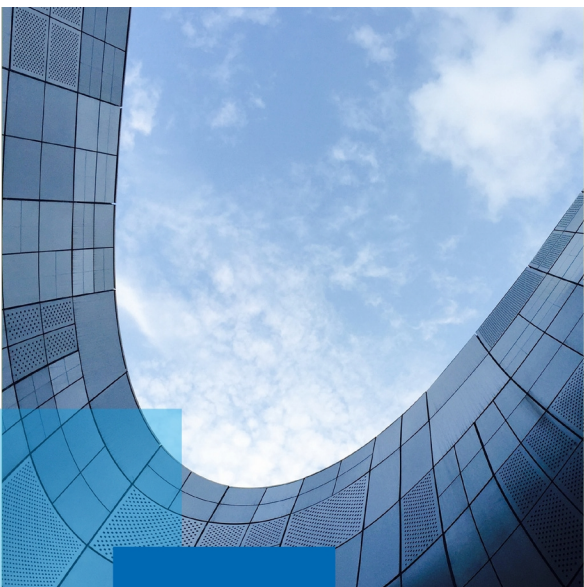
GRI SRS

Kontakt

BWI GmbH

Sustainability Manager
Leonora Beyhl

Auf dem Steinbüchel 22
53340 Meckenheim
Deutschland



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die BWI GmbH (nachfolgend: BWI) wurde am 28. Dezember 2006 als ein gemeinschaftliches Unternehmen der SIEMENS AG, der Bundesrepublik Deutschland und der IBM Deutschland GmbH gegründet und bis zum 27. Dezember 2016 fortgeführt. Über die 10-jährige Vertragslaufzeit erneuerte und betrieb die Gesellschaft im Rahmen des Projekts HERKULES die gesamte nichtmilitärische IT- und Telekommunikationsinfrastruktur der Bundeswehr. Das Projekt war eines der größten IT-Konsolidierungs- und Modernisierungsprojekte Deutschlands.

Am 28. Dezember 2016 war das HERKULES-Projekt offiziell abgeschlossen und der Bund hat die Anteile an der BWI von IBM und Siemens übernommen. Bundeswehr und BWI unterzeichneten das Vertragswerk für das HERKULES-Nachfolgeprojekt (HFP). Damit wurde die unterbrechungsfreie Fortführung des IT-Betriebs der Bundeswehr sowie die Zukunft der BWI als GmbH etabliert. Sie gehört zu 100 Prozent dem Bund und ist damit eine Bundesgesellschaft. Seitdem wird die BWI als Inhouse-Gesellschaft des Bundes im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) geführt. Gegenstand des Unternehmens ist laut Handelsregisterauszug die technikerunterstützte Informationsverarbeitung, die Organisation, der Betrieb von Anlagen und Systemen auf dem Gebiet der Informationstechnologie und **die Erbringung von Informations- und Kommunikationsdienstleistungen aller Art und alle damit zusammenhängenden und zweckdienlichen Tätigkeiten**. Die BWI ist insbesondere für **den Ausbau und umfassenden Betrieb von IT- und TK-Dienstleistungen für die Bundeswehr** zuständig. Sie verantwortet dabei die technisch aktuelle und hochwertige sowie zuverlässige und wirtschaftliche Leistungserbringung in einem hochkomplexen IT-System mit hohen Anforderungen an Verfügbarkeit und Sicherheit.

Für die Streitkräfte betreibt die BWI aktuell ein **medienbruchfreies, flächendeckendes und leistungsstarkes Kommunikations- und Datennetz** einschließlich **Sprachdiensten** innerhalb und zwischen rund 1.200 Bundeswehr-Liegenschaften in Deutschland. Über 180.000 IT-Arbeitsplätze werden von der BWI mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik ausgestattet und mit zentraler Nutzerunterstützung betrieben. Mehr als 230.000 Telefonanschlüsse werden betreut, mehr als

50.000 SAP-Nutzende unterstützt. Die BWI unterhält 40 Standorte mit **Serviceorganisationen** im gesamten Bundesgebiet, darunter vier eigene Rechenzentren sowie ein angemietetes. Das bundesweite **Servicenetz** steht 24 Stunden am Tag und sieben Tage die Woche zur Verfügung.

Als Digitalisierungspartner unterstützt die BWI die digitale Transformation der Bundeswehr. Ganz auf die Bedürfnisse der Bundeswehr ausgerichtet, hat die BWI in den vergangenen Jahren ihr Leistungsportfolio deutlich erweitert. Lag der Fokus zunächst auf der zivilen IT, übernimmt die BWI für ihren Kunden gemäß neuem Leistungsvertrag seit 2018 auch erste Aufgaben im Bereich der einsatznahen IT - etwa bei der Digitalisierung landbasierter Operationen. Die BWI treibt Projekte, wie beispielsweise die Digitalisierung der Gesundheitsversorgung der Bundeswehr und die Einführung einer Bundeswehr-Cloud, voran. Mit ihren Innovationseinheiten entwickelt und erprobt sie zudem innovative Lösungen, so zum Beispiel in den Bereichen Open Source, Virtual Reality/Augmented Reality sowie Künstliche Intelligenz.

Auf dem Weg zum modernsten Unternehmen des öffentlichen Sektors hat die BWI nicht nur ihr Profil als IT-Dienstleister geschärft und an die wachsenden Anforderungen angepasst, sondern sich gleichzeitig auch als Arbeitgeber stark gewandelt. Inzwischen sind knapp 7.000 Mitarbeitende Teil der BWI.

Um die digitale Souveränität der Bundeswehr nachhaltig zu unterstützen und sich gleichzeitig auf eigene Kernkompetenzen konzentrieren zu können, baut die BWI ein **Partner-Ökosystem** auf: Gemeinsam mit Wirtschaftsunternehmen und Forschungseinrichtungen der Branche sollen die Herausforderungen der Zukunft noch schneller und effektiver gemeistert werden.

Viele der von Bundeswehr und BWI entwickelten Lösungen können als Blaupausen für Digitalisierungsprojekte sowohl innerhalb als auch außerhalb der Bundeswehr dienen. Die BWI entwickelt sich zum IT-Systemhaus und damit zum innovativen Digitalisierungspartner für die Bundesrepublik: für die digitale Zukunftsfähigkeit unseres Landes.

Ergänzende Anmerkungen:

Berichtsgrenzen:

Die folgende Erklärung und darin enthaltenen Inhalte/Angaben beziehen sich auf die BWI und ihre eigenen bundesweiten Betriebsstandorte und ihr eigenes Personal. Dazu gehören:

- Service Center (bundesweit)
- Standorte des Auskunft- und Vermittlungsdienstes
- User Help Desks (Berlin, Hannover, Meckenheim und München)
- Techniker-Standorte (Bogen, Dresden, Germersheim)

- Betriebskompetenzzentren (Bonn, München, Rheinbach)
- Rechenzentren/„Data-Center“ (Strausberg, Wilhelmshaven, Bonn, Köln, Biere bei Magdeburg)

Beigestellte Liegenschaften (wie z.B. Kasernen, Büroräume, Technikräume mit Klimaanlage, Rechenzentren etc.) oder beigestelltes Personal durch den Kunden sind nicht im direkten Einflussbereich der BWI und damit auch nicht Teil der Berichtsgrenzen der folgenden DNK-Erklärung. Gemäß des Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) ist die BWI als Unternehmen mit mehrheitlicher Beteiligung des Bundes angehalten, eine nichtfinanzielle Erklärung im Sinne der §§ 289b ff. HGB abzugeben und mithilfe des Deutschen Nachhaltigkeitskodex der menschenrechtlichen Berichtspflicht gemäß Nationalem Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) nachzukommen.

Berichtsjahr: Die Inhalte und Daten der folgenden DNK-Erklärung beziehen sich – sofern nicht anders ausgewiesen – auf das Geschäftsjahr 2024 (1.1.2024 bis 31.12.2024).

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Auf Basis des Zielbilds 2028 „*Wir sind der primäre Digitalisierungspartner der Bundeswehr in Frieden, Krise und Krieg*“ setzt die BWI ihre Kernkompetenzen – gemäß der Unternehmensstrategie – zur kontinuierlichen Erhöhung der Führungs- und Einsatzfähigkeit sowie der Kampfkraft der Streitkräfte ein. Das bedeutet: Erbringung eines stabilen, sicheren und effizienten Betriebs der beauftragten, insbesondere auch einsatznahen IT Services, im In- und Ausland, unter Beachtung der Gewähr einer umfassenden IT- und Datensicherheit des IT-Systems der Bundeswehr. Ein besonderer Fokus der Aktivitäten der BWI liegt dabei auf der Erfüllung bestehender und neuer Bedarfe der Bundeswehr (Schwerpunkt Landes- und Bündnisverteidigung), die aus geopolitischen sowie anderen Veränderungen der immer komplexer und schneller werdenden Welt resultieren. Das Geschäftsmodell und die Rolle der BWI wandelt sich – analog zur sich verändernden IT-Landschaft der Bundeswehr – vom IT-Dienstleister zum innovativen IT-Systemhaus und Digitalisierungspartner, um die BWI zukunftsfähig aufzustellen. Zu dieser Transformation gehört auch, als attraktiver Arbeitgeber mit verantwortungsvollem Handeln einen Beitrag zur ökologischen und gesellschaftlichen Entwicklung zu leisten sowie Digitalisierung und Nachhaltigkeit wechselseitig zu denken.

Der Leitsatz der BWI: Nachhaltigkeit ist gleichbedeutend mit Zukunftsfähigkeit „*Wir schaffen durch Nachhaltigkeit einen langfristigen Mehrwert – insbesondere für die BWI und ihre Mitarbeitenden, aber auch für ihre Kunden^[1], die Gesellschaft und die Umwelt.*“

2021 hat die BWI erstmals eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und in einem strategischen Konkretisierungsdokument im Frühjahr 2022 verbindlich verabschiedet. Dabei wurden, unter Einbindung relevanter interner Stakeholder in einer initialen Wesentlichkeitsanalyse, die wesentlichen strategischen Schwerpunkte ermittelt und Aktivitäten hierauf fokussiert (s. auch Kriterien 2 und 9):

- **Digitalisierung & Nachhaltigkeit**

BWI-Kerngeschäft

- **Compliance and beyond**

Gesetze erfüllen und proaktiv Chancen nutzen

- **Klima und Ressourcen**

Branchenspezifischen negativen Impact vermeiden

- **People & Culture – Menschen @BWI**

Voraussetzung und Basis für unsere erfolgreiche Auftragserfüllung

Die BWI Nachhaltigkeitsstrategie wurde von der obersten Managementebene verabschiedet und ist als ein zentrales strategisches Vorgabedokument in Ergänzung zur BWI Unternehmensstrategie verankert. In der Unternehmensstrategie ergänzt „Nachhaltigkeit“ die Unternehmensgrundsätze „Kunde“ und „Effizienz“. Der unternehmensweite Unternehmensgrundsatz „Nachhaltigkeit“ gibt den Mitarbeitenden eine Orientierung, welche Ambition und konkreten Schwerpunkte für mehr Nachhaltigkeit für die BWI maßgebend sind (s. Kriterien 2 und 3). In 2024 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen der neu gewonnenen Erkenntnisse aus der Umsetzung der CSRD-Anforderungen aktualisiert. (s. Kriterium 2). Zudem wurde dieses Jahr das Zielbild 2028 formuliert, um die strategischen Ziele der BWI zu fokussieren, und zum anderen um eine Novellierung des strategischen Planungsprozesses anzustoßen. Grundlage der heutigen Zielkaskade ist das Format des Treiberbaumes^[2]: ein Ansatz, um die Topziele leichter auf Einzelmaßnahmen herunterbrechen zu können und gleichzeitig eine strukturierte Überwachung der Zielerreichung sicherzustellen. Nachhaltigkeit stellt dabei eines, der durch die Geschäftsführung identifizierten elf Topziele dar. Es konnte dementsprechend ein Treiberbaum mit klaren Verantwortlichkeiten und Zielkaskaden ausgearbeitet werden. Mit dem Zielbild 2028 fokussiert die BWI Aktivitäten und stellt mit den Zielkaskaden die Operationalisierung der wichtigsten Themen sicher.

Standards, die den Nachhaltigkeitskontext bei der BWI prägen

Bei der Entwicklung der BWI Nachhaltigkeitsstrategie wurden unterschiedliche internationale und nationale Rahmenwerke und ihre Zielbilder sowie Themenschwerpunkte mit einbezogen. Orientierungsgebend waren u.a. die 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (hier insbesondere der SDG Compass, der die Ziele in den Business-Kontext übersetzt), der Deutsche Nachhaltigkeitskodex mit seinen 20 Kriterien, der SASB-Standard für die Branche „Software & IT Service“ sowie erstmalig die European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Die in diesen Rahmenwerken und Standards sowie weiteren Expertenstudien und Veröffentlichungen definierten relevanten Themen sind in die Bewertung der wesentlichen strategischen Schwerpunkte und Themenfelder für die BWI eingeflossen und schlagen sich entsprechend in der Nachhaltigkeitsstrategie nieder (s. Kriterium 2).

^[1] In der Nachhaltigkeitsstrategie und allen ihr zugeordneten Dokumenten sowie in der Außenkommunikation der BWI wird allgemein von „den Kunden“ gesprochen. In diesem Kontext sind unter dem Wort „Kunde“ sowohl die Auftraggeber/Vertragspartner (z.B. das BAAINBw) als auch die Nutzenden der BWI-Dienstleistungen (z.B. die Bundeswehr) subsumiert. ^[2] Kennzahlenbäume oder Treiberbäume sind eine strukturierte Darstellung von Kennzahlen, um deren Beziehungen und Abhängigkeiten zu visualisieren. Die Darstellung hilft dabei, die Zusammenhänge der zentralen KPI (Key Performance Indicator) besser zu verstehen und davon Handlungen ableiten zu können., Quelle: <https://www.bissantz.de/know-how/data-warehousing/dupont-treiberbaeume/>

2. Wesentlichkeit

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

Die BWI und ihr besonderes Umfeld

Die BWI agiert als Inhouse-Gesellschaft des Bundes und Digitalisierungspartner der Bundeswehr in einem besonderen und komplexen Umfeld aus politischen, wirtschaftlichen, soziologischen, technischen und rechtlichen Einflüssen. Zentrale Faktoren, die das aktuelle BWI Umfeld charakterisieren, sind...

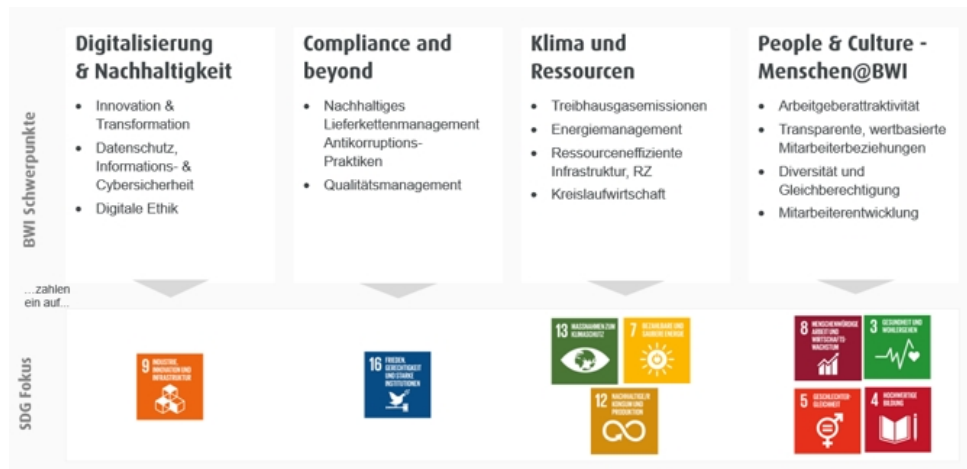
- **Auswirkungen kriegerischer Konflikte:** Vor allem durch den anhaltenden Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine und der Eskalation des Konflikts seit dem im Oktober 2023 erfolgten Terrorangriff auf Israel rücken verteidigungs- und sicherheitspolitische Themen in den Vordergrund. Die Landes- und Bundesverteidigungsfähigkeit Deutschlands bekommen in diesem Kontext neue Prioritäten, insbesondere auch durch die durch den Bundesminister der Verteidigung vorgegebene Zeitlinie zur Herstellung der Kriegstüchtigkeit der Bundeswehr. Die Anforderung, die Bundeswehr in Sachen Cyberabwehr, Sicherheit und Resilienz weiterzuentwickeln und zur Führungs- und Einsatzfähigkeit der Bundeswehr beizutragen, gilt insbesondere auch für die BWI-Leistungen.
- **Wachsender IT-Markt und neue technologische Trends:** Der Bedarf an IT-Lösungen der BWI nimmt bei der Bundeswehr aufgrund der beständig fortschreitenden Digitalisierung weiter zu. Des Weiteren besteht ein Modernisierungsdruck aufgrund von neuen Technologien wie Big Data, Künstliche Intelligenz (KI), Quantencomputing etc.
- **Neue Fokusthemen und steigende Regulatorik:** Themen wie Informationssicherheit, Datenschutz und Digitale Souveränität bilden die Kernkompetenz der

BWI und stehen seit jeher an erster Stelle. Dazu kommen Erwartungen und gesetzliche Vorgaben seitens der EU und der Bundesregierung, um wichtige Nachhaltigkeitsziele umzusetzen (Agenda 2030, Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie, Nachhaltigkeits- und Klimastrategie des BMVg, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – kurz LkSG – etc.). Anforderungen an eine sichere, vertrauenswürdige, leistungsstarke und nachhaltige IT-Infrastruktur prägen das BWI Umfeld zusätzlich.

- **Angespannter IT-Personalmarkt:** Der demografische Wandel und vor allem der Mangel an IT-Fachpersonal bleibt omnipräsent. Dies stellt die BWI als Arbeitgeber mit Blick auf die gleichzeitig steigenden Bedarfe der Bundeswehr vor anhaltende Herausforderungen.
- **„Digitale Transformation der Streitkräfte im Verbund der NATO und EU“:** Die stetig steigende Durchdringung von IT in den einzelnen „Fähigkeiten“ der Streitkräfte sowie die Transformation der Kriegsführung durch neue Möglichkeiten der Digitalisierung und immer komplexere Waffensysteme mit zunehmend ausgeprägter IT beeinflussen die BWI-Leistungen.
- **Allgemein steigende gesellschaftliche Anforderungen und Erwartungen:** Verschiedene soziokulturelle Treiber, wie z.B. die aktuelle Klimadiskussion und das gesellschaftliche Image der Bundeswehr, prägen indirekt und trotzdem wesentlich die Geschäftsentwicklungen und strategische Ausrichtung der BWI. Die Gesellschaft hat an die BWI als Bundesunternehmen hohe Erwartungen, denen die BWI – neben der eigenen Modernisierung und Digitalisierung – gerecht werden muss.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen – Prozess und Ergebnisse

Aufgrund der Erkenntnisse aus Umfeldanalysen sowie der Eigentümer- und Unternehmensstrategie hat die BWI 2021 erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um systematisch die strategischen Schwerpunkte für die BWI Nachhaltigkeitsstrategie zu identifizieren. Dazu wurden aus bewährten Standards, Rahmenwerken und Branchenleitfäden die potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen („Longlist“) zusammengestellt (s. Kriterium 1). Unter Einbezug der Perspektiven der als wesentlich priorisierten Nachhaltigkeits-Stakeholder (interne und externe BWI-Stakeholder, wie Mitarbeitende, Geschäftsführung, Aufsichtsrat, Betriebsrat, Gesellschaftervertreter BMVg, BWI-Partner und Gesetzgeber) wurden etwa 80 Themen identifiziert. Diese erstrecken sich über die gesamte Wertschöpfungskette der BWI und wurden – im Sinne der doppelten Wesentlichkeit sowie der Relevanz für die zentralen Stakeholder der BWI – bewertet und zu folgenden wesentlichen strategischen Schwerpunkten gebündelt:



Als wesentlich bewertet wurden diejenigen Themen, die sowohl aus Sicht für den BWI-Geschäftserfolg (Outside-in) als auch aus Sicht der zentralen Stakeholder relevant sind. Gleichzeitig wurde punktuell bewertet, auf welche Themen die BWI mit ihren Geschäftsaktivitäten einen bedeutenden Einfluss hat (Inside-out). Die am wesentlichsten bewerteten Themen, die sich durch die Geschäftstätigkeit der BWI ergeben (Inside-out), sind z.B. Innovation und Transformation sowie sichere und nachhaltige IT-Infrastrukturen (s. strategischer Schwerpunkt „Digitalisierung & Nachhaltigkeit“).

Als IT-Systemhaus kann die BWI maßgeblich durch innovative Services und Lösungen dazu beitragen, dass eine robuste IT-Infrastruktur entsteht, die die Sicherheit und digitale Souveränität für die Bundeswehr ermöglicht. Ein weiterer Themenkomplex ist in diesem Zusammenhang der klimafreundliche und ressourcenschonende Ausbau und die Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur (s. strategischer Schwerpunkt „Klima und Ressourcen“). Digitale Prozesse können Ressourcen sparen und das Klima schützen, sind aber selbst energie- und damit emissionsintensiv. Ressourcen- und energieeffiziente Hard- und Software bieten für die BWI daher eine besondere Chance, einen Beitrag zur Reduktion der durch die IT-Infrastruktur erzeugten Emissionen zu leisten.

Gleichzeitig wurden Themen als wesentlich bewertet, die auf die Geschäftstätigkeit der BWI einwirken (Outside-in). Dazu gehören vor allem zunehmende regulatorische und Compliance-bezogene Anforderungen sowie Themenfelder, z.B. in Bezug auf nachhaltige Lieferketten (s. strategischer Schwerpunkt „Compliance and beyond“). Diese Anforderungen prägen heute und morgen zunehmend die Art, wie die BWI Qualität gewährleistet und ihre Wertschöpfung nachhaltiger gestaltet wird. Zudem ist die BWI maßgeblich davon abhängig, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Denn als IT-Systemhaus können nur mit und durch die BWI-Mitarbeitenden verlässliche und performante IT-Lösungen angeboten werden, die wiederum den Beitrag der BWI für eine sichere und nachhaltige IT-Infrastruktur garantieren (s. strategischer Schwerpunkt „Menschen@BWI“).

2024 führte die BWI anlässlich der zukünftigen CSRD-Berichtspflicht einen ersten dry-

run einer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Impact Materiality = Inside-out und Financial Materiality = Outside-in) durch 2025 wird die vollumfängliche Doppelte Wesentlichkeitsanalyse folgen. Die Ergebnisse der vorbereitenden Definition der Wertschöpfungskette werden bereits in dieser Erklärung integriert (s. Kriterium 5).

Zentrale Erkenntnisse für das Nachhaltigkeitsmanagement der BWI

Die wesentlichen vier strategischen Schwerpunkte inkl. der darunter gebündelten Themen schaffen die Basis für das Nachhaltigkeitsmanagement der BWI. Durch einen konsequenten Fokus auf diese Ausbaupotenziale hat die BWI die Chance, einen aktiven Beitrag zur digitalen Transformation – die Hand in Hand mit der nachhaltigen Transformation geht – zu leisten. Gleichzeitig liegt hierin die Chance, das Unternehmen kontinuierlich zu modernisieren, den gesellschaftlichen Anforderungen an ein Bundesunternehmen nachzukommen, die BWI als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und somit zukunftsfähig aufzustellen. Dafür braucht es Bewusstseins-schaffung sowie den Aufbau von Strukturen, Kapazitäten und Kompetenzen.

In den genannten Chancen liegen auch entsprechende Risiken: Der Fokus auf die Nachhaltigkeitspotenziale bedarf ein hohes Maß an Veränderung im Entscheiden und Handeln innerhalb der BWI. Nachhaltigkeit muss dafür systematisch in bestehende Prozesse verankert und neue Prozesse aufgesetzt werden. Diese Veränderung gelingt nur, wenn Kunden/ Auftraggeber/Bedarfsträger (= Bundesbehörden und Bundeswehr), Eigentümer und Gesellschafter (= Geschäftsbereich BMVg) diese mittragen, indem auch entsprechende Anreize und Anforderungen formuliert und priorisiert werden.

Strategische Risiken gefährden die Umsetzung und Erreichung der strategischen Ziele der BWI. Deswegen hat die BWI seit 2023 die potenziell unzureichende Umsetzung der BWI Nachhaltigkeitsziele als strategisches Risiko erfasst: *„Unzureichende Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele gefährdet zukunftsfähige Aufstellung und Erfüllung gesetzlicher sowie Kundenanforderungen“*. Entsprechende Maßnahmen zur gezielten Steuerung und Vermeidung dieses Risikos wurden identifiziert und implementiert. Auch das mögliche „Nicht-Erfüllen der Anforderungen des LkSG“ sowie „Nicht-Erfüllen der EU-Taxonomie Verordnung“ sind als operative Risiken der BWI dokumentiert und werden durch gezielte Maßnahmen gesteuert. Das Risikomanagement und Nachhaltigkeitsmanagement arbeiten aktiv zusammen. Operative und strategische Risiken werden gemeinsam identifiziert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Die Zusammenarbeit hat sich, insbesondere durch die Anforderungen der CSRD noch intensiviert.

Zudem zählt der „Fachkräftemangel“ zum strategischen Risikoportfolio: Eine verlässliche und robuste Leistungserbringung basiert wesentlich auf den Mitarbeitenden mit den notwendigen Qualifikationen. Umso wichtiger sind für das Recruiting eine entsprechende Arbeitgeberattraktivität und in der Personalentwicklung ein zukunftsorientiertes Skill-Management (s. Kriterium 16).

2024 hat die BWI darüber hinaus globale Risikoanalysen – auch spezifisch mit Bezug auf den Klimawandel evaluiert, um weitere Risikoquellen wie u.a. die fehlende Anpassung an den Klimawandel für die BWI konkreter zu erfassen. Im Rahmen des initialen Impacts, Risk and Opportunity (IRO) Assessments konnten jedoch keine zusätzliche klima- und umweltbezogene Impacts nicht-abrechenbare Risiken im Sinne der ESRS identifiziert werden. Eine Iteration des IRO-Assessments folgt in 2025 im Rahmen der Erstellung des CSRD „Sustainability Statements“.

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.

