



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Terre des Hommes - starke Kinder - gerechte Welt

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Charlotte Wiemann

Ruppenkampstr. 11a
49084 Osnabrück
Deutschland

+49 30 1663 853 72
c.wiemann@tdh.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

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)

Terre des Hommes
starke Kinder – gerechte Welt

Unser Name »Terre des Hommes« steht für eine »Erde der Menschlichkeit«. Klimawandel, Kinderarbeit, Krieg und Vertreibung – wir machen Kinder und Jugendliche stark und schützen sie mit unseren Projekten vor Gewalt und Ausbeutung. Wir leisten humanitäre Hilfe und fördern Projekte zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Kindern weltweit. Was uns dabei besonders wichtig ist: Wir verfolgen einen partnerschaftlichen und partizipativen Ansatz. Wir arbeiten mit Partnerorganisationen vor Ort zusammen und setzen gemeinsam mit Kindern ihre Rechte weltweit durch.

Als Kinderrechtsorganisation sind wir unabhängig von Regierungen, Wirtschaft, Religionsgemeinschaften und Parteien. Weltweit fördern wir rund 400 Projekte für Kinder und Jugendliche in 47 Ländern. In Deutschland engagieren sich rund 1500 ehrenamtlich Aktive an etwa 80 Orten mit Terre des Hommes für Kinderrechte.

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.

Terre des Hommes setzt sich für eine „Erde der Menschlichkeit“ ein und verfolgt Nachhaltigkeit als zentrales Leitprinzip. Nachhaltigkeitsaspekte sind in vielen Programmen und Projekten integriert. Allerdings liegt derzeit noch keine formal ausgearbeitete, eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie vor. Die Organisation plant, im Rahmen ihrer institutionellen Ziele, bis 2028 eine umfassende globale Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, um bestehende Maßnahmen zu systematisieren und weiterzuentwickeln.

Zentrale Handlungsfelder der Nachhaltigkeit

Auch ohne eine formalisierte Strategie setzt Terre des Hommes bereits konkrete Nachhaltigkeitsmaßnahmen um, insbesondere in folgenden Bereichen:

- Schutz der Kinderrechte und Förderung nachhaltiger Entwicklungsprojekte.
- Umweltschutz durch Trainings, nachhaltige Landwirtschaft und Ressourcenschonung.
- Förderung von Bildung und sozialer Gerechtigkeit.
- Reduktion des ökologischen Fußabdrucks der Organisation.

Terre des Hommes orientiert sich an wesentlichen nationalen und internationalen Standards, darunter:

- Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen.
- Die UN-Kinderrechtskonvention.
- Umwelt- und Sozialstandards internationaler Entwicklungsorganisationen.
- Branchenspezifische Richtlinien für nachhaltige Projektarbeit.

Darüber hinaus betont Terre des Hommes die Bedeutung sozialer Verantwortung und ökologischer Nachhaltigkeit im Sinne der Generationengerechtigkeit und berücksichtigt diese Prinzipien in der eigenen Arbeit.

Diese Standards dienen als Grundlage für die geplante Nachhaltigkeitsstrategie von Terre des Hommes und helfen, eine langfristig nachhaltige Wirkung der Projekte sicherzustellen.

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.

Terre des Hommes ist weltweit in Regionen tätig, die durch ökologische, sozioökonomische und politische Herausforderungen geprägt sind. In vielen Einsatzgebieten herrschen fragile politische Verhältnisse, hohe Armutsraten und unzureichende Infrastrukturen. Zusätzlich sind diese Regionen oft von Klimawandel, Umweltzerstörung und Ressourcenausbeutung betroffen. Diese Faktoren erschweren die Umsetzung von Projekten und beeinflussen die Nachhaltigkeitsstrategie der Organisation.

Die direkte Umweltrelevanz von Terre des Hommes zeigt sich im Energie- und Wasserverbrauch, im Abfallaufkommen sowie Einsatz von Materialien und Reinigungsmitteln. Ein wesentlicher Aspekt ist die Mobilität, insbesondere bei der Betreuung internationaler Projekte.

Indirekt trägt Terre des Hommes durch weltweite Projektarbeit, umweltbezogene Studien, Veröffentlichungen und Positionspapiere zur Umweltrelevanz bei. Unter anderem bietet die Organisation Schulungs- und Fortbildungsprogramme an, die das Bewusstsein für Umweltschutz stärken.

Terre des Hommes fördert aktiv soziale und ökologische Nachhaltigkeit, indem Bildung und Kinderrechte unterstützt werden, was zu langfristiger sozialer Stabilität führt. Zu den Maßnahmen gehören:

- Förderung nachhaltiger Landwirtschaft und Wasserversorgung zur Verbesserung der Lebensgrundlagen.
- Sensibilisierung und Advocacy-Arbeit für Umweltschutz und soziale Gerechtigkeit.

Trotz positiver Beiträge können unbeabsichtigte negative Auswirkungen auftreten, wie:

- Ressourcenverbrauch durch logistische Prozesse.
- Mögliche Abhängigkeiten von Projekten in den Gemeinden.
- Herausforderungen bei der Umsetzung nachhaltiger Strukturen aufgrund politischer Instabilität.

Externe Faktoren wie Klimawandel, Naturkatastrophen, politische Instabilität und wirtschaftliche Unsicherheiten in Projektländern beeinflussen die Organisation ebenfalls. Diese Herausforderungen

bieten jedoch auch Chancen zur Stärkung von Resilienzstrategien in den betroffenen Regionen.

Chancen und Risiken für Terre des Hommes

Chancen:

- Förderung nachhaltiger Entwicklungsprojekte erhöht langfristige Wirkung und Widerstandsfähigkeit.
- Partnerschaften mit nachhaltigen Unternehmen und NGOs können Ressourcen effizienter nutzen.
- Digitalisierung und moderne Technologien ermöglichen effektivere Projektsteuerung.

Risiken:

- Finanzielle Unsicherheiten durch volatile Spendenbereitschaft.
- Umweltkatastrophen und politische Instabilität können Projekte gefährden.
- Gefahr der ungewollten Schaffung von Abhängigkeiten bei Zielgruppen.

Schlussfolgerungen für das Nachhaltigkeitsmanagement

- Stärkere Integration nachhaltiger Logistik und Ressourcennutzung in Projekte.
- Ausbau von Programmen zur Förderung lokaler Selbstständigkeit.
- Engere Zusammenarbeit mit internationalen und lokalen Partnern zur langfristigen Stabilität.
- Ausbau der Resilienz gegenüber klimatischen und politischen Veränderungen.

Durch diese Maßnahmen kann Terre des Hommes weiterhin effektiv und nachhaltig zur Verbesserung der Lebensbedingungen benachteiligter Kinder und Gemeinschaften beitragen.

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.

Terre des Hommes besitzt noch keine konkrete Nachhaltigkeitsstrategie, allerdings sind in unseren strategischen und institutionellen Zielen Aspekte der Nachhaltigkeit mitgedacht.

Terre des Hommes richtet seine Arbeit an konkreten **strategischen Zielen** aus, die gemeinsam und demokratisch von Partner*innen und Jugenddelegierten aus den Projektregionen, Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Engagierten bestimmt werden.

Die strategischen Ziele von Terre des Hommes

Die **Delegiertenkonferenz** ist eines der wichtigsten Gremien von Terre des Hommes. Alle fünf Jahre legen Projektpartner*innen, Jugenddelegierte, ehrenamtliche Mitglieder und Mitarbeitende hier gemeinsam die Ziele fest, an denen wir unsere gesamte Arbeit – für die darauffolgenden fünf

Jahre - ausrichten.



Diese sogenannten **strategischen Ziele** beschreiben, in welchen Bereichen und Arbeitsfeldern wir unsere Kräfte bündeln, um den Auftrag unserer Organisation zu erfüllen: **gemeinsam mit Kindern ihre Rechte weltweit durchzusetzen**. Für den Zeitraum 2023-2028 legen wir folgende Ziele fest:

Strategisches Ziel 1

Bildung und Empowerment für Lebensperspektiven



Bis 2028 haben Kinder und Jugendliche, die von Ausbeutung, Gewalt und Ausgrenzung betroffen sind, mehr **Zugang zu qualitativ hochwertigem und bedürfnisorientiertem Lernen** sowie Ausbildungen. Diese fördern ihre **persönliche Entwicklung**, die Fähigkeit zur **friedlichen Konfliktlösung** und **menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen**, um Hindernisse für die wirtschaftliche, soziale und politische Teilhabe zu überwinden.

Strategisches Ziel 2

Zugang zu Rechten für Kinder in Migrationskontexten



Bis 2028 erhalten durch Migration **in gefährdete Situationen geratene Kinder und Jugendliche die Rechte zurück**, die ihnen entzogen wurden. Dies wird durch ein kohärentes transnationales Programm, das aus vernetzten lokalen Unterstützungsstrukturen besteht, erreicht. Die aufgrund von Migration gefährdeten Kinder und Jugendlichen haben die Möglichkeit, das **kindzentrierte Programm entsprechend ihren Rechten und Bedürfnissen mitzugestalten** und ihren Forderungen lokal, national und transnational Gehör zu verschaffen.

Strategisches Ziel 3

Unterstützung für junge Umweltaktivist*innen



Bis 2028

agieren Kinder und Jugendliche in den Projektländern von Terre des Hommes als junge Umweltaktivist*innen und organisieren sich in zivilgesellschaftlichen Netzwerken, die **gemeinschaftsbasierte Lösungen für die vielfältigen Umweltkrisen** anregen und **politische Entscheidungsträger*innen zur Verantwortung ziehen**, um ihre Umweltrechte und ihren Schutz vor Umweltgefahren zu gewährleisten.

