

# 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?			<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Lohnbuchhaltung</li><li>▪ Unternehmenseigene Erhebung zur Personalentwicklung</li></ul>
		Sind sozialversicherungspflichtige Stellen zugunsten von Mini-Jobs abgebaut worden?			
		Werden Personen aus einem Mini-Job in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen?			

\*vorhanden; \*\*kaum vorhanden

# Checkliste ESG-Risiken

## Social/Soziales

Kriterien	Indikatoren	Impulse zur qualitativen Bewertung	Ja*	Nein**	Mögliche Unterlagen/ Informationsquellen
<b>Angemessene Entlohnung, faire Bedingungen am Arbeitsplatz</b>	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?			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verträge mit Leiharbeitsfirmen</li> <li>▪ Aufwand/Ausgaben für Leiharbeit</li> <li>▪ Unternehmenseigene Erhebung zur Nutzung von Leiharbeit</li> <li>▪ Nichtfinanzielle Berichterstattung</li> </ul>
		Sind Vollzeitstellen zugunsten von Leiharbeit abgebaut worden?			
		Werden Personen aus der Leiharbeit in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen?			
		Sind die genannten Entwicklungen branchentypisch oder spezifisch für den Kunden?			
		Sind Frauen und Männer in allen Leistungsgruppen etwa gleich häufig vertreten?			

\*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?			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gehaltsbuchhaltung</li> <li>▪ Unternehmenseigene Erhebung zu Gender Pay Gap</li> <li>▪ Nichtfinanzielle Berichterstattung</li> </ul>
		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?			
		Herrscht ein Unternehmensklima vor, in dem Beschäftigten als „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ eingestuft werden?			
		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)?			

\*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?			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gehaltsbuchhaltung</li> <li>▪ Unternehmenseigene Erhebung zu Gender Pay Gap</li> <li>▪ Nichtfinanzielle Berichterstattung</li> </ul>
		Werden bei Beförderungsrunden Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation gleichsam berücksichtigt bzw. ggf. vermehrt Frauen befördert?			
		Gibt es feste, enge Gehaltsbänder für die Leistungsgruppen, so dass eine geschlechterspezifische Entlohnung grundsätzlich erschwert wird?			
		Gibt es tariflich vereinbarte Richtlinien zur geschlechterneutralen Entlohnung?			
		Ist das Unternehmen aktiv in der Förderung von Frauen? (Ansprache von Absolventinnen in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern, Girls-Day, Führungskräfte-Coaching für Mitarbeiterinnen, etc.)			
		Herrscht unternehmensintern ein transparenter Umgang mit Löhnen und Gehältern?			

\*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?			<ul style="list-style-type: none"> <li>Nichtfinanzielle Berichterstattung</li> </ul>
		Wie ist die gesellschaftliche Wahrnehmung sowohl des Kunden (Reputation) als auch des Produktes bzw. der Dienstleistung?			

\*vorhanden; \*\*kaum vorhanden