Die BWI hat einen klaren Leitsatz: *„Nachhaltigkeit ist gleichbedeutend mit Zukunftsfähigkeit.“*

Die Ambition der BWI ist es, durch Nachhaltigkeit einen langfristigen Mehrwert, insbesondere für die BWI und für ihre Mitarbeitenden, aber auch für ihre Kunden/Auftraggeber, die Gesellschaft und die Umwelt, zu schaffen. Dies ist sowohl als Unternehmensgrundsatz in der Unternehmensstrategie als auch in der Nachhaltigkeitsstrategie fest verankert. Das Zielbild 2028 der BWI konkretisiert Nachhaltigkeit darüber hinaus explizit als ein Grundprinzip des Ressourceneinsatzes im Rahmen der BWI Leistungserbringung. Daraus abgeleitet hat die BWI ein strategisches Zielbild für die Nachhaltigkeit bei der BWI für die kommenden 3-5 Jahre entwickelt:

- **Wertschöpfungskette zukunftsfähig und nachhaltig ausrichten**
 - Ganzheitliches Lieferkettenmanagement etablieren, von nachhaltigen bis hin zur Entsorgung von IT-Equipment und Komponenten
 - Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette bis zum Kunden – im Jahr 2023 erstmals und dann fortlaufend – systematisch erfassen und kontinuierlich reduzieren
 - Nachhaltigkeitskriterien Schritt für Schritt in das BWI-Managementsystem integrieren
- **Positionierung der BWI als nachhaltiges IT-Dienstleistungsunternehmen vorantreiben**
 - Einführung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagementansatzes
 - Messung der zentralen und dezentralen Zielerreichung mit konkreten Zielwerten
 - Als nachhaltig orientierter Arbeitgeber für Fach- und Nachwuchskräfte noch attraktiver werden.
 - Mitarbeitende bei ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen und ihnen

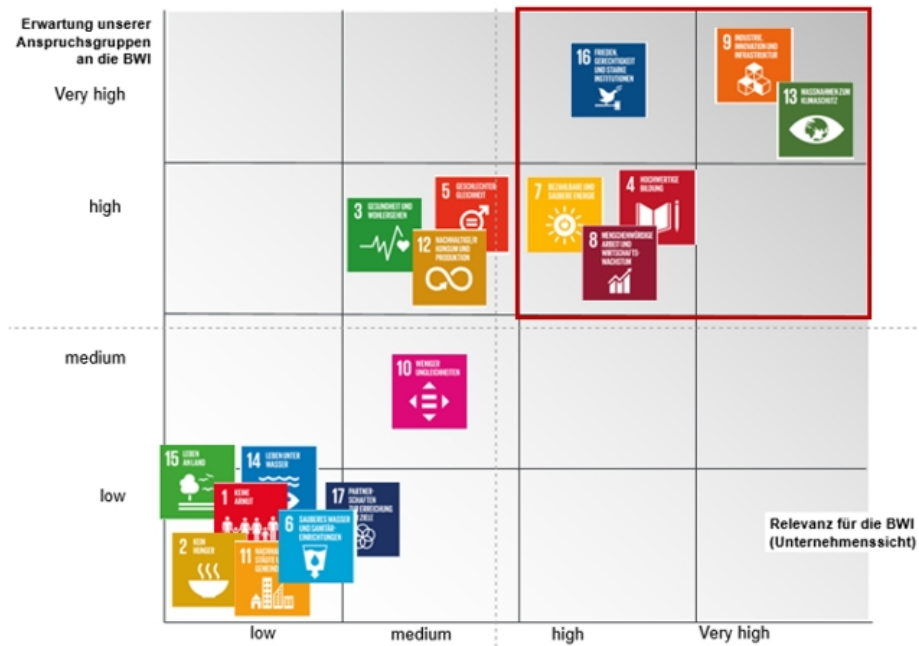
- ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bieten.
- IT-Lösungen für die BWI und ihre Kunden anstreben, die nicht nur die Fachanforderungen erfüllen, sondern gleichzeitig möglichst ressourcenschonend, umwelt- und klimafreundlich sind, soziale Standards gewährleisten und den hohen Datenschutzerfordernungen gerecht werden.
 - **Bewusstsein für Nachhaltigkeit in der BWI und ihren Kunden schaffen**
 - Verständnis für Nachhaltigkeit bei den BWI-Mitarbeitenden schaffen und für nachhaltiges Handeln sensibilisieren
 - Offene und faktenbasierte Kommunikation zu Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen u.a. durch eine transparente Berichterstattung schaffen

Alle drei strategischen Zielbereiche sollen dazu beitragen, die Zukunftsfähigkeit der BWI zu sichern. Sie sind daher gleichwertig und nicht als priorisierte Rangfolge zu verstehen.

2024 hat das BWI Nachhaltigkeitsmanagement mit relevanten Fachabteilungen konkrete operative Ziele aus dem strategischen Zielbild für Nachhaltigkeit (messbar und mit Zeitdimension) und dem Teilziel Nachhaltigkeit aus der Zielkaskade des Zielbilds 2028 definiert. Mit dem System der Treiberbäume (s. Kriterium 1) und damit integrierter KPIs wird Nachhaltigkeit und deren Entwicklung im Unternehmen fachbereichsübergreifend gesteuert (s. Kriterium 2 und 7). Die Zielerreichung wird operativ durch das BWI Nachhaltigkeitsmanagement, mitwirkende Abteilungen wie die Personalabteilung für HR-bezogene Ziele und Kennzahlen und strategisch durch den Sponsor für Nachhaltigkeit – den CEO – verantwortet und regelmäßig kontrolliert (s. Kriterium 5).

Die BWI-Schwerpunkte als Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs)

Als Bundesunternehmen ist sich die BWI ihrer besonderen Verantwortung und Aufgabe bewusst, die Bundesregierung bei der Umsetzung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie als Beitrag zu den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen (SDGs) der Vereinten Nationen zu unterstützen. Dabei ist der wesentlichste Beitrag der BWI als Digitalisierungspartner der Bundeswehr daran mitzuwirken, eine sichere, resiliente, effiziente und klimafreundliche IT-Infrastruktur (**SDG 7, SDG 9 und SDG 13**) für die digitale Transformation unter Wahrung der digitalen Souveränität Deutschlands zu schaffen. Gemäß BWI Zielbild 2028 gehört dazu auch, dass die BWI die Bundeswehr und Bundesbehörden als „primärer Digitalisierungspartner in Frieden, Krise und Krieg“ in ihrem Auftrag, für die Sicherheit des Landes zu sorgen, unterstützt, indem die BWI diese dazu befähigt, mithilfe sicherer IT-Infrastrukturen dem Risiko von Cyberattacken souverän und stark zu begegnen. So leistet die BWI ihren Beitrag zu Frieden, Sicherheit und starken Institutionen (**SDG 16**).



Mit der Nachhaltigkeitsstrategie und entsprechenden Schwerpunkten zählt die BWI zudem nachgelagert auf weitere SDGs ein:

1. **SDG 4 „Hochwertige Bildung“**, indem Angebote für das lebenslange Lernen geschaffen werden und die BWI so zur Förderung von Digitalkompetenzen bei den Mitarbeitenden und den Streitkräften beiträgt.
2. **SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“**, indem die BWI als Arbeitgeber von über 7.200 Mitarbeitenden einen attraktiven, diskriminierungsfreien und sicheren Arbeitsplatz schafft und als IT-Dienstleister innovatives Wirtschaftswachstum an der Schnittstelle von Digitalisierung und Nachhaltigkeit vorantreibt.

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.

Als Digitalisierungspartner erbringt die BWI entlang unterschiedlichster Bedarfe/Anforderungen – vor allem der Bundeswehr und zweitrangig für weiterer Bundesbehörden – ein breites Spektrum an Leistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Diese reichen von hoch-standardisierten, kombinierbaren Modulen aus einem definierten Leistungskatalog (assemble-to-order) über individuell zusammengestellte und angepasste Lösungen (make-to-order) bis hin zu individuell entwickelten Einzel- und Speziallösungen (engineer-to-order). Darüber hinaus werden vor allem Innovations-, IT-Unterstützungs- sowie steuerungsbezogene Integrationsleistungen erbracht. Die Wertschöpfung der BWI besteht im **Kerngeschäft** aus den Eigenleistungen der BWI als Serviceprovider, Innovator, Integrator und Spezialanbieter sowie unterschiedlicher Fremdleistungen in der **vor- und nachgelagerten Wertschöpfung**:

Vorgelagerte Wertschöpfung

- Bezug von externe Lieferungen und Leistungen (indirekte und direkte Lieferanten für IKT-Infrastruktur und -Services, Hard- und Software sowie Applikationen)
- vorgelagerte Logistik (*zur Anlieferung der IKT-relevanten Elemente zur Leistungserbringung*)
- Initiale Bedarfsklärung (Consulting/Projektmanagement)

BWI Kernwertschöpfung

- Auftragsklärung
- Planung & Design
- Entwicklung
- Einkauf & Vergabe
- Bereitstellung inkl. Logistik
- Betrieb (inkl. Capacity Management, User HelpDesk, Field Services, etc.)
- Projektmanagement und Unterstützungsleistungen
- Management- und Unterstützungsfunktionen (Facility, HR, Flotte etc.)

Nachgelagerte Wertschöpfung

- Eigentumsübertragung an Logistiker und Refurbishing

- (nachgelagerte) Logistik
- Entsorgung/Recycling
- Nutzung der Lösungen/Hardware durch Endnutzer



Vorgelagerte Wertschöpfung

Die vorgelagerte Wertschöpfung der BWI ist vor allem durch den Bezug von externen Lieferungen und Leistungen und somit die Bereitstellung der „Produkte“ für die BWI-Lösungen, die Logistik der entsprechenden eingekauften Güter sowie die initiale Bedarfsklärung v.a. mit den Bedarfsträgern und Auftraggebern geprägt. Bedeutet, dass es hier vor allem auch um die Pflege der Beziehungen mit bestehenden und potenziellen Lieferanten geht. Grundsätzlich besteht hier die Herausforderung, dass einerseits die Preise zunehmend steigen und Lieferengpässe immer häufiger vorkommen, andererseits die BWI lediglich eingeschränkte Einflussmöglichkeiten auf indirekte Lieferanten hat. Zudem spielt im Lieferantenmanagement zunehmend das Nachhaltigkeitsleistungsprofil der Lieferanten eine Rolle. Deswegen hat die BWI jährliche Bewertungen, punktuelle Audits und einen weiterentwickelten Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt. Darüber hinaus regelt der Verhaltenskodex für Lieferanten die Einhaltung technischer, aber auch sozio-ökologischer Mindeststandards z.B. in Bezug auf Menschenrechte und Rohstoffeinsatz (Stichwort: Konfliktrohstoffe). Zudem wird zunehmend über vertragliche Anforderungen an die direkten, zumeist deutschen Lieferanten (ca. 99 Prozent) im Einkauf und per Ausschreibung im Rahmen der Vergabe (s. Kernwertschöpfung) dafür Sorge getragen, dass Risiken wie prekäre ökologische und soziale Herstellungsbedingungen von Roh- und Hilfsstoffen bei den Zulieferern eingedämmt werden. Ein etwaiges Fehlverhalten eines Lieferanten kann über ein Hinweisgebersystem anonym gemeldet werden, sodass die BWI hier entsprechende Untersuchungen einleiten kann. Anlässlich des LkSG werden seit 2023 jährliche Risikoanalysen systematisch durchgeführt (s. Kriterium 17) und bei Bedarf wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen – u.a. mit den Lieferanten – gemeinsam identifiziert und umgesetzt.

Die initiale Bedarfsklärung mit den Bedarfsträgern und Auftraggebern wird durch die

Anforderungsberatung und das Account Management der BWI unterstützt. Dadurch können bereits erste Nachhaltigkeitsimpulse für die spätere Realisierungsphase gesetzt werden. Denn idealerweise werden IKT-Lösungen direkt „per Design“ nachhaltig – sprich so ressourcen- und energieeffizient als auch nutzerzentriert wie möglich – geplant. Dazu wurde u.a. ein Software Engineering Framework bei der BWI etabliert, in dem das Thema „Green Coding“ ein bedeutendes Kapitel darstellt. In 2024 haben Mitarbeitende aus der Entwicklung zusätzlich an einer Workshop-Reihe des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) zum Thema „Green Coding“ teilgenommen. Intern bot der Bereich Software Engineering ein Seminar zu dem Thema „Green Coding“ an, an dem mehr als 100 Mitarbeitende teilnahmen.

Kernwertschöpfung bei der BWI

Das BWI Kerngeschäft besteht insbesondere aus dem Ausbau und dem umfassenden Betrieb von IT- und Telekommunikations-Dienstleistungen für die Bundeswehr. Als solches ist die BWI – in Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Partnern – Serviceprovider, Innovator, Integrator und Spezialanbieter. Für die anspruchsvolle Leistungserbringung in Frieden, Krise und Krieg bedarf es gleichermaßen verlässlicher, sicherer und aber auch langlebiger Hard- und Software. Zentrale Herausforderungen sind allen voran die Zuverlässigkeit und Sicherheit der IT-Infrastruktur und die Art und Weise, wie sie gestaltet und genutzt werden.

So hat die BWI die Aufgabe, Hard- und Software so zu beschaffen und zu gestalten, dass sie im Sinne der IT-Sicherheit vor Cyberangriffen geschützt ist und gleichzeitig z.B. durch einen optimierten Datenverkehr energieeffizient und damit klimafreundlich genutzt werden kann. Dazu bedarf es einer Beschaffung, die zunehmend auch auf Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet ist. Als Bundesunternehmen unterliegt die BWI in der Beschaffung zum einen den Anforderungen des EU-weiten Vergaberechts, zum anderen einem klar definierten Leistungsgegenstand. Hinzu kommen vertragliche Verpflichtungen gegenüber ihren Auftraggebern, die in Bezug auf den Einkauf – neben Wirtschaftlichkeit und Zuverlässigkeit – zunehmend auch ressourcen- und energieeffiziente Hardware als auch wiederverwertbare Verpackungen fordern. In diesem Rahmen achtet die BWI darauf, dass sowohl umweltbezogene als auch soziale Belange berücksichtigt werden. Der BWI-eigene Anspruch ist es, Transparenz über wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte zu schaffen und hier – gemeinsam mit dem BMVg – Stück für Stück den Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu gehen. Im Rahmen der Integration von Nachhaltigkeit in die Vergabe wurden drei Pilotvergaben ausgewählt. Hier wird die Aufnahme von individuellen Nachhaltigkeitskriterien – inhaltlich und prozessual – erprobt. Gleichzeitig bedeutet es auch, dass die BWI den eigenen Geschäftsbetrieb so ressourcen- und energieeffizient wie möglich gestaltet. Deswegen beschaffen die Fachabteilungen der BWI – seit 2023 über einen komplett digitalisierten Prozess und eine Plattform des Bundes mit definiertem Online-Katalog – Büro- und Hilfsmittel, die Nachhaltigkeitsanforderungen bestmöglich gerecht werden (z.B. energieeffiziente Hardware, FSC-zertifiziertes Recyclingpapier, umweltfreundliche Werbemittel etc.). Zusätzlich bietet die BWI unterschiedliche Kommunikations- und Kollaborations-Tools an, um Dienstreisen zu reduzieren und die Zusammenarbeit aus

dem Homeoffice heraus effektiver zu gestalten. Das Fleet Management der BWI wiederum ist für die Beschaffung der Firmenfahrzeuge verantwortlich und definiert die Anforderungsprofile, mit denen z.B. über die Wahl des Fahrzeugantriebs entschieden wird. Hier wurden erste Maßnahmen umgesetzt, um die Balance zwischen zuverlässiger Mobilität der Mitarbeitenden der BWI und dem CO₂-Fußabdruck zu wahren (s. Kriterium 13). Von wachsender zentraler Bedeutung ist zudem die Funktion der „Human Resources“ bei der BWI. Denn es gilt als attraktiver Arbeitgeber im „Wettbewerb um Talente“ zu bestehen.

Nachgelagerte Wertschöpfung

Über einen hohen Virtualisierungsgrad sowie eine energieeffiziente Hardware und Software, kann die BWI einen Beitrag zum nachhaltigen Betrieb der IT-Infrastruktur der Bundeswehr leisten. Dabei gewährleistet die BWI durch die Einhaltung von Sicherheitsstandards, dass entsprechende Cyberrisiken bei Nutzern eingedämmt werden. Zudem unterstützt die BWI durch einen qualifizierten User Support dabei, dass technische Fehler auch remote gelöst werden können, so dass Vor-Ort-Einsätze reduziert und potenzielle Ineffizienzen damit vermieden werden.

Grundsätzlich realisieren sich die relevanten Nachhaltigkeitspotenziale (sichere, langlebige, energieeffiziente und klimaschonende IKT-Lösungen) der BWI, die bei der Planung per Design vorgedacht wurden, in der nachgelagerten Wertschöpfung, und zwar bei der konkreten Nutzung vor Ort.

Bei über 220.000 IT-Arbeitsplätzen in Betrieb, etwa 250.000 installierten Telefongeräten und über 55.000 Nutzern der SAP-Plattform für die Bundeswehr ist die Anzahl der eingesetzten Hardware sehr hoch. Diese muss aufgrund der technologischen Schnelllebigkeit und zur kontinuierlichen Aufrechterhaltung des Fortschritts in Sachen IT-Sicherheit regelmäßig ausgetauscht bzw. ersetzt werden. Das Risiko der Anhäufung von „Elektroschrott“ ist daher relativ hoch. Die BWI bemüht sich gemeinsam mit einem externen Partner darum, beim Ersatz der Hardware so viele Geräte wie möglich für die zivile Weiternutzung im Sinne des „Refurbishing“ aufzubereiten. Die Geräte, die dafür nicht mehr in Frage kommen, werden von dem Partner-Dienstleister fachgerecht entsorgt, damit Einzelteile wo möglich wieder in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden können. Weiterhin erprobt die BWI verschiedene Transportbehälter, die einen verpackungsfreien Transport der Hardware ermöglichen sollen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Gemäß dem Leitsatz „*Nachhaltigkeit ist gleichbedeutend mit Zukunftsfähigkeit*“ ist die strategische Verantwortung für sämtliche Nachhaltigkeitsthemen bei der BWI entsprechend hoch verankert. „Nachhaltigkeit“ ist eines von drei Unternehmensgrundsätzen der BWI und damit ein wichtiges Steuerungselement für die gesamte Geschäftsführung. Gleichzeitig brauchen Nachhaltigkeitsthemen eine klare Organisation mit Rollen, Verantwortlichkeiten und Managementprozessen, um wirksam umgesetzt zu werden. Dementsprechend baut die BWI das Nachhaltigkeitsmanagement prozessual und mit dezidierten Rollen weiter aus:

Nachhaltigkeit ist an drei Stellen in der Zielsystematik verankert: Geschäftsführungsziel (GF - Ziel), Strategisches Ziel sowie Unternehmensgrundsatz.

Sponsor:

Als Sponsor der Nachhaltigkeit bei der BWI zeichnet der CEO der BWI verantwortlich. Das bedeutet, dass er das Thema Nachhaltigkeit auf Top-Management-Level verantwortet und die Umsetzung der BWI Nachhaltigkeitsstrategie auf dieser Ebene unterstützt (s. Kriterium 1) sowie die Erreichung der Ziele kontrolliert und regelmäßig zu Fortschritten gegenüber dem Aufsichtsrat berichtet.

Prozess Owner:

Die strategische Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit wurde Ende 2023 im Rahmen einer Neustrukturierung als Stabsfunktion im Bereich in „CEO Executive Staff, (CEO ES) verortet. Damit agiert das Management dieses Bereiches inkl. de Nachhaltigkeitsmanagements als Owner der Nachhaltigkeitsstrategie. Dem Bereich obliegt Weisungs-Entscheidungs-, und Kontrollbefugnis für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie regulatorischer Anforderungen.

Nachhaltigkeitsmanagement:

Der Bereich CEO ES SM verantwortet in der Rolle der/des Nachhaltigkeitsmanager*in der BWI die langfristige Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, steuert und koordiniert, dass die Maßnahmen-Roadmap initiiert wird sowie professionalisiert notwendige Prozesse für die Operationalisierung. Sie ist die zentrale Ansprechperson nach innen und außen für jegliche Nachhaltigkeitsthemen der BWI. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist verantwortlich für die Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette gemäß LkSG. Zudem übersetzt das Nachhaltigkeitsmanagement regulatorische Anforderungen, verortet sie entsprechend im Unternehmen und leitet gemeinsam mit den mitwirkenden Fachbereichen notwendige Maßnahmen ab.

Topic Owner:

Spezialisten/Spezialistinnen der BWI, die aufgrund ihrer fachlichen Expertise für spezielle Nachhaltigkeitsthemen (z.B. menschenrechtliche Sorgfaltspflichten) und ihre Umsetzung die Verantwortung übernehmen.

Focal Points:

Vertreter aus den unterschiedlichen Fachbereichen, die operative Nachhaltigkeitsthemen und einzelne Aktivitäten verantwortlich umsetzen. Dabei fungieren sie intern als Botschafter für Nachhaltigkeit und berichten regelmäßig an das BWI Nachhaltigkeitsmanagement.

Gleichzeitig unterstützen dezidierte Fachbereiche die strategisch konsistente, regelkonforme und kommunikative Operationalisierung der BWI Nachhaltigkeitsstrategie im Alltag (u.a. Strategie und Qualitätsmanagement, Compliance, Legal, Risikomanagement und Kommunikation).

Im Rahmen regelmäßiger Meetings der Geschäftsführung, des Executive Council sowie der quartalsweisen Berichterstattung an Geschäftsführung und Aufsichtsrat wird über zentrale Nachhaltigkeitsthemen berichtet. Auf diese Weise werden Aufsichts-, Verantwortungs- und Kontrollorgane der BWI dazu befähigt, als Multiplikatoren für Nachhaltigkeit innerhalb (und außerhalb) der BWI zu agieren. 2024 wurden die Führungskräfte und der Aufsichtsrat z.B. in Bezug auf die CSRD-Berichtspflicht umfassend informiert und geschult, um die notwendigen Rahmenbedingungen i.S. der Berichtsanforderungen unterstützen und überprüfen können.

6. Regeln und Prozesse

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

Neben dedizierten Rollen für Nachhaltigkeit bei der BWI (s. Kriterium 5) wurde 2024 die systematische Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Prozesslandschaft zu fortgesetzt. Allen voran wurde das Nachhaltigkeitsmanagement 2023 in das Geschäftsprozessmodell der BWI fest verankert und somit zu einem zentralen Managementprozess definiert. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung soll (2025) als ein Subprozess des Nachhaltigkeitsmanagements etabliert werden. Somit werden laufend Prozesse sowie Regeln etabliert und angepasst, die auf das Thema Nachhaltigkeit einzahlen.

Prozesse und Vorgaben für mehr Nachhaltigkeit bei der BWI

Als Bundesunternehmen folgt die BWI den Grundsätzen verantwortungsvoller Unternehmens- und Beteiligungsführung gemäß „Public Corporate Governance Kodex“ (PCGK). Darüber hinaus werden verschiedene Managementsysteme und deren Anforderungen in einem integrierten Managementsystem gebündelt.

Im Alltag der BWI dienen unterschiedliche Regelwerke und Standards wie die ISO 9001 und BSI Grundschutz (beide zertifiziert) als auch andere Standards wie ISO 27001, 15504, 20000, 22300 und interne Vorgabewesen und Managementsysteme der BWI dazu, Grundprinzipien und Anforderungen des integrierten Managementsystems für alle Mitarbeitende handlungsleitend zu übersetzen:

- Richtlinien zur Festlegung von unternehmensweiten Grundsätzen
- Verfahrensanweisungen, welche die Ausführung von Prozessen festlegen (z.B. ab 2024 eine Verfahrensanweisung gemäß LkSG zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette)
- Arbeits- und Handlungsanweisungen, die die operative Anwendung von Verfahrensanweisungen aus einer organisations- oder servicespezifischen Sicht, festlegen

Flankierend zu diesen Vorgaben prägen Werte, ein unternehmensweites (in 2024 angepasstes) Zielbild, Leitsätze, Grundsatzklärungen (z.B. zur Einhaltung der Menschenrechtsstrategie gemäß LkSG) und Prinzipien sowie der Verhaltenskodex (Code of Conduct) den kulturellen Rahmen der Zusammenarbeit bei der BWI. Letzterer spielt dabei eine besondere Rolle, da er die Grundsätze für integriertes Verhalten definiert, klare Regeln für die tägliche Arbeit innerhalb der BWI vorgibt und gleichzeitig den Umgang mit Geschäftspartnern regelt. Durch einen Verhaltenskodex

werden u.a. klare Vorgaben zu verantwortungsvollem Handeln, Arbeitssicherheit, Korruptionsbekämpfung und Beziehungen mit Lieferanten zugänglich gemacht, welche durch die Mitarbeitenden der BWI einzuhalten sind. Hierfür werden unterstützend verpflichtende Compliance-Schulungen durchgeführt.

Überprüfung der Wirksamkeit des integrierten Managementsystems

Die Eignung, Angemessenheit, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit des integrierten Managementsystems der BWI werden in regelmäßigen (mindestens jährlichen) überprüft. Dies erfolgt mittels interner Audits, Lieferantenaudits, Prüfungen oder Assessments, Projektstatusreports und z.T. auch externe Audits – auf Grundlage des Qualitätsmanagements nach ISO 9001 und BSI Grundschutz auf Basis 27001. Auf Basis der Ergebnisse und deren Bewertung festgestellte neue Anforderungen oder Schwerpunktsetzungen sowie Regelungslücken – auch in Bezug auf die nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte – werden dokumentiert, notwendige Maßnahmen festgelegt und durch das zentrale Qualitätsmanagement nachgehalten sowie deren Wirksamkeit überprüft. Festgestellte Schwerpunkte werden im Rahmen der jährlichen Auditprogrammplanung berücksichtigt und durch die Geschäftsführung freigegeben. Im Rahmen der durchgeführten Lieferantenaudits 2024 wurden die NH-Aspekte, als auch Aspekte des LKSG bei den jeweiligen Lieferanten überprüft.

Neben dem integrierten Managementsystem wird durch das interne Kontrollsystem (IKS) bei der BWI die Funktionsfähigkeit aller wesentlichen Geschäftsabläufe sichergestellt. Das IKS kontrolliert somit die wesentlichen, im Unternehmen etablierten Prozesskontrollen hinsichtlich Effektivität und Wirksamkeit (s. Kriterium 7). Nach der Devise „Es gibt nichts, was man nicht verbessern kann“ werden bei der BWI Verbesserungen direkt in Projekten und Prozessen realisiert, um die Ausrichtung an den strategischen Zielen zu sichern. Dabei sind die jeweiligen „Prozess-Owner“ und „Prozess-Manager“ verantwortlich für die Analyse und Bewertung ihrer Prozesse als auch für die Identifikation notwendiger Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsabläufen. Für das Nachhaltigkeitsmanagement wurden diese Rollen bereits 2022 definiert und werden nach und nach ausgebaut (s. Kriterium 5).