Strategisches Ziel 4

Geschlechtergerechtigkeit – leben in einer Welt frei von geschlechtsspezifischen Rechtsverletzungen und Diskriminierung



Bis 2028

gehen Kinder und Jugendliche gemeinsam mit Terre des Hommes und Partnerorganisationen **gegen geschlechtsspezifische Rechtsverletzungen und Diskriminierung** vor. Sie fordern ihre **Geschlechterrechte** ein und bringen ihre lokalen Erfahrungen und Stimmen in feministische Bewegungen ein, die auf die **Überwindung bestehender Unterdrückungsstrukturen** drängen, insbesondere in Bezug auf geschlechtsspezifische Rechtsverletzungen, indem sie patriarchale und binäre Strukturen in Kultur und Gesellschaft als Ursache für geschlechtsspezifische Rechtsverletzungen und Diskriminierung in Frage stellen, und zwar auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Zur Umsetzung dieser Ziele werden Leistungskennzahlen und konkrete Ressourcen zugeordnet, um den Fortschritt messbar zu machen und die Zielerreichung zu überwachen. Die regelmäßige Evaluierung dieser Indikatoren ermöglicht es, den Grad der Zielerreichung zu kontrollieren und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Ergänzend zu den vier strategischen Zielen hat die Delegiertenkonferenz ein zentrales Schwerpunktthema für die Arbeit bis 2028 festgelegt:

Schwerpunktthema

Wir verwirklichen Kinderrechte durch den Aufbau demokratischer Gesellschaften.

Mit unserer Arbeit möchten wir dazu beitragen, sichere und befähigende demokratische Räume als Grundvoraussetzung für die Umsetzung der Menschen- und Kinderrechte zu bewahren und auszubauen. Im Unterschied zu den strategischen Zielen formuliert das Schwerpunktthema einen übergreifenden Arbeitsauftrag, der in allen Arbeitsfeldern und Projektregionen verankert ist.

[Eine ausführliche Darstellung und Beschreibung aller strategischen Ziele und Schwerpunktthemen der Arbeit von Terre des Hommes finden Sie hier im PDF-Format.](#)

Gleichzeitig wurde auf der Delegiertenkonferenz der Startschuss für die **institutionellen Ziele** gegeben. Unter dem Ziel D – **Diversität, Innovation, Nachhaltigkeit** - streben wir an, bis 2028 eine umfassende globale Nachhaltigkeitsstrategie mit klaren Indikatoren zu entwickeln. Diese Strategie wird übergreifende Umweltpolicies in den verschiedenen Regionen umfassen, einschließlich Richtlinien zum Wasser- und Papierverbrauch sowie zur Reduzierung von Einwegplastik.

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.

Terre des Hommes Deutschland e.V. beeinflusst durch seine Tätigkeit als Dienstleister und die vergleichsweise geringe Menge an erworbenen Gütern wie IT, Büroausstattung und Verpflegung das gesellschaftliche und ökologische Umfeld nur in geringem Maße. Die Wertschöpfung von Terre des Hommes Deutschland e.V. entsteht durch die Zusammenarbeit mit Projektpartner*innen im Bereich der Menschenrechte weltweit. Dabei sind unsere engagierten Mitarbeitenden sowie die Kinder und Familien, die wir unterstützen, unsere wichtigste Ressource.

Wir nehmen unsere Verantwortung vor allem in fünf Bereichen wahr, die von besonderer Bedeutung für unsere Nachhaltigkeitsleistungen sind.

1. Ökofaire Beschaffung:

Terre des Hommes legt großen Wert auf ökofaire Beschaffung, indem ökologische und soziale Kriterien in allen Beschaffungsprozessen berücksichtigt werden. Wir achten auf faire Arbeitsbedingungen und umweltfreundliche Produktionsmethoden bei der Auswahl von Produkten und Partner*innen. Die Geschäftsstelle in Osnabrück ist seit 2016 nach EMAS zertifiziert. Terre des Hommes wird von der Initiative »Zukunft einkaufen« für nachhaltige öffentliche Beschaffung unterstützt und verpflichtet seine Lieferant*innen zur Einhaltung strenger ökologischer und sozialer Standards. Regelmäßige Bewertungen sichern die Einhaltung dieser Standards, insbesondere in sensiblen Bereichen wie Beschaffung, Logistik und Materialeinsatz. Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit unseren Lieferant*innen, um die Einhaltung dieser Standards zu überprüfen. Bei Abweichungen suchen wir aktiv das Gespräch, um nachhaltige Lösungen zu erarbeiten. Intern fördern wir Ressourcenschonung und energieeffiziente Betriebsführung, um Umweltbelastungen zu reduzieren.

2. Kapitalwesen:

Als gemeinnütziger Verein stehen uns keine Kapitalmittel zur langfristigen Geldanlage zur Verfügung. Die Einnahmen werden überwiegend direkt für unsere Projekte verwendet. Sollte in Ausnahmefällen Kapital zur Anlage zur Verfügung stehen, achten wir darauf, dass diese Anlagen ethischen, sozialen und ökologischen Kriterien entsprechen. Wir meiden risikoreiche Investitionen, die im Widerspruch zu unseren Grundwerten in den Bereichen Menschenrechte und Umweltschutz stehen. Unsere Anlageentscheidungen folgen den [Leitlinien](#) der Gemeinschaftsstiftung Terre des Hommes Deutschland e. V., die den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und die Förderung positiver gesellschaftlicher Effekte in den Vordergrund stellen.

3. Unternehmenskooperationen:

Kooperationen mit Unternehmen sind ein integraler Bestandteil der Arbeit von Terre des Hommes. Dabei achten wir darauf, dass Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, die Menschenrechte respektieren und umweltfreundliche Geschäftspraktiken anwenden. Kooperationen mit Firmen, die

gegen grundlegende soziale, ethische und Umweltstandards verstoßen, werden ausgeschlossen. Wir erwarten von all unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette, dass sie dieselben hohen Standards in Bezug auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung einhalten, die auch für uns selbst gelten. In laufenden Partnerschaften findet ein regelmäßiger Dialog über Nachhaltigkeitsthemen statt. Wir tauschen uns mit unseren Partnern über Herausforderungen und Lösungsansätze aus und unterstützen sie bei der Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäftspraktiken.

4. Dienstreisen:

Als internationale Organisation ist Terre des Hommes auf Dienstreisen angewiesen, beispielsweise bei Projektentwicklung und -monitoring oder Gremiensitzungen. Terre des Hommes hat dabei das Ziel, einen möglichst kleinen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen. Interkontinentale Reisen werden nach Maßgaben des Umweltschutzes geplant: Mitarbeitende, die Überseereisen durchführen, planen ihre Routen sorgfältig. Inlandsflüge erfolgen nur in gut begründeten Ausnahmefällen. Die unvermeidbaren Emissionen, die durch Dienstreisen entstehen, werden vollständig über die Klima-Kollekte ausgeglichen. Diese Emissionskompensation erfolgt durch Projekte, die die Reduktion von Treibhausgasen in Entwicklungsländern fördern, insbesondere im Bereich erneuerbare Energien und Energieeffizienz.

In Ergänzung zur Reisepolitik nutzen wir zunehmend digitale Kommunikationsmöglichkeiten, wie Videokonferenzen, um den Bedarf an Reisen zu verringern. Besonders seit der Corona-Pandemie haben wir diese Form der Kommunikation intensiviert, was zu einer spürbaren Reduktion von Dienstreisen geführt hat.

5. Projektumsetzung:

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil unserer Projekte. Unsere Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, langfristige positive Wirkungen für Menschen, Umwelt und Gesellschaft zu erzielen. In jeder Phase – von der Situationsanalyse über die Durchführung bis zur Evaluation – achten wir darauf, dass Nachhaltigkeitskriterien beachtet und kontinuierlich verbessert werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die operative Verantwortung in Sachen Nachhaltigkeit bei Terre des Hommes haben die Umweltmanagementbeauftragten und das Umweltmanagement-Team. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand.

6. Regeln und Prozesse

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

Derzeit werden unsere nachhaltigen Aktivitäten durch unser Wertebild mit sozial orientiertem Fokus und unsere umweltspezifischen Ziele im Rahmen unseres Umweltprogramms nach EMAS bestimmt. Die Standards unserer Compliance, des Kinderschutzes oder für Dienstreisen sind in Betriebsvereinbarungen geregelt und damit verbindlich für alle Mitarbeitenden in Osnabrück, Berlin und den Regionen.

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.

Es gibt noch keine speziellen Indikatoren zur Messung unserer Nachhaltigkeitsleistungen. Jedoch werden alle unsere Projekte den internen strategischen Zielen zugeordnet. Insbesondere können Projekte, die dem **strategischen Ziel 3** (Young Environmental Voices) zugeordnet sind, als **nachhaltige Projekte** betrachtet werden. Durch unser **Umweltmanagementsystem** nach EMAS III veröffentlichen wir jährlich eine Umwelterklärung, in der wir über unsere Fortschritte und weiterführende Maßnahmen zum Umweltschutz berichten. Die für frühestens 2024 geplante Zuordnung der Projekte nach einzelnen SDGs und deren Bewertung wurde aufgrund größerer Umstrukturierungen bis auf weiteres ausgesetzt. Auf der Delegiertenkonferenz 2023 wurde zugleich der Startschuss für die Umsetzung der institutionellen Ziele gegeben. Unter dem Ziel D –

Diversität, Innovation, Nachhaltigkeit, wird angestrebt, bis 2028 eine **globale Nachhaltigkeitsstrategie** mit Indikatoren zu erarbeiten. Das umfasst u.a. übergreifende Umweltpolicies in den Regionen, Wasser-, Papierverbrauch, single-use Plastic Policies.

Bei großen Vorhaben oder besonderen Fragestellungen ergänzen **externe Evaluierungen** und **Programmanalysen** die eigene Wirkungskontrolle durch unser Personal. Sie können spezielle Expertise und neue Sichtweisen in die Arbeit einbringen. Evaluierungen haben einen stärker prüfenden und bewertenden Charakter, dagegen soll mit Programmanalysen ein systematisches Gesamtbild geschaffen und vor allem die Arbeitsmethode weiterentwickelt werden. Eine Auswahl von Evaluierungskurzberichten findet sich unter: www.tdh.de/evaluierungen.

Grundlage der Wirkungsüberprüfung von Projekten sind jedoch immer **Projektanträge**, die anhand von Kennziffern den Ausgangszustand und Zielvorgaben mit Hilfe von **Indikatoren** beschreiben. In der Regel alle sechs Monate schicken die Projektpartner*innen Berichte mit Zwischenergebnissen und zum Fortgang des Projekts. Die Berichte werden vor Ort von Fachleuten analysiert und die Angaben stichprobenartig überprüft. Jährlich wird ein zusammenfassender Bericht für die Terre des Hommes Geschäftsstelle erstellt, welcher dort in Bezug auf übergreifende Fragestellungen und Methoden ausgewertet wird.

