

United Nations (UN) Global Compact

Fortschrittsbericht
Communication on Progress (CoP)

2018

Fortschrittsbericht 2018
Communication on Progress (CoP)
der
GBB-Rating
Gesellschaft für Bonitätsbeurteilung mbH

Stand: 2. Mai 2018

Inhaltsverzeichnis

1 Die GBB-Rating stellt sich vor	4
2 Die 10 Prinzipien des UN Global Compacts im Überblick	5
3 Bedeutung der Nachhaltigkeit in der GBB-Rating	6
3.1 Organisatorische Einbindung	6
3.2 Menschenrechte	7
3.3 Arbeitsnormen	8
3.4 Umwelt und Klima	12
3.5 Korruptionsprävention	14
4 Abschlusswort und Ausblick	16

1 Die GBB-Rating stellt sich vor

Die GBB-Rating Gesellschaft für Bonitätsbeurteilung mbH (kurz: GBB-Rating) ist eine von der Europäischen Finanzmarktaufsicht (ESMA), Paris, beaufsichtigte Ratingagentur mit dem besonderen Fokus auf die Bonitätsbeurteilung von Finanzdienstleistungsinstituten. Darüber hinaus werden diverse weitere Dienstleistungen, wie beispielsweise die methodische und technische Unterstützung des Risikomanagements unserer Mandanten, angeboten.

Alleingesellschafter der GBB-Rating ist der Prüfungsverband deutscher Banken e. V., Köln (Deutschland). Der Prüfungsverband deutscher Banken e.V. ist ein nicht auf Gewinnerzielung ausgerichteter Verein.

Unser Unternehmensstandort befindet sich in Köln (Deutschland). Filialen oder Niederlassungen im In- oder Ausland betreiben wir nicht.

Die GBB-Rating wurde 1996 mit dem Ziel gegründet, die Funktion der Risikofrüherkennung innerhalb des Einlagensicherungssystems durch eine Bonitätsermittlung zu stärken. Der Einlagensicherungsfonds des Bundesverbandes deutscher Banken schützt die Guthaben von Kunden bei den privaten Banken in Deutschland. Die Strukturen des Einlagensicherungssystems unterstützen hierdurch das Vertrauen der Einleger in das Kreditwesen und tragen somit zur Finanzmarktstabilität bei.

Daraus leitet sich die Mission der GBB-Rating ab:

"Die GBB-Rating leistet mit der Entwicklung risikobasierter Beitragssysteme, ihrer Unterstützung der Erhebung risikobasierter Beiträge und der Risikofrüherkennung im Kontext der Einlagensicherung einen erkennbaren Beitrag zur Finanzmarktstabilität."

2 Die 10 Prinzipien des UN Global Compacts im Überblick

Menschenrechte

- 1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- 2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 4 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- 5 Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- 6 Unternehmen sollen für die Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Umwelt und Klima

- 7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- 8 Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- 9 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsprävention

- 10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

3 Bedeutung der Nachhaltigkeit in der GBB-Rating

3.1 Organisatorische Einbindung

Unsere Unternehmensziele basieren auf einer nachhaltigen Geschäftsausrichtung im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne. Daher bekennen wir uns zur Nachhaltigkeit und sind deshalb in 2018 dem UN Global Compact beigetreten.

Die 10 Prinzipien des UN Global Compacts in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention werden durch die GBB-Rating unterstützt. Wir sind bestrebt, fortlaufend Fortschritte im Sinne des UN Global Compacts zu erzielen und diese offen und transparent zu kommunizieren. Neue Maßnahmen werden regelmäßig auf ihre Durchführbarkeit überprüft und bei Eignung umgesetzt.

Im Jahr 2016 hat die Geschäftsführung der GBB-Rating verbindliche Nachhaltigkeitsleitlinien in Kraft gesetzt. Um der Ausrichtung auf Nachhaltigkeit eine stärkere Dynamik zu verleihen, wurde in 2017 die Funktion des Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. Seit März 2018 ist Herr Martin Podhraski, Master of Science, Nachhaltigkeitsbeauftragter der GBB-Rating. Die Geschäftsführung unterstützt und fördert eine nachhaltige Ausrichtung der GBB-Rating im Sinne der 10 Prinzipien des UN Global Compacts.