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.

Seit dem Frühjahr 2022 hat die BWI die wesentlichen strategischen Schwerpunkte (s. Kriterien 1 und 2), ein erstes strategisches Zielbild (s. Kriterium 3) und eine sich weiterentwickelnde Governance-Struktur (s. Kriterien 6 und 7) für mehr Nachhaltigkeit definiert und im Unternehmen verstetigt.

Seitdem wird daran gearbeitet, die Nachhaltigkeitspotenziale der Strategie immer systematischer zu heben und einzelne Nachhaltigkeitsaktivitäten professioneller zu steuern. Ein zentraler Kontrollanker für das Nachhaltigkeitsmanagement wurde 2023 in Zusammenarbeit mit dem BWI Risikomanagement über das strategische Risiko „Unzureichende Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele“ und die „Erfüllung der Anforderungen des LkSG“ sowie „Erfüllung der Anforderungen der CSRD inkl. EU-Taxonomie“ als operative Risiken etabliert. In diesem Kontext wird regelmäßig (qualitativ) überprüft, wie die Maßnahmenumsetzung für mehr Nachhaltigkeit – auch in Bezug auf Compliance-Anforderungen – bei der BWI voranschreitet, um das Risiko zu minimieren. Dies betrifft auch die Anforderungen der CSRD. Das Nachhaltigkeitsmanagement hat einen eigenen Prozess im Geschäftsprozessmodell der BWI.

Über das interne Kontrollsystem (IKS) der BWI wurden Prozessrisiken identifiziert und wesentliche Prozesskontrollen definiert. Schwerpunkt der Kontrollen liegt auf Wirksamkeit, Zeit und Effektivität. In ersten Stichproben werden für die BWI zudem erste nachhaltigkeitsrelevante Fragestellungen z.B. rund um Energie und HR-relevante Aspekte in internen Audits des Qualitätsmanagements mitgeprüft (s. Kriterium 6). Im externen ISO 9001 Audit werden seit 2021 bereits vereinzelt Umwelt- bzw. Energiekennzahlen (wie z.B. der Virtualisierungsgrad von Systemen und LkSG-Anforderungen). geprüft. Seit 2022 ist das Thema Nachhaltigkeitsmanagement fester Bestandteil des externen ISO 9001 Audits.

Steuerung und Ausbau nicht-finanzieller Daten

Zentral für die Steuerung und den Ausbau nicht-finanzieller Daten ist das Thema Nachhaltigkeit, als eines von elf wichtigen Themen, im Rahmen des Zielbilds 2028 sowie die Datenanforderungen aus der ESRS. Die zentralen Steuerungsgrößen und Kennzahlen werden in ein Strategie-Dashboard integriert um für das Nachhaltigkeitsmanagement eine eigene Steuerung zu entwickeln und das systematische Monitoring der Nachhaltigkeitszielerreichung zu automatisieren.

Gleichzeitig hat die BWI im Jahr 2022 die DNK-Berichterstattung eingeführt. Damit ermöglicht die BWI, zu analysieren und zu kontrollieren, wo das Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit in Bezug auf die strategischen Ambitionen bereits gut unterwegs ist, weitere Ausbaupotenziale zu identifizieren und sich auf die Datenanforderungen der ESRS vorzubereiten. Die Erkenntnisse aus diesem Prozess fließen in die Steuerung im Jahr 2024 zusätzlich ein, um hier eine transparente, zentrale Informationsbasis aufzubauen und weiterzuentwickeln. Die Datenverfügbarkeit,-konsistenz und -qualität zu nicht-finanziellen Aspekten ist essentiell um die in den ESRS-Standards definierten Datenanforderungen ausbauen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Um die strategische Zielsetzung erfolgreich zu verfolgen, wurden sieben Prinzipien der Zusammenarbeit in der BWI definiert. Dabei galt es Werte weiterzutragen, die die BWI in der Vergangenheit stark gemacht haben:

- **Vorleben:** Sei in jeder Situation ein Vorbild.
- **Kundenfokus:**
Fokussiere dich auf das Wesentliche und habe die Bedürfnisse deiner Kunden im Auge.
- **Feedback:** Sprich gute wie schlechte Leistungen aktiv an, gib konstruktiv es Feedback und fordere dieses aktiv ein.
- **Zusammenhalt:** Mache aus ich, alleine, meins ein wir, zusammen, unser
- **Befähigung:** Befähige die Menschen eigenständig und selbstwirksam zu arbeiten.
- **Vielfalt:** Nutze bei der Bewältigung deiner Aufgaben aktiv die Kompetenzen und Perspektiven deiner Kollegen.
- **Wertschätzung:** Höre zu, kommuniziere aufrichtig und transparent und pflege einen anerkennenden Umgang.

Diese Handlungsprinzipien (Vorleben, Kundenfokus, Feedback, Zusammenhalt, Befähigung, Vielfalt, Wertschätzung) sind die Leitplanken für den Umgang miteinander und mit den Kunden der BWI. Sie stellen die Säulen der BWI Verhaltensgrundsätze dar.

Das Führungsverständnis der BWI drückt sich in folgenden Leitsätzen aus:

Wir als Führungskräfte...

... übernehmen die Verantwortung für unseren Verantwortungsbereich, entscheiden und delegieren nachvollziehbar und zum richtigen Zeitpunkt.

... passen unseren Führungsstil situativ und verantwortungsvoll auf Kontext(e) und Person(en)

... fördern in den Rollen „Mentor“ & „Coach“ in unserem Verantwortungsbereich Selbstorganisation, Entwicklung & Resilienz.

... sind uns in unserer Vorbildfunktion unserer eigenen Wirkung bewusst und legen besonderen Wert auch Authentizität und Integrität.

... begeistern in Veränderungsprozessen unsere Mitarbeitenden für neue Wege und bieten die erforderliche Stabilität.

... verstehen unseren Verantwortungsbereich als eine Lernende Organisation, leben, fordern und fördern kontinuierliches Lernen – auch aus Fehlern.

Definition von „**nachhaltigem Verhalten**“ gemäß BWI Verhaltenskodex.

Nur in einer funktionierenden Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft kann die BWI ihren Auftrag erfüllen. Berücksichtige daher bei deinen Entscheidungen alle inner- und außerbetrieblichen Folgen.

Gestalte eine faire Gesellschaft mit

Die Freiheit, Würde und Gleichheit aller Menschen zu gewährleisten, ist Teil unserer rechtlichen Pflicht als Unternehmen. Trage dazu BW - intern und in unseren externen Lieferketten bei.

- *Fördere gute Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz.*
- *Setze dich für Chancengleichheit und Vielfalt ein.*
- *Toleriere keine Diskriminierung, Korruption, Kinder und Zwangsarbeit.*
- *Arbeite nur mit Lieferanten und Partnern zusammen, die sich nach diesen Grundsätzen richten.*

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.

Das im Jahr 2021 neu eingeführte Vergütungssystem, in das u.a. Ergebnisse einer Mitarbeiterumfrage eingeflossen sind, hat das seinerzeitige Zielerreichungssystem bei der BWI abgelöst. Es hat zum Ziel, eine faire, verständliche und transparente Logik zu schaffen. Das Vergütungssystem ist nicht direkt mit konkreten Jahresleistungszielen der Mitarbeitenden verknüpft. Es hat jedoch beim Vergütungsbestandteil der Zuwendungszahlung einen mittelbaren Bezug zu den Unternehmenszielen der BWI, die u.a. Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten. Durch feste Gehaltsbänder pro Vergütungsgruppe und

eine nachvollziehbare Bewertungslogik sollen die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten im Mittelpunkt stehen. So kann im Sinne einer nachhaltigen Führung zum einen eine stärkere Gleichbehandlung ermöglicht, zum anderen eine Honorierung herausragender Leistung unabhängiger und flexibler gestaltet werden.

Die konkreten Vergütungsbausteine bei der BWI

Die Vergütung bei der BWI setzt sich aus einem monatlichen Grundgehalt, einer jährlichen Zuwendungszahlung sowie sonstigen Benefits (z.B. Spot-Awards, Mitarbeitervergünstigungsprogramme) zusammen und ist per Betriebsvereinbarung geregelt. Für die Mitarbeitenden in leitenden Funktionen wurde die Betriebsvereinbarung – mit geringfügigen Anpassungen – übernommen.

Die **individuelle Vergütungsentwicklung** in Form von außerordentlichen Gehaltsanpassungen erfolgt auf Veranlassung der Führungskräfte in Abhängigkeit vom verfügbaren Budget, der Positionierung des Mitarbeitenden innerhalb der Gehaltsbandbreite für seine Funktion und der individuellen Leistung des Mitarbeitenden. Zusätzlich erhalten nahezu alle Mitarbeitenden jährlich eine sogenannte Regelerhöhung. Ausgenommen von der Regelerhöhung sind nur Mitarbeitende, deren Jahreszieleinkommen die obere Grenze der für sie geltenden Gehaltsbandbreite überschreitet oder denen aufgrund erfolgten Leistungseinschätzung eine nicht ausreichende Leistung in Bezug auf die Anforderungen der jeweiligen Stelle bescheinigt wird. Die Gesamtvergütung der Geschäftsführungsmitglieder wird auf Basis von Leistungszielen (in 2024 z.B. in Bezug auf Effizienzsteigerungen - und damit „Nachhaltigkeit“ - sowie Kundenzufriedenheit) durch den Aufsichtsrat der BWI vorgegeben und kontrolliert. 2024 bezog sich das nachhaltigkeitsbezogene Vergütungsziel auf die CSRD. Es umfasste durchgeführte CSRD-Schulungen (Mitarbeitende sowie Kontrollorgane) und eine erste Doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie die Erhebung erster Datenpunkte eines wesentlichen Themas (ESRS S1).

Spot-Awards werden vierteljährlich ausbezahlt und honorieren herausragende Leistungen und Erfolge (z.B. in außerordentlichen Belastungssituationen, bei einem brillanten Kundeneinsatz in für die BWI wichtigen Projekten oder aufgrund sonstiger herausragender Leistungen). Sowohl Mitarbeitende und Führungskräfte der BWI als auch Interessenvertretungen, wie der Gesamtbetriebsrat, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung, können Mitarbeitende der BWI für einen Spot-Award über ein entsprechendes Tool vorschlagen. Die disziplinarischen Führungskräfte entscheiden über die Nominierung in Abstimmung mit der ersten Führungsebene. Die ausgewählten Mitarbeitenden werden monetär prämiert. Bei der Vergabe des Awards werden auch Nachhaltigkeitsleistungen in den Fokus gerückt, indem im Nominierungsprozess als Begründung die „Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten“ angegeben werden kann. Dadurch werden bei den Beschäftigten Anreize für die Einreichung von Ideen mit Nachhaltigkeitspotenzialen für die BWI geschaffen. Im Jahr 2024 wurden vier Einreichungen mit der genannten Begründung mit dem Spot-Award prämiert.

Der neue Mitarbeitenden-Award **Überzeugungstäter*in des Jahres** wurde 2024 ins Leben gerufen. Ziel der Initiative ist es das kulturelle Zielbild weiter zu stärken sowie

Mitarbeitenden Wertschätzung für ihr Engagement zu vermitteln. Der Award wird zukünftig jährlich ausgelobt wird. Die BWI Prinzipien der Zusammenarbeit dienen dabei als Rahmenwerk.

Die **sonstigen Benefits** sind ggf. mit dem jeweiligen Funktionslevel – unabhängig von Person oder der Rolle als Fach- oder Führungskraft – verknüpft. Sie umfassen Dienstwagen, Altersvorsorge, die Möglichkeit eines individuellen Leasing-Fahrrads oder auch eine optionale einjährige Risikolebensversicherung, Sterbegeldleistungen sowie Lohnfortzahlungen. Weiter steht den Mitarbeitenden ein Employee Assistance Programm zur Unterstützung bei Gesundheit und der Bewältigung unterschiedlicher Lebenslagen zur Verfügung. Eine Online-Plattform bietet Zugang zu zahlreichen Entspannungs- und Fitnesskursen. Darüber hinaus bietet die BWI Jubiläumsszuwendungen für langjährige Betriebszugehörigkeiten, Freistellungen zur Pflege kultureller und religiöser Veranstaltungen, ein Budget für Teamevents sowie kostenlosen Tee und Kaffee an allen Standorten. Zudem können die Mitarbeitenden der BWI im Rahmen der Mitgliedschaft der BWI im Bundeswehr Sozialwerk e.V. entsprechende Angebote wie Ferienfreizeiten oder Mutter-Kind-Reisen vergünstigt nutzen (s. Kriterium 18).

2024 hat die BWI weitere Vergünstigungsprogramme für Mitarbeitende und Benefit-Module, wie eine Sachwertkarte (BenniCard), welche auf den rechtlichen Rahmenbedingungen zum steuerfreien Sachbezug basiert und für jeden analogen, regionalen Einkauf eingesetzt werden kann. Ferner wurde ein Zeitwertkontenmodell („time4you“) etabliert, welches Mitarbeitenden durch vorheriges Ansparen mittels Gehaltsumwandlung längere Auszeiten (bezahlte Freistellungsphasen mit vollem Sozialversicherungsschutz) während des Arbeitsverhältnisses ermöglicht. Zudem soll eine Plattform etabliert werden, über die (ggf. mit individueller Entgeltumwandlung und Zuschuss der BWI) die Nutzung von Tickets des öffentlichen Nahverkehrs (z.B. DeutschlandTicket etc.) gefördert wird. Andere Benefit-Module zu Themen rund um die individuelle Gesundheit, Versicherung oder Kinderbetreuung werden derzeit bei der BWI evaluiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die Vergütung der Geschäftsführung der BWI im Berichtsjahr 2024 setzte sich wie folgt zusammen (alle Angaben in EUR):

Mitglied der Geschäftsführung	Beschäftigungszeitraum	Gehälter	Bonus	Nebenleistungen	Summe
Christian Marwitz	01.01. - 31.12.	334.750,00 €	30.000,00 €	18.000,00 €	382.750,00 €
Katrin Hahn	01.01. - 31.12.	331.411,60 €	46.880,78 €	25.521,56 €	403.813,94 €
Frank Leidenberger	01.01. - 31.12.	449.280,00 €	103.333,33 €	24.000,0 €	576.613,33 €
Summe:		1.115.441,60 €	180.214,11 €	67.521,56 €	1.363.177,27 €

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung der BWI wird vom Aufsichtsrat in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Der Aufsichtsrat vereinbart die Gesamtvergütung der Geschäftsführungsmitglieder einschließlich der Maximalvergütung. Bei der Gestaltung der Vergütung werden branchenspezifische gesetzliche Regelungen sowie entsprechende Rechtsverordnungen berücksichtigt. Die Gesamtvergütung der jeweiligen Mitglieder der Geschäftsführung ist in den Anstellungsverträgen festgelegt. Die Möglichkeit einer Herabsetzung bzw. Rückforderung von Teilen der Vergütung ist in den Anstellungsverträgen nicht vereinbart. Der Aufsichtsrat der BWI legt die Voraussetzungen für die Entstehung und für die Auszahlung der variablen

Komponenten der Vergütung zu Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraumes in einer Zielvorgabe mit dem jeweiligen Mitglied der Geschäftsführung nieder. Die Ziele sind hinreichend ambitioniert, terminiert und messbar. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele, der Vergleichsparameter oder von Kennzahlen ist nicht vorgesehen. Die variable Vergütung ist auf die stetige und wirtschaftliche Verfolgung des wichtigen Bundesinteresses ausgerichtet und berücksichtigt die persönliche Leistung des jeweiligen Mitglieds der Geschäftsführung. Die variablen Vergütungsbestandteile enthalten derzeit keine Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Mehrjährige Ziele sind enthalten, welche jährlich gemessen werden. Nach Ablauf des Bemessungszeitraumes ermittelt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für diesen Bemessungszeitraum zu gewährenden variablen Vergütungsbestandteile für die einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung. **Hinweis:** Diese Angaben sind konsistent zu denen im PCGK-Bericht 2024 der BWI.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Verhältnis der am höchsten bezahlten Person (Geschäftsführung) zum Median der Jahresvergütung für alle Angestellten der BWI betrug in 2024 – wie im Vorjahr – etwa 7 (genau 6,8) zu 1. Dieses Verhältnis ist bei der BWI seit vier Jahren stabil geblieben.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Als Bundesunternehmen hat die BWI eine Vielzahl von Anspruchsgruppen und ein entsprechend systematisches Stakeholder-Management, das auf Transparenz sowie zielgerichteter und konsistenter Kommunikation abzielt. In diesem Zuge wird seit 2021 eine regelmäßige Stakeholder-Analyse im Sinne von „Interessierten Parteien“ durchgeführt. Die Analyse basiert auf den Managementsystemen ISO 9001 (Qualitätsmanagement) sowie ISO 27001

(Informations-sicherheitsmanagement). Dabei wird bei der BWI gemäß ISO 9001 eine interessierte Partei als *"eine Person, Gruppe oder Organisation, die eine Entscheidung oder Tätigkeit beeinflusst, davon beeinflusst sein oder sich davon beeinflusst fühlen kann."* definiert.

Die allgemeine Stakeholder-Analyse wurde in den vergangenen zwei Jahren stetig weiterentwickelt und vertieft. Darauf aufbauend hat die BWI im Jahre 2022 in einem internen Diskurs auch ihre wesentlichen Anspruchsgruppen in Bezug auf Nachhaltigkeit identifiziert:

- Politisches Umfeld (z.B. Bundesregierung, Bundestag, vor allem Haushalts- und Verteidigungsausschuss, Bundesrechnungshof)
- Bundesministerium für Verteidigung (BMVg)
 - Gesellschafter
- Bundeswehr (Bedarfsträger/Endnutzer)
- BSI und Bundesrechnungshof (Bedarfsträger/Endnutzer)
- BSI und Bundesrechnungshof (Auftraggeber/Endnutzer)
- Aufsichtsrat
- BWI
 - GF und Management
 - Betriebsrat
 - Mitarbeitende
- Partner/Lieferanten
- Verbände & Netzwerke
- Neue Fachkräfte
- Medien und interessierte Öffentlichkeit

Im Zuge der strategischen Vorarbeiten für die CSRD-Berichtspflicht hat die BWI Ende 2023 damit begonnen, eine erneute Stakeholder-Analyse durchzuführen. Sie verortet die zentralen Stakeholder entlang der gesamten Wertschöpfungskette der BWI, prüft und bewertet ihre Relevanz für Nachhaltigkeit gemäß der im ESRS definierten Parameter. In Q1 2024 sollen so die primär und sekundär relevanten Stakeholder für Nachhaltigkeit identifiziert sein. Diese Erkenntnisse fließen 2024 in das Prozessdesign der „doppelten Wesentlichkeit“ nach CSRD ein und in das Nachhaltigkeitsmanagement der BWI.

Mitarbeiterdialoge bei der BWI

Der **Mitarbeiterdialog** bei der BWI wird durch unterschiedliche Formate, v.a. im Social Intranet „ICON“, durch jährliche Befragungen der Mitarbeitenden, den Austausch zwischen der Geschäftsführung und Mitarbeitenden sowie Betriebsversammlungen geführt. Die BWI-interne „ICON“-Plattform dient dabei der täglichen internen Kommunikation und schafft Raum für Austausch z.B. in Formaten wie dem „BWI Talk“. Hier ist auch eine Community zum Thema „Nachhaltigkeit“ eingerichtet. In dieser Community werden konkrete Nachhaltigkeitsthemen diskutiert. Impulse werden durch das

Nachhaltigkeitsmanagement aufgegriffen und bewertet. Aber auch weitere Communities wie Kulturförderer, Hochgärten am Standort Aermühle in Bonn, Sonnenstromer etc. beschäftigen sich mit Nachhaltigkeitsthemen.

Im Rahmen regelmäßiger Mitarbeiterbefragungen – zuletzt 2021 und 2023 – werden u.a. die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden, Werte und Prinzipien, die Wahrnehmung der Führungskräfte sowie im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) u.a. die Motivation, die Belastung und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz thematisiert. Um die Ergebnisse transparent zu kommunizieren und Verbesserungspotenziale auszuschöpfen, werden die Erkenntnisse der Befragungen in „ICON“ veröffentlicht. Für den Austausch mit der Führungsebene gibt es unterschiedliche z.T. auch regionale Formate, um untereinander, aber auch mit der Geschäftsführung, in den Dialog zu treten. Nicht zuletzt können Mitarbeitende auf den Betriebsversammlungen ihre Anliegen, Meinungen und Feedbacks einbringen.

Die hohe Mitarbeiterzufriedenheit über die vergangenen Jahre bei der BWI hat im Jahr 2021 und 2023 durch die Zertifizierung „Great Place to work“ Anerkennung gefunden. Dabei wurden auch die Mitarbeitenden im Rahmen der Zertifizierung zuletzt befragt, was ihrer Meinung nach Stellschrauben für die Steigerung von Engagement, Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit sind. Auf der Grundlage der Bewertungen im Wettbewerb wurde die BWI in den Kategorien Bester Arbeitgeber NRW und ITK 2024 ausgezeichnet. Für 2025 ist eine erneute Teilnahme am Zertifizierungsverfahren zu „Great Place to work“ mit einer entsprechenden Mitarbeiterbefragung geplant.

Mitarbeitende der BWI können zudem jederzeit Ideen über das unternehmenseigene Ideenmanagement „ideation4BWI, der Nachfolgelösung von „innoXplore“ einbringen und sich so an der Weiterentwicklung der BWI beteiligen (s. auch Kriterium 10).

Dialog mit Bedarfsträgern und Bedarfsdeckern der BWI-Leistungen

Der größte Auftraggeber der BWI ist das BAAINBw, das zentral die Bedarfe der Bundeswehr beauftragt. Das Account Management der BWI ist maßgeblich end-2-end für den **Dialog** mit dem BAAINBw und allen anderen Bedarfsdeckern – auch außerhalb der Bundeswehr – zuständig: Von der Geschäftsanbahnung über die Vertrags- und Angebotserstellung bis zur Realisierung und den Betrieb wird dabei eine langfristige Betreuung sichergestellt. Zudem leitet das Account Management von Seiten der BWI die relevanten Gremien der Bundeswehr. Es fungiert somit als zentraler Ansprechpartner in allen Belangen für Auftraggeber und Nutzer. Der Kundendialog erfolgt in Form von dedizierten Gremienstrukturen/ Dialogformaten, die für die Kundenorganisation bzw. die Digitalisierungsplattform aufgesetzt sind.

Auf Seiten des Auftraggebers ist eine hierarchische Gremienlandschaft

implementiert. Sie wird durch das Operative Steuerungsgremium (OSG) angeführt, welches fünf bis sechsmal im Jahr tagt. An den monatlichen Tagungen der Facharbeitsgruppen (inkl. AGs unterhalb der FAGs) der BWI nehmen das Account Management und das Service Delivery Management (SDM) sowie Vertreter des Auftraggebers teil. Die Geschäftsordnung und Gremienkalender dieser Formate sind dabei klar geregelt. Sie umfassen immer folgende Themenfelder: Service Level Berichterstattung, Projektberichterstattung sowie Vorträge zu besonderen Themen. Die im Rahmen der Gremienarbeit eingebrachten Kundenanforderungen beziehen sich vorrangig auf IT-Sicherheit, Verfügbarkeiten, Wirtschaftlichkeit, Resilienz, Geschwindigkeit und Effizienz. Nachhaltigkeitsanforderungen werden dabei im Sinne der Effizienz implizit gestellt. Genauso wichtig ist der BWI der stete Austausch mit den **Nutzern**: Für jede Nutzergruppe (= Organisationsbereich der Bundeswehr) stehen aus dem Account Management dedizierte Ansprechpartner zur Verfügung, die im Rahmen der Leistungserbringung der BWI dabei unterstützen, dass Bedarfe erfasst und an die richtigen Stellen weitergeleitet werden.

Im Rahmen der **Digitalisierungsplattform** erfolgt die strategische Steuerung entlang eines etablierten Schemas. Die entsprechenden Themen sind neun fest definierten Clustern zugeordnet. Es wird turnusmäßig in einer hierarchischen und vom Bundesministerium für Verteidigung (BMVg) eingerichteten Gremienstruktur berichtet. Das oberste Gremium stellt dabei das CIO Council dar. Darunter tagt der Steuerungskreis, darunter wiederum das Cluster Management Board. Die Informationen speisen sich aus den einzelnen Clustersteuergruppen und den darunter eingerichteten Integrierten Cluster Teams. Neben der BWI sind in dieser Gremienlandschaft der Bedarfsträger (Auftraggeber) sowie Bedarfsdecker vertreten.

Lieferantendialoge bei der BWI

Die BWI unterliegt als öffentlicher Auftraggeber in der Beschaffung zu 100 Prozent dem deutschen sowie dem europäischen Vergaberecht. Eine nachhaltige Beschaffung kann von der BWI daher nur in diesem vorgegebenen Rahmen beeinflusst werden. In diesem Sinne erfolgt z. B. ein Austausch mit den wesentlichen ABC-Lieferanten im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung. Dabei wird die vertraglich vereinbarte Leistung der Lieferanten regelmäßig und systematisch anhand festgelegter Kriterien in den Kategorien Kosten, Qualität, Logistik, Technologie sowie IT Sicherheit beurteilt. Die Ergebnisse werden dem Lieferanten vorgestellt und ggf. Verbesserungsmaßnahmen vereinbart. Auf Basis der Auswertung der Befragungen werden punktuell **Lieferanten-Gespräche** geführt. Dabei stehen derzeit – aufgrund der Auswertungen – nachhaltigkeitsrelevante Themen noch selten im Fokus. Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wird dies jedoch zukünftig durch die BWI proaktiv und systematischer stattfinden.

Dialog mit der Politik

Die BWI setzt sich als Mitglied in verschiedenen Gremien und Verbänden für einen fachlichen Austausch zu Schwerpunktthemen wie IT-Sicherheit und sichere IT-Infrastrukturen und Datenschutz ein. Dabei sind Vertreter*innen der BWI im Austausch (z.B. via Veranstaltungen oder bilateraler Gespräche auf Anfrage) mit Vertreter*innen des vorpolitischen und politischen Raums. 2024 haben z.B. zwei parlamentarische Frühstücke mit Angehörigen der Fraktionen und von Abgeordnetenbüros des Bundestages zu den Themenbereichen „Die BWI im Auslandseinsatz“ und „Hybride Kriegführung und Cyberabwehr“ stattgefunden. In diesem Rahmen wurden Nachhaltigkeitsaspekte am Rande adressiert, standen aber nicht im Zentrum. In direkten Gesprächen mit Mitarbeitenden der Fraktionen und aus Abgeordnetenbüros sind Nachhaltigkeitsaspekte verschiedentlich zur Sprache gekommen.