Der **Jahresabschluss** wird alljährlich einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vorgelegt. Die letzte Prüfung erfolgte im Mai 2024 durch die Context Treuhand GmbH **Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**, Osnabrück, und wurde uneingeschränkt bestätigt. Für jedes Geschäftsjahr wird ein Wirtschaftsplan erstellt und vom Präsidium genehmigt. Die Einhaltung wird durch einen Soll-/Ist-Vergleich überwacht. Gegebenenfalls erfolgt eine Anpassung im Rahmen eines Nachtragshaushaltes. Im **Controlling** werden **Finanzbuchhaltungszahlen** aufgearbeitet und die Projekte in den Regionen geprüft, sowohl finanziell als auch inhaltlich. Die Prüfungen sind festgelegt, können aber den jeweiligen aktuellen Bedürfnissen angepasst werden. Fester Bestandteil sind auch die **Berichte der Wirtschaftsprüfer*innen** in den Projektregionen.

Einmal jährlich prüft die **interne Revision** des Vereins in der Bundesgeschäftsstelle mehrere Arbeitsbereiche. Die beiden Revisor*innen werden von den Mitgliedern des Vereins auf der Mitgliederversammlung gewählt und arbeiten **ehrenamtlich**. Die Revisor*innen haben die Aufgabe, die wirtschaftliche Geschäftsführung daraufhin zu prüfen, ob Gesetz und Satzung eingehalten sind, die Beschlüsse von Mitgliederversammlung, Delegiertenkonferenz und Präsidium eingehalten sind und ob wirtschaftlich und sparsam verfahren wird.

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.

Terre des Hommes Deutschland e.V. setzt sich als entwicklungspolitische Kinderrechtsorganisation für eine gerechte und friedlichere Welt für heutige und zukünftige Generationen ein. Die Arbeit basiert auf den Prinzipien der Menschenrechte, Toleranz und Gleichberechtigung, unabhängig von Herkunft, Status, Geschlecht, Religion und sexueller Orientierung.

Terre des Hommes ist unabhängig von Regierungen, Wirtschaft, Religionsgemeinschaften und Parteien. Ziel ist eine Welt, in der alle Kinder sicher leben, nicht ausgebeutet werden, Zugang zu Bildung haben und Kinderrechte verwirklicht sind. Terre des Hommes versteht sich als Bürgerinitiative und sucht Unterstützer*innen weltweit, um diese Vision zu realisieren. Die Durchsetzung der UN-Kinderrechtskonvention ist für Terre des Hommes integraler Bestandteil des eigenen Handelns. Terre des Hommes verpflichtet sich daher auch im eigenen Arbeitszusammenhang, wachsam zu sein gegenüber jeder Form von Gewalt gegen Kinder und hat eine umfassende [Kinderschutzrichtlinie](#) entwickelt, die für den Verein, alle Mitarbeitenden und Partnerorganisationen gilt. Diese enthält Verhaltensregeln und Verpflichtungen zum Schutz von Kindern.

Vorgaben und betriebliche Vereinbarungen mit dem Focus auf Compliance, Gesundheit und Arbeitszeit regeln die interne Zusammenarbeit bei Terre des Hommes.

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.

Im Vergütungssystem von Terre des Hommes sind keine Nachhaltigkeitsziele enthalten. Terre des Hommes hat einen Haustarifvertrag, der sich am TVÖD orientiert. Leistungsboni etc. werden in der Regel nicht gezahlt, entsprechend ist ein Anreizsystem zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen über die Vergütung nicht vorgesehen.

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.

Das höchste Kontrollorgan von Terre des Hommes Deutschland e.V. ist das Präsidium, das aus sechs Mitgliedern besteht. Das Präsidium ist ehrenamtlich tätig.

Die Vergütung aller Angestellten erfolgt nach einem Tarifvertrag. Der hauptamtliche Vorstand besteht aus drei Personen und bezieht ein außertarifliches Gehalt.

Weitere Informationen zur Vergütungsstruktur der hauptamtlichen Mitarbeitenden finden Sie im [Jahresbericht 2023](#) auf Seite 33.

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.

Dieser Leistungsindikator unterliegt der Vertraulichkeit.

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.

Unsere zentralen Anspruchsgruppen umfassen Spender*innen, Mitglieder von Terre des Hommes, kooperierende Unternehmen, unsere Mitarbeitenden, Partnerorganisationen sowie die Kinder in unseren Projekten. Die Identifikation dieser Gruppen erfolgte im Rahmen der Einführung unseres Umweltmanagementsystems (EMAS) durch eine umfassende Stakeholderanalyse. Diese Analyse wird jährlich im Zuge der Umwelterklärung überprüft und bei Bedarf angepasst. Dabei werden die Relevanz und der Einfluss der einzelnen Gruppen auf unsere Arbeit bewertet und entsprechende Maßnahmen für das Stakeholder-Management abgeleitet.

Der kontinuierliche Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit und erfolgt auf vielfältige Weise:

- **Mitarbeitende:** Regelmäßige Mitarbeitenden- und Betriebsversammlungen sowie ein Intranet als Plattform für Information und Austausch fördern die Beteiligung. Der Betriebsrat spielt eine wichtige Rolle bei der Einbindung der Mitarbeitenden in die Entscheidungsprozesse.
- **Mitglieder:** Die Mitglieder von Terre des Hommes Deutschland e.V. treffen sich jährlich bei der Mitgliederversammlung sowie auf Regionalkonferenzen und -seminaren, um sich auszutauschen und zu vernetzen.
- **Internationale Partnerorganisationen:** Der Austausch erfolgt kontinuierlich über unsere Regionalbüros und die Geschäftsstelle. All fünf Jahre findet die Delegiertenkonferenz statt, die Partnerorganisationen sowie Haupt- und Ehrenamtliche aus aller Welt zusammenbringt. Zuletzt im Juni 2023.
- **Spender*innen:** Wir informieren unsere Spender*innen regelmäßig über unsere Projekte und Nachhaltigkeitsaktivitäten, unter anderem durch Jahresberichte, Newsletter und gezielte Kommunikationsformate.

Die Aktualisierung unserer institutionellen Ziele im Rahmen der Delegiertenkonferenz 2023, insbesondere Ziel D – Diversität, Innovation, Nachhaltigkeit, führte zu mehreren bereichsübergreifenden Austauschrunden mit der Belegschaft in Deutschland sowie den Auslandsbüros. Ziel dieser Gespräche war es, den aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitsbemühungen zu erfassen und zu verstehen, auf welcher Basis wir aufbauen können und welche Veränderungen notwendig sind.

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.

Im Rahmen des Austausches mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen werden die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte angesprochen (s. Kriterium 3). Vor allem unsere Unabhängigkeit, die Transparenz der Mittelakquise und der -verwendung sowie die Wirkung unserer Projekte werden dabei thematisiert. Unsere wichtigsten Stakeholder sind in Kriterium 9 abgebildet.

Akteur	Erwartungen	Chance/Risiko
Projektpartner*innen	Projekte in den jeweiligen Projektländern, die Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigen	Chance: Lebensumstände verbessern, Beitrag zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen
Mitarbeitende	Umweltmaßnahmen umsetzen, Bedürfnisse und Rechte berücksichtigen, ökologisch vorbildlich handeln	Chance: mehr Motivation und Kommunikation, Identifikation mit Umweltzielen
Spender*innen	Ökologisch vorbildlich handeln, Nachhaltiger Einsatz von Spenden	Chance: Glaubwürdigkeit und Zustimmung erhalten Risiko: Erwartungen werden nicht erfüllt
Mitglieder & Ehrenamtliche	Ökologisch vorbildlich handeln, Nachhaltige Projekte, Partizipations- und Kommunikationsmöglichkeiten	Chance: Kommunikation und Identifikation mit Umweltzielen, Motivation Risiko: Erwartung kann nicht vollständig erfüllt werden
Lieferanten	Ökologisch vorbildlich handeln, Nachhaltige Projekte	Chance: Grundgedanken des ökologischen Handelns verbreiten Risiko: wenig Kommunikation über Umweltziele, keine Identifikation

Projektpartner*innen:

Projektvorschläge werden von den Partnerorganisationen eingereicht. Es gilt das Partnerprinzip, d.h. die Programme führen grundsätzlich lokale Organisationen durch. Die Beteiligung an allen unseren strategischen Fragen durch die Partnerorganisationen ist auf der alle fünf Jahre stattfindenden Delegiertenkonferenz sichergestellt.

Mitarbeitende:

Für unsere Mitarbeitenden ist der Umweltschutz auch in der Verwaltung wichtig. Terre des Hommes verpflichtet sich, die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst aktiv am Umweltmanagement zu beteiligen und ihr Umweltbewusstsein und -verhalten durch Fortbildung und Anreize zu fördern.

Spender*innen:

Kooperationspartner*innen und Öffentlichkeit werden jährlich über die jeweils aktuellen Maßnahmen des Umweltmanagements im Rahmen eines Berichtes informiert.

Vereinsmitglieder und Ehrenamtliche:

In lokalen Gruppen oder als Einzelmitglieder können kulturelle oder politische Veranstaltungen organisiert werden, die im Einklang mit unseren strategischen und institutionellen Zielen stehen. In überregionalen Themengruppen erarbeiten unsere Mitglieder die entwicklungspolitische Positionierung von Terre des Hommes. Auf der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung können alle relevanten Themen vorgebracht werden.

Die internationale Delegiertenkonferenz ist das wichtigste Mitbestimmungsgremium von Terre des Hommes. In diesem Gremium entwickeln und beschließen Mitarbeitende der lokalen Partnerorganisationen, Jugendliche sowie die Ehren- und Hauptamtlichen die politischen Ziele und strategischen Schwerpunkte der gemeinsamen Arbeit. Auf Beschluss der Delegiertenkonferenz startete Terre des Hommes beispielsweise 2020 die Kampagne »My Planet My Rights« mit dem Ziel einer international verbindlichen Vereinbarung für das Kinderrecht auf eine gesunde Umwelt. Mehr Informationen zur Organisationsstruktur bei Terre des Hommes finden sich unter: [Wir über uns - Organisationsstruktur | Terre des Hommes \(tdh.de\)](#)

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.

Wir setzen uns intensiv mit der sozialen und ökologischen Wirkung unserer Arbeit auseinander. Die sozialen Effekte schätzen wir als ausschließlich positiv ein. Die Wirkungsanalyse hat bei Terre des Hommes einen hohen Stellenwert. So weisen wir jährlich unsere Zielerreichung nach Aktivität und

Region aus.