Die Geschäftsführung / Board of Managing Directors

Köln, den 02. Mai 2018



Bernd Bretschneider

Melanie Leeske

Oliver Mohr

3.2 Menschenrechte

Als eine in Deutschland ansässige Ratingagentur sind wir verpflichtet, die gesetzlichen Standards im Bereich Menschenrechte nach deutschem Recht und Gesetz zu erfüllen. Somit sind für uns der Schutz internationaler Menschenrechte sowie die Sicherstellung, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen, selbstverständlich.

Nachhaltigkeitsleitlinie der GBB-Rating:

"Jegliche Diskriminierung aufgrund Abstammung, Geschlecht, Rasse, Behinderung, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöser oder politischer Anschauung ist durch die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GBB-Rating zu unterlassen. Der faire Umgang mit Kollegen und Kunden sowie die moralisch-ethische Orientierung des Einzelnen sind ausdrücklich erwünscht und werden unterstützt."

3.3 Arbeitsnormen

Als eine in Deutschland ansässige Ratingagentur sind wir verpflichtet, die gesetzlichen Standards im Bereich Arbeitsnormen nach deutschem Recht und Gesetz zu erfüllen. Dies schließt u. a. Zwangsarbeit und Kinderarbeit kategorisch aus.

Darüber hinaus möchten wir zur Arbeitszufriedenheit einen zusätzlichen Beitrag leisten:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GBB-Rating können sich während der Arbeitszeit kostenlos aus einer Auswahl verschiedener Mineralwässer, Tees sowie Kaffee bedienen. Im Jahr 2017 haben wir unser kostenloses Getränkeangebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Erfrischung unserer Mandanten auf einen "Fair Trade" – Kaffee umgestellt und sorgen durch diese Maßnahme dafür, dass ein von uns regelmäßig bezogenes Gut aus fairen Arbeits- und Rahmenbedingungen stammt.

Unsere Gehaltsausgestaltung:

Obgleich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GBB-Rating aufgrund ihrer hohen Qualifikation mehrheitlich **außertariflich** bezahlt werden, orientiert sich die Basisgehaltsentwicklung an den Tarifvereinbarungen für das Bankgewerbe in Deutschland.

Über die Basisgehaltsentwicklung hinaus erfolgt eine leistungsbezogene Bezahlung.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird einem Gehaltsband zugeordnet, welches sich aus der Erfahrung bzw. der innerbetrieblichen Hierarchie ableitet. Innerhalb dieser Gehaltsbänder erfolgen zusätzlich zur Basisgehaltsentwicklung auf der Grundlage einer jährlichen Beurteilung entsprechende individuelle leistungsbezogene Gehaltszuschläge.

Grundsätzlich erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter zusätzlich zum Gehalt einen **Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge (BVV)** sowie **vermögenswirksame Leistungen**. Für langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen darüber hinausgehende Regelungen.

Die Entlohnung von Praktikanten – unabhängig davon, ob eine rechtliche Verpflichtung für eine Entlohnung besteht – orientiert sich am deutschlandweit gültigen Mindestlohn.

Wir legen großen Wert darauf, dass Praktikanten bei uns ausschließlich zu Praxiszwecken angestellt werden und so Einblicke in das Arbeitsleben einer Ratingagentur erhalten.

Arbeitszeit und Urlaubsanspruch:

Die tägliche Arbeitszeit sollte üblicherweise 8 Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf **39 Stunden** ausgerichtet. Neben einer moderaten Gleitzeitregelung kann seit März 2018 eine begrenzte Home Office-Möglichkeit in Anspruch genommen werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen jährlichen **Urlaubsanspruch von 30 Werktagen**, von denen mindestens zwei Wochen am Stück genommen werden müssen. Neben dem genannten Urlaubsanspruch gibt es Sonderurlaubsregelungen für spezielle Anlässe (z. B. Hochzeit, Umzug) und bei bestimmten, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eigeninitiativ durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen sowie bei sogenannten Brauchtumstagen der Region Köln.

Frauenanteil:

Wir möchten dafür sorgen, dass das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ausgewogen ist und setzen uns ein gegen Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben.

Der Anteil von Frauen in der GBB-Rating beträgt 37 %.

Der Frauenanteil an der Gesamtgehälterbandbreite gleich und größer dem Median beträgt 32 %.