Dialog/Zusammenarbeit mit Verbänden und Think-Tanks

Zudem engagiert sich die BWI u.a. als Mitglied in Arbeitskreisen von Verbänden und Think-Tanks, so z.B. des Branchenverbands Bitkom, AFCEA, Initiative D21, NExT Netzwerk, Voice, GovTech Campus sowie auf Veranstaltungen etwa des Bundesverbandes der Deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie (BDSV) und der Deutschen Gesellschaft für Wehrtechnik e. V. (DWT). Hier sind die Nachhaltigkeitsmanagerin der BWI und weitere Mitarbeitende der BWI aktiv mit Vertretern der Branche über relevante Nachhaltigkeitsthemen im Dialog (s. Kriterium 19).

Einbindung der Themen und Anliegen der interessierten Personen

Die Basis für den Stakeholder-Dialog der BWI ist die Analyse der „interessierten Parteien“, die jährlich und fortlaufend aktualisiert wird. Die durch den Stakeholder-Dialog hervorgebrachten Anliegen und Themen werden in einem Gesamtüberprüfungsprozess ausgewertet. Der Fokus liegt dabei auf den Chancen und Risiken bei Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung der Erwartungshaltung der Stakeholder gegenüber der BWI. Diese münden in entsprechende Handlungsfelder und Maßnahmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die wichtigsten Themen und Anliegen der Bedarfsträger, Bedarfsdecker und Nutzer beziehen sich auf die Funktionalität und das geforderte Sicherheitsniveau der BWI-Leistungen. In dem Zusammenhang spielen Aspekte wie IT-Sicherheit, Wirtschaftlichkeit, Verfügbarkeit, Effizienz, Resilienz, Geschwindigkeit sowie nachgelagert erste Nachhaltigkeitsaspekte wie barrierefreie Ausstattung der Hard- und Software (z.B. spezielle Tastaturen, große Bildschirme, eingesprochener Text) eine wichtige Rolle. Aber auch neue Themen wie Digitale Ethik und Künstliche Intelligenz werden adressiert.

Mitarbeitende (das wichtigste Kapital der BWI):

Im Rahmen der letzten Mitarbeiterbefragungen im Jahr 2021 / 2023 (Teilnahmequote: 51 Prozent / 63 Prozent von 6.218 MA / 6.841 MA) wurde vor allem das Thema „Mitarbeiterzufriedenheit“ mit besonderem Fokus auf „Glaubwürdigkeit“, „Respekt“, „Fairness“ und „Teamgeist“ adressiert. Dabei kam heraus, dass 84 Prozent / 82 Prozent der Mitarbeitenden der These „*Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz*“ zustimmen. In den Jahren 2021 und 2022 wurden keine expliziten Anliegen in Bezug auf Nachhaltigkeit durch die Mitarbeitenden adressiert. Formulierten Anliegen der Mitarbeitenden, wie z.B. die Anpassung des Vergütungssystems, die Einführung eines Wertguthabenskontos (Time4You), die Ermöglichung der flexiblen Arbeit aus dem Ausland (Workation), die Sachwertkarte BenniCard u.v.m. (s. Kriterium 8), werden durch die Personalabteilung der BWI bewertet, bearbeitet und umgesetzt.

IT-Infrastruktur/Rechenzentren:

Wirtschaftlichkeit (Preis-Leistungs-Verhältnis), Effizienz und die Umsetzung der Anforderungen des Energieeffizienzgesetzes (wie u.a. Energie- und Datenmanagement, Abwärmennutzung) stehen beim Betrieb der Rechenzentren im Vordergrund. Die Rechenzentrumsflächen werden der BWI bislang über das BAIUDBw beigestellt. Ab 2025 ist es vorgesehen, dass die BWI in Zusammenarbeit mit

strategischen Partnern am Markt selbständig Rechenzentrumskapazitäten (auch außerhalb militärischer Liegenschaften und außerhalb der Infrastrukturprozesse der Bundeswehr) anmietet. Nachhaltigkeitskriterien kommen unter der Bedingung der technischen Umsetzbarkeit und des erkennbaren langfristigen Business Cases zum Tragen.

Hardware:

Auch die Verfügbarkeit der Hardware spielt eine entscheidende Rolle. Anforderungen seitens Auftraggeber zu Nachhaltigkeitsaspekten, z. B. der Einsatz konfliktfreier Rohstoffe, werden bislang noch nicht explizit gestellt. Entsprechende Anforderungen werden im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes seit 2023 jedoch systematischer adressiert.

Diese oben genannten Anliegen sind zentraler Gegenstand der BWI-Leistungserbringung, sodass die Mitarbeitenden der BWI diese stets im Fokus ihrer Arbeit haben.

Die Stakeholder-Gruppe **Lieferanten & Partner** formuliert an die BWI vor allem Erwartungen wie Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit in den Geschäftsbeziehungen, das Interesse an Innovationspartnerschaften sowie regelmäßigen Informationen zu geplanten Beschaffungen (z.B. in Form der BWI-Vergabe-Roadmap).

Das politische Umfeld der BWI begrüßt den fraktionsübergreifenden Austausch mit der BWI, um in Fragen der Digitalisierung Deutschlands das Know-how der BWI in eine aktive Gestaltung und Zusammenarbeit einfließen lassen zu können. Ähnlich verhält es sich bei Verbänden und Think Tanks, die sich ein engagiertes Mitwirken in entsprechenden Arbeitskreisen und Co. durch die BWI wünschen. Im Zuge der Vorbereitung auf die Anforderung der CSRD, der Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie und anknüpfend an die [Nachhaltigkeits- und Klimaschutzstrategie des Bundesverteidigungsministeriums](#) (veröffentlicht November 2023) wurde der Austausch mit dem Beteiligungsmanagement des BMVg und den anderen Bundesbeteiligungen im GB BMVg verstärkt.

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.

Als Digitalisierungspartner der Bundeswehr betreibt und entwickelt die BWI das IKT-Leistungen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung (GB BMVg) weiter. Dabei ist die BWI kein klassisches Produkthaus, sondern vielmehr ein Systemhaus mit etwa 95 Prozent Servicegeschäft. Wiederverwendbare Leistungen (= Services) werden zu Solutions (= integrierter und mit dem Kunden vertraglich vereinbarter Leistungsumfang) gebündelt. Die fachlichen und qualitativen Anforderungen sind dabei vertraglich festgehalten. Die Leistungserbringung ist, wo vertraglich relevant, über Service Level Agreements gegenüber dem Auftraggeber vereinbart. Darüber hinaus formuliert u.a. der Leistungsvertrag HERKULES Folgeprojekt (LV HFP), der die bedarfsgerechte und flexible IT-Versorgung des Bundesministeriums der Verteidigung mit seinen nachgeordneten Bereichen zum Ziel hat, den vertraglichen und budgetären Rahmen, auch für mögliche Innovationen. Seit 2016 liegt das Ziel der Service-Entwicklungen verstärkt darauf, das BWI-Lösungsportfolio horizontal und vertikal, basierend auf der Eigentümer- und Unternehmensstrategie, präzisiert im Zielbild 2028 zu erweitern. Hieraus folgt eine konsequente Orientierung am Leistungsportfolio. Dies beinhaltet sowohl die Weiterentwicklung und Nutzung bestehender Services für weitere Kunden innerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg, als auch die Übernahme von zusätzlicher Verantwortung und Bereitstellung von Leistungen für zunehmend militärische Anforderungen.

Neben der Weiterentwicklung des Leistungsumfangs und der Leistungsfähigkeit der Services in Serviceentwicklung führt die BWI ein „Continual Service Improvements“ (CSI) nach dem ITIL-Framework durch. Damit wird dem eigenen Exzellenz-Anspruch und den vertraglichen Vereinbarungen des LV HFP ein verbindlicher Rahmen gegeben und Verbesserungspotenziale – so auch Nachhaltigkeitspotenziale – kontinuierlich angesteuert. Dabei gilt es, Prinzipien wie konkrete vertragliche Anforderungen sowie strategische- und rechtliche Rahmenbedingungen, wie Digitale Souveränität, Resilienz, IT-Sicherheit und Nachhaltigkeit individuell abzuwägen. Sowohl bei Service-Entwicklungen als auch CSI gelten die Architekturprinzipien und -vorgaben der BWI im Besonderen die AVEA04 „Gewährleistung einer umweltfreundlichen und nachhaltigen Nutzung von Informationstechnik“.

In dem Bewusstsein, dass zum einen Innovation die eigene Steuerung und Verwaltung des Unternehmens nicht ausklammern sollte und zum anderen aufwändige (Verwaltungs-)Prozesse signifikanten Ressourcenverbrauch nach sich ziehen können, verfolgte die BWI im Rahmen des Transformationsprogramms DRIVE das Ziel einen Technologiemanagementprozess zu etablieren. Nach Beendigung des Programms wurde dieser als Geschäftsprozess implementiert.

Für die Leistungserbringung liegt der Fokus der BWI auf der Serviceentwicklung sowie klassischen technologischen Innovationen hinsichtlich IT-Sicherheit, Prozessverbesserungen, Digitalisierung und Effizienz. Diese werden von Innovationen bzw. innovativen Methoden im Service- und Solution-Design ergänzt, die stark durch die Consulting-Leistungen der BWI mitgeprägt werden. Darüber hinaus spielt die Nutzung von Schlüsseltechnologien (z.B. KI und Quantencomputing) bei der Sicherung der Zukunftsfähigkeit der BWI, insbesondere im Sinne der Resilienz sowie Kriegstüchtigkeit im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV) eine entscheidende Rolle.

Bausteine des Innovationsmanagements bei der BWI

Die BWI verfolgt grundsätzlich zwei Innovationsarten:

1. **Technologie-getriebene Innovation** (Identifikation und Verfolgung entstehender Technologien sowie Ableitung und Erprobung von Nutzungsmöglichkeiten im Kontext zukünftiger Leistungsangebote der BWI durch Technologiezentren) und
2. **Nutzergetriebene Innovation** (u.a. durch die Entwicklung von Software-MVPs des Bereichs „Schmiede“).

Das Innovationsmanagement der BWI wird dabei durch mehrere Einheiten getragen:

- **Technologiezentren** für die Fokusbereiche AI & Cloud, Communications, Extended Reality & High-Performance Computing, sowie Quantum Enabled Technologies sichert die Vorschau- und Beurteilungskompetenz der BWI in für die (zukünftige) Leistungserbringung wichtigen Technologiefeldern
- **Schmiede:** Die Schmiede fokussiert sich auf aktives und systematisches Erschließen von Digitalisierungspotenzialen im Bereich des Dienst- und Arbeitsumfeldes der Angehörigen des Geschäftsbereichs BMVg (durch Entwicklung von einsatzfähigen Software-Prototypen).

Dabei unterstützt die BWI die Umsetzung von leistungsstarken Innovationen durch experimentelle Erprobung. Dabei beziehen die Kolleg*innen der Innovationseinheiten bei der Ideengenerierung und bei der Umsetzung der Innovationsmaßnahmen den Nutzer Bundeswehr direkt mit ein. Nachhaltigkeitsaspekte werden bei den meisten Entwicklungsprojekten implizit mitgedacht, z. B. wenn durch Digitalisierung und Effizienzen z.B. auch Energie- oder Ressourceneinsparpotenziale generiert werden. Zukünftig sollen weitere Nachhaltigkeitsaspekte im Prozess aufgenommen und priorisiert gewichtet werden. Damit soll der Stellenwert von

Nachhaltigkeitsanforderungen im Innovationsprozess bei der BWI verankert werden.

Unter anderem mit der Einführung von BWI Hackathons kommt die BWI dem Wunsch der Bundeswehr nach, die Arbeit an IT-Lösungen gemeinsam voranzutreiben. Seit fünf Jahren kommen beispielsweise im Data Analytics Hackathon Interessierte für eine Woche zusammen, um Ideen zu entwickeln, die Deutschland durch den Ausbau moderner IKT-Lösungen der deutschen Streitkräfte in ihrer Verteidigungsfähigkeit stärken sollen. Durch die Veranstaltungsreihe wird nicht nur die Innovationskraft gestärkt, sie fördert auch die aktive Zusammenarbeit von BWI und Bundeswehr. Bei nachhaltigen Innovationen ohne direkten Bezug zur Digitalisierung und zu effizienteren Lösungsideen ist die BWI handlungseingeschränkt. Der Grund: Die BWI und die Bundeswehr werden über den Bundeshaushalt aus Steuermitteln finanziert (Einzelplan 14). Erhöhte Kosten für Innovationen müssen stets bedarfsbegründet und demzufolge zweckgebunden sein.

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette

Wie jedes Unternehmen beansprucht die BWI durch ihre Tätigkeiten Ressourcen. Daher sind auch die Solutions und Services der BWI zumindest mittelbar mit ökologischen und sozialen Auswirkungen verbunden, wie beispielsweise CO₂-Emissionen durch energieintensive IT-Strukturen und Rechenzentren (s. Kriterium 13) oder mögliche sozial prekäre Herstellungspraktiken von Roh- und Hilfsstoffen für wesentliche Hardware. Der BWI-Einkauf achtet daher z. B. bei der Neuanschaffung von Servern auf die Energieeffizienz. Zum Teil werden veraltete Komponenten durch effizientere ausgetauscht. Die Bandbreite der Nachhaltigkeitsambition ist hier sehr weit, abhängig von den Anforderungen der Fachbereiche. Allerdings ist der Einfluss der BWI auf eine nachhaltige Beschaffung aufgrund ihrer Rolle als Bundesunternehmen durch das Vergaberecht maßgeblich geprägt.

Neben der Auswahl ressourcenschonender Komponenten schafft die BWI durch ein konsequentes Qualitätsmanagement nach ISO 9001 und dem „Continual Service Improvements“ (CSI) eine weitere Grundlage dafür, dass die Erbringbarkeit und Qualität der Services stets sichergestellt und weiterentwickelt wird. Ein Merkmal von Qualität ist dabei zunehmend auch die Nachhaltigkeit, sodass die Auswirkungen in Zukunft immer systematischer und quantitativer ermittelt werden sollen. Da Teile des Servicegeschäfts personalintensiv sind (z.B. Field Service, Service Desk, Architecture- und Portfolio Management oder Digital Enabling Service) liegen zentrale Nachhaltigkeitspotenziale bei der Art und Weise, wie die BWI Mitarbeitenden ihre Leistung erbringen und wie sie für die Bereitstellung der Lösungen zu Nutzern an- und abreisen. Deswegen hat die BWI unterschiedliche Organisationsresilienzmaßnahmen sowie Vorgaben im Rahmen der Reiserichtlinie mit Auswirkungen konkret auf die Nachhaltigkeit im Rahmen der Leistungserbringung auf den Weg gebracht. Ziel ist es, ein gesundes, sicheres und damit leistungsfähiges Arbeitsumfeld sowie Anreize für eine bestmöglich nachhaltige Mitarbeitermobilität im Rahmen der Leistungserbringung zu schaffen.

Ein weiterer Schwerpunkt für Nachhaltigkeitsaktivitäten im eigenen Bereich der BWI liegt im Ressourcenverbrauch der Prozess- und Auftragsabwicklung. Hier kann die BWI durch effiziente Ressourcennutzung Betriebskosten optimieren und Verbrauchsmaterialien sowie zeitliche Ressourcen achtsam einsetzen. Räumlichkeiten, Strom sowie Klimaanlage für die Server sowie die Rechenzentren werden aktuell vom Hauptauftraggeber der BWI (BAAINBw) beziehungsweise den zuständigen Bundesämtern (BAIUD, BImA) gestellt, betreut und verantwortet und sind damit nicht Bestandteil des BWI-Scopes (s. Allgemeine Informationen). Trotzdem ist es der Anspruch der BWI, auch hier gemeinsam mit dem Auftraggeber mögliche Potenziale gemeinsam zu heben.

Im Sinne eines ganzheitlichen Lebenszyklus-Ansatzes sollen auch nach der Nutzungsphase der Solutions und Services negative Auswirkungen minimiert und positive Auswirkungen verstärkt werden. Die eingesetzten Geräte haben, abhängig vom eingesetzten IT-Equipment üblicherweise eine Abschreibungsdauer zwischen 3-7 Jahren. Die optionale Verlängerung der Gerätenutzung wird diskutiert – unter der Bedingung, dass die Zuverlässigkeit und Stabilität für die IT-Infrastruktur garantiert sind. Damit der Produktlebenszyklus jedoch nicht frühzeitig beendet und das Elektroschrottaufkommen begrenzt wird, werden ältere Geräte, die aus dem Nutzungszyklus des Nutzers herausgenommen und durch Refurbishing u.a. für die zivile Nutzung bereitgestellt. Dies erfolgt unter Berücksichtigung von vertraglichen Regelungen, im Besonderen hinsichtlich Informationssicherheit. So kann die BWI – wenn nach vertraglich geregelten Sicherheitsvorgaben möglich – mit den „Alt“-Geräten einen ressourcenfreundlichen Mehrwert schaffen.

Eine weitere positive Auswirkung auf die Nachhaltigkeit ist der Fokus auf (IT-)Sicherheit im Sinne des Schutzes der Bundeswehr (u.a. durch das Managementsystem für Datensicherheit ISO 27001 auf Basis von IT-Grundschutz) – und damit der Gesellschaft insgesamt. Deswegen gehören Datenschutz, Informations- und Cybersicherheit zu den strategischen Schwerpunkten für mehr Nachhaltigkeit bei der BWI (s. Kriterium 1).

Um die beschriebenen negativen/positiven Auswirkungen in Zukunft stärker zu quantifizieren, erstellt die BWI seit 2023 jährlich eine THG-Bilanz (s. Kriterium 13) und wird mittelfristig (2-3 Jahre) ein sogenanntes „Computer Aided Facility Management System“ (CAFM) einführen, um wesentliche Verbräuche in Gewicht/Volumen von standortbezogenen Materialien zu erfassen, und regelmäßig die geforderten Risikoanalysen in der Lieferkette durchführen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die BWI hat ein Finanzanlagenmanagement für Liquiditätspositionen wie Einlagen sowie Anlagen zur Deckung zukünftiger Verpflichtungen wie zur Rückdeckung der betrieblichen Altersvorsorge. Bei der Auswahl der Geschäftspartner für Finanzanlagen (Emittenten, Banken und andere Finanzdienstleister) wird nicht explizit nach Umwelt- oder sozialen Faktoren geprüft, allerdings wird von Geschäftspartnern bei jeglicher Anlageform die Beachtung des BWI-Verhaltenskodex oder vergleichbarer Prinzipien erwartet. Dazu gehören u.a. Korruptionsbekämpfung, Verbot von Terrorismusfinanzierung, Anti-Diskriminierung sowie Verantwortungsvolles Handeln (Umweltschutz und Ressourcenschonung). Da zudem alle Geschäftspartner der BWI ihren Sitz in der EU haben müssen, unterliegen diese z.T. aktuell oder in Zukunft der EU-Taxonomie.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als strategischen Anspruch und Grundprinzip des eigenen Ressourceneinsatzes hat die BWI Nachhaltigkeit im Zielbild 2028 fest verankert. Das bedeutet, dass alle bestehenden und künftigen IT-Lösungen der BWI neben Fachanforderungen auch Nachhaltigkeitskriterien, wie Ressourcen-schonung, Reduzierung der Umweltbelastungen und Datenschutz berücksichtigen sollen.

Die natürlichen Ressourcen, die die BWI für ihre Geschäftstätigkeit am meisten in Anspruch nimmt, sind **Energie** (Strom, Wärme und Kraftstoffe), **Flächen** und **Wasser**. Strom und Wärme kommen in den BWI-eigenen bzw. angemieteten, aber vor allem in den vom Kunden beigestellten Gebäuden und Rechenzentren sowie nachgelagert bei der Nutzung der seitens BWI zur Verfügung gestellten Hardware in den Liegenschaften des Kunden zum Einsatz (s. Berichtsgrenzen „Allgemeine Informationen“). Darüber hinaus werden Kraftstoffe für den BWI-Fuhrpark benötigt. Flächen werden vor allem durch die unterschiedlichen Liegenschaften beansprucht, wobei diese ebenfalls größtenteils vom Kunden beigestellt und daher nicht von der BWI verwaltet werden. Wasser wird in erster Linie für die Kühlung in den Rechenzentren eingesetzt.

Für die BWI sind damit folgende drei Ressourcen zentral:

- Strom
 - Eigenbetrieb (eigene Liegenschaften sowie durch Kunden beigestellte Büroflächen)
 - Betrieb der IT-Infrastruktur / Rechenzentren der BWI und des Kunden
 - Ladung der Elektrofahrzeuge in der Fahrzeugflotte
- Kraftstoffe für den BWI Fuhrpark (Benzin, Diesel)
- Erdgas und Heizöl zur dezentralen Bereitstellung von Wärme in den

Liegenschaften der BWI

Weitere Ressourcen sind:

1. Flächen für Büroräume und IT-Infrastruktur (Rechenzentren)
2. Natürliche Ressourcen und Rohstoffe, die vorgelagert zur Produktion der Hard- und Software benötigt werden
3. Verpackungsmaterialien für die Hardware, die über den Dienstleister Geodis entsorgt werden
4. Verpackungsmaterialien und Kraftstoffeinsatz für und bei Transport der Hard- und Software
5. Strom zum Betrieb der IT-Hardware bei den Endbenutzern – sprich Bundeswehr und Bundesbehörden
6. Wasser zur Kühlung von Servern in den Rechenzentren

Im Rahmen der Erstellung der ersten Klimabilanz der BWI (s. Kriterium 13) nach den Bilanzierungsregeln des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) wurden die Ressourcenverbräuche für das Jahr 2022 erfasst und/oder abgeschätzt. Im Verlauf des Projektes bestätigte sich, dass die Datenlage noch nicht zufriedenstellend ist und Daten zum Teil gar nicht oder nur mit großer zeitlicher Verzögerung zur Verfügung stehen. Darüber hinaus ist durch die Nutzung von durch den Kunden bereitgestellter Flächen und Infrastruktur der Zugriff auf die Daten vielerorts nicht vorhanden oder die der BWI zuzuordnenden Anteile sind nicht isolierbar. In der Erfassung der Treibhausgasemissionen für das Jahr 2023 konnte die Datenqualität erheblich verbessert werden.

Zur Vorbereitung auf die Berichtspflicht nach CSRD und im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses plant die BWI, ihre konkreten Ressourcenverbräuche stärker in Anlehnung an allgemeine Normen und Standards quantitativ zu erfassen und effizient zu steuern (s. Kriterium 12). Anspruch der BWI ist es jährlich die Datenlage in Bezug auf Ressourcenverbräuche zu verbessern, wie sie es im Rahmen der Treibhausgasbilanzierung bereits erreicht hat. Die Vorgaben der CSRD, wie die Ergebnisse der initialen Doppelten Wesentlichkeitsanalyse, unterstützen die Bemühungen der BWI hier entsprechend der Ressourcen zu priorisieren. Ab 2025/2026 ist daher vorgesehen den Umfang der Ressourcenverbräuche zu erweitern.

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.

Als Bundesunternehmen versucht die BWI bestmöglich, ihrem Hauptkunden – der Bundeswehr – maximal ressourcenschonende IT-Dienstleistungen und -Infrastruktur bereitzustellen. Da der Leistungsumfang der BWI jährlich zunimmt und damit auch der Einsatz von Hardware und IT-Infrastruktur stetig steigt, ist eine absolute Reduktion des Ressourceneinsatzes in vielen Fällen nicht möglich. Daher liegt der Fokus auf der Erhöhung der Ressourceneffizienz der eingesetzten Hardware und der Geschäftsprozesse. Der Anspruch der BWI ist es entsprechend, alle künftigen IT-Lösungen so zu konzipieren, dass neben den funktionellen Fachanforderungen, Sicherheit, Resilienz und Datenschutz auch Nachhaltigkeitskriterien wie Ressourcenschonung und Reduzierung der Umweltbelastungen erfüllt werden. Denn die BWI versteht es als ihre Verantwortung, einen Beitrag zu einer nachhaltigen und widerstandsfähigen Infrastruktur im Sinne des SDG 9 zu leisten (s. Kriterium 2). Wesentliche Umsetzungsaspekte, auf die die BWI im Bereich des Ressourcenmanagements schaut, sind die Digitalisierung von Prozessen, der Einsatz möglichst ressourcen- und klimafreundlicher IT-Infrastrukturen und Hardware, eine ressourcenschonende Logistik sowie die Orientierung an Prinzipien des „Second Life“ und der Rückführung genutzter Komponenten in den Kreislauf (Recycling). Ressourcenverbrauchsbezogene quantitative und qualitative Ziele wurden 2024 punktuell definiert (s. Fuhrparkmanagement). Im Rahmen der Erfüllung der CSRD-Berichtsanforderungen ist jedoch geplant Ziele für die verschiedenen Ressourcen abzuleiten wie Klima- oder Kreislaufwirtschaftsziele, wo bereits die Daten erhoben werden (Klimabilanz) oder zukünftig systematisch erhoben werden. Herausforderung ist hier neben der Datengrundlage auch das Monitoring von umgesetzten Ressourcenverbesserungsmaßnahmen.

Erfassen und Managen der Ressourcenverbräuche

Bereits in den vergangenen Jahren hat die BWI erste Projekte und Maßnahmen initiiert, um Ressourcenverbräuche erfassen zu können. Mittelfristig wird die BWI ihre konkreten Ressourcenverbräuche stärker in Anlehnung an allgemeine Normen und Standards erfassen und steuern. Dabei soll das Ambitionsniveau, das gemeinsam mit der Unternehmensführung verhandelt und definiert wird, für die Reduktion von Ressourcenverbräuchen über die kommenden Jahre kontinuierlich angehoben werden. Auf diese Weise baut die BWI ihre Nachhaltigkeitsleistung Schritt für Schritt aus.

Die BWI hat ein sogenanntes „Computer Aided Facility Management System“ (CAFM) ausgeschrieben. In diesem System sollen zunächst die bisher händisch erfassten Daten wie Flächendaten (Büroflächen, Raumgrößen, Nutzungsarten) in die Software eingepflegt werden. Zudem sollen weitere Facility-orientierte Daten darin systematisiert und gebündelt werden. Das Projekt hat sich leider aus verfahrenstechnischen Gründen verzögert, das System soll jedoch mittelfristig (in den kommenden 2-3 Jahren) einsatzbereit sein.