Bei den Umwelteffekten ist zwischen der Wirkung bei der Zielgruppe unserer Projekte und der Wirkung auf betrieblicher Ebene zu unterscheiden. Einerseits arbeiten alle Regionen zu einer Reihe unterschiedlicher Themen, die für ökologische Ziele relevant sind. Hierzu sind diverse Evaluationen vorhanden. Andererseits ist die Durchführung unserer Projekte mit unvermeidbaren ökologischen Auswirkungen verbunden.

Im Rahmen der [EMAS-Validierung](#) arbeiten wir stetig daran, die negativen ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeit möglichst gering zu halten.

In den vergangenen Jahren sind zahlreiche Prozesse verschlankt und Print-Produkte digitalisiert worden. Vor allem dadurch sind etliche Einsparungen an Strom und Papier entstanden. Ausgelöst durch die Corona-Pandemie haben wir zahlreiche Geschäftsprozesse und Abläufe digitalisiert. Ehrenamtlichen werden regelmäßig Webinare angeboten, die die Reisen von Hauptamtlichen ersetzen. Dienstreisen wurden, wo möglich, eingestellt und durch Videokonferenzen ersetzt.

Seit einem Beschluss seiner Mitgliederversammlung von 2008 befasst sich Terre des Hommes mit ökofairer Beschaffung. Ein Umweltteam erarbeitet kontinuierlich Vorschläge, um die Beschaffung zu optimieren und die Umweltbelastung durch die Geschäftstätigkeit von Terre des Hommes zu reduzieren. Im Rahmen einer jährlichen Berichterstattung über vorgegebene Umweltkennzahlen wie Reisen, Papierverbrauch, Verbrauch an Strom, Wasser und Energie wurden die Terre des Hommes-Vereinsmitglieder auch 2024 informiert.

Das Büro in Bogotá ist als Pilotbüro das erste, das in die Erfassung der Umweltdaten seit 2023 aufgenommen wurde. Ziel ist es bis 2028 alle Regionalbüros umwelttechnisch erfasst zu haben, um auf der Grundlage Verbesserungen anzustoßen und systematisch umzusetzen. Dazu gehören Reduktion der Reisetätigkeit, Umstieg auf nachhaltigere/umweltfreundlichere Verkehrsmittel wo möglich, mobiles Arbeiten, Überdenken von (Präsenz)Veranstaltungen im Sinne der Nachhaltigkeit, erneuerbare Energiequellen/Energieeffizienz, Recycling und Abfallmanagement.

Unter dem institutionellen Ziel D – Diversität, Innovation, Gleichberechtigung – streben wir an, bis 2028 einen "Innovation Pathway" mit klaren Strategien zu entwickeln. Dieser Plan wird die Einrichtung einer Core Group "Innovation" umfassen, die bestehende Rahmen analysiert und neue Technologien bewertet, um die Innovationskultur zu fördern und die Resilienz sowie die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu stärken.

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)**

Dem Verein stehen keine Kapitalmittel zur Anlage zur Verfügung, der größte Teil der Einnahmen wird direkt wieder zur Finanzierung der Projekte verausgabt. Wenn in Ausnahmefällen Kapitalmittel zu Anlagezwecken zur Verfügung stehen, werden risikoreiche Anlagen vermieden, und sie dürfen nicht im Widerspruch zum nachhaltigen, sozialen und umweltverträglichen Handeln stehen. Die Anlage erfolgt nach den festgelegten Anlageleitlinien der Terre des Hommes Gemeinschaftsstiftung.

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.

Im Rahmen der EMAS-Validierung verpflichten wir uns, alle umweltrelevanten Gesetze, Auflagen und Vorschriften einzuhalten und alle direkten oder indirekten Umweltwirkungen zu untersuchen, zu bewerten und regelmäßig begutachten zu lassen. Bei allen umweltrelevanten Aktivitäten werden umweltschonende Lösungen und deren fortwährende Verbesserung angestrebt. Dies wird in der aktuellen [Umwelterklärung](#) erläutert. Umweltfreundliche Produkte, Verfahren und Dienstleistungen werden ebenso bevorzugt wie Waren aus fairem Handel.

Ressourcen wie Energie, Papier und Wasser werden so sparsam wie möglich genutzt. Für den Abfall gilt in erster Linie „vermeiden“, wenn das nicht möglich ist, „verwerten“, und erst dann „beseitigen“. und unvermeidbare; nicht weiter reduzierte Treibhausgas-Emissionen werden kompensiert. Die anvertrauten Gelder werden den Nachhaltigkeitskriterien entsprechend verantwortlich eingesetzt.

Im Jahr 2023 wurden etwa 66.200 kg Papier verbraucht. Das Papier stammt größtenteils aus Recycling. Der Anteil von Recyclingpapier konnte durch den Einsatz umweltverträglicher Materialien gegenüber dem Vorjahr auf 86,05 Prozent gesteigert werden. Damit wurde das gesteckte Ziel, einen Recyclinganteil von 85 % zu erreichen, eingehalten. Der Stromverbrauch liegt in der Geschäftsstelle bei etwa 35.400 kWh aus 100% regenerativen Quellen. Der Wärmeenergieverbrauch für das Jahr 2023 liegt bei ca. 101.000 kWh.

Bei der Gasversorgung konnte durch einen Anbieterwechsel ab Januar 2024 ein Anteil von 10 % klimaneutralem Biogas, der Einstieg in eine nachhaltige Wärmeenergieversorgung erreicht werden.

Aufgrund der unvermeidbaren Geschäftsreisen im Rahmen unserer internationalen Programm- und Projektarbeit stellt die Nutzung von Kraftfahrstoffen die umfangreichste Nutzung natürlicher Ressourcen dar.

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.

Auf der Basis der Kennzahlen aus dem Jahr 2015 bis 2020 soll ein Reduktionsziel von fünf Prozent erreicht werden: Der Energieverbrauch soll entsprechend um fünf Prozent gesenkt werden.

Um unsere Umweltziele zu erreichen, werden folgende Maßnahmen umgesetzt bzw. geplant:

Laufende Maßnahmen

Das Geschäftsstellengebäude (Baujahr 1975-1977), wird derzeit energetisch saniert. Der Umbau unter Berücksichtigung energetischer Maßnahmen – gefördert nach KfW-Standard 55 – begann im Herbst 2023. Er umfasst u.a. die Installation einer Wärmepumpe sowie einer zusätzlichen Photovoltaikanlage mit 10 kW Leistung.

Weitere kontinuierliche Maßnahmen umfassen:

- Die Ausweitung von Umweltstandards im Werbedruck und bei Publikationen. Da Mailings für die Arbeit von Terre des Hommes unverzichtbar sind, wird hier besonders auf eine geringe Umweltbelastung geachtet.
- Für Konferenzen, Veranstaltungen und Tagungen eine interne Liste umweltfreundlicher Anbieter (regionale, vegetarische und biologische Angebote) etabliert.
- Durch einen Anbieterwechsel wird die Gasversorgung seit Januar 2024 zu 10 % mit klimaneutralem Biogas gedeckt – ein Einstieg in eine nachhaltigere Wärmeversorgung.

Auch die Sensibilisierung und Einbindung der Mitarbeitenden ist Teil der laufenden Maßnahmen:

- Geplant sind Schulungsangebote im Bereich Umwelt und Ökologie
- Die Beteiligung am Umweltteam ist jederzeit möglich und ausdrücklich erwünscht, um gemeinsam Aktionen zur Förderung des Umweltbewusstseins zu entwickeln.

Zur Reduzierung von Dienstreisen und damit verbundener Umweltbelastung wurden bereits in den letzten Jahren Videokonferenzsysteme eingeführt. Alle Mitarbeitenden sind mit Notebook mit Kameras und Headsets ausgestattet; auch die Konferenzräume sind entsprechend ausgestattet.

Internationale Perspektive

Neben der Betrachtung der Umweltaspekte der Geschäftsstelle in Deutschland ist Terre des

Hommes weltweit für Kinder und Jugendliche tätig. Von den 17 SDG-Zielen findet eine Vielzahl in den einzelnen Terre des Hommes Projekten Anwendung. Von den im Jahr 2024 geförderte 367 Projekten, haben etwa 99 einen direkten oder indirekten Bezug zu Umwelt und nachhaltiger Entwicklung. Das entspricht über 1/4 aller Projekte.

Im Rahmen der Delegiertenkonferenz 2023 wurden neue strategische Ziele für den Zeitraum 2023-2028 beschlossen. Sie definieren die Bereiche und Arbeitsfelder, in denen Terre des Hommes seine Kräfte bündelt, um gemeinsam mit Kindern weltweit ihre Rechte durchzusetzen. Ein zentrales strategisches Ziel ist „Young Environmental Voices“: *„Bis 2028 agieren Kinder und Jugendliche in den Projektländern von Terre des Hommes als junge Umweltaktivist*innen und organisieren sich in zivilgesellschaftlichen Netzwerken, die gemeinschaftsbasierte Lösungen für die vielfältigen Umweltkrisen anregen und politische Entscheidungsträger*innen zur Verantwortung ziehen, um ihre Umweltrechte und ihren Schutz vor Umweltgefahren zu gewährleisten.“*

Gleichzeitig wurde auf der Delegiertenkonferenz der Startschuss für die Umsetzung institutioneller Ziele gegeben. Im Rahmen von Ziel D – Diversität, Innovation, Nachhaltigkeit – strebt Terre des Hommes bis 2028 die Entwicklung einer umfassenden globalen Nachhaltigkeitsstrategie mit klaren Indikatoren an. Diese wird übergreifende Umweltpolicies in den verschiedenen Regionen umfassen, darunter Richtlinien zum Wasser- und Papierverbrauch sowie zur Reduzierung von Einwegplastik.

Geplante Maßnahmen

- Ein neuer Anlauf zur Einführung eines Dienstradleasings für Mitarbeitende ist für 2025 geplant.
- Fortsetzung des 2023 begonnenen Umbaus der Geschäftsstelle: Dazu gehören die Umgestaltung von Keller- zu Sozial- und Tagungsräumen, neue Büroraumkonzepte sowie Treffpunkte für Besprechungen.
- In Zusammenarbeit mit dem Architekten wurden energetische Optimierungsmaßnahmen erarbeitet (z. B. Dämmung, Erneuerung der Heizungsanlage, Lichtsteuerung durch Präsenzmelder).
- 2024 wurde eine zusätzliche PV-Anlage (ca. 10 kW) mit der Option auf Speicheranschluss installiert.