Der Frauenanteil im oberen Gehaltsquartil beträgt 44 %

Keine Diskriminierung im Arbeitsprozess

Die GBB-Rating tritt für die **Beseitigung von Diskriminierung** jeglicher Art ein.

Die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen eines betrieblichen sowie eines gruppenübergreifenden Aus- und Weiterbildungskonzeptes erfolgt ohne Ansehen des Geschlechtes. Aktuell wird das Aus- und Weiterbildungskonzept der GBB-Rating grundlegend überarbeitet.

Mitarbeiterinnen der GBB-Rating unterstützen wir bei ihrer Familienplanung, indem wir ihnen nach der Geburt eines Kindes den Wiedereinstieg ermöglichen. Die Möglichkeit von Erziehungsurlaub oder Elternteilzeit wird unterstützt. Die Zeit vor dem Mutterschutz und die Elternteilzeit werden zusätzlich durch ein erweitertes Home Office Angebot begleitet.

Derzeit beschäftigten wir insgesamt 6 Teilzeitmitarbeiter/-innen

Berufstätigen Vätern ermöglichen wir die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub. In 2018 macht hiervon ein Mitarbeiter Gebrauch.

Beurteilung und Feed Back

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Basis eines firmeneigenen Beurteilungssystems (4-B-Konzept) im jährlichen Turnus beurteilt und können in unterschiedliche Beförderungsränge aufsteigen, die mit entsprechenden Gehaltsbändern einhergehen.

Der Begriff 4B-Konzept leitet sich aus folgenden Systembestandteilen ab:

- **Beurteilung**
- **Weiterbildung**
- **Beförderung**
- **Bezahlung**

Sonstige Mitarbeiterangebote

Zu den sonstigen Mitarbeiterangeboten gehören im Wesentlichen neben **Home Office-Regelungen** auch kostenlose **Sport- und Gesundheitsangebote**.

Die GBB-Rating möchte mit ihrem Home Office-Angebot folgende Aspekte stärker fördern:

- **Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben ("work life balance")**
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- Unternehmensloyalität

Neben einer standardisierten Home Office Regelung bestehen erweiterte Möglichkeiten im Rahmen von Elternteilzeit und Mutterschutz. Darüber hinaus können Sonderregelungen, beispielsweise bei gesundheitlichen Aspekten, besonderen Lebensumständen oder für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eingeräumt werden.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch Neueinsteigern nach der sechsmonatigen Probezeit, wird die **kostenlose Mitgliedschaft** in einem von zwei Fitnessstudios (Ketten) angeboten. Eines der beiden Angebote ist insbesondere auf Menschen im mittleren und höheren Alter ausgerichtet. Darüber hinaus bietet die GBB-Rating die kostenlose Teilnahme an einem Kölner Unternehmenslauf an. Regelmäßige **arbeitsmedizinische Untersuchungen** komplettieren das Gesundheitsangebot der GBB-Rating für ihre Mitarbeiter.

Insgesamt nutzen 8 von 39 Mitarbeitern die kostenlose Mitgliedschaft in einer der von der GBB angebotenen Fitnessstudioketten.

3.4 Umwelt und Klima

Wir möchten als nachhaltig orientierte Ratingagentur auch ökologische Aspekte in unsere Geschäftstätigkeit integrieren. Daher setzen wir in unserer täglichen Arbeit die für uns möglichen Schritte zur **Vermeidung von Umweltproblemen** und zur **Achtung des Vorsorgeprinzips** um. Nachfolgend werden unsere Maßnahmen in diesem Bereich kurz aufgelistet.

- *Wir begrenzen die technischen Möglichkeiten zu drucken und verwenden beim Drucken **Recyclingpapier**.*
- *Aktuell führen wir ein **gruppenweites Digitalisierungsprojekt** durch. Damit soll zum einen die Effizienz erhöht, aber auch eine nachhaltige Unternehmensausrichtung unterstützt werden.*
- *Wir fördern unter den Mitarbeitern die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch einen finanziellen Zuschuss zu den Fahrtkosten des ÖPNV.*
- ***Dienstfahrten** sollen wenn möglich **mit der Bahn** erfolgen. Die GBB-Rating zahlt für Vielfahrer die entsprechende Bahn Card, welche auch privat genutzt werden kann.*
- *Unsere E-Mails beinhalten einen Umweltverweis, um gegen den überflüssigen Ausdruck von Mails zu sensibilisieren.*
- *Ferner ist ein **elektronischer "Nachhaltigkeitsbriefkasten"** (unternehmensinternes E-Mail-Postfach) installiert, der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GBB-Rating die Möglichkeit eröffnet, Ideen und Vorschläge im Sinne der Nachhaltigkeit einzureichen und sich damit selbst einzubringen.*
- *Eine **konsequente Mitarbeitersensibilisierung** mit dem Ziel, Strom- und Papiermengen einzusparen, ist implementiert.*