Bereits heute werden bei der BWI vereinzelt Ressourcen- und Energieeffizienzmaßnahmen sowie erste Kennzahlen durch das regelmäßige interne Audit des Qualitätsmanagements und seit 2021 durch externe Audits mitgeprüft. Dieser Prozess wird in den kommenden Jahren weiter ausgebaut und vertieft. Die BWI ist aktuell dabei, eine Nachhaltigkeitssteuerung zu implementieren, mit der entlang eines Kennzahlen-Sets Fort- oder Rückschritte nachvollziehbar gemacht und notwendige Anpassungen der Maßnahmen-Roadmap für mehr Ressourceneffizienz identifiziert werden (s. Kriterium 7). Umwelt- und ressourcenbezogene Risiken sollen künftig über das Risikomanagement der BWI bewertet werden. Auf diese Weise können einerseits in diesen Bereichen wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für die BWI identifiziert und andererseits das strategische Risiko mangelnder Nachhaltigkeitsleistung besser eingeschätzt werden.

Ressourcen im BWI Kerngeschäft

Betrieb von IT-Infrastruktur

Die Bereitstellung der IT-Dienstleistungen erfordert einen kontinuierlichen Ausbau der IT-Infrastruktur. Rechenkapazitäten werden benötigt, die in drei beigestellten Rechenzentren sowie einem extern angemietetem und durch den Kunden bereitgestellten Rechenzentrum gemanagt werden. Auch hier ist die BWI bestrebt, den relativen Einsatz von Strom und Kühlleistung kontinuierlich zu senken. Um zielführende Energieeffizienzmaßnahmen für die Rechenzentren in Straußberg und Köln-Bonn zu identifizieren, wurde im Rahmen eines durch das BMU geförderten Programms mit Unterstützung externer Berater eine Energieeffizienz-Analyse – „Blaue Engel für RZ Kompatibilität“ - durchgeführt. Zur Erhöhung der Transparenz und der Messbarkeit des Erfolges von Energieeffizienzmaßnahmen sollen weitere Leistungskennzahlen, wie z.B. „Power Usage Effectiveness“ (PUE), für die Rechenzentren erfasst und in die Unternehmenssteuerung integriert werden.

Einkauf der Hardware

Ein wichtiger Bestandteil der BWI Kernwertschöpfung ist der Einkauf der Hardware für Arbeitsplätze sowie IT-Hardware für den Rechenzentrums-Betrieb (z.B. Notebooks, Monitore, Mobiltelefone, RACS), die beim Kunden zum Einsatz kommt. Hier ist die BWI seit vielen Jahren angehalten, neben den Anforderungen an Funktionalität und Sicherheit auch Anforderungen an die Energieeffizienz der Geräte zu stellen. Insbesondere wird darauf geachtet, dass die Geräte, wo möglich, nach dem Standard

des „Blauen Engel“ oder vergleichbaren Standards zertifiziert sind. Weiterhin identifiziert der BWI Einkauf kontinuierlich Themen und Bereiche, in denen Stromsparmaßnahmen umgesetzt werden und spricht daraufhin Empfehlungen aus, z.B. zum Einsatz energiesparender Leuchten oder zum Einkauf von stromsparender Hardware (z.B. mit EnergyStar Label). Für die Geschäftstätigkeit im Rahmen ihrer Kernwertschöpfung ist die BWI über die Hardwarebeschaffung indirekt auch auf die Verfügbarkeit endlicher Ressourcen (z.B. Seltene Erden) angewiesen. Sie ist sich des Risikos bewusst, dass eine angespannte Verbrauchslage solcher Rohstoffe sowie die Arbeitsbedingungen bei der Produktion der Hardwarekomponenten die Geschäftsaktivitäten indirekt mitprägen.

Einkauf weiterer Produkte

Auch bei vielen weiteren Materialfeldern wie beim Einkauf von z. B. Mobiliar für die Flächen der BWI achtet die BWI bereits im Rahmen eines Vertragsabschlusses auf eine entsprechend umweltfreundliche Zertifizierung. Die Anforderungskriterien werden entsprechend fachbereichsseitig formuliert.

Verpackung, Logistik & Entsorgung von Hardware

Eine weitere Ressource, die in der vorgelagerten Wertschöpfung der BWI eingesetzt wird, ist das Verpackungsmaterial für die eingekaufte Hardware. Die Entsorgung dieser Verpackungen obliegt formal den Herstellern der Hardware, sie wird jedoch praktisch von den Logistikdienstleistern wie z.B. Geodis im Rahmen der Logistikdienstleistung vorgenommen. Für die Logistik wurden gemeinsam mit den externen Dienstleistern alternative Transportmöglichkeiten erarbeitet, um einen weitestgehend verpackungslosen Transport zu gewährleisten. Dazu wird besonders bei der Bereitstellung von Computern und Monitoren Palettenkarton als wiederverwertbare Verpackung genutzt. Ferner fördert die BWI den Kreislaufgedanken hinsichtlich der Vermeidung des Elektroschrott-Aufkommens, indem die „Alt-Geräte“, wo möglich, im Sinne des „Refurbishing“ für eine zivile Zweitnutzung zur Verfügung gestellt (s. Kriterium 10) oder dem Recycling zugeführt werden.

Mobilität im Rahmen der Serviceerbringung

Basis für die professionelle Leistungserbringung der BWI ist eine hohe Mobilität der eigenen Fachexperten und -expertinnen. Mit der Bereitstellung der IT-Dienstleistungen gehen umfangreiche Reisetätigkeiten einher, die auch zukünftig mit dem Einsatz von Ressourcen (insbesondere Kraftstoffe und Elektrizität) verbunden sind. Um auch hier ressourcenschonend zu agieren, ist die BWI bestrebt, den Anteil an fossilen Kraftstoffen zu reduzieren und den Ressourceneinsatz sukzessive auf emissionsärmere und regenerative Kraftstoffe zu verlagern. Dazu wird auf die Nutzung fossiler Brennstoffe im Fuhrpark geschaut und über die Reiserichtlinie ein Umstieg von Flugzeug auf die Bahn im Rahmen innerdeutscher Reisen verankert.

Ressourcen in den BWI Stützprozessen

Nutzung von Flächen

In Bezug auf eine effiziente Flächennutzung befindet sich die BWI derzeit im Wandel. Der Grund: mit dem Projekt „Delivering Future Work“ wurde der Einsatz von Telearbeit ausgebaut. So gelang es trotz steigender Mitarbeiterzahl, eine Zeit lang keine zusätzlichen Flächen anzumieten. Durch die Neuorganisation der vorhandenen Flächen schuf die BWI teilweise die Voraussetzungen für eine moderne Arbeitsumgebung. Gleichzeitig wurden aufgrund der damit einhergehenden Steigerung der Telearbeitsquote die Fahrzeiten und der Ressourceneinsatz für den Weg ins Büro reduziert. Weitere in die Zukunft gerichtete diesbezügliche Effizienzpotenziale erfordern vertragliche Anpassungen mit der Bundeswehr und hinsichtlich der Möglichkeiten der BWI, selbst direkt am Markt Standorte auswählen zu können. Die Veränderungen des Arbeitsmarktes und fehlende Fachkräfte erfordern perspektivisch auch bei der BWI neue Wege, die fokussierter aus unternehmerischer Sicht den notwendigen Gestaltungsraum eröffnen, um die Leistungsfähigkeit für den Kunden zu erhalten und nachhaltig auszubauen. Die Individualinteressen für bestimmte Arbeitnehmergruppen/Leistungserbringer sollen bei Standortentscheidungen in Verbindung mit dem künftigen Ausblick auf die Arbeitsmärkte mehr in den Fokus treten. BWI steht dazu im Kundendialog.

Effiziente Nutzung von Strom in den Liegenschaften

Die BWI führt im 4-jährigen Turnus ein Energie-Audit nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 8 ff. EDL-G, Vorgaben der DIN EN 16247-1 und den Festlegungen des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) durch. Dabei wurden 14 Standorte berücksichtigt, die von BWI selbst angemietet werden. Liegenschaften, die von BImA – der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben – oder dem Kunden (= Bundeswehr) bereitgestellt werden, waren ausgeschlossen (s. Berichtsgrenzen in „Allgemeine Informationen“). Bei der Betrachtung der Flotte wurden nur die unternehmenseigenen Fahrzeuge einbezogen. Die geleasteten Fahrzeuge, die den mit Abstand größten Teil der Fahrzeugflotte ausmachen, wurden im Rahmen des Energieaudits nicht betrachtet. Das Energieaudit spiegelt die wesentlichen Ressourcenverbräuche der BWI wieder: Strom, Wärme und Kraftstoffe. Basis für die Betrachtung möglicher Energieeinsparungen waren die Strom- und Wärmeverbräuche (Abrechnungsdaten) der Liegenschaften sowie der Kraftstoffverbrauch der eigenen Fahrzeuge. Der Verbrauch wurde auf einen definierten Standard-Arbeitsplatz hochgerechnet, um so den durchschnittlichen Energieverbrauch pro Mitarbeitendem auf den betrachtenden Flächen zu ermitteln.

Die BWI hat erste Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs, wie z.B. die Zentralisierung von Druckern an den Standorten, den Einkauf energieeffizienter Geräte, die Bereitstellung eines vegetarisch/veganen Angebotes in der Kantine oder der Umstieg auf das papierlose Büro ergriffen. Weitere mögliche Energiesparmaßnahmen, die im Rahmen des Energieaudits identifiziert wurden, sind der flächendeckende Einsatz von LED Leuchtmitteln sowie der Ausbau des vegetarischen Angebotes in der Kantine. Parallel dazu werden Maßnahmen wie

Energiecontracting oder der Ausbau unternehmenseigener Photovoltaik-Anlagen zur Reduktion von strombezogenen Emissionen vorgeschlagen.

Wasser & Abwasser in den Liegenschaften der BWI

Die Verbräuche von Wasser und Abwasser in den selbst angemieteten Liegenschaften werden u.a. über die Betriebskostenabrechnung erfasst. Konkrete Strategien und Maßnahmen zur gezielten Reduktion von Wasser/Abwasser als auch Abfall sind bisher nicht definiert, da diese für den Ressourcenverbrauch der BWI im Vergleich zu anderen Ressourcen als nicht wesentlich bewertet werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
 - i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Als IT-Dienstleister verwendet die BWI selbst keine Materialien zur Herstellung und Verpackung. Die eingesetzte Hardware wird in Verpackung geliefert und diese von der BWI genutzt. Zu weiteren eingesetzten Materialien sind derzeit keine Zahlen verfügbar, da im Verhältnis bisher nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund der besonderen Situation der BWI, dass eine enge Verzahnung der Energieverbräuche durch die BWI selbst mit den Energieverbräuchen durch die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen beim Kunden vorliegt (zu einem großen Teil werden Standorte durch die Bundeswehr beigestellt und somit nicht durch die BWI bewirtschaftet), ist der u.a. Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation nach den aktuellen Berichtsgrenzen (s. Allgemeine Informationen) aktuell nicht genau zu beziffern. Es ist geplant zur Erfassung der Energieverbräuche in den nächsten Jahren ein Energiedatenmanagement aufzubauen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Aufgrund der besonderen Situation der BWI, dass eine enge Verzahnung der Energieverbräuche durch die BWI selbst mit den Energieverbräuchen durch die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen beim Kunden vorliegt (zu einem großen Teil werden Standorte durch die Bundeswehr beigestellt und somit nicht durch die BWI bewirtschaftet), sind derzeit keine Daten, die eine Entwicklung im Energieverbrauch ablesbar machen würde, verlässlich auswertbar. Es ist geplant, in den nächsten Jahren ein Energiedatenmanagement aufzubauen, sodass diese Zahlen geliefert werden können.

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

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Aufgrund der besonderen Situation der BWI, dass eine enge Verzahnung der Wasserverbräuche durch die BWI selbst mit den Wasserverbräuchen durch die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen beim Kunden vorliegt (zu einem großen Teil werden Standorte durch die Bundeswehr beigestellt und somit nicht durch die BWI bewirtschaftet), ist der Wasserverbrauch innerhalb der Organisation nach den aktuellen Berichtsgrenzen (s. Allgemeine Informationen) aktuell nicht genau zu beziffern. Fortschritte in der Datenerhebung konnten 2024 daher nicht erzielt werden.

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

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

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

Als IT-Dienstleister hat die BWI in erster Linie Hausmüll, der durch die Bürotätigkeiten anfällt. Für die Erfassung dieser Mengen gilt die gleiche Unsicherheit wie für die Erfassung der Energie- und Wassermengen. Die eingesetzte Hardware wird in Verpackung geliefert und diese von der BWI genutzt. Die Entsorgung der Verpackungen, die bei der BWI durch externe Dienstleister erfolgt, ist somit nicht den Geschäftstätigkeiten der BWI zuzuordnen, da die Hersteller für diese Entsorgung verantwortlich sind. Fortschritte in der Datenerhebung konnten 2024 nicht erzielt werden.

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 Thema Klimaschutz ist sowohl für den Geschäftsbereich des BMVg als
Gesellschafter, aber auch für die Bundeswehr als zentraler Kunde ein relevantes und
strategisch bedeutsames Thema. Aufgrund der Rolle als Digitalisierungspartner gehen
die Geschäftstätigkeiten der BWI insbesondere in der vor- und nachgelagerten
Wertschöpfung (Produktion und Transport sowie Nutzung von IKT-
Hardwarekomponenten) mit relevanten Emissionen einher. Auch der mit der
Digitalisierung verbundene und zumeist hohe Energieverbrauch ist eine zentrale
Herausforderung, um die digitale und nachhaltige Transformation – auch in der
Leistungserbringung der BWI – in eine effektive Wechselwirkung zu bringen.

Klimaschutz ist daher für die BWI ein Thema von hoher Bedeutung. Maßnahmen
beim Einkauf von Komponenten sowie zur Verbesserung der Resilienz und Effizienz
der IT-Infrastruktur können auf den Klimaschutz einzahlen.

Klimabilanz als Dreh- und Angelpunkt für das zukünftige BWI Klimakonzept

Im Jahr 2024 hat die BWI Klimabilanzierung für das Geschäftsjahr 2023 auf Basis von absoluten CO₂-Emissionen nach dem Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocols erstellt. Dabei wurden sämtliche absoluten THG-Emissionen (Scope 1 bis 3) erfasst und analysiert. Daran anknüpfend entwickelt die BWI einen Klimaübergangsplan nach den Anforderungen der CSRD. Die Prozesse zur Erfassung der Daten und die Datenqualität werden in den kommenden Jahren Schritt für Schritt erweitert. Auf diese Weise erhöht die BWI kontinuierlich ihren ökologischen Reifegrad.

Direkte und indirekte Emissionen der BWI im Jahr 2023

Die Klimabilanz für das Jahr 2023 weist eine Gesamtemission von ca. 160.000 tCO₂-Äquivalenten (tCO_{2e}) aus. Betrachtet wurden entlang der Scopes 1 bis 3 alle klimarelevanten Gase, die im Rahmen der BWI Geschäftstätigkeiten emittiert wurden. Dabei machen die direkten Emissionen (Scope 1) mit 5350 tCO_{2e} nur etwa 3,28 Prozent der Gesamtemissionen und die indirekten Emissionen durch Einkauf von Energie (Scope 2) mit 3258 tCO_{2e} nur etwa 1,61 Prozent der Gesamtemissionen aus. Der mit Abstand größte Anteil der Emissionen findet sich mit insgesamt 132026 tCO_{2e} (**94,73, Prozent**) im Bereich der vor- und nachgelagerten indirekten Emissionen (Scope 3).

Die Schwerpunkte der Emissionen in den Scopes 1 und 2 liegen im Bereich von

- Scope 1.2 - Kraftstoffverbrennung in mobilen Anlagen (BWI Fuhrpark): 1,7 Prozent
- Scope 1.1 - Kraftstoffverbrennung in stationären Anlagen (Heizung): 1,5 Prozent
- Scope 2.1 - Stromverbrauch in den Liegenschaften (inkl. Ladestationen): 1,6 Prozent

Die zentralen Energiequellen, die hinter den Scope 1 Emissionen liegen, sind Diesel, Benzin, Erdgas und Heizöl. Der Stromverbrauch in den Liegenschaften wurde zu 47 Prozent mit Ökostrom-Produkten gedeckt, der Rest stammt aus konventioneller Stromerzeugung.

Bei den Scope 3 Emissionen liegen die zentralen Emissionsquellen in den Bereichen von

- Scope 3.01 - Beschaffung der Hardware, davon 93 Prozent für die Kunden (Computer, Elektronische Produkte): 76,7 Prozent (Gesamtwert Unterscheidung folgt)
- Scope 3.01 - Einkauf von Service-Dienstleistungen (Programmierung, Beratung, Telekommunikation etc.): 23 Prozent
- Scope 3.11 - Stromverbrauch der Hardware in den Bundeswehr-Liegenschaften und Rechenzentren: 13,9 Prozent

- Scope 3.07 - Pendeln der Mitarbeitenden: 2,2 Prozent
- Scope 3.06 - Geschäftsreisen: 1,3 Prozent

Maßnahmen zur Verbesserung der Datenqualität

Im Rahmen des Projektes wurden Verbesserungspotenziale für die Qualität der zu erfassenden Daten bzw. der Berechnung der damit einhergehenden Emissionen identifiziert. Dazu gehören: in Scopes 1 und 2 die stärkere Nutzung von Daten aus Messung und Abrechnung (Strom, Wärmeverbrauch), in Scope 3.1 der Umstieg auf eine mengenbasierte Erfassung der eingekauften Hardware (aktuell Ausgabenbasiert), in Scope 3.11 die eindeutige Identifikation von eingekauften Produkten für den externen Bedarf (Kunden) sowie die Zuordnung der in den Rechenzentren genutzten Strom inkl. der Art der Stromversorgung und die Nutzung einer CAFM-Software für weitere standortbasierte Daten.

Mögliche Maßnahmen zur Reduktion des CO₂e-Fußabdrucks bei der BWI

Im Rahmen des Projektes zur Erstellung der Klimabilanz für das Jahr 2022 wurde eine initiale Maßnahmenliste erstellt: Sie wird auch weiterhin als Basis für die Erstellung der Klimaübergangsplan genutzt.

„Klima-Allianz“ mit Hardware-Herstellern

Da der mit Abstand größte Anteil der Emissionen dem Einkauf und der Nutzung der IKT-Hardware zuzuordnen ist, hat BWI entschieden, proaktiv den Dialog mit den Herstellern der Hardware zu suchen. Das Ziel soll es sein, mit ihnen gemeinsam daran zu arbeiten, dass es gelingt, unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen in Punkto Sicherheit und Zuverlässigkeit der Geräte – die durch den Einsatz bei der Bundeswehr eine hohe Priorität haben – in Zukunft sowohl bei der Produktion als auch in der Nutzung ressourcenschonender und somit emissionsärmer zu agieren und somit die vor- und nachgelagerten Emissionen zu reduzieren.

Fortlaufende klimaschutzrelevante Maßnahmen im BWI Fuhrpark

Der BWI Fuhrpark

Im BWI Fuhrpark – als eine Quelle direkter Emissionen bei der BWI – bedarf es weiterer Reduzierungen des Energieverbrauchs (s. Kriterium 11 und 12), um die THG-Intensität zu senken. Oberstes Ziel dabei ist die Einhaltung der Vorgabe des BMVg vom 03.11.2020, angelehnt an die EU-Verordnung 2019/631 vom 17. April 2019. Die Vorgabe besagt: Bis Ende 2023 muss ein CO₂-Zielwert für den durchschnittlichen CO₂-Ausstoß der gesamten Firmenwagenflotte lt. WLTP von max. 110 g CO₂/km erreicht sein. Bis Ende 2025 muss der Wert auf maximal 95 g CO₂/km gesenkt werden. Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß eines jeden neu in die Flotte aufgenommenen Fahrzeugs darf dabei bis zum Ablauf des Jahres 2023 den Wert von max. 140g CO₂/km und bis zum Ablauf des Jahres 2025 den Wert von max. 110 g CO₂/km nicht überschreiten. Zum September 2024 lag der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der gesamten BWI Flotte bei 117 g CO₂/km. Damit wurde das Ziel verfehlt und Gegenmaßnahmen initiiert. Die BWI verfolgt den Ansatz den Anteil der

Elektrofahrzeuge in der Flotte sukzessive zu erhöhen. Auch vor dem Hintergrund, dass es sich bei der BWI um einen öffentlichen Auftraggeber handelt und die BWI somit dem Gesetz über die Beschaffung sauberer Fahrzeuge (SaubFahrzeugBeschG) (BGBl. I S. 1691) unterliegt. Nahezu die gesamte erste Führungsebene ist mit E- oder Plug-In-Hybriden ausgestattet. An fünf eigenen Standorten der BWI wurde bereits eine Ladeinfrastruktur aufgebaut. Der weitere Ausbau ist in Planung, wobei die BWI GmbH bei angemieteten Standorten Vereinbarungen mit Vermietern trifft und in beigestellten Standorten auf Handlungsaktivitäten des BAIUD angewiesen ist.

Mobilität im Rahmen der Serviceerbringung

Die Service- und Poolfahrzeuge, die im Fuhrpark der BWI einen Anteil von 36 Prozent ausmachen, sind ausschließlich Leasingfahrzeuge. Ziel ist es, den Anteil der Elektrofahrzeuge in der Flotte Schritt für Schritt weiter zu erhöhen. Dazu wurde unter anderem das Konzept des Fahrzeugpools eingeführt, der gemeinschaftlich von den Mitarbeitenden genutzt werden kann. Insgesamt befinden sich – Stand September 2024 – an 18 Standorten 41 Poolfahrzeuge im Einsatz. Ein weiterer Ausbau mit Elektrofahrzeugen ist geplant. Der Anspruch der BWI ist es „Betriebsleistung immer – in Frieden, Krise und Krieg. Die BWI weitet den Anteil elektronischer Fahrzeuge der Servicefahrzeuge im Rahmen dieser Einschränkungen so weit wie möglich aus. Parallel dazu achtet die BWI beim Erwerb neuer Verbrennerfahrzeuge auf den Einsatz ressourcenschonender Motoren (114g CO₂/km-Grenze, s. oben).

Mitarbeitermobilität

Der Fuhrpark der BWI ist einer der größten Energieverbraucher. Zum Dezember 2024 waren 952 Fahrzeuge registriert. Die BWI Flotte bestand dabei 2024 aus 80 Prozent Verbrennern (Benzin/Diesel), 4 Prozent Plug-In-Hybrid-Fahrzeugen sowie 16 Prozent Elektrofahrzeugen. Der Ausbau der eigenen Ladeinfrastrukturen an den Standorten geht stetig voran. Die BWI hat weitere Maßnahmen ergriffen, die auf die ressourcenschonende Mobilität der Mitarbeitenden einzahlt, wie z. B. Jobrad, über das die BWI für Ihre Mitarbeitende Fahrräder leasen kann, eine Art Dienstfahrrad als Pendant zum Dienstauto, oder die Pilotierung einer Mitfahr-App.

Weitere klimaschutzrelevante Maßnahmen bei der BWI

Auch wenn der Hebel zur Reduktion von Emissionen im direkten Einflussbereich der BWI relativ gering ist, so ist das Thema betrieblicher Klimaschutz für viele der Mitarbeitenden wichtig. Seitens der Mitarbeiterschaft werden vermehrt Vorschläge mit Maßnahmen zur Minderung des CO₂-Fußabdrucks vorgebracht. So wurde zum Beispiel im Einkauf von den Mitarbeitenden ein Prozess etabliert, der weitestgehend digital abläuft und somit den Verbrauch von Papier reduziert.

Die BWI selbst sensibilisiert die Mitarbeitenden darüber hinaus aktiv für das Thema und setzt entsprechende Impulse. So wurden im Rahmen der Reiserichtlinie Travel Management System (TMS) gezielt Anreize für das Fahren mit der Bahn geschaffen (für Fahrten ab einer Dauer von zwei Stunden wird ein 1.Klasse-Ticket

gebucht). Sämtliche relevante CO₂-Werte geflogener Meilen werden zentral von der Reisestelle in Bezug auf Geschäftsreisen erfasst. Die BWI ermöglicht für ihre Beschäftigten die Teilnahme am Jobticket BUND, allerdings ohne Arbeitgeberzuschuss. Ab 2025 ist geplant, Beschäftigten über eine Plattform den Erwerb von ÖPNV-Tickets mit individueller Entgeltumwandlung zu ermöglichen. Sie ermöglicht auch weiterhin die Telearbeit, sodass Pendelstrecken vermieden werden (s. Kriterium 14 und 15).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wichtige Anmerkung: Die Klimabilanz der BWI wurde für das Jahr 2023 erstellt. Aufgrund der Tatsache, dass insbesondere die Energie-, Wasser- und Abfalldaten nicht flächendeckend und in hoher Qualität vorliegen (siehe Kommentare bei

Leistungsindikatoren 11-12), musste in vielen Fällen eine Annäherung durch Schätzung oder Hochrechnung erfolgen. Alle folgenden Leistungsindikatoren beziehen sich auf das Jahr 2023 und werden aufgrund der Rahmenbedingungen aus heutiger Sicht auch in Zukunft erst mit einem Jahr Verzögerung veröffentlicht werden können.

Bruttovolumen **der direkten THG-Emissionen (Scope 1)** der BWI liegt – nach dem Konsolidierungsansatz „operative Kontrolle“ – **bei 5350 tCO_{2e}** für das Jahr 2023.

Die Bilanz wurde nach den Methoden des GHG Protocol erstellt. Hochrechnung, Abschätzung sind anhand von bekannten Größen wie z.B. Personen oder Flächen vorgenommen worden. In der Berechnung sind alle relevanten Treibhausgase gemäß GHG Protocol mit einbezogen und als Quellen zentraler Emissionsfaktoren wurden DEFRA und Association of Issuing Bodies (AIB) herangezogen worden.

2024 hat die BWI 2023 als Basisjahr gewählt. Diese Angabe ist dann auch maßgebend für die Entwicklung des Klimaübergangsplans.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wichtige Anmerkung:

Die Klimabilanz der BWI wurde für das Jahr 2023 erstellt. Aufgrund der Tatsache, dass insbesondere die Energie-, Wasser- und Abfalldaten nicht flächendeckend und in hoher Qualität vorliegen (siehe Kommentare bei Leistungsindikatoren 11-12), musste in vielen Fällen eine Annäherung durch Schätzung oder Hochrechnung erfolgen. Alle folgenden Leistungsindikatoren beziehen sich auf das Jahr 2023 und werden aufgrund der Rahmenbedingungen aus heutiger Sicht auch in Zukunft erst mit einem Jahr Verzögerung veröffentlicht werden können.

Bruttovolumen **der direkten THG-Emissionen (Scope 2)** der BWI liegt – nach dem Konsolidierungsansatz „operative Kontrolle“ – bei **3258tCO₂e** für das Jahr 2023.