Langfristig ist die Einführung von Elektrofahrzeugen als Dienstwagen geplant, sofern ein Austausch bestehender Fahrzeuge aus Alters- oder Nutzungsgründen ansteht. Auch ältere Küchengeräte sollen durch stromsparende Modelle ersetzt werden. Neben dem Umweltteam und den hauptamtlichen Mitarbeitenden sollen auch ehrenamtlich Mitarbeitende künftig geschult werden – sowohl in Bezug auf die Arbeit in Deutschland als auch im Hinblick auf ökologische Kinderrechte.

Geplant ist außerdem:

- Die Entwicklung von Kriterien zur Umweltprüfung bei der Vergabe von Aufträgen an externe Dienstleister.
- Die Ausweitung des Umweltmanagements auf internationale Koordinationsbüros (bereits begonnen in Kolumbien für 2023/2024).
- Die Festlegung einer einheitlichen Raumtemperatur in der Geschäftsstelle.

- Die weitere Digitalisierung von Unterstützungsangeboten zur Reduktion des Papierverbrauchs.

Umweltwirkungen durch Dienstreisen

Die größten Umweltauswirkungen entstehen nach wie vor durch Dienstreisen – diese sind jedoch für die Zusammenarbeit mit Projektpartnern weltweit unerlässlich. Die Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen wird deshalb weiterhin forciert. Entsprechende Ausstattung steht in der Geschäftsstelle wie auch in den Regionalbüros zur Verfügung.

Gemäß aktueller Dienstreiseregulierung sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, vorrangig öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Weitere Maßnahmen zur Reduktion von Flugreisen stoßen jedoch zunehmend an Grenzen – insbesondere im Hinblick auf Fürsorgepflichten und Sicherheitsaspekte bei Inlandsreisen sowie durch die wachsende Zahl an Projektländern.

Aufgrund der spezifischen Arbeitsweise der Organisation und da Terre des Hommes kein produzierendes Gewerbe ist, ergeben sich darüber hinaus keine nennenswerten Risiken in Bezug auf Ressourcenverbrauch und Umweltbelastungen.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der aktuellen [Umwelterklärung](#).

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.

Da viele der relevanten Daten für das Jahr 2024 erst Ende 2025 abschließend vorliegen werden, erfolgt der Bericht in Teilen auf Basis der verfügbaren Daten aus dem Jahr 2023.

Der aktuelle Ressourcenverbrauch der Bundesgeschäftsstelle von Terre des Hommes stellt sich wie folgt dar:

- Papierverbrauch 2023: 66.211 kg (86% Recycling-Papier)

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.

Wärmeenergieverbrauch 2023: 100.994 kWh

Stromverbrauch 2023: 35.388 kWh (komplett regenerativer Strom)

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.

Verbrauch gesamt

2021	2022	2023
31.041 kWh	30.587 kWh	35.388 kWh

Verbrauch/Fläche

2021	2022	2023
20,22 kWh/m ²	19,93 kWh/m ²	23,05 kWh/m ²

Verbrauch/Mitarbeitende

2021	2022	2023
440,3 kWh	393,40 kWh	465,63 kWh

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
Gesamtvolumens 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.

Wasserverbrauch 2023: 176 m³

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.

Abfall 2023 gesamt: 110,58 m³*

davon:

Restmüll: 103,3 m³* Papier: 10,3 m³*

Wertstoffe (grüner Punkt): 1 m³

Biomüll: 2,18 m³

gefährliche Abfälle: 0 m³

*Neben der Standardmüllmenge von 16,38 m³ kamen 92,2 m³ hinzu für die Entsorgung von Büromöbeln und sonstiger Ausstattung. Ein Teil der Möbel konnte an anderen gemeinnützigen Organisationen abgegeben werden und stand auch Mitarbeitenden kostenlos zur Weiterverwendung zur Verfügung. Der überwiegende Anteil an Regalen wird weiterverwendet. Der Mehranteil Abfall Papier resultiert ebenso auf Aufräumarbeiten zur Vorbereitung des Umbaus der Geschäftsstelle.

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.

Da viele der relevanten Daten für das Jahr 2024 erst Ende 2025 abschließend vorliegen werden, erfolgt der Bericht in Teilen auf Basis der verfügbaren Daten aus dem Jahr 2023. Die Daten beziehen die gesamte Belegschaft der Geschäftsstellen in Osnabrück und Berlin mit ein.

Beim Klimaschutz hat die Vermeidung von Emissionen oberste Priorität. Unvermeidbare Emissionen werden über den Kompensationsfonds »Klima-Kollekte« ausgeglichen, insbesondere jene aus interkontinentalen Flugreisen im Bereich der internationalen Zusammenarbeit – die mit 196 t die größte Emissionsquelle darstellen.

Die Umweltkennzahlen der vergangenen Jahre zeigen unterschiedliche Trends. Der Stromverbrauch sank kontinuierlich bis 2023 im Vergleich zum Vorpandemiejahr 2019. In den Jahren 2020/2021 war

pandemiebedingt ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen, insbesondere durch vermehrtes Homeoffice. Auch 2022 reduzierte sich der Verbrauch weiter, stieg jedoch 2023 aufgrund der energieintensiven Umbaumaßnahmen in der Geschäftsstelle wieder an.

Dienstreisen gesamt (ohne Schienenverkehr)

2021	2022	2023
24.391 km	490.550 km	918.384 km

Dienstreisen/Mitarbeitende

2021	2022	2023
346 km	6309 km	12.084 km

Neue Projekte bedürfen in der Anfangsphase einer intensiven Betreuung, verbunden mit entsprechender Reisetätigkeit. Aus diesem Grund werden die CO₂-Emissionen der Dienstreisen durch Ausgleichszahlungen kompensiert.

Im Jahr 2023 wurde mit dem Umbau der Geschäftsstelle begonnen. Daraufhin stieg der Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr durch den Betrieb von Baumaschinen um: 15,7 % auf 35.388 kW/h. Nach Beendigung der Umbaumaßnahmen kann von einem sinkenden Verbrauch ausgegangen werden. Terre des Hommes hat im Jahr 2010 eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 18,6 kW installiert. Somit konnten im Durchschnitt der letzten Jahre mehr als 30 Prozent des Stromverbrauches durch selbst erzeugten Strom abgedeckt werden. Den verbleibenden Strombedarf deckt Terre des Hommes über einen Anbieter ab, der CO₂-neutralen, zertifizierten Ökostrom liefert.

Die Papierverbrauchserfassung wurde optimiert, im Jahr 2023 waren es 66 Tonnen.

Nachdem pandemiebedingt viele Dienstreisen digital oder gar nicht stattfanden, hat sich die Reisetätigkeit in den letzten Jahren wieder normalisiert. Das erklärt den deutlichen Anstieg der Emissionen auf 341,96 Tonnen CO₂ im Jahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren. Die Emissionen beziehen sich auf die gesamte Belegschaft der Geschäftsstellen in Osnabrück und Berlin. Die Berechnung erfolgt über den CO₂-Rechner der Klimakollekte, der mit den Daten von KlimAktiv gespeist wird. Die gemeinnützige GmbH berechnet diese anhand von Daten des ifeu (Institut für Energie und Umweltforschung, Heidelberg), insbesondere nach dem dort entwickelten TREMOD (Transport Emission Model), GEMIS, Ecoinvent, IPCC.

Emissionen gesamt

2021	2022	2023
53,92 t	165,16 t	341,96 t

Emissionen/Mitarbeitende

2021	2022	2023
0,76 t	2,12 t	4,50 t

Geplante und durchgeführte Maßnahmen:

Seit 2021 ist die gesamte Bürobeleuchtung auf energiesparende LED-Beleuchtung umgestellt. Mit dieser Maßnahme ist eine mögliche Energieeinsparung von etwa 7.400 kWh im Jahr verbunden. Dies entspricht einem ca. 16% geringerem Verbrauch elektrischer Energie als im Jahr 2019. Ende 2022 wurde eine Wallbox zum Laden von Elektrofahrzeugen installiert und damit die Möglichkeit für Mitarbeitende geschaffen ihre privaten Elektrofahrzeuge zu laden.

2023 hat der umfangreiche Umbau der Geschäftsstelle und Kellerräume als Sozial- und Tagungsräume begonnen sowie die neue räumliche Gestaltung der Büroräume und Schaffung von Treffpunkten für Besprechungen. In diesem Zusammenhang wurden Maßnahmen zusammen mit dem Architekten erarbeitet, die zur energetischen Optimierung des Gebäudes führen. (Dämmmaßnahmen, Erneuerung der Heizungsanlage, Lichtsteuerung über Präsenzmelder).

Im Jahr 2024 wurde eine zusätzliche PV- Anlage mit einer Leistung von ca. 10 kW installiert, mit der Option auch einen Speicher anschließen zu können.

Zu den weiteren geplanten Maßnahmen zählt auch, unseren Mitarbeitenden ein Dienstrad anzubieten. Im Jahr 2025 soll hier ein neuer Anlauf gestartet werden.

Langfristig ist geplant Elektrofahrzeuge als Dienstfahrzeuge einzusetzen. Dies kommt zum Tragen, wenn ein Austausch des vorhandenen Fahrzeugs aufgrund von Alter und Abnutzung sinnvoll ist. Auch der Austausch älterer Küchengeräte gegen stromsparende Geräte ist im Rahmen des Umbaus der Geschäftsstelle vorgesehen. Es sollen nicht nur das Umweltteam und die Mitarbeitenden, sondern langfristig auch die ehrenamtlichen Mitarbeitenden geschult werden und ihr Umweltbewusstsein bezüglich der Arbeit zu stärken – einerseits, was die Arbeit in Deutschland angeht, aber auch, was Ökologische Kinderrechte betrifft. Zusätzlich sollen Maßnahmen und Ideen entwickelt werden, die Kriterien für die Umweltprüfung von Produkten im Rahmen der Vergabe an Fremdfirmen ermöglichen; geplant ist auch die Ausdehnung des Umweltmanagements auf Koordinationsbüros im Ausland (bereits in Kolumbien begonnen für 2023 und 2024) und die Festlegung einer standardisierten Raumtemperatur in der Geschäftsstelle.

