

Checkliste ESG-Risiken

Social/Soziales

Kriterien	Indikatoren	Impulse zur qualitativen Bewertung	Ja*	Nein**	Mögliche Unterlagen/ Informationsquellen
Soziale Sicherheit der Mitarbeiter- innen und Mitarbeiter	Ausschließlich geringfügig Beschäftigte im Verhältnis zu sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigten	Hat sich die Größe des Unternehmens in den vergangenen Jahren kaum verändert, während sich die Anzahl geringfügig Beschäftigter im gleichen Zeitraum deutlich verändert hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none">▪ Lohnbuchhaltung▪ Unternehmenseigene Erhebung zur Personalentwicklung
		Sind sozialversicherungspflichtige Stellen zugunsten von Mini-Jobs abgebaut worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Werden Personen aus einem Mini-Job in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

*vorhanden; **kaum vorhanden

Checkliste ESG-Risiken

Social/Soziales

Kriterien	Indikatoren	Impulse zur qualitativen Bewertung	Ja*	Nein**	Mögliche Unterlagen/ Informationsquellen
Angemessene Entlohnung, faire Bedingungen am Arbeitsplatz	Aufwendungen für Leiharbeiter je Lohn- und Gehaltsempfänger in Volleinheiten	Hat sich die Größe des Unternehmens in den vergangenen Jahren kaum verändert, während sich die Aufwendungen für Leiharbeiter deutlich verändert haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Verträge mit Leiharbeitsfirmen Aufwand/Ausgaben für Leiharbeit Unternehmenseigene Erhebung zur Nutzung von Leiharbeit Nichtfinanzielle Berichterstattung
		Sind Vollzeitstellen zugunsten von Leiharbeit abgebaut worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Werden Personen aus der Leiharbeit in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Sind die genannten Entwicklungen branchentypisch oder spezifisch für den Kunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Sind Frauen und Männer in allen Leistungsgruppen etwa gleich häufig vertreten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

*vorhanden; **kaum vorhanden

Checkliste ESG-Risiken

Social/Soziales

Kriterien	Indikatoren	Impulse zur qualitativen Bewertung	Ja*	Nein**	Mögliche Unterlagen/ Informationsquellen
Arbeits- rechtliche Standards, Diskriminierung	Gender Pay Gap in Prozent	Sind Frauen und Männer als Führungskräfte etwa gleich häufig vertreten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gehaltsbuchhaltung ▪ Unternehmenseigene Erhebung zu Gender Pay Gap ▪ Nichtfinanzielle Berichterstattung
		Werden im Unternehmen Gehaltsverhandlungen für Frauen und Männer bezüglich Häufigkeit und Inhalt gleich geführt? Wird mit Forderungen nach Gehaltsanpassungen von Frauen und Männern gleich umgegangen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Herrscht ein Unternehmensklima vor, in dem Beschäftigten als „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ eingestuft werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Wird die Vereinbarung von Privat- und Arbeitsleben für Frauen und Männer gleichermaßen sichergestellt? Gibt es beispielsweise flexible Arbeitszeitmodellen (häufig die Voraussetzung für den Wiedereinstieg in Vollzeitarbeit für Mitarbeitende mit Kindern)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

*vorhanden; **kaum vorhanden

Checkliste ESG-Risiken

Social/Soziales

Kriterien	Indikatoren	Impulse zur qualitativen Bewertung	Ja*	Nein**	Mögliche Unterlagen/ Informationsquellen
Arbeits- rechtliche Standards, Diskriminierung	Gender Pay Gap in Prozent	Hat Mutterschaft bei der Einstellung und Beschäftigung von Frauen im Unternehmen negative Auswirkung, z. B. seltenere Einstellung von Müttern oder Erschwerung der Rückkehr nach Mutterschutz und/oder Elternzeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gehaltsbuchhaltung ▪ Unternehmenseigene Erhebung zu Gender Pay Gap ▪ Nichtfinanzielle Berichterstattung
		Werden bei Beförderungsrunden Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation gleichsam berücksichtigt bzw. ggf. vermehrt Frauen befördert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Gibt es feste, enge Gehaltsbänder für die Leistungsgruppen, so dass eine geschlechterspezifische Entlohnung grundsätzlich erschwert wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Gibt es tariflich vereinbarte Richtlinien zur geschlechterneutralen Entlohnung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Ist das Unternehmen aktiv in der Förderung von Frauen? (Ansprache von Absolventinnen in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern, Girls-Day, Führungskräfte-Coaching für Mitarbeiterinnen, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Herrscht unternehmensintern ein transparenter Umgang mit Löhnen und Gehältern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

*vorhanden; **kaum vorhanden

Checkliste ESG-Risiken

Social/Soziales

Kriterien	Indikatoren	Impulse zur qualitativen Bewertung	Ja*	Nein**	Mögliche Unterlagen/ Informationsquellen
Soziale Risiken durch politische Maßnahmen und Veränderung des Marktumfelds	Expertenbeurteilung sozialer Risiken aufgrund zukünftiger politischer Maßnahmen, technologischem Wandel und verändertem Kundenverhalten	Gibt es für den Kunden relevante zukünftig erwartbare politische Vorgaben, z. B. absehbare Gesetze bezüglich Gleichbehandlung aller Beschäftigten, ggf. nicht nur vor Ort sondern auch entlang der Lieferkette?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Nichtfinanzielle Berichterstattung
		Wie ist die gesellschaftliche Wahrnehmung sowohl des Kunden (Reputation) als auch des Produktes bzw. der Dienstleistung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

*vorhanden; **kaum vorhanden