Methodische Hinweise: siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wichtige Anmerkung:

Die Klimabilanz der BWI wurde für das Jahr 2023 erstellt. Aufgrund der Tatsache, dass insbesondere die Energie-, Wasser- und Abfalldaten nicht flächendeckend und in hoher Qualität vorliegen (siehe Kommentare bei Leistungsindikatoren 11-12), musste in vielen Fällen eine Annäherung durch Schätzung oder Hochrechnung erfolgen. Alle folgenden Leistungsindikatoren beziehen sich auf das Jahr 2023 und werden aufgrund der Rahmenbedingungen aus heutiger Sicht auch in Zukunft erst mit einem Jahr Verzögerung veröffentlicht werden können.

Bruttovolumen **der direkten THG-Emissionen (Scope 3)** der BWI liegt – nach dem Konsolidierungsansatz „operative Kontrolle“ – bei **132026 tCO_{2e}** für das Jahr 2023.

Einbezogene Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen:

- 3.1 (bezogene Güter und Dienstleistungen)
- 3.2 (Kapitalgüter)
- 3.3 (Brennstoff und Energiebezogene Emissionen)
- 3.4 (Upstream Transport)
- 3.5 (Abfall)
- 3.6 (Geschäftsreisen)
- 3.7 (Pendeln)
- 3.11 (Nutzung der verkauften Produkte)

Weitere methodische Hinweise: siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1

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

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

Die Klimabilanz 2023 stellt nun das Basisjahr für die Ableitung von Klimaziel und entsprechenden Maßnahmen dar. Daher kann noch keine Veränderungen gegenüber einem Basisjahr transparent gemacht werden.

Methodische Hinweise: siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1

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.

Als Arbeitgeber von über 7.200 Mitarbeitenden ist sich die BWI der Bedeutung bewusst, die diese Menschen für den Geschäftserfolg des Unternehmens haben. Deshalb hat sich die BWI in der Unternehmensstrategie das Ziel gesetzt, ein attraktiver Arbeitgeber für bestehende wie potenzielle Mitarbeitende zu sein und sie mit effektiver Führung und geeigneten Strukturen dazu zu befähigen, zukünftige Aufgaben und Veränderungen anzugehen. Dazu gehört auch, dass diskriminierungsfreie, sichere und faire Arbeitsbedingungen gewährleistet und die Rechte der Mitarbeitenden ausnahmslos gewahrt werden. Entsprechende Konzepte bzw. Teilstrategien und Maßnahmen werden in Abstimmung mit der Geschäftsführung festgelegt und konsistent zur Unternehmensstrategie ausgerichtet.

Achtung der Rechte der Arbeitnehmer

Die BWI hat in 2024 ihre Leistungen nahezu ausschließlich auf dem deutschen Markt erbracht, sodass die Mitarbeitenden nur nach deutschem Arbeitsrecht beschäftigt werden. Die BWI achtet die gesetzlichen Regelungen im Sinne des Arbeits- und Kündigungsschutzes sowie der betrieblichen Mitbestimmung (z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) wie auch den Anspruch auf Mindestlohn und die Vereinigungsfreiheit entsprechend ausnahmslos. Eine festgelegte Zielsetzung und ein definierter Zeitpunkt der Zielerreichung für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten sind aufgrund der Haltung zur „ausnahmslosen Wahrung“ hier nicht relevant.

Werden Mitarbeitende ins Ausland entsandt, um den Nutzer der BWU-Lösungen – die Bundeswehr – zu unterstützen, so ist dies ein befristeter und freiwilliger Einsatz vor Ort. Die Entsendungsverträge enthalten den gleichen hohen Standard für Arbeitnehmerrechte, der auch für jeden der Mitarbeitenden im Inland gilt. Insofern finden auch in diesen Fällen alle in Deutschland festgeschriebenen gesetzlichen Regelungen zum Arbeitnehmerschutz Anwendung und werden durch die BWI entsprechend konsequent beachtet.

Auch in der Lieferkette fordert die BWI von ihren Zulieferern die Einhaltung von Mindeststandards im Sinne der im vergaberechtlichen Rahmen verankerten ILO-Kernarbeitsnormen. Definiert sind die Mindeststandards für die Bereiche Qualitätsmanagement, Umweltschutz und gesellschaftliche Verantwortung. Kontrolliert wird dies durch verschiedene Gremien der Arbeitnehmervertretungen, entlang von Lieferantenbewertungen und durch den Aufsichtsrat. Aufgrund der Achtung der beschriebenen Gesetzesgrundlagen sowie der Arbeit der Kontrollgremien hat die BWI in 2023 keine wesentlichen Risiken für negative Auswirkungen auf die Rechte ihrer Mitarbeitenden im Kontext der Geschäftsaktivität der BWI identifiziert.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus hat sich die BWI in ihrem internen Verhaltenskodex (2023 aktualisiert) zur Wahrung von klaren Kernwerten und Prinzipien verpflichtet. Der Kodex stellt für Unternehmensleitung, Führungskräfte und die Mitarbeitenden verbindliche Maßgaben u.a. zu den folgenden Themen auf:

- Wertschätzung
- Vielfalt
- Ehrlichkeit
- Integrität
- Datenschutz
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Verantwortungsvolles Handeln - Nachhaltigkeit
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Korruptionsbekämpfung

Eine der größten Herausforderungen und gleichzeitig ein Risiko für die BWI ist der Fachkräftemangel. Ausgelöst durch den demografischen Wandel, bei gleichzeitig immer schneller werdenden technologischen Entwicklungen und quantitativ steigenden Bedarfen, wird es für die BWI zunehmend schwerer, die notwendigen Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Hinzu kommt eine sich zunehmend verändernde Erwartungshaltung von Arbeitskräften unterschiedlicher Generationen an ein attraktives und leistungsförderndes Arbeitsumfeld. Auch dies gilt es zu berücksichtigen.

Daher hat die BWI eine umfassende HR-Teilstrategie entwickelt und umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um das Unternehmen für Fachkräfte attraktiv zu machen. Die übergeordnete Zielsetzung der Teilstrategie Personal lautet: „Die BWI befähigen, die richtigen Mitarbeitenden zum richtigen Zeitpunkt zu gewinnen und im Sinne der Unternehmensziele motiviert einzusetzen und nachhaltig zu entwickeln.“ Hier spielen sowohl Arbeitnehmerbelange als auch Chancengerechtigkeit und die Qualifizierung der Mitarbeitenden sowie ihre Gewinnung und Bindung eine zentrale Rolle. Relevante Steuerungsgrößen (z.B. Personalaufwuchs, Eintrittsquote, Budget Weiterbildung Ist vs. Soll) in Bezug auf die Zielerreichung werden mithilfe eines Dashboards systematisch überwacht.

Mitbestimmung und Beteiligung der Mitarbeitenden

Jeder einzelne Mitarbeitende der BWI hat verschiedene Möglichkeiten, sein Mitbestimmungsrecht wahrzunehmen. Dazu gehören unter anderem die unterschiedlichen Dialog-Formate, die in „Kriterium 9“ beschrieben werden. Die zentrale Mitbestimmung erfolgt vor allem über folgende institutionalisierte Gremien: regionale Betriebsräte, den Gesamtbetriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung, den Aufsichtsrat sowie die AGG-Beschwerdestelle. Hinzu kommt eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Der Aufsichtsrat ist paritätisch mit Arbeitnehmervertretenden besetzt.

Über diese Gremien und Formate gibt die BWI ihren Mitarbeitenden auch die Möglichkeit, sich an konkreten Fragestellungen der Nachhaltigkeit bei der BWI zu beteiligen. Bei der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie sind zudem die Fachabteilungen maßgeblich eingebunden.

Eigenverantwortung und die Förderung von Mitarbeitenden-Initiativen sind für die BWI ebenso wichtige Erfolgsfaktoren. Deswegen wurde in der Gesamtbetriebsvereinbarung festgeschrieben, dass Mitarbeitenden-Initiativen unterstützt und gefördert werden sollen. Vorschläge zum Arbeits- und Umweltschutz haben besondere Bedeutung. Aus diesem Grund sind die Führungskräfte nicht nur aufgefordert, sondern verpflichtet, ihre Mitarbeitenden zu Vorschlägen zu ermutigen und sie bei deren Umsetzung zu unterstützen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz hat für die BWI eine hohe Priorität und ist Teil ihrer Fürsorge- und Schutzpflicht. Verantwortlich hierfür ist die Fachabteilung EHS-Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement). Die Fachabteilung arbeitet eng mit der Personalabteilung zusammen. Im Sinne der Teilstrategie Personal entwickelt ein Arbeitskreis „Gesundheit“ strategische und operative Ziele sowie KPIs für den betrieblichen Gesundheitsschutz. Diese werden in einem ganzheitlichen EHS-Dashboard integriert. Dieser Kreis tagt zweimal im Jahr. Er verhandelt die Handlungsspielräume und -bedarfe, wie z.B. die Möglichkeit zur Einführung eines Gesundheitsindex. Zentrale Erkenntnisse und Entscheidungen fließen schließlich in den Arbeitsschutz-Jahresbericht ein.

Maßnahmen im Bereich „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ beziehen sich auf die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen sowie Regeln und Prozesse. Hierzu gehören beispielsweise:

- Ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze (im Büro aber auch im Home-Office)
- Persönliche Schutzkleidung, wo nötig
- Überprüfung einer möglichen Schadstoffbelastung in Gebäuden und schnellstmögliche Beseitigung derselben
- Monitoring von krankheitsbedingten Ausfällen: Können Ursachen im Unternehmen identifiziert werden (= Arbeitsunfall, Berufskrankheit)
- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen am

Arbeitsplatz

- Durchführung von BGM-Webinaren (u.a. zu Themen wie Bewegung am Arbeitsplatz und Brainfood) sowie Resilienz-Schulungen für Führungskräfte im Sinne des „gesund Führen“

Seit der Pandemie wurden zudem zusätzliche Hygienemaßnahmen sowie die Telearbeit bei der BWI wesentlich ausgebaut. So schafft die BWI Möglichkeiten, Arbeitszeiten zu flexibilisieren. Gleichzeitig werden umweltrelevante Aspekte (gesunkener Energiebedarf, weniger CO₂-Emissionen als auch Schadstoffausstoß wegen geringerer Mitarbeitermobilität) positiv beeinflusst. Des Weiteren setzt die BWI auf regelmäßige Pflichtschulungen und entsprechende Eigenverantwortung der eigenen Mitarbeitenden im Arbeitsalltag, um Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen zu – wo sinnvoll – zu adressieren und umzusetzen.

Für 2024 wurden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Umsetzung einer internen Suchtpräventionskampagne
- Inklusionskampagne
- Sensibilisierungsaktivitäten zum Thema "gesunder Schlaf"

Die Bemühungen der BWI im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsschutzes hat 2024 durch die Auszeichnung mit dem „Corporate Health Zertifikat Exzellenz“ Anerkennung gefunden.

Die Eignung, Angemessenheit, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit jeglicher Maßnahmen zur Wahrung der Arbeitnehmerbelange bei der BWI werden in regelmäßigen internen Audits, Prüfungen oder Assessments, Projektstatus-Reports und z.T. auch externe Audits überprüft. Im Zuge der Bewertung festgestellte neue Anforderungen oder Schwerpunktsetzungen werden – auch in Bezug auf die nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte – dokumentiert. Notwendige Maßnahmen werden daraufhin festgelegt und durch die Geschäftsführung freigegeben (s. Kriterium 6 und 7).

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengerechtigkeit als Erfolgsfaktor bei BWI

Die BWI ist sich der Bedeutung von Chancengerechtigkeit für ihren Unternehmenserfolg bewusst. Dazu gehört neben der Tatsache, dass sie sich zu den hiesigen Gesetzen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie den ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtet, eben auch, dass sie proaktiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vielfalt und Inklusion sowie diskriminierungsfreie und faire Arbeitsbedingungen und Vergütung eintritt.

In diesem Kontext prägen drei wesentliche Herausforderungen das Engagement der BWI für Chancengerechtigkeit:

- Die BWI steht für ein heterogenes Leistungsspektrum, das vielfältiges Können, Strukturen und Arbeitsmethoden erfordert.
- Von der BWI wird ein erweitertes Leistungsspektrum erwartet, das in den kommenden Jahren abgedeckt werden muss.
- Die BWI ist geprägt von einer Altersstruktur, die zu einem gleichzeitigen altersbedingten Ausscheiden von langjährigen Wissensträgern führen wird.

Um die vielfältigen Ansprüche zu meistern und zukunftsfähig aufgestellt zu sein, wurden u.a. die Teilstrategie Personal und das umfassende Personalkonzept „Delivering Future Work“ entwickelt. Mit dieser Strategie und dem Konzept möchte die BWI zwei übergeordnete strategische Ziele erreichen:

1. Bei der BWI Raum und Rahmen für zukunftsfähige Formen der Zusammenarbeit schaffen, in der sich jeder entwickeln und entfalten kann.
2. Bei der BWI eine zukunftsfähige und leistungsstarke Arbeitsorganisation entwickeln, die allen Mitarbeitenden ein optimales Arbeitsumfeld bietet.

Diese Ziele sollen mit gezielten Maßnahmen (s. im Folgenden) in verschiedenen Schwerpunktfeldern realisiert werden. Ein konkreter Zeitpunkt zur Zielerreichung wurde dabei nicht definiert, da es das Selbstverständnis der BWI ist, dass Personalentwicklung und Unternehmenskultur Prozesse sind, die sich kontinuierlich

weiterentwickeln.

Wertschätzung von Vielfalt durch Inklusion

Die BWI hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt zu leben und zu fördern. Dazu wurde im Jahr 2021 die *Mission Vielfalt* ins Leben gerufen. Die BWI-Geschäftsführerin, die u.a. den Personalbereich der BWI verantwortet, unterstützt seitdem als Sponsorin strategisch diese Mission. Zudem plant die BWI ab 2024 die etablierte Inklusionsstelle zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung intern noch sichtbarer zu machen. Auf diese Weise möchte man auf diese wichtige Anlaufstelle stärker aufmerksam machen.

Im Sinne der Vielfalt und Chancengerechtigkeit hat sich die BWI zum Ziel gesetzt, mindestens 20 Prozent Frauen in der Gesamtbelegschaft zu haben (Vgl.: Branchendurchschnitt in DE lag 2020 laut eurostat bei 18 Prozent). Dieses Ziel wurde 2024 mit 21,3 Prozent Frauenanteil (Stand Dezember 2024) erreicht. Unter den Führungskräften der ersten Ebene (E1) hat die BWI derzeit einen Frauenanteil von 16,7 Prozent bzw. 22,1 Prozent in der zweiten Ebene. Angestrebt war ein Anteil von 15 Prozent unter E1 Führungskräften im Jahr 2024. . In dem Dokument zur Initiative „Mission Vielfalt“, das im BWI Intranet zugänglich ist, wird beschrieben, wie die Arbeit und Zielsetzung der Mission konkret aussieht. Dabei wurden zur Förderung der Vielfalt bei der BWI folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht bzw. umgesetzt:

- Gründung des LGBTQ+-Netzwerks Pride@BWI
- Beitritt zur Charta der Vielfalt in 2022
- Erneute Teilnahme am Kölner Christopher Street Day (CSD) 2024 im Rahmen eines Pride months mit Unterstützung von BwConsulting
- Aktivgruppe zum Thema Inklusion mit dem Ziel Awareness für Menschen mit Beeinträchtigung sowie Stärkung der Schwerbehindertenvertretung (SBV), Ernennung einer Sponsorin in Oktober 2024
- Aktivgruppe zum Thema „Generationen“ seit 2022
- Einführung eines verpflichtenden Web-based-Trainings für alle Mitarbeitende zum Thema Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Angebot von Schulungen zum Thema „Vielfalt“ mit besonderem Augenmerk auf das Thema Unconscious Bias für Führungskräfte und Mitarbeitende
- Aufbau des Netzwerkes zum Thema Diversity/Vielfalt mit ITZbund, BwConsulting, HIL GmbH, BwFps und BwBM
- Teilnahme an der Messe her Career in Köln 2024
- Regelmäßige Interviews mit Menschen mit Einschränkungen (z.B. Schwerhörigkeit oder Depression)
- Start der Kampagne #Lieblingsrezepte aus aller Welt zur Stärkung des interkulturellen Bewusstseins
- Initiative zur Förderung von Teilzeit
- Teilnahme an Diversity Workshops und BwDiversity Tagen

Diese Maßnahmen werden durch verschiedene Austauschplattformen im BWI Intranet („ICON“) begleitet, in denen sich die Mitarbeitenden aktiv engagieren: u.a. Pride@BWI und „Anders Hörende“ Community, Networking Women, YoungBWI und Elternnetzwerk.

Nicht-Diskriminierung als Grundstein für Chancengerechtigkeit

Die BWI hat ihre Unternehmenswerte in den „7 Prinzipien der Zusammenarbeit“ formuliert und verankert. Diese schaffen das Fundament der Unternehmenskultur. Sie gelten gleichermaßen für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und das Management. Die sieben Prinzipien sind: Vorleben, Kundenfokus, Feedback, Zusammenhalt, Befähigung, Vielfalt (in Bezug auf Kompetenz) sowie Wertschätzung. Einige Prinzipien werden im aktualisierten Verhaltenskodex u.a. zum Thema Antikorruption und Vermeidung von Interessenskonflikten weiter konkretisiert. Um diese Prinzipien in den Alltag umzusetzen, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Hierzu gehören u.a. online-basierte Pflichttrainings sowie Präsenzs Schulungen zu Anti-Diskriminierung. Sollten trotz klarer Regeln, Benachteiligungen entstehen, so stehen den Mitarbeitenden mehrere interne (Compliance-Team) und externe (Ombudspersonen) Ansprechpartner und Meldewege (s. Kriterium 20) zur Verfügung, an die sie sich anonym wenden können. Zusätzlich existiert eine AGG-Beschwerdestelle in der Compliance-Abteilung. Eine diskriminierungsfreie Bezahlung aller Mitarbeitenden wird zudem durch das 2021 eingeführte Vergütungssystem gewährleistet, welches ausschließlich auf Leistungsbeschreibungen (Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden) basiert und andere Faktoren wie Betriebszugehörigkeit etc. außer Acht lässt (s. Kriterium 8).

Mehr Work-Life-Balance durch Flexibilisierung

Um die Arbeitgeberattraktivität der BWI zu steigern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, wurde ein Konzept zu neuen Arbeitswelten entwickelt. Ein wesentlicher Anspruch dabei war, die Arbeitszeiten und den Arbeitsort im Rahmen entsprechender Betriebsvereinbarungen zu Home-Office und Telearbeit weiter zu flexibilisieren sowie die Hardwareausstattung der Mitarbeitenden weiter auszubauen. Von den rund 7.200 Mitarbeitenden können seit 2022 rund 4.800 Mitarbeitende (ca. 67 Prozent) per Vertragsergänzung mobiles Arbeiten im Alltag umsetzen. Ergänzend existieren bei der BWI unterschiedliche Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit, sodass die Mitarbeitenden ihren Arbeitsalltag individuell gestalten können.

Ein weiteres Angebot der BWI ist das Projekt „time4you“ als Zeitwertkontenmodell. Auf das Konto können die Mitarbeitenden verschiedene Entgeltelemente einzahlen, um z.B. die Arbeitszeit vor dem regulären Renteneintritt zu reduzieren oder ein Sabbatical in Anspruch nehmen zu können ohne auf das Gehalt oder den Sozialversicherungsschutz zu verzichten. Diese Maßnahme wurde 2024 verbindlich ausgerollt und umgesetzt. Zudem ist in 2024 – unter Einhaltung jeglicher IT-Sicherheitsanforderungen – die Möglichkeit geschaffen worden, für BWI Mitarbeitende bis zu 20 Tage remote aus dem EU-Ausland zu arbeiten. Das beschriebene Engagement und zusätzliche Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen

Eingliederungsmanagements (BEM) leisten einen wichtigen Beitrag für eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei der BWI. Die Bemühungen haben durch das Zertifikat *audit berufundfamilie*, welches die BWI Ende 2021 erhalten hat, entsprechende Anerkennung erfahren. Die Rezertifizierung befindet sich aktuell in Vorbereitung.

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.

Der aus dem demografischen Wandel resultierende Fachkräftemangel sowie das sich schnell verändernde Umfeld der BWI erfordern, dass umfangreiche strategische Konzepte in Bezug auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit, -motivation und Qualifikation der Mitarbeitenden entwickelt und umgesetzt werden (s. Kriterium 2). Diese fließen in die Teilstrategie Personal ein, die dafür sorgt, dass die BWI als Arbeitgeber für Fachkräfte attraktiv ist bzw. bleibt und die Beschäftigungsfähigkeit der BWI Mitarbeitenden sichert. Schließlich sind es das Know-how und die innovativen Lösungen der Fachkräfte, die den Geschäftserfolg der BWI ausmachen.

In Bezug auf die Qualifizierung der Mitarbeitenden prägt die BWI der sogenannte „Skill Shift“. Denn der technologische Wandel und die Digitalisierung erfordern in immer größerer Geschwindigkeit die Weiter- oder Neuentwicklung von Kompetenzen und z.T. die Verschiebung von Fähigkeiten. Dies kann daher nicht allein durch die Einstellung von neuen Mitarbeitenden gedeckt werden. Es muss auch dafür gesorgt werden, dass die bestehenden Mitarbeitenden sich weiterentwickeln (Stichwort: Skill-Management) und Nachwuchskräfte gezielt gefördert werden. Dies ist eine kontinuierliche Aufgabe für die BWI, sodass hier kein konkreter Zeitpunkt für eine Zielerreichung definiert wurde. Die BWI ist vielmehr davon überzeugt, dass sie heute und in Zukunft agil auf sich verändernde Anforderungen reagieren muss. Hierzu setzt die BWI aktuell Maßnahmen zur Etablierung einer qualitativen Personalplanung nebst Ressourcen- und Skill-Management sowie zur Etablierung einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes um. Ein „fertig“ gibt es daher nicht.

Weiterbildung, Nachwuchsförderung und Wiedereingliederung bei der BWI

Wie und welche Qualifizierungen die Mitarbeitenden erhalten, legen die Mitarbeitenden und ihre Führungskräfte in enger Absprache im jährlichen Mitarbeitergespräch fest. Dabei setzt die BWI auch auf Eigenverantwortung: Denn die Mitarbeitenden können ihre Fähigkeiten, Stärken und Präferenzen meist selbst sehr gut einschätzen.

Zusätzlich erhalten sie Feedback von ihren Führungskräften. Wird ein Bedarf für eine Fort- oder Weiterbildung festgestellt, so bietet die BWI ihnen verschiedene Möglichkeiten, sich das Fachwissen oder weitere Kompetenzen und Soft-Skills anzueignen. Dafür stellt sie umfangreiche Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote bereit. Dabei greifen onlinebasierte und Präsenzs Schulungen ineinander, um die Lernanforderungen mit den Anforderungen des Berufsalltags optimal zu vereinen.

In der **BWI-Academy** werden alle Qualifizierungsangebote gebündelt, um eine zielgerichtete Weiterbildung für alle Personengruppen in verschiedensten Lernfeldern zu ermöglichen. Die BWI-Academy besteht derzeit aus den folgenden Angebotsbausteinen:

- Lernwelt: Die zentrale Lernplattform der BWI
- Ausgeweitetes Spektrum von Pflichtschulungen: Teil der Lernwelt mit BWI-spezifischen Pflichtschulungen (z.B. Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit, Gesundheit- und Arbeitsschutz, Antikorruption etc.)
- LinkedIn Learning: kostenloser Zugang zur LinkedIn Lernplattform
- Coaching und interne Mediation: Beratung, Begleitung und Unterstützung von einzelnen Personen oder Teams oder Projekte durch Inhouse-Coaches, Transformation-Coaches und qualifizierte Streitschlichter
- Train the Trainer: Programm zur Befähigung der BWI-Belegschaft zur Durchführung von Schulungen
- Freiwilliges Mentoring-Programm für alle Mitarbeitende
- Talent Net: Förderprogramm, um identifizierte Talente gezielt in speziellen Qualifizierungsprogrammen (z.B. für Agile Coaches oder IT-Security) weiterzuentwickeln

Im Rahmen der Nachwuchsförderung bietet die BWI ein duales Studium mit den Abschlüssen Bachelor und Master an. Dies ermöglicht den Studierenden eine wissenschaftliche Ausbildung. Gleichzeitig können sie erste Berufserfahrung als BWI-Angestellte sammeln. Mit 139 Auszubildenden, die im Jahr 2024 ihre Ausbildung oder aber ihr Bachelor- und Masterstudium bei der BWI begonnen haben, setzt das Unternehmen zudem gezielt auf die Qualifizierung junger Nachwuchskräfte. Darüber hinaus wurden 2024 im Rahmen eines Pilotprogramms erstmals 3 Trainees bei der BWI beschäftigt. Fest etabliert ist auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Die BWI nimmt den Auftrag des Gesetzgebers sehr ernst. Sie sorgt dafür, dass ihre Mitarbeitenden, die längere Zeit gesundheitsbedingt ausfallen, nach ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten wieder in den Berufsalltag zurückkehren können und integriert werden. Damit die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden möglichst lange und gut erhalten bleibt, kann jeder und jede die Angebote des BEM zudem präventiv, also vor dem Auftreten von krankheitsbedingten Abwesenheiten, nutzen. Im Rahmen des Arbeitskreises „Gesundheit“ wird zudem die Einführung eines „Workability-Index“ evaluiert, um eine Steuerungsgröße zu etablieren.

Im Rahmen der Personalplanung sind wesentliche Risiken in Bezug auf (unzureichende) Qualifizierung und Bildung sowie Beschäftigungsfähigkeit der BWI

Mitarbeitenden identifiziert. Das wesentlichste Risiko ist, dass die BWI ihre Leistungen durch den Fachkräftemangel sowie unzureichend im Sinne des „Skill Shifts“ weiterentwickelte Mitarbeitende oder aber durch den Verlust von Mitarbeitenden (insb. Schlüsselpersonal) nicht erbringen kann. Deswegen wurden umfangreiche Strategien und Maßnahmen z.B. ein systematisches Nachfolgemanagement geschaffen. Die Mitarbeitenden sollen sich stets sowohl den Anforderungen als auch eigenen Wünschen gemäß weiterentwickeln. Im Krankheitsfall soll es den Mitarbeitenden ermöglicht werden, sich zu regenerieren. Nur so können sie mit ihren Kompetenzen einen zentralen Beitrag zur Leistungserbringung und Geschäftsentwicklung der BWI leisten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte

Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Insgesamt wurden im Jahr 2024 **78 Unfälle** bearbeitet. Davon waren 49 Unfälle meldepflichtig und 29 nicht meldepflichtig.