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.

Da viele der relevanten Daten für das Jahr 2024 erst Ende 2025 abschließend vorliegen werden, erfolgt der Bericht in Teilen auf Basis der verfügbaren Daten aus dem Jahr 2023.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden insgesamt 341,96 Tonnen CO₂e direkt und indirekt emittiert. Die Berechnung der Tonnen CO₂e erfolgte über den CO₂-Rechner der Klimakollekte. Die direkten THG-Emissionen sind vergleichsweise gering, weswegen sie für diese Belange nicht relevant sind.

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.

Die Emissionen dieser Kategorie werden durch den Stromverbrauch sowie durch die verbrauchte Wärmeenergie in Form von Erdgas definiert.

Stromverbrauch: Insgesamt wurden im Jahr 2023 35.388 kWh verbraucht. Da wir unseren Strom aus 100% regenerativen Energien beziehen fallen hierdurch keine relevanten CO₂-Emissionen an.

Wärmeverbrauch: Im Jahr 2023 wurden insgesamt 100.994 kWh Erdgas verbraucht. Dies entspricht einer emittierten CO₂-Menge von etwa 23.440 kg.

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.

In den vergangenen Jahren hatten die mit unseren Projekten in Zusammenhang stehenden Dienstreisen einen großen Anteil an den gesamten CO₂-Emissionen. Dieser Anteil konnte insbesondere durch das vermehrte Einsetzen von Videokonferenztechnik und den pandemiebedingten Verzicht auf Flugreisen in den Jahren 2020 und 2021 verringert werden. In 2022 und 2023 ist aufgrund der Normalisierung im Reiseverkehr wieder eine deutliche Steigerung der Reisetätigkeit und entsprechende Erhöhung der CO₂-Emissionen eingetreten, sodass im Jahr 2023 insgesamt durch Flugreisen 196,22 Tonnen CO₂-Äquivalente emittiert wurden.

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.

In den Jahren 2020 und 2021 wurden pandemiebedingt nur wenige Dienstreisen unternommen. Veranstaltungen, Besprechungen und Sitzungen fanden größtenteils digital statt, was umweltschonend war und den deutlich geringeren Emissionsanteil im Jahr 2021 erklärt. Mit der Normalisierung des Reiseverkehrs in den Jahren 2022 und 2023 stieg die Reisetätigkeit jedoch wieder deutlich an. Um die Umweltbelastung zu reduzieren, setzen wir verstärkt auf die Nutzung der DB BahnCards für Dienstreisen, um inländische Flüge und PKW-Reisen zu ersetzen.

Emissionen gesamt

2021	2022	2023
53,92 t	165,16 t	341,96 t

Emissionen/Mitarbeitende

2021	2022	2023
0,76 t	2,12 t	4,50 t

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.

Teamgeist, der respektvolle Umgang der Mitarbeitenden und die Identifikation mit unseren Projekten sind zentrale Faktoren innerhalb unseres Unternehmens. Diese sind in der Betriebsvereinbarung von Terre des Hommes Deutschland e.V. verankert.

Die Mitarbeitenden werden in Mitarbeitendenversammlungen über aktuelle Vorgänge im Haus und Projekte des Vorstandes informiert und dazu konsultiert. Darüber hinaus bietet sich der Belegschaft auf den viermal jährlich stattfindenden Betriebsversammlungen die Gelegenheit, eigene Anliegen vorzubringen. In Konfliktfällen gibt es die Möglichkeit, den Betriebsrat zu Rate zu ziehen. Im Rahmen des Institutionellen Ziels Innovation soll bis 2028 ein Konfliktmanagement umgesetzt werden. Zusätzlich haben die Führungskräfte im Rahmen ihrer Führungsaufgabe die Pflicht, die Mitarbeitenden über laufende Prozesse und Projekte zu informieren.

Fortbildungsmaßnahmen, z. B. bei Einführung von neuer EDV-Software werden zentral organisiert. Hierzu wird ein maßnahmenbezogener Schulungsplan für alle Mitarbeitenden erstellt. Für alle Mitarbeitenden wird in regelmäßigen Abständen eine Schulung zum Kinderschutz durchgeführt. Von den Verantwortlichen für Arbeitssicherheit, Erste-Hilfe sowie Brandschutz werden die gesetzlich entsprechenden Schulungen koordiniert. Im Rahmen jährlicher Personalgespräche und bei Bedarf wird seitens der Mitarbeitenden und/oder der Vorgesetzten entsprechender Schulungsbedarf ermittelt und als Maßnahme umgesetzt.

Konkrete weitere Zielsetzungen sind:

- Aktive Einbindung der Mitarbeitenden im Umweltmanagement und Förderung ihres Umweltbewusstseins und -verhaltens.
 - Mitarbeitende werden motiviert und bestärkt Anregungen und Ideen zur Verbesserung vorzubringen.
 - Für die Mitarbeitenden sind Schulungsmaßnahmen im Bereich Umwelt und Ökologie geplant – die Partizipation mit dem Umweltteam ist jederzeit möglich und erwünscht, sodass gemeinsame Aktionen, die das Umweltbewusstsein stärken, Raum bekommen.

- Im September 2023 hat Terre des Hommes Deutschland eine offizielle Selbstverpflichtung für Gendergerechtigkeit beschlossen und verabschiedet. Gendergerechtigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass alle Menschen unabhängig von ihrem gelesenen Geschlecht gleiche Rechte, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten haben, autonom und frei in ihren Entscheidungen sind und den gleichen Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe, Wissen und Ressourcen haben.
- Im Dezember 2023 wurde die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, Ausbeutung, Belästigung und Schaden geschlossen (PSEAH – Policy for the protection from sexual exploitation, abuse and harassment).

Da der Großteil der Terre des Hommes-Projekte im Ausland angesiedelt ist, achten wir darauf, dass alle gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden. Die Mitarbeitenden unserer Auslandsbüros haben lokale Verträge und unterliegen dem jeweiligen nationalen Arbeitsrecht. Unsere Partnerorganisationen sind von uns unabhängige Rechtskörper und gestalten die Verträge mit ihren Beschäftigten ebenfalls innerhalb des Rahmens der jeweiligen nationalen Regularien.

Terre des Hommes-Beschäftigte, die in Ländern arbeiten oder in Länder reisen, die von der Bundesregierung als »hoch gefährdet« oder »sehr hoch gefährdet« klassifiziert sind, müssen ein spezielles Sicherheitstraining des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe absolvieren. Dort wird das persönliche Verhalten im Falle von Gefahrensituationen in Form praktischer Übungen trainiert.

Wir sehen weder für die Mitarbeitenden im Inland wesentliche Risiken im Arbeitnehmerrecht, da die Interessen über den Betriebsrat gegenüber Vorstand und Geschäftsstelle vertreten werden, noch für unsere Mitarbeitenden im Ausland. Unsere Arbeit hilft der Stärkung und Einhaltung der lokalen Arbeitsgesetze und -vorschriften. Wir arbeiten eng mit unseren Partner*innen zusammen, um sicherzustellen, dass sie die Rechte ihrer Mitarbeitenden respektieren und die international anerkannten Arbeitsstandards einhalten.

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.

Die angemessene Bezahlung unserer Mitarbeitenden ist für uns selbstverständlich und findet über unsere geltende Entgelttabelle geschlechtergerecht statt. Diese setzt sich zusammen aus den Monatsgehältern, den Jahressonderzahlungen, dem Urlaubsgeld, vermögenswirksamen Leistungen und den Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung. Zusätzlich wird für unterhaltspflichtige Kinder derzeit ein Betrag von 133 Euro/ Monat gezahlt. Das durchschnittliche Einkommen von

Referatsleitungen beträgt 69.000 Euro, Referent*innen 59.000 Euro und Sachbearbeitung 47.000 Euro.

Im Jahr 2024 setzte sich unsere Belegschaft aus Die Anzahl der Mitarbeitenden beläuft sich auf 76 Vollzeitstellen, von denen 71% weiblich und 29% männlich sind. Das entspricht einem ungefähren Geschlechterverhältnis von 2,5:1. Der aktuelle Vorstand besteht aus einer weiblich gelesenen und zwei männlich gelesenen Personen. Das Präsidium ist derzeit mit vier weiblich und zwei männlich gelesenen Personen besetzt.

Als Teil unserer strategischen Ziele gilt es auch, neue Impulse für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu setzen. Dazu verfolgen wir einen kohärenten Gender-Ansatz, der die aktuellen Debatten berücksichtigt, und in unseren Projekten implementiert wird. Im September 2023 hat Terre des Hommes Deutschland eine offizielle [Selbstverpflichtung für Gendergerechtigkeit](#) beschlossen und verabschiedet. Ergänzend wurde im Dezember 2023 eine konkrete interne Richtlinie für alle Mitarbeitenden eingeführt, die verbindliche Standards und Handlungsanweisungen für gendergerechtes Verhalten und die Förderung von Gleichstellung im Arbeitsalltag vorgibt. Gendergerechtigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass alle Menschen unabhängig von ihrem gelesenen Geschlecht gleiche Rechte, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten haben, autonom und frei in ihren Entscheidungen sind und den gleichen Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe, Wissen und Ressourcen haben. Im Dezember 2023 wurde die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, Ausbeutung, Belästigung und Schaden geschlossen (PSEAH – Policy for the protection from sexual exploitation, abuse and harassment). Alle Mitarbeiter*innen von tdh sind über die „Betriebsvereinbarung zur Compliance“ an die Wahrung dieser Richtlinie gebunden.