Wir setzen uns unternehmensintern für die Entwicklung und Verbreitung **umweltfreundlicher Technologien** ein. Nachfolgend sind unsere Maßnahmen an dieser Stelle aufgelistet:

- *Kurzfristig streben wir an, ein eigenes **Dokumenten-Management-System** einzurichten, um effizienter zu werden und den unternehmensweiten Papierkonsum zu minimieren*
- *Ferner ermöglichen wir unseren Mandanten, den Großteil der notwendigen Unterlagen elektronisch und nicht mehr papierhaft bei uns einzureichen.*
- *Zudem wurde in 2017 ein **Videokonferenzraum** eingerichtet, über den Mandantengespräche und -meetings ortsunabhängig stattfinden können und somit eine Anreise durch beispielsweise Bahn, Flugzeug oder Auto vermieden werden kann.*
- *Mittelfristig möchten wir alle unsere Räumlichkeiten mit **LED-Lampen statt Leuchtstoffröhren** ausstatten, da die Förderung der LED-Technik aus unserer Sicht umweltfreundlich und nachhaltig ist.*
- *Die Warmwasserversorgung wurde heruntergeregelt, um Energie einzusparen.*

3.5 Korruptionsprävention

Als EU-zertifizierte Ratingagentur treten wir **konsequent** für Korruptionsprävention ein. Die GBB-Rating hat den Verhaltenskodex der "International Organisation of Securities Commissions" (IOSCO Code of Conduct) übernommen.

Bei jeder neu angestellten Mitarbeiterin und jedem neu angestellten Mitarbeiter erfolgt zeitnah eine Berufsvereidigung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), innerhalb derer sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dazu verpflichtet, gesetzeskonform zu handeln und jegliche Art von Korruption zu verneinen.

Die schriftlich fixierte Ordnung und die Governance Struktur der GBB-Rating ist so ausgerichtet, dass Interessenskonflikte vermieden bzw. aufgedeckt werden sowie Unabhängigkeit und Objektivität gewahrt bleiben.



Da wir zum einen Korruption innerhalb unseres Unternehmens konsequent verhindern möchten und zum anderen entsprechende regulatorische Vorgaben erfüllen müssen, beschäftigen wir eigens eine **Compliance-Beauftragte**. Die Compliance-Beauftragte unterstützt und gestaltet den Compliance-Prozess und sorgt für die unternehmensweite Einhaltung regulatorischer sowie gesetzlicher Anforderungen. Zudem führt sie mit dem Ziel der Mitarbeitersensibilisierung regelmäßige Compliance-Schulungen durch. Sie ist auch für die Struktur des internen "Whistleblowing-Prozesses" zuständig, der jedem Mitarbeiter ermöglicht, illegales Verhalten von Mitarbeitern anonym zu melden. Wir weisen darauf hin, dass die GBB-Rating über eine verbindliche "Whistleblowing-Policy" verfügt.

4 Abschlusswort und Ausblick

Im Zuge der weiter zunehmenden Globalisierung wird Nachhaltigkeit zu einem immer bedeutenderen Unternehmensziel. Dies wird sowohl durch die neuen Anforderungen an eine nichtfinanzielle Berichterstattung (CSR-Richtlinie) als auch durch die Initiative "Financing a Sustainable European Economy" der Europäischen Kommission gefördert.

Die GBB-Rating sieht sich daher umso mehr darin bestätigt, ihren seit mehreren Jahren verfolgten Nachhaltigkeitsgedanken weiterzuführen und ist stolz darauf, seit dem 16. Februar 2018 offiziell Mitglied im United Nations Global Compact zu sein.

"Wir werden Nachhaltigkeit konsequent weiterleben, um unsere Umwelt jeden Tag Schritt für Schritt besser und lebenswerter zu machen."