Berichtsjahr	2022		2023		2024	
	Anzahl	davon meldepflichtig	Anzahl	davon meldepflichtig	Anzahl	davon meldepflichtig
Wegunfälle	26	21	25	14	34	24
Arbeitsunfälle	36	25	25	18	33	18
Dienstwegeunfälle	2	1	5	5	11	7
Summe	64	47	55	37	78	49

Im Vergleich zum Jahr 2023 ist die Anzahl der Arbeitsunfälle wieder gestiegen, der Anteil der meldepflichtigen blieb jedoch gleich.

2022 lag die Unfallquote bei 3,55, 2023 lag sie bei 1,69 und hat sich im Jahr 2024 um 20,7% auf 2,36 erhöht. Diese nach wie vor gute und unterdurchschnittliche Quote gilt es in den nächsten Jahren gemeinsam mit den Führungskräften und Standortsprechern/-koordinatoren sowie den Sicherheitsbeauftragten weiter zu senken.

Bei der Ermittlung der Ursachen für die Unfälle konnten keine systematischen Versäumnisse oder Ansatzpunkte festgestellt werden. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit wurden jedoch nicht nur retrospektiv eingeleitet, sondern konnten auch, z.B. durch Beratungen bei der Einführung neuer Arbeitsmittel, schon

frühzeitig erkannt werden.

Bei dem Geschäftsmodell der BWI ist der Indikator „Rate der Todesfälle“ nicht relevant. Dafür jedoch die „Krankenquote“, mit der wir krankheitsbedingte Fehltag erfasst, um rückwirkend zu sehen, wie wirksam unsere Gesundheitsschutzmaßnahmen waren und nach vorne geblickt, was es evtl. für neue Maßnahmen braucht. Die Krankenquote bezieht sich jeweils immer auf 220 Sollarbeitstage im Jahr und ist ein Mittelwert der jeweiligen Monatsquoten des Jahres:

	Krankenquote (Mittelwert)
2020	3,3
2021	3,3
2022	5,1
2023	4,6
2024	4,7

Die Krankenquote ist in 2024 im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen, befindet sich aber auf einem stabilen Niveau und ist im bundesweiten Vergleich deutlich unter Durchschnitt.

Hinweis: Bei den dokumentierten Erkrankungen lässt sich kein besonderer Schwerpunkt ausmachen, da die BWI aufgrund ihrer Größe einen Querschnitt der Bevölkerung und Berufsbilder abbildet. Somit sind die Erkrankungen so divers, wie sie in der deutschen Gesellschaft sind und von deutschen Krankenkassen berichtet werden.

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

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

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

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

Die BWI hat eine dezidierte Fachabteilung „EHS-Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit“, die vor allem bei der Beteiligung und Konsultation der Mitarbeitenden eng mit der Personalabteilung zusammenarbeitet. Durch die Einbindung werden die Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen überprüft und bei Bedarf angepasst, weiterentwickelt oder ergänzt. Auch die regionalen Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat sind in diesen Prozess im Sinne der Arbeitnehmervvertretung, wie gesetzlich gefordert, eingebunden. Zudem gibt es bei der BWI einen Arbeitskreis „Gesundheit“, der das betriebliche Gesundheitsmanagement steuernd – entlang von definierten KPI – gestaltet und überprüft.

Eine regelmäßige interne Kommunikation zum Thema Gesundheits- und Arbeitsschutz wird vor allem über relevante Arbeitsschutzausschusssitzungen, das BWI Intranet „ICON“ umgesetzt und bei Bedarf kommen weitere Kommunikationswege hinzu. So werden interne Stakeholder und Gremien (Betriebsleitungen, Betriebsräte, und relevante bestellte Funktionen im Arbeitsschutz) regelmäßig informiert sowie über Befragungen eingebunden. Zudem gibt es etablierte Pflichtschulungen, um einen regelmäßigen Austausch und Wissensauffrischung zum Thema zu gewährleisten. Darüber hinaus wird jährlich ein EHS-Jahresbericht erstellt und transparent gemacht. Konkrete Aktionen wie zum Beispiel zur Diabetesprävention sowie die Vorsorge für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten (G37) ergänzen die fortlaufende Kommunikation.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Jahr	Gesamtstunden	Ø Std. weiblich	Ø Std. männlich	Ø Std. FE1	Ø Std. FE2	Ø Std. Angestellte
2020	70.889,25	20,48	22,24	13,20	21,12	21,92
2021	156.541,67	31,76	40,08	36,80	16,56	38,72
2022	115.737,98	25,20	26,24	8,48	16,40	27,04
2023	134.342,45	25,32	24,26	2,45	12,49	25,19
2024	158.114,37	27,93	27,59	12,48	31,14	27,67

Die BWI hat in 2024 in Summe 158.114 Weiterbildungsstunden aufgewendet, was einer durchschnittlichen Stundenzahl von etwa 27 Stunden pro Mitarbeitendem, gleichmäßig auf männliche und weibliche Mitarbeitende verteilt, entspricht. Die Führungsebene E1 und E2 hingegen liegt weit unter dem Durchschnitt der Angestellten, da es vor allem ihre Aufgabe ist, die Angestellten mit zu entwickeln. Dies bedarf für die BWI Führungskräfte wiederum entsprechender Weiterbildungen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Zusammensetzung der **Geschäftsführung** nach Geschlecht und Altersgruppe:

	Geschlecht		Altersgruppe		
	Weiblich	Männlich	unter 30 Jahre	30-50 Jahre	über 50 Jahre
2020	1	2	0	2	1
2021	1	2	0	2	1
2022	1	2	0	1	2
2023	1	2	0	2	1
2024	1	2	0	2	1

Aus diversen Sicherheitsvorgaben ist eine Darstellung weiterer Diversitätsindikatoren nicht möglich. Daten und Aufschlüsselungen zu Diversitätsindikatoren des Aufsichtsrates kann die BWI nicht veröffentlichen, da seine Mitglieder keine Mitarbeitenden der BWI sind und entsprechend keine Daten bei der BWI vorliegen.

Nach Geschlecht

	31.12.2021			31.12.2022			31.12.2023			31.12.2024		
	Gesamt	davon weiblich	Anteil	Gesamt	davon weiblich	Anteil	Gesamt	davon weiblich	Anteil	Gesamt	davon weiblich	Anteil
Angestelltes Personal	5.935	1.209	20,4%	6.277	1.303	20,7%	6.731	1.420	21,1%	7.220	1.540	21,3%
Ebene 1	17	3	17,6%	15	2	13,3%	14	2	14,3%	18	3	16,7%
Ebene 2	73	12	16,4%	61	11	18,0%	69	14	20,3%	77	17	22,1%

Der Anteil der Frauen in den Führungsebenen 1 und 2 unterliegt aufgrund organisatorischen Anpassungen und Unterbrechungen gewissen Schwankungen.

Nach Altersgruppe

	Angestellt			FE 1			FE 2		
	unter 30 Jahre alt	30-50 Jahre alt	über 50 Jahre alt	unter 30 Jahre alt	30-50 Jahre alt	über 50 Jahre alt	unter 30 Jahre alt	30-50 Jahre alt	über 50 Jahre alt
2020	17,75%	47,87%	34,38%	0%	52,94%	47,06%	0%	48,53%	51,47%
2021	16,69%	49,38%	33,93%	0%	58,82%	41,18%	0%	47,95%	52,05%
2022	16,45%	49,10%	34,45%	0%	40,00%	60,00%	0%	44,26%	55,74%
2023	15,67%	49,68%	34,64%	0%	35,71%	64,29%	0%	47,83%	52,17%
2024	15,36%	50,01%	34,63%	0%	38,89%	61,11%	0%	45,45%	54,55%

Hinweis: Aus diversen Sicherheitsvorgaben ist der BWI eine Darstellung weiterer Diversitätsindikatoren nicht möglich.

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

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

Während des Berichtszeitraums 2024 wurden keinerlei Diskriminierungsvorfälle bei der BWI gemeldet.

Jedoch gibt es einen klar definierten Prozess „**investigative Compliance-Untersuchungen**“ im Falle eines Vorfalls, der in Kriterium 20 ausführlicher beschrieben wird.

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.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bei der BWI

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und dessen Artikel 1 zur Wahrung der Menschenrechte ist eines der obersten Gebote, an das sich die BWI ausnahmslos hält. Das Unternehmen verpflichtet sich daher, explizit und uneingeschränkt, die Einhaltung von Menschenrechtsstandards in all seinen Tätigkeiten und in seinen Beziehungen mit Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette zu fördern und zu schützen. Dieser Anspruch wurde seit jeher in dem unternehmensweiten BWI

Verhaltenskodex (= Richtlinie; s. Kriterium 6) und in einer [Grundsatzerklärung](#) der BWI verbindlich verankert, die jedes Jahr, so auch 2024 aktualisiert wird: *„Die BWI verpflichtet sich zur Einhaltung von Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards (...). Darüber hinaus verpflichtet sie sich, die Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards in den relevanten Geschäftsabläufen entlang der Wertschöpfungskette zu fördern und zu schätzen. Die BWI übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und bekennt sich dazu, die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns zu berücksichtigen und eine den Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards konforme Beschaffungsorganisation zu etablieren.“* Die Grundsatzerklärung wurde Mitte 2024 aktualisiert und von der Geschäftsführung verabschiedet. Sie umfasst neben den globalen Nachhaltigkeitszielen (SDGs) auch die Grundsätze internationaler Standards, allen voran die ILO-Kernarbeitsnormen zur Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung.

Die Grundsatzerklärung ist durch interne und externe Formate (z.B. Intranetmeldungen („ICON“), Reportings sowie auf der [BWI Website](#) unter „Diversität und Nachhaltigkeit“ etc.) kommuniziert. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass unternehmensweit und gegenüber den Geschäftspartnern und Lieferanten das Selbstverständnis der BWI, entsprechende Zielsetzungen und dazugehörige Maßnahmen verbindlich gemacht werden.

Die Wahrung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten werden bei der BWI über die relevanten Fachbereiche (Procurement, CRiskO, HR, Nachhaltigkeitsmanagement, etc.) verantwortet, in der täglichen Arbeit gewährleistet und bei Verletzungen mit Abhilfemaßnahmen behoben. Das interne Kontrollsystem (IKS) der BWI prüfte auch in 2024 die Wirksamkeit der etablierten Kontrollmechanismen, wie weiter unten beschrieben (s. Kriterium 6 und 7).

Risikobetrachtung bei der BWI zu Menschenrechten

Als privatrechtliches Unternehmen mit 100 prozentiger Beteiligung des Bundes hat die BWI eine Vorbildrolle, wenn es um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht geht. Es wäre ein hohes Reputations- und Geschäftsrisiko, wenn in den Bereichen Arbeitsschutz, Verbot der Diskriminierung von Mitarbeitenden sowie Einhaltung von Umweltstandards den Risikopotenzialen nicht konsequent mit Präventiv- und Abhilfemaßnahmen nachgegangen würde.

Im Jahr 2022 hatte die BWI ein dediziertes Projekt zur Vorbereitung auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) aufgesetzt. Im Rahmen des Projektes wurde ein Dry-Run der Risikoanalyse für Lieferanten und den eigenen Geschäftsbereich durchgeführt. Die Analysen werden nun anlassbezogen bzw. einmal jährlich für den **eigenen Geschäftsbereich** und für **unmittelbare Lieferanten** (= Schlüssellieferanten) wiederholt, so auch 2024. Dabei werden ausgewählte Länder-, Warengruppen- und Industrierisiken systematisch betrachtet. Basierend auf den Ergebnissen wird ein Risiko-Score bestimmt. Der Risiko-Score beschreibt das resultierende Gesamtrisiko quantitativ. Die Priorisierung erfolgt dabei entlang folgender Kriterien: „Art und Umfang der Geschäftstätigkeit“,

„Einflussvermögen“, „Schwere“, „Eintrittswahrscheinlichkeit“ und „Verursachungsbeitrag der BWI“. Bei einem, in der nachfolgenden konkreten Risikobetrachtung, identifizierten Risiko werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Die Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten und den eigenen Geschäftsbereich erfolgt nach einem standardisierten Verfahren. Das standardisierte Verfahren der quantitativen Risikoanalyse basiert auf anerkannten Indizes (u.a. Human Freedom Index, Transparency Int. Corruption Perception, MSCI ESG Rating) vor. Zusätzlich werden identifizierte Risiken aus der allgemeinen Lieferantenbewertung (ohne Bezug zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) durch den Bereich „Procurement“ gemeinsam mit dem zentralen Risikomanagement betrachtet und bewertet sowie mit dem standardisierten Verfahren gemäß LkSG zunehmend harmonisiert. Basierend auf den Ergebnissen der quantitativen Risikoanalyse erfolgt die qualitative Risikoanalyse für die definierten kritischen Lieferanten und Services aus dem eigenen Geschäftsbereich.

Inwieweit besonders schutzbedürftige Personengruppen in diesem Rahmen für die BWI relevant sind und berücksichtigt werden müssen, wird 2023 und 2024 konkret evaluiert. Gemäß ILO-Kernarbeitsnormen werden jedoch schon heute Sachverhalte wie Zwangs- und Kinderarbeit geprüft. Im Rahmen mehrerer Lieferantenaudits wurde bei Lieferanten die Einhaltung des LkSG überprüft (s. weiter unten).

Die Risikoanalyse im Jahr 2024 für das Geschäftsjahr 2023 hat ergeben, dass 92 Prozent der Lieferanten mit „geringen bis sehr geringen Risiken“ in Hinblick auf die LkSG-Anforderungen einzuordnen sind. Dies ist vor allem auf das relativ gleichartige Produktportfolio und die überwiegend lokale Beschaffung der BWI zurückzuführen. Zudem sind keinerlei Risiken identifiziert worden, die ein direktes Eingreifen der BWI notwendig gemacht hätten. Bei 8 Prozent der Lieferanten mit „mittlerem Risiko“ wurde eine tiefere Detailanalyse angestoßen, um das Risikoprofil zu verifizieren. Bis dato wurden im Rahmen der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs keine Risiken durch eine wahrscheinlich negative Auswirkung der BWI Geschäftstätigkeit oder -beziehungen auf Menschenrechte identifiziert. Da die BWI bisher ausschließlich in Deutschland agiert, ist die Eintrittswahrscheinlichkeit von menschenrechtlichen Risiken eher gering. Zudem sind die Einflussmöglichkeiten der BWI bei potenziellen menschenrechtlichen Risiken eher indirekter und kontrollierender Natur.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten sowie den eigenen Geschäftsbereich werden einmal jährlich im Rahmen der Berichtspflicht zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz an die Geschäftsführung (im 1. Quartal des Jahres) sowie die zuständige Meldestelle (BAFA) kommuniziert. Zudem werden die Kernerkenntnisse intern transparent gemacht und in zentralen Berichtslinien integriert. Das zentrale Risikomanagement berichtet quartalsweise an Geschäftsführung und Aufsichtsrat zu kritischen Geschäftsrisiken.

In einer Verfahrensanweisung werden ab 2024 die Schritte zur Umsetzung der

Risikoanalysen, des Beschwerdemanagements sowie des Abhilfe- und Präventionsmaßnahmenkatalogs und entsprechende Dokumente und Verantwortliche definiert. Die Dokumentation erfolgt zentral über das Nachhaltigkeitsmanagement.

Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette und Wirkungskontrolle

Um der eigenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen, setzt die BWI schon heute folgende Maßnahmen um:

- Regelmäßige Compliance-Schulungen der BWI Mitarbeitenden zur Einhaltung zentraler Gesetze und Regeln, wie auch dem internen BWI Verhaltenskodex (Bezug zu Einhaltung der Menschenrechte)
- Compliance-Hotline und Ombudsperson, um potenzielle Missstände oder Risiken, auch in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen, zu melden (s. Kriterium 20)
- Veröffentlichung der Grundsatzerklärung zu den umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten intern und auch öffentlich auf der Webseite der BWI, die jedes Jahr aktualisiert wird, so auch 2024
- Umsetzung und Einführung des digitalen [Hinweisgebersystems](#) „sicher-melden“(DE/EN) – zusammen mit dem Compliance-Management – für interne und externe Personen und Erweiterung der Funktionalitäten (z.B. „Whistleblowing-Mechanismus“)
- Im Fall der Kenntnis von Verstößen durch mittelbare Geschäftspartner werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen dieser zu vermeiden. Hierzu wurden innerhalb der BWI die bestehenden Prozesse – u.a. durch eine Anlage – LkSG "Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz" angepasst (s. Kriterium 20).
- Durchführung erster Audits von identifizierten Lieferanten mit „mittlerem Risiko“
- Hinweis auf Schulungen zu Menschenrechten in der Lieferkette wurden an die relevanten Fachbereiche kommuniziert
- Einführung vertraglicher Kontrollmaßnahmen (z.B. „Audit-Rechte“)
- Einführung des angepassten Verhaltenskodex für Lieferanten (als Teil der AGB; inkl. Hinweis auf Grundsatzerklärung der BWI) zur Nachschärfung in Hinblick LkSG-Anforderungen und ILO-Kernarbeitsnormen (bis 2024)
- Erweiterung der Lieferantenbewertung für Hochrisiko-Warengruppen um ESG-Kriterien

Die Umsetzung folgender Maßnahmen sind in der Evaluierung und/oder Vorbereitung:

- Evaluierung von Lieferanten-Schulungsangeboten zu umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten (unter Achtung der vergaberechtlichen Anforderungen) in Bearbeitung
- Erarbeitung von standardisierten Lieferantenfragebögen zur aktiven Abfrage von Nachhaltigkeitsaspekten sowie Lieferkettengesetzkomponenten bei Lieferanten mit dem Ziel 80% (bis 2026) und bis 2028 100% (bis 2028) der Lieferanten diesbezüglich zu überprüfen. Dies ist auch im Zielbild 2028 der BWI definiert. Entsprechende Kompetenzen seitens BWI sind dazu bereits im Aufbau.

- Definition einer risikominierenden nachhaltigen Beschaffungsstrategie.

Im Rahmen der ISO 9001-Rezertifizierung und des IKS der BWI findet mindestens einmal jährlich bei sogenannten Key-Kontrollen und sonst alle zwei Jahre sowie bei Bedarf eine Wirksamkeitsüberprüfung der eingeleiteten Maßnahmen und der Regelprozesse (unterstützt durch die ab 2024 etablierte Verfahrensanweisung) zur Erfüllung der umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten statt. Bei der Einführung eines neuen Produktes, Gründung eines neuen Geschäftsbereiches, neuen Lieferanten, Neueinsatz von Produkten oder Dienstleistungen oder Einrichtung einer Tochtergesellschaft, die mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht werden, oder mediale Berichterstattungen wird anlassbezogen eine Wirksamkeitsprüfung durchgeführt. 2023 wurde zudem die interne Revision der BWI als neutrale Instanz dazu beauftragt, die Wirksamkeit des LkSG-konformen Beschwerdemanagements zu überprüfen, mit einem positiven Ergebnis: Die Überprüfung ergab, dass das Beschwerdemanagement die Wirksamkeitskriterien des LkSG erfüllt. Auch 2024 überprüfte die interne Revision den Prozess und die Handhabung des LkSG erneut.

Für das Berichtsjahr gab es bei der BWI keine gemeldeten Fälle von Menschenrechtsverstößen oder Konfliktfällen, die eine Wiedergutmachung oder anlassbezogene Kooperation mit Lieferanten bedurft hätten. Die niedrige Eintrittswahrscheinlichkeit von Menschenrechtsrisiken und alle beschriebenen vor allem präventiven Maßnahmen haben bis dato kein dezidiertes Konzept zur Wiedergutmachung oder Kooperation im mit Lieferanten notwendig gemacht. Sollte sich dies in Zukunft anders darstellen, wird die BWI auch hier entsprechende Konzepte zur Übernahme unternehmerischer Verantwortung entlang der Lieferkette entwickeln.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsaterklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsaterklärung.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und dessen Artikel 1 zur Wahrung der Menschenrechte ist eines der obersten Gebote, an das sich die BWI ausnahmslos hält. Das Unternehmen verpflichtet sich daher, explizit und uneingeschränkt, die Einhaltung von Menschenrechtsstandards in all seinen Tätigkeiten und in seinen Beziehungen mit Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette zu fördern und zu schützen.

Dieser Anspruch wurde seit jeher in dem unternehmensweiten BWI Verhaltenskodex und seit Mitte 2023 in einer [Grundsatzerklärung](#) der BWI verbindlich verankert:

„Die BWI verpflichtet sich zur Einhaltung von Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards (...). Darüber hinaus verpflichtet sie sich, die Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards in den relevanten Geschäftsabläufen entlang der Wertschöpfungskette zu fördern und zu schätzen. Die BWI übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und bekennt sich dazu, die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns zu berücksichtigen und eine den Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards konforme Beschaffungsorganisation zu etablieren.“

Die Grundsatzerklärung wurde Mitte 2024 aktualisiert und von der Geschäftsführung verabschiedet. Sie umfasst neben den globalen Nachhaltigkeitszielen (SDGs) auch die Grundsätze internationaler Standards, allen voran die ILO-Kernarbeitsnormen zur Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung.

Die Veröffentlichung der Grundsatzerklärung wird seit 2023 jährlich durch interne und externe Formate (z.B. Intranet-Meldungen („ICON“), Reportings sowie auf der [BWI Website](#) unter „Diversität und Nachhaltigkeit“ etc.) kommuniziert. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass unternehmensweit und gegenüber den Geschäftspartnern und Lieferanten das Selbstverständnis der BWI, entsprechende Zielsetzungen und dazugehörige Maßnahmen verbindlich gemacht werden.

Die Wahrung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten werden bei der BWI über die relevanten Fachbereiche (Procurement, CRiskO, HR, Nachhaltigkeitsmanagement, etc.) verantwortet, in der täglichen Arbeit gewährleistet und bei Verletzungen mit Abhilfemaßnahmen behoben. Das interne Kontrollsystem (IKS) der BWI hat 2024 gesichtet, wo im Rahmen der Umsetzung des LkSG Kontrollen notwendig sind und prüft, dass die Wirksamkeit der etablierten Kontrollmechanismen, wie weiter unten beschrieben, gegeben ist.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Als **privatrechtliches Unternehmen mit 100** prozentiger Beteiligung des Bundes hat die BWI eine Vorbildrolle, wenn es um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht geht. Es wäre ein hohes Reputations- und Geschäftsrisiko, wenn in den Bereichen Arbeitsschutz, Verbot der Diskriminierung von Mitarbeitenden sowie Einhaltung von Umweltstandards den Risikopotenzialen nicht konsequent mit Präventiv- und Abhilfemaßnahmen nachgegangen würde.

Seit dem Jahr 2022 führt die BWI jährlich Risikoanalysen für Lieferanten und den eigenen Geschäftsbereich durch. Die Analysen werden nun anlassbezogen bzw. mindestens einmal jährlich für den **eigenen Geschäftsbereich** und für **unmittelbare Lieferanten** (= Schlüssellieferanten) wiederholt, so auch 2023/24. Dabei werden ausgewählte Länder-, Warengruppen- und Industrierisiken systematisch betrachtet. Basierend auf den Ergebnissen wird ein Risiko-Score bestimmt. Der Risiko-Score beschreibt das resultierende Gesamtrisiko quantitativ. Die Priorisierung erfolgt dabei entlang folgender Kriterien: „Art und Umfang der Geschäftstätigkeit“, „Einflussvermögen“, „Schwere“, „Eintrittswahrscheinlichkeit“ und „Verursachungsbeitrag der BWI“. Bei einem, in der nachfolgenden konkreten Risikobetrachtung, identifizierten Risiko werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Die Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten und den eigenen Geschäftsbereich erfolgt nach einem standardisierten Verfahren. Das standardisierte Verfahren der quantitativen Risikoanalyse basiert auf anerkannten Indizes (u.a. Human Freedom Index, Transparency Int. Corruption Perception, MSCI ESG Rating) vor. Zusätzlich werden identifizierte Risiken aus der allgemeinen Lieferantenbewertung (ohne Bezug zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) durch den Bereich „Procurement“

gemeinsam mit dem zentralen Risikomanagement betrachtet und bewertet sowie mit dem standardisierten Verfahren gemäß LkSG zunehmend harmonisiert. Basierend auf den Ergebnissen der quantitativen Risikoanalyse erfolgt die qualitative Risikoanalyse für die definierten kritischen Lieferanten und Services aus dem eigenen Geschäftsbereich.

Inwieweit besonders schutzbedürftige Personengruppen in diesem Rahmen für die BWI relevant sind und berücksichtigt werden müssen, wird 2023 und 2024 konkret evaluiert. Gemäß ILO-Kernarbeitsnormen werden jedoch schon heute Sachverhalte wie Zwangs- und Kinderarbeit geprüft. Im Rahmen mehrerer Lieferantenaudits wurde bei Lieferanten die Einhaltung des LkSG überprüft (s. weiter unten).

Die Risikoanalyse im Jahr 2024 für das Geschäftsjahr 2023 hat ergeben, dass 92 Prozent der Lieferanten mit „geringen bis sehr geringen Risiken“ in Hinblick auf die LkSG-Anforderungen einzuordnen sind. Dies ist vor allem auf das relativ gleichartige Produktportfolio und die überwiegend lokale Beschaffung der BWI zurückzuführen. Zudem sind keinerlei Risiken identifiziert worden, die ein direktes Eingreifen der BWI notwendig gemacht hätten. Bei 8 Prozent der Lieferanten mit „mittlerem Risiko“ wurde eine tiefergehende Detailanalyse angestoßen, um das Risikoprofil zu verifizieren. Bis dato wurden im Rahmen der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs keine Risiken durch eine wahrscheinlich negative Auswirkung der BWI Geschäftstätigkeit oder -beziehungen auf Menschenrechte identifiziert. Da die BWI bisher ausschließlich in Deutschland agiert, ist die Eintrittswahrscheinlichkeit von menschenrechtlichen Risiken eher gering. Zudem sind die Einflussmöglichkeiten der BWI bei potenziellen menschenrechtlichen Risiken eher indirekter und kontrollierender Natur.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten sowie den eigenen Geschäftsbereich werden einmal jährlich im Rahmen der Berichtspflicht zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz an die Geschäftsführung sowie die zuständige Meldestelle (BAFA) kommuniziert. Zudem werden die Kern-Erkenntnisse intern transparent gemacht und in zentralen Berichtslinien integriert. Das zentrale Risikomanagement berichtet quartalsweise an Geschäftsführung und Aufsichtsrat zu kritischen Geschäftsrisiken.