Bei Diskriminierung verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik. Wir setzen uns dafür ein, jegliche Form struktureller Unterdrückung und Diskriminierung, bei TDH und in der Gesellschaft, zu bekämpfen. Wir sind der Überzeugung, dass einzig das Engagement und der Einsatz der Mitarbeitenden für das Unternehmen eine Rolle spielen dürfen. Faktoren wie Hautfarbe, Geschlecht oder Religionszugehörigkeit sind für uns irrelevant. Ganz im Gegenteil begrüßen wir die Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlichster Kulturen in unseren weltweit geführten Projekten. Um Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit bei Terre des Hommes zu ermöglichen, wird nach Abschluss der derzeit laufenden Umbaumaßnahmen erneut ein barrierefreier Zugang zu den Büro- und Sanitäranlagen gewährleistet sein. Während der Umbauphase ist die Barrierefreiheit leider nur eingeschränkt möglich.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir unter anderem Betriebsvereinbarungen über die Umsetzung des Pflegezeitgesetzes geschlossen. Unsere Mitarbeitenden können weitestgehend entscheiden, zu welchem Umfang sie mobil arbeiten möchten. Die Arbeitszeit ist innerhalb der Rahmenarbeitszeit und der gesetzlichen Vorschriften flexibel handhabbar. Auch die Elternzeit kann in Absprache flexibel genommen werden. Die Betriebsvereinbarung mobiles Arbeiten wurde angepasst und findet seit 2022 Anwendung.

In den letzten Jahren ist zusehends die psychische Gesundheit der Belegschaft in den Fokus gerückt. Seit 2024 bietet Terre des Hommes den Mitarbeitenden bei Bedarf an, eine psychologische Beratung in Anspruch zu nehmen. Zudem wurde aus der Belegschaft der starke Wunsch nach einem Konfliktmanagement geäußert. Es wird derzeit geprüft, ob und wie dieses implementiert werden kann.

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.

Terre des Hommes legt großen Wert auf eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und an demografische Entwicklungen anzupassen. Unser Personalentwicklungskonzept zielt darauf ab, die fachlichen, sozialen, methodischen und persönlichen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu stärken. Dies ist entscheidend, um im Wettbewerb mit anderen Organisationen erfolgreich zu bestehen und die persönliche sowie berufliche Entwicklung zu unterstützen. Wir bieten regelmäßige Schulungen, Workshops und Fortbildungsangebote an, die individuell in jährlichen Personalgesprächen ermittelt und umgesetzt werden. Dazu gehören zentrale Fortbildungsmaßnahmen, wie Schulungen zur Einführung neuer EDV-Software, Datenschutz und Kinderschutz. Auch gesetzlich vorgeschriebene Schulungen zu Arbeitssicherheit, Erste-Hilfe und Brandschutz werden koordiniert.

Konkrete Zielvorgaben haben wir dazu nicht, da Weiterbildungen bei uns in der Betriebsvereinbarung geregelt sind und auf individueller Basis angeboten und durchgeführt werden. Auf individueller Ebene können so eigene Ziele wie Weiterentwicklung und Aktualisierung von Wissen gesetzt und erreicht werden.

Besonderen Wert legen wir auf die Anpassung unserer Qualifizierungsstrategien an die demografischen Veränderungen und die Förderung von Diversität und Inklusion sowie die Unterstützung von Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen, um ihre Teilhabe an der Arbeitswelt zu sichern. Wir achten darauf, dass alle Arbeitsplätze ergonomisch ausgestattet sind und bieten für das Homeoffice Laptops und Headsets an. Risiken sehen wir in finanziellen Einschränkungen aufgrund unserer Abhängigkeit von Spenden und möglichen Schwankungen im Spendenverhalten.

Ein 2023 aktualisiertes Grundsatzpapier definiert die Kriterien für Unternehmenskooperationen, um Risiken wie Vorwürfe des Greenwashings zu minimieren. Die komplette Satzung ist unter www.tdh.de/wer-wir-sind einsehbar.

Zudem bestehen Risiken durch die Arbeit in Krisenkontexten, die Migration, politische Instabilität und Umweltzerstörung umfassen und die Arbeitsbedingungen vor Ort erschweren. Um diesen Risiken zu begegnen, absolvieren unsere Mitarbeitenden in gefährdeten Regionen spezielle Sicherheitstrainings.

Durch sorgfältige Planung und die Nutzung virtueller Fortbildungen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand bleiben und sich in ihrer Arbeitsumgebung sicher

fühlen können.

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.

Im Berichtsjahr hat es keine arbeitsbedingten Krankheiten, Verletzungen oder Todesfälle gegeben.

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.

Der bestehende Ausschuss zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz besteht aus einem Mitglied des Vorstandes, zwei Mitarbeitenden aus der Belegschaft sowie zusätzlich aus weiteren externen Mitgliedern (externe Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie einer(s) Betriebsärztin/-arztes).

Der Ausschuss trifft sich zweimal jährlich, zusätzlich erfolgt eine jährliche Begehung und Bewertung der Arbeitsstätte durch die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Mitarbeitende können sich bei Problemen in Ihrem Arbeitsumfeld jederzeit an die genannten Ansprechpartner*innen wenden. Informationen stehen für Mitarbeitende im Intranet zur Verfügung. Aktuelle Mitteilungen werden zusätzlich im Intranet veröffentlicht.

Durch die Besetzung des Ausschusses mit einem Vorstandsmitglied können sicherheitsrelevante Entscheidungen zeitnah bearbeitet und umgesetzt werden.

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.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 750 Stunden für Aus- und Weiterbildungen aufgewendet. Bei einer durchschnittlichen Fortbildungsdauer von 8 Stunden pro Veranstaltung entspricht dies 1,2 Stunden pro Mitarbeitendem. Von diesen 750 Stunden entfielen 500 Stunden auf weibliche und 250 Stunden auf männliche Angestellte. Führungskräfte nutzten insgesamt 60 Stunden, während die restlichen 690 Stunden von den übrigen Mitarbeitenden in Anspruch genommen wurden.

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).

Das Präsidium ist ein ehrenamtliches Organ und hat die Funktion eines Aufsichtsrates. Es entscheidet über die strategische Ausrichtung und die Geschäftspolitik von Terre des Hommes und kontrolliert die Arbeit des Vorstands.

In 2024 bestand das Präsidium aus sechs Personen, davon vier Frauen.

Aufteilung in Altersgruppen:

Anzahl Altersgruppe bis 30:	2
Anzahl Altersgruppe 30-50:	2
Anzahl Altersgruppe über 50:	2

Die Anzahl der Mitarbeitenden beläuft sich auf 76 Vollzeitstellen, von denen 71% weiblich und 29% männlich sind. Aufgeteilt nach Altersgruppen entspricht das:

Anzahl Altersgruppe bis 30:	10%
Anzahl Altersgruppe 30-50:	57%
Anzahl Altersgruppe über 50:	33%

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.

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums: keine

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.

Terre des Hommes hat sich zum Ziel gesetzt, bedürfnisgerechte, langfristig tragfähige und nachhaltige Lösungen im Einklang mit den universalen Menschenrechten und insbesondere der UN-Kinderrechtskonvention zu schaffen. Dieser Ansatz basiert auf unserem Verständnis davon, dass die Förderung von Menschenrechten und nachhaltige Veränderung von Lebensbedingungen komplex und kontextabhängig sind. Daher definieren wir keine quantitativen Ziele mit konkretem Zeithorizont. Zu begründen ist das unter anderem durch:

- **Kontextuelle Unterschiede:** Unsere Arbeit findet in unterschiedlichen Ländern, Regionen und Gemeinden statt, die jeweils ihre eigenen Bedürfnisse, Herausforderungen und Ressourcen haben. Daher ist es schwierig, quantifizierbare Ziele zu setzen, die auf alle Kontexte gleichermaßen zutreffen. Uns ist wichtig, dass die Programme flexibel bleiben und sich den jeweiligen lokalen Rahmenbedingungen anpassen können.
- **Komplexität der Menschenrechtsarbeit:** Die Förderung von Menschenrechten ist ein langfristiger Prozess, der oft tiefgreifende Veränderungen in den Strukturen und Denkweisen erfordert. Es ist schwierig, den Erfolg solcher Prozesse allein anhand quantitativer Indikatoren zu messen. Menschenrechtsarbeit umfasst auch qualitative Aspekte wie Empowerment, Bewusstseinsbildung und Kapazitätsaufbau, die nicht leicht in Zahlen ausgedrückt werden können.
- **Nachhaltigkeit:** Unsere Arbeit zielt darauf ab, langfristig positive Veränderungen zu bewirken und nachhaltige Lösungen zu schaffen. Quantitative Ziele können dazu führen, dass kurzfristige Ergebnisse auf Kosten langfristiger Auswirkungen priorisiert werden. Uns ist wichtig, dass unsere Projekte langfristig wirksam sind und die Lebensbedingungen der betroffenen Gemeinschaften langfristig verbessern.

Dennoch ist es wichtig zu betonen, dass wir bei Terre des Hommes ein gut funktionierendes Monitoring- und Evaluierungssystem haben, um den Fortschritt und die Wirkung unserer Programme zu bewerten. Hier setzen wir qualitative und quantitative Indikatoren ein, um unsere Arbeit kontinuierlich verbessern und Erfolge messen zu können. Dieses System ermöglicht es uns, unsere Arbeit an die sich verändernden Bedürfnisse anzupassen. Dabei werden die kulturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt. Es gilt das Partnerprinzip, bei dem lokale Organisationen grundsätzlich Programme durchführen.

Um die Einhaltung der Menschenrechte und insbesondere der Kinderrechte zu gewährleisten, hat Terre des Hommes eine umfassende [Kinderschutzrichtlinie](#) erarbeitet, die auf allen Ebenen der Organisation umgesetzt wird. Zusätzlich überprüft Terre des Hommes regelmäßig interne Richtlinien

und Abläufe, um sicherzustellen, dass Kinder den bestmöglichen Schutz erhalten.

Terre des Hommes hat im Auftrag des Kinderrechtsausschusses Empfehlungen formuliert, die sich an wichtige Entscheidungsträger*innen richten, und es wurde dafür gesorgt, dass das Staatenberichtsverfahren zur Überwachung der Umsetzung der Kinderrechtskonvention überarbeitet und um Umweltprobleme erweitert wird. Ein großer Erfolg: Gab es bisher kaum Staatenberichte, in denen das Kinderrecht auf eine gesunde Umwelt aufgegriffen wurde, hat sich dies bereits in den letzten beiden Jahren deutlich geändert. Um auf diese Erfolge aufzubauen, mischt sich Terre des Hommes nach wie vor in die globalen Debatten ein. Dafür wurde im vergangenen Jahr die internationale Kampagne »[My Planet My Rights](#)« ins Leben gerufen. Adressaten der Kampagne sind der UN-Generalsekretär, der UN-Kinderrechtsausschuss sowie die Regierungen aller Länder. Getragen von Kindern und Jugendlichen aus den Terre des Hommes-Projekten in aller Welt ist das Ziel der Kampagne, das Kinderrecht für eine gesunde Umwelt mit einem Zusatzprotokoll in der UN-Kinderrechtskonvention zu verankern und damit als Menschenrecht anzuerkennen. Kinder in aller Welt sollen sich auf ihr Recht auf eine gesunde Umwelt berufen können.