In einer Verfahrensanweisung werden ab 2024 die Schritte zur Umsetzung der Risikoanalysen, des Beschwerdemanagements sowie des Abhilfe- und Präventionsmaßnahmenkatalogs und entsprechende Dokumente und Verantwortliche definiert. Die Dokumentation erfolgt zentral über das Nachhaltigkeitsmanagement.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:
Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette und Wirkungskontrolle

Um der eigenen **menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht** nachzukommen, setzt die BWI schon heute folgende Maßnahmen um:

- Regelmäßige Compliance-Schulungen der BWI Mitarbeitenden zur Einhaltung zentraler Gesetze und Regeln, wie auch dem internen BWI Verhaltenskodex (Bezug zu Einhaltung der Menschenrechte)
- Compliance-Hotline und Ombudsperson, um potenzielle Missstände oder Risiken, auch in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen, zu melden (s. Kriterium 20)
- Veröffentlichung der Grundsaterklärung zu den umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten intern und auch öffentlich auf der Webseite der BWI, die jedes Jahr aktualisiert wird, so auch 2024
- Umsetzung und Einführung des digitalen [Hinweisgebersystems](#) „sicher-melden“(DE/EN) – zusammen mit dem Compliance-Management – für interne und externe Personen und Erweiterung der Funktionalitäten (z.B. „Whistleblowing-Mechanismus“)
- Im Fall der Kenntnis von Verstößen durch mittelbare Geschäftspartner werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen dieser zu vermeiden. Hierzu wurden innerhalb der BWI die bestehenden Prozesse – u.a. durch eine Anlage – LkSG „Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz“ angepasst (s. Kriterium 20).
- Durchführung erster Audits von identifizierten Lieferanten mit „mittlerem Risiko“
- Hinweis auf Schulungen zu Menschenrechten in der Lieferkette wurden an die relevanten Fachbereiche kommuniziert
- Einführung vertraglicher Kontrollmaßnahmen (z.B. „Audit-Rechte“)
- Einführung des angepassten Verhaltenskodex für Lieferanten (als Teil der AGB; inkl. Hinweis auf Grundsaterklärung der BWI) zur Nachschärfung in Hinblick LkSG-Anforderungen und ILO-Kernarbeitsnormen (bis 2024)
- Erweiterung der Lieferantenbewertung für Hochrisiko-Warengruppen um ESG-Kriterien

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Die Umsetzung folgender Maßnahmen sind in der Evaluierung und/oder Vorbereitung:

- Evaluierung von Lieferanten-Schulungsangeboten zu umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten (unter Achtung der vergaberechtlichen Anforderungen) in Bearbeitung
- Erarbeitung von standardisierten Lieferantenfragebögen zur aktiven Abfrage von Nachhaltigkeitsaspekten sowie Lieferkettengesetzkomponenten bei Lieferanten
- Definition einer risikominierenden nachhaltigen Beschaffungsstrategie.

Im Rahmen der ISO 9001-Rezertifizierung und des IKS der BWI findet mindestens einmal jährlich bei sogenannten Key-Kontrollen und sonst alle zwei Jahre sowie bei Bedarf eine Wirksamkeitsüberprüfung der eingeleiteten Maßnahmen und der Regelprozesse (unterstützt durch die ab 2024 etablierte Verfahrensanweisung) zur Erfüllung der umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten statt. Bei der Einführung eines neuen Produktes, Gründung eines neuen Geschäftsbereiches, neuen Lieferanten, Neueinsatz von Produkten oder Dienstleistungen oder Einrichtung einer Tochtergesellschaft, die mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht werden, oder mediale Berichterstattungen wird anlassbezogen eine

Wirksamkeitsprüfung durchgeführt. 2023 wurde zudem die interne Revision der BWI als neutrale Instanz dazu beauftragt, die Wirksamkeit des LkSG-konformen Beschwerdemanagements zu überprüfen, mit einem positiven Ergebnis: Die Überprüfung ergab, dass das Beschwerdemanagement die Wirksamkeitskriterien des LkSG erfüllt. Auch 2024 überprüfte die interne Revision den Prozess und die Handhabung des LkSG erneut.

Für das Berichtsjahr gab es bei der BWI keine gemeldeten Fälle von Menschenrechtsverstößen oder Konfliktfällen, die eine Wiedergutmachung oder anlassbezogene Kooperation mit Lieferanten bedurft hätten. Die niedrige Eintrittswahrscheinlichkeit von Menschenrechtsrisiken und alle beschriebenen vor allem präventiven Maßnahmen haben bis dato kein dezidiertes Konzept zur Wiedergutmachung oder Kooperation im mit Lieferanten notwendig gemacht. Sollte sich dies in Zukunft anders darstellen, wird die BWI auch hier entsprechende Konzepte zur Übernahme unternehmerischer Verantwortung entlang der Lieferkette entwickeln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die BWI hat in 2024 keinerlei erhebliche Investitionsvereinbarungen und/oder -verträge geschlossen. Daher waren Prüfungen entlang von Menschenrechtsaspekten nicht relevant. Ob dies in Zukunft Anwendung findet, wird im Rahmen der Umsetzungen des LkSG bei Bedarf geprüft.

Hinweis: Die BWI versteht unter „erhebliche Investitionsvereinbarungen“ im Sinne des DNK vor allem den Erwerb von in- oder ausländischen Unternehmen oder Anteilen an Unternehmen („Beteiligungen“) von mehr als 50 Prozent.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte
geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Im Jahr 2024 hat die BWI keine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte an den unterschiedlichen BWI Geschäftsstandorten durchgeführt, da die BWI ausschließlich deutsche Standorte hat – die entsprechend strengen Vorgaben und Gesetzen unterliegen – und es hier folglich keine wesentlichen Risiken gab. Jedoch hat die BWI unterschiedliche Geschäftsbereiche aus Menschenrechtsrisiken hin analysiert (s. Kriterium 17).

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Eine systematische Bewertung unterschiedlicher Maßnahmen im Zuge des LkSG wurden erstmals 2023 geprüft und bei Bedarf ausgerollt. Die Einführung eines angepassten Verhaltenskodex für Lieferanten (inkl. Hinweis auf Grundsatzerklärung der BWI), indem auch soziale Kriterien und Mindeststandards definiert und deren Einhaltung als Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit etabliert sind, ist 2023 erfolgt. Zudem wurde der Hinweis auf die Einhaltung der LkSG-Anforderungen in neuen Vergaben standardisiert. Neue Lieferanten werden derzeit nicht über die LkSG-Kriterien hinaus auf soziale Kriterien hin überprüft. In einzelnen Vergaben und Beschaffungen werden ESG-Kriterien ergänzt. Dies wird ab 2025 als Kennzahl erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Die Risikoanalyse der Lieferanten als standardisierter Prozess ist seit 2023 ausgerollt und implementiert. Die Ergebnisse der quantitativen Risikoanalyse ergaben, dass keine Lieferanten mit hohem Risiko eingestuft, zwei Lieferanten mit mittleren Risiko eingestuft und die anderen überprüften Lieferanten mit geringen/keinem Risiko eingestuft wurden.

Die Risikobewertung führt der Bereich „Procurement“ gemeinsam mit dem zentralen Risikomanagement durch. Sie definieren gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsmanagement Maßnahmen zur Mitigation der Risiken. Die identifizierten Risiken aus der allgemeinen Lieferantenbewertung (in Anlehnung an das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) durch den Bereich „Procurement“ werden gemeinsam mit dem zentralen Risikomanagement der BWI betrachtet und bewertet. Zudem werden Maßnahmen zur Vermeidung des Risikos definiert. In diesem Rahmen wurden 2024 keine wesentlichen tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen identifiziert.

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.

Als bundeseigenes Unternehmen in der Rolle des primären Digitalisierungspartners der Bundeswehr finanziert sich die BWI durch Haushaltsmittel, um ihrem am Gemeinwesen orientierten Unternehmenszweck – der digitalen Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr und der Sicherheit Deutschlands – nachzukommen. Deswegen ist die BWI dazu verpflichtet, mit dem Geld der Steuerzahler transparent, zweckgebunden und zielorientiert im Sinne des Unternehmenszwecks umzugehen. Aus diesem Grund wird auch das gesellschaftliche Engagement der BWI konsequent daraufhin ausgerichtet.

Im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements stellt die BWI vor allem ihre Fachkompetenz in der IT und Digitalisierung anderen bundeswehrrahmen Organisationen zu Verfügung. Die BWI verfolgt damit das Ziel, als Digitalisierungspartner für die Gesellschaft über die eigene Leistungserbringung im Kerngeschäft hinaus einen entsprechenden Beitrag zu leisten. Dieser Beitrag hat für die BWI keinen Zielzustand, sondern ist eine andauernde Aufgabe, die es aktiv zu gestalten gilt. Darüber hinaus unterstützt die BWI Organisationen, die u.a. aus dem Einsatz zurückgekehrte Soldaten und Soldatinnen sowie ihre Familien (bspw. Soldatenhilfswerk, Bundeswehr-Sozialwerk e.V., C.A.S.H. e.V., Lachen helfen e.V., Deutsche Kriegsgräberfürsorge). Diese Unterstützung erfolgt jedoch nicht durch Zuwendungen oder Spenden (s. Erläuterungen im Folgenden).

Bei der Entscheidung für eine Aktivität, aber auch bei der Evaluierung umgesetzter Maßnahmen, arbeitet die Kommunikationsabteilung, die entsprechende Aktivitäten verantwortet und koordiniert, eng mit der Compliance-Abteilung zusammen. Als Grundlage und strategisches Konzept dienen dabei die BWI-internen Vorgaben zur Antikorruption, die unter anderem klare Anforderungen zu Sponsoring-Aktivitäten, Spenden und Mitgliedschaften definieren. Die Compliance Abteilung ist somit in der Verantwortung, die Umsetzung von Aktivitäten gemäß diesen Vorgaben zu prüfen.

Strategische Anforderung bei allen Aktivitäten ist, dass relevante und glaubwürdige Inhalte vertreten werden und stets mit der Kernkompetenz sowie dem operativen Umfeld der BWI in Verbindung stehen. Außerdem prüfen die genannten Fachbereiche, ob einerseits die Wahrung der Neutralität garantiert wird und andererseits, ob ein Reputationsrisiko besteht. Wenn in diesem Prozess mit der Abteilung festgestellt wird, dass Aktivitäten in Zukunft nicht mehr umgesetzt oder verändert werden sollen, wird die Planung für das Folgejahr federführend durch die Kommunikationsabteilung angepasst. In diesem Kontext hat die BWI bisher und 2024 keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich aus den eigenen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen oder aus den Produkten und Dienstleistungen auf Sozialbelange

ergeben.

Im Zentrum der BWI Aktivitäten steht der Austausch, das Engagement und das Miteinander zu fördern. In der Umsetzung dieses konkreten Engagements wird dabei auf zwei Säulen gebaut:

Bundeswehurnahe Aktivitäten:

Beispielhafte Engagements aus den vergangenen 2-3 Jahren sind dabei:

- Die BWI ist seit 2020 Mitglied im Bundeswehr-Sozialwerk e.V. Dieses unterstützt Angehörige der Bundeswehr finanziell und materiell, falls sie ein Handicap haben, unverschuldet in eine Notlage geraten oder bei Auslandseinsätzen verwundet wurden. Auch Hinterbliebene von gefallen Soldaten werden unterstützt. Neben der Mitgliedschaft hilft die BWI auch mit kleinen Sachspenden bei Tombolas oder Veranstaltungen aus. Gleichzeitig können auch die Mitarbeitenden z.B. von den Ferienangeboten des Vereins Gebrauch machen, sollten hier noch freie Plätze vorhanden sein.
- Des Weiteren unterstützt das Unternehmen die Kriegsgräberfürsorge dabei, ihre Sammlungen für die Kriegsgräber durchzuführen, indem ihre Aktionen promotet werden.
- Durchführung der jährlich stattfindenden BWI Innovation Night im Rahmen des Engagements und Mitgliedschaft beim „Anwenderforum für Fernmeldetechnik, Computer, Elektronik und Automatisierung“ (AFCEA) Bonn e.V.
- Gemeinsame Fachveranstaltung mit AFCEA Bonn e.V. zum digitalen Beitrag für die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr im Mai 2024.

Mitarbeiterengagement:

Ein wichtiger Teil des Engagements setzt die BWI im Ausbildungs- & Förderungsbereich rund um die Digitalisierung und Informationstechnik um:

- Die BWI-Mitarbeitenden gehen als MINT-Botschafter bundesweit in Schulen, um digitale Techniken und Themen in Form von Workshops zu vermitteln. Ziel ist es, die digitale Kompetenz der Jugendlichen auszubauen. Hierbei können sie einen Computerführerschein erwerben, sich mit der Frage „Was passiert mit meinen Daten im Internet?“ oder praktischen Hardwarethemen wie „Crimpen (= verkürzen oder verlängern) von Netzkabeln“ auseinandersetzen.
- Die BWI unterstützt Schulen und Lehrer*innen im Rahmen der Berufsorientierung dabei, das Interesse an MINT-Berufen in der Zielgruppe der Schüler*innen zu stärken. Dies erfolgt durch die Initiative "BWI macht Schule" sowie innerhalb der Kooperation mit dem Verein "MINT Zukunft e.V."
- Die Mitarbeitenden der BWI können sich in ihrer Arbeitszeit im Rahmen der BWI-Mitgliedschaften, z.B. im Vorstand von AFCEA Bonn e.V. unter anderem mit der Betreuung eines Mentorenprogramms, in Arbeitskreisen von Bitkom, einbringen und engagieren. Zusätzlich haben alle Auszubildenden und Studierenden der BWI die Möglichkeit zwei Mal pro Schuljahr an der Hacker-School teilzunehmen.

Um die Gesundheitsförderung, das Team-Building im Unternehmen zu pflegen und gleichzeitig einen guten Zweck zu unterstützen, ermöglicht die BWI ihren Mitarbeitenden die Teilnahme an besonderen Firmenläufen. Dabei übernimmt das Unternehmen die Startgebühren und stellt u.a. die Laufshirts zur Verfügung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die BWI erstellt ihren Jahresabschluss für das Jahr 2024 mit den geforderten Angaben zum erwirtschafteten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert zu Ende März 2025. Dieser wird jedoch erst durch den Gesellschafter (BMVg) bis spätestens 30.08.2025 formal festgestellt und zur Veröffentlichung freigegeben. Daher können wir diese Angaben zum aktuellen Zeitpunkt nicht transparent machen, verweisen jedoch auf das Unternehmensregister, in dem die Angaben zu gegebenen Zeitpunkt transparent gemacht werden.

Derweil können die Angaben aus dem Vorjahr auf der Internetseite der BWI [hier](https://www.bwi.de/unternehmen) (<https://www.bwi.de/unternehmen>) eingesehen werden.

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.

Für die BWI ist der vom Bundestag noch nicht verabschiedete Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft und zur Änderung von Vorschriften für die Bundeswehr (Artikelgesetz) sehr relevant. Mit Inkrafttreten des Gesetzes sollen auch Beteiligungen wie die BWI GmbH den Regelungen des Arbeitssicherstellungsgesetzes unterworfen werden, d.h. dass im Verteidigungs-, Spannungs- und Zustimmungsfall das Recht auf Kündigung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt werden kann. Die BWI hat weder zu diesem Gesetzentwurf noch zu anderen Gesetzentwürfen politische Einflussnahme ausgeübt. Von Bedeutung für die BWI werden auch die Bestimmungen des NIS2-Umsetzungsgesetzes sein, welches die deutsche KRITIS-Regulierung erweitert und Cybersecurity bei Betreibern und Einrichtungen stärken soll.

Als primärer Digitalisierungspartner der Bundeswehr in Frieden, Krise und Krieg ist es der unternehmerische und gesellschaftliche Auftrag der BWI zur kontinuierlichen Erhöhung der Führungs- und Einsatzfähigkeit der Streitkräfte beizutragen. Eine sichere, effiziente und resiliente IT-Infrastruktur bei der Bundeswehr sichert die Verteidigungs-fähigkeit Deutschlands und leistet so einen Beitrag zum Frieden in Europa. Sicherheit und Frieden, aber auch Datenschutz und digitale Souveränität stehen nicht zuletzt durch den Ukraine-Krieg und den Konflikt im Gazastreifen hoch auf den politischen Agenden. Mit ihrem Know-how und Erfahrungen im Ausbau und Betrieb der Bundeswehr-IT schafft die BWI als Digitalisierungspartner einen Wissenstransfer in relevanten politischen Räumen, um miteinander und voneinander im Sinne der digitalen Transformation zu lernen.

Engagement durch Vereins- und Gremienarbeit

Der Anspruch der BWI ist es, als Digitalisierungspartner in den Wissenstransfer und Austausch zur Digitalisierung einzutreten: die BWI ist Mitglied in unterschiedlichen Vereinen, wie z.B. dem Branchenverband Bitkom, dem zivilgesellschaftlichen Netzwerk für die Digitale Gesellschaft „Initiative D21“ oder aber auch dem Bundesverband der IT-Anwender

„Voice“. Beim Verband Bitkom engagiert die BWI sich u.a. in industriespezifischen Arbeitskreisen zu Nachhaltigkeitsthemen und beteiligt sich am Wissensaustausch mit anderen öffentlichen Einrichtungen (z.B. verschiedenen Fraunhofer Instituten oder der Bundesdruckerei).

Gleichzeitig steht der CEO der BWI im Rahmen des Beteiligungsmanagements und Gremien-Treffen der Bundesregierung beratend zur Seite. Zudem finden unterjährig Gespräche mit Abgeordneten(-büros) vor allem aus dem Verteidigungs-, Haushalts- und Digitalisierungsausschuss statt. Pünktuell nehmen Vertreter der BWI an Veranstaltungen wie parlamentarischen Abenden teil. Die BWI operiert bei ihrer politischen Interessenvertretung mit Umsicht und entsprechend dem Verhaltenskodex im Rahmen des Lobbyregistergesetzes.“

Des Weiteren organisiert die BWI vereinzelt selbst Veranstaltungen, bei denen Politik eine von vielen Teilnehmergruppen ist. In 2024 wurde z.B. zu der „BWI Innovation Night“, den „Industry Days“ und zwei Parlamentarischen Frühstückten eingeladen. Bei all diesen Aktivitäten ist es der BWI ein zentrales Anliegen, transparent zu handeln, weswegen die an den politischen Schnittstellen agierenden BWI Mitarbeitenden im Lobbyregister

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die BWI agiert politisch neutral. Partei-Spenden werden durch die BWI nicht geleistet.

Zudem ist es Parteien nach § 25 Abs. 2 Nr. 5 ParteiG untersagt, Spenden von Unternehmen, an denen die öffentliche Hand eine Beteiligung von mehr als 25 Prozent hält, anzunehmen.

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.

Bei der BWI ist das Einhalten und Leben der Unternehmenswerte kulturprägend. Die Prinzipien und Kernwerte der BWI (*Vorleben, Kundenfokus, Feedback, Zusammenhalt, Befähigung, Vielfalt, Wertschätzung*) sind Leitplanken für das tägliche Miteinander und für den Umgang mit Auftraggebern und Partnern (s. Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte). Dazu gehört auch, dass die Mitarbeitenden der BWI stets integer und im Einklang mit Gesetzen handeln, was – insbesondere als öffentliches Unternehmen – von zentraler Bedeutung ist. Der Compliance- ist für die BWI und ihre Geschäftsführung ist ein wichtiges Gebot.

Um Compliance-konformes Verhalten zu fördern, potenzielle Compliance-Risiken (z.B. Korruption) zu minimieren und Verstöße gegen Gesetze, Verordnungen und interne Richtlinien rechtzeitig in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachpersonen oder -abteilungen vorzubeugen, hat die BWI ein **Compliance Management System** (CMS) etabliert. Die Governance des Compliance Management Systems (CMS) liegt im Verantwortungsbereich des CEO im Bereich des Chief Risk Office (CRiskO). Der Bereichsleiter CRiskO ist von der Geschäftsführung zum Chief Compliance Officer (CCO) ernannt. Der CCO verantwortet übergeordnet die Aufgaben des Compliance Managements der BWI, stellt die Schnittstelle zur Geschäftsführung dar und informiert den CEO regelmäßig über Compliance-relevante Vorgänge. Dabei verfolgt die BWI das klare strategische Ziel der „Null-Toleranz“ bei Compliance-relevanten Verstößen und richtet ihre Compliance-Prozesse und Aktivitäten konsequent darauf aus. Im Jahr 2024 lagen bei der BWI keine bestätigten Compliance-Verstöße bezüglich Korruption vor.

Das CMS der BWI ist entsprechend der Vorgaben des Prüfungsstandards IDW PS 980 ausgerichtet. Dessen Angemessenheit, Eignung und Wirksamkeit werden auf Basis des IDW PS 980 alle 3 bis 5 Jahre freiwillig geprüft, zuletzt im Jahr 2021. Die nächste Prüfung soll 2025 erfolgen. Zudem wird im Rahmen der Prüfung nach ISO 9000 die strukturelle und organisatorische Wirksamkeit und Angemessenheit des CMS der BWI mit geprüft.

Umfang des Compliance Managementsystems der BWI

Das CMS der BWI besteht aus präventiven (vorbeugenden), investigativen

(aufdeckenden) sowie repressiven (sanktionierenden, unterbindenden) Maßnahmen, welche Compliance-risikominimierend wirken sollen.

Das **Compliance Regelwerk** umfasst die Richtlinie „Compliance Management System“, die Richtlinie „Anti-Korruption“, den „Verhaltenskodex“ und die Gesamtbetriebsvereinbarung „Compliance Management“.

Im Rahmen der BWI-weiten jährlichen Compliance-Risiko-Analyse in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Fachbereichen – so auch für den Bereich Compliance – wurden 2024 keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich aus der BWI Geschäftstätigkeit oder den Produkten/Dienstleistungen ergeben und eine negative Wirkung auf die Korruptionsbekämpfung haben könnten. Damit dies so bleibt und Mitarbeitende bezüglich korruptionsgefährdeter Themen regelmäßig sensibilisiert werden, setzt die BWI unterschiedliche **Präventionsmaßnahmen** um. Eine wesentliche Maßnahme ist bspw. die Einbindung von ausgewählten Führungskräften in einem jährlich stattfindenden Compliance-Sign-Off-Prozess, in dem sie die Einhaltung korruptionsrelevanter Vorgaben bestätigen. Zusätzlich bestätigen alle Mitarbeitende in einem 2-Jahres-Rhythmus den Erhalt sowie die Einhaltung des Verhaltenskodex der BWI.

Des Weiteren werden weitere präventive Compliance-Aktivitäten durchgeführt, wie bspw.:

- Durchführung von Kontrollen durch die Abteilung Compliance Management zu korruptionsgefährdeten Themen
- Regelmäßige eLearning-Pflichtschulungen zum Thema „Compliance“ für alle Mitarbeitenden

Neben den oben dargestellten Aktivitäten und weiteren präventiven Maßnahmen werden auch **investigative Compliance-Untersuchungen** durchgeführt, um potenzielle Verstöße zu identifizieren und ggf. Maßnahmen bzgl. Schwachstellen-Vermeidung oder Sanktionierung zu empfehlen. Der Compliance-Untersuchungsprozess beinhaltet per Definition unterschiedlich Prozess-Schritte wie bspw.

- Prüfung der Bedarfsermittlung von Daten,
- Überprüfung der Einbeziehung des Betriebsrates
- Erstellung eines Untersuchungsergebnisses
- Erarbeitung von Maßnahmen zur Vermeidung von Compliance Risiken
- Durchführung einer Maßnahmen-Nachverfolgung hinsichtlich der Maßnahmenumsetzung.

Die **Kommunikation von Compliance-relevanten Maßnahmen** ist ein wesentlicher Bestandteil des CMS der BWI und beinhaltet folgende Berichte:

- Regelmäßige Berichterstattung durch den CCO zu Compliance-relevanten Aspekten an die Geschäftsführung, den Aufsichtsrat und den Gesamtbetriebsrat

- Ad-hoc Kommunikation von wesentlichen Compliance-relevanten Sachverhalten durch den CCO an Geschäftsführung und/oder Aufsichtsrat
- Kommunikation an alle Mitarbeitenden bei neu aufkommenden oder akuten und relevanten Compliance-Themen (via Intranet „ICON“, E-Mail, etc.)

Das CMS der BWI bietet unterschiedliche **Meldewege** für Hinweisgebende, wie bspw.

- direkter Kontakt zu Mitarbeitenden der Abteilung Compliance Management via E-Mail, Telefon oder Präsenz
- Compliance-Hotline und Postfach, auch zur Abgabe anonymer Hinweise
- Ombudsperson als weiterer Ansprechpartner für alle Mitarbeitende, Nutzer, Geschäftspartner und sonstige Anspruchsgruppen der BWI, die u.a. Compliance-relevante Hinweise personalisiert oder auch anonym melden möchten
- ein digitales Hinweisgeber-Tool in deutscher und englischer Sprache für interne und externe Anspruchsgruppen (personalisierte oder anonyme Hinweise)

Das CMS der BWI bildet auch den Eingangskanal für das Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ab 2023 ab.

Ein Schwerpunkt in 2024 lag in der Durchführung von Schulungen zu den Anforderungen der CSRD. Auch der Aufsichtsrat der BWI wurde inhaltlich vorbereitend geschult. Die Schulungen wurden auf mitwirkende Fachbereiche bei der CSRD-Umsetzung, wie den Bereich Compliance und Risikomanagement ausgeweitet. Ende 2024 hat die BWI begonnen ein umfassendes Nachhaltigkeits-Schulungskonzept zu entwickeln, welches in den nächsten Jahren umgesetzt werden wird. In diesem Rahmen beabsichtigt die BWI, weitere Expertinnen und Experten auszubilden, die jeweils als Multiplikatoren für Nachhaltigkeit im Unternehmen wirken sollen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Es wurden die relevanten Korruptionsrisiken im Jahr 2024 im Rahmen einer vertikalen Risikoanalyse geprüft. Aufgrund der Besonderheit der BWI wurde die Überprüfung nicht anhand von Betriebsstätten, sondern bezüglich der

Aufgabengebiete/Geschäftsbereiche der BWI durchgeführt.

Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt.

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

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

2024 lagen keine Compliance-Verstöße bezüglich Korruption vor.

2024 wurden keine Angestellten aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt.

2024 lagen keine bestätigten Compliance-Verstöße, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden, vor.

2024 lagen keine bestätigten Compliance-Verstöße, im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet, sowie Ergebnisse dieser Verfahren vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

2024 wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen aufgrund einer Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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