Neben der Verpflichtung zur Einhaltung der Kinderschutzrichtlinie hat Terre des Hommes auch eine interne [Betriebsvereinbarung zur Compliance](#), die die Einhaltung geltender Gesetze und Terre des Hommes-interner Richtlinien und gesellschaftlicher Normen fest in ihre Organisationsphilosophie integriert. Trotz des kleinen Einkaufsvolumens achtet Terre des Hommes im Rahmen seiner ökofairen Beschaffung darauf, dass die Menschenrechte durch Zulieferer eingehalten werden. Zusätzlich sorgt Terre des Hommes durch die Einhaltung deutscher Standards im Ausland dafür, dass geltende Menschenrechte auch in Schwellen- und Entwicklungsländern respektiert werden.

Wir sind uns bewusst, dass es Risiken geben kann, die negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben können. Darunter fallen unter anderem:

- Risiko der Kindesausbeutung: Da wir uns auf den Schutz und die Unterstützung von Kindern konzentrieren, besteht die Gefahr, dass Kinder Opfer von Ausbeutung, Missbrauch oder Kinderhandel werden. Daher arbeiten wir eng mit Partner*innen, lokalen Gemeinschaften und staatlichen Behörden zusammen, um Schutzmaßnahmen zu implementieren und Kinder vor solchen Risiken zu bewahren.
- Risiko der Diskriminierung: Wir setzen uns für eine inklusive Gesellschaft ein, in der alle Kinder gleiche Rechte und Chancen haben. Dennoch besteht die Gefahr, dass bestimmte Gruppen aufgrund von Geschlecht, Ethnizität, Religion, sozialer oder wirtschaftlicher Herkunft diskriminiert werden. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, integrieren wir einen Ansatz der sozialen Gerechtigkeit in unsere Programme und sensibilisieren für die Bedeutung von Gleichberechtigung und Vielfalt.
- Risiko der Verletzung von Rechten von Mitarbeitenden: Wir legen großen Wert auf die Rechte und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden. Dennoch besteht die Gefahr von Verletzungen, wie z. B. unfaire Arbeitsbedingungen, unzureichender Zugang zu Sozialleistungen oder Einschränkungen der Meinungsfreiheit. Um solche Risiken zu minimieren, haben wir Richtlinien und Verfahren eingeführt, um sicherzustellen, dass die Rechte unserer Mitarbeitenden respektiert werden.

Terre des Hommes ist wachsam gegenüber jeglichen Handlungen oder Personen, die eine Gefährdung für die Sicherheit von Kindern darstellen können, und verfolgt diesbezüglich eine Null-Toleranz-Strategie.

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“.

Ein großer Teil unserer Mittel und Projekte wird im Rahmen von Kooperationen mit Firmen generiert bzw. durchgeführt. Vor jeder Unternehmenskooperation prüfen wir gründlich, inwieweit die Firmen unseren Prinzipien entsprechen.

Unternehmen, welche durch die Herstellung bestimmter Produkte, ihres Umgangs mit Mitarbeitenden und Kund*innen oder durch ihr generelles Geschäftsgebaren gegen Menschenrechte verstoßen, Umweltschutz oder Gesetze missachten, kommen für eine Kooperation nicht in Frage. Aufgrund der geringen Anzahl von Investitionsvereinbarungen erfolgt aus Datenschutzgründen keine weitere Angabe.

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.

Auf Grund unserer Größe und Tätigkeit ist dieser Leistungsindikator für uns nicht relevant.

Es wurde der Standort der Bundesgeschäftsstelle in Osnabrück sowie in Berlin geprüft.

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.

Die Lieferantenprüfung findet im Rahmen der ökofairen Beschaffungspolitik statt. Unsere
Lieferanten sind national tätig sind und müssen sich somit an die deutschen Standards für
Menschenrechte halten. Verstöße gegen die Menschenrechte in unserer Lieferkette sind bislang
nicht vorgekommen.

Im Berichtsjahr sind keine neuen zu prüfenden Lieferanten hinzugekommen.

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.

Auf Grund unserer Größe und Tätigkeit ist dieser Leistungsindikator für uns nicht relevant.

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.

Einer der Schwerpunkte unserer Projektarbeit ist die Entwicklung von Gemeinwesen, in denen für alle Kinder ein Überleben gesichert ist, kein Kind mehr ausgebeutet wird, alle Kinder Bildungs- und Entwicklungschancen haben, die Kinderrechte verwirklicht sind, wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit und Frieden herrschen und in der Konflikte gewaltfrei gelöst werden.

Unsere Projekte decken ebenso die kommunale Flüchtlingsarbeit in Deutschland ab wie den Aufbau funktionierender Gemeinwesen in unseren Projektländern in Asien, Lateinamerika und Afrika. Darüber hinaus werden wir als lokal und regional verwurzelte Organisation wahrgenommen, die seit über 50 Jahren weltweit aktiv ist.

Ein Beispiel aus **Myanmar**:

<https://www.tdh.de/was-wir-tun/projekte/suedostasien/myanmar/schule-fuer-vertriebene/>

Ein Beispiel aus **Simbabwe**:

<https://www.tdh.de/was-wir-tun/projekte/afrika/simbabwe/staerkung-der-gemeinde/>

Ein Beispiel aus **Argentinien**:

<https://www.tdh.de/was-wir-tun/projekte/suedamerika/argentinien/soziale-foerderung-und-arbeitsmarktintegration/>

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.

Da viele der relevanten Daten für das Jahr 2024 erst Ende 2025 abschließend vorliegen werden, erfolgt der Bericht in Teilen auf Basis der verfügbaren Daten aus dem Jahr 2023.

Terre des Hommes hatte 2023 Erträge in Höhe von 57.597.277 Euro und einen Aufwand in Höhe von 58.344.752 Euro und führt damit zu einem Jahresergebnis von -747.475 €. Damit ergab sich in 2023 eine Zunahme der Erträge um 15,72 Prozent und eine Steigerung der Aufwendungen um 19,77 Prozent. Informationen über den Aufwand, der den jeweiligen Regionen und Arbeitsfeldern zugutekam, finden sich im [Terre des Hommes-Jahresbericht](#).

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.

Aufgrund der fachlichen und geographischen Gegebenheiten unserer Arbeit sind für uns alle Gesetze und gesellschaftlichen Normen in den Ländern relevant, in denen wir aktiv sind. Darüber hinaus sind alle völkerrechtliche Abkommen und UN-Konventionen, die mit Menschen- und insbesondere Kinderrechten zu tun haben, relevant. Das sind beispielsweise die UN-Kinderrechtskonvention oder ILO-Kernarbeitsnormen.

Terre des Hommes setzt sich auf politischer Ebene dafür ein, dass die Kinderrechte umgesetzt werden. Wir betreiben Lobbyarbeit auf Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention und den zentralen Prinzipien zur Beachtung des Kindeswohls, der Nicht-Diskriminierung und Teilhabe von Kindern an allen sie betreffenden Entscheidungen. Dabei handeln wir im Spannungsfeld zwischen kritischer Wirklichkeitsbeobachtung und konstruktiver Politikveränderung. Wirkungsvolle, kinderrechtsorientierte Aktionen und Kampagnen werden auf verschiedenen Handlungsebenen mit verschiedenen Verbündeten durchgeführt.

Das Ziel unseres politischen Engagements ist, die Lebensbedingung von Kindern nachhaltig zu verbessern. Ein Engagement in einem bestimmten Bereich hängt von vielen Faktoren ab. Zentral ist beispielsweise die Frage, ob eine politische Einflussnahme zumindest langfristig dazu beitragen kann, die Lebensverhältnisse in einer Region/einer Gemeinde substantiell zu verbessern?

Um unsere Ziele wirkungsvoll umsetzen zu können, sind wir Mitglied in folgenden deutschen und internationalen Netzwerken und Kampagnen:

Wesentliche Mitgliedschaften

- Bündnis Entwicklung Hilft (BEH)
- Terre des Hommes Internationale Federation (TDHIF)
- Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen (VENRO)

Weitere Mitgliedschaften

- Aktion Aufschrei – Stoppt den Waffenhandel
- Aktion Rote Hand
- Bundesverband unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge
- CorA – Netzwerk Unternehmensverantwortung
- Deutsches Bündnis Kindersoldaten
- ECPAT Deutschland
- Fokus Sahel

- Forum Menschenrechte
- Forum Umwelt und Entwicklung
- KOLKO Menschenrechtskoordination Kolumbien
- Koordinierungsausschuss Humanitäre Hilfe beim Auswärtigen Amt
- National Coalition für Kinderrechte
- Separated Children in Europe Programme
- Thementeam Kinderrechte beim BMZ
- TransFair
- Watchlist on Children in Armed Conflict

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.

Terre des Hommes ist politisch engagiert, aber unabhängig, Spenden an politische Parteien erfolgen nicht.

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.

Die Einhaltung geltender Gesetze, interner Richtlinien und gesellschaftlicher Normen ist wesentlicher Bestandteil der Philosophie von Terre des Hommes. Dies gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die Regelungen sind in der [Betriebsvereinbarung Compliance](#) festgehalten. Für die Mitarbeitenden der Auslandsbüros wird in den jeweiligen Büros eine gesonderte vergleichbare Vereinbarung abgeschlossen.

Wer auf einen Missstand in Verbindung mit Terre des Hommes Deutschland e.V. oder der selbständigen Gemeinschaftsstiftung Terre des Hommes aufmerksam geworden ist, kann diesen anonym oder unter Angabe Ihrer Identität [über unsere Meldeplattform melden](#).

Als international tätige Organisation bestehen für Terre des Hommes folgende Risiken:

- **Korruption und Bestechung:** Durch unsere Tätigkeit in verschiedenen Ländern, besteht das Risiko der Konfrontation mit Korruption und Bestechung.
- **Finanzielles Fehlverhalten:** Gelder von Mitarbeitenden, Spender*innen und Finanzdienstleistern könnten zweckentfremdet und/oder missbraucht werden.
- **Verletzung von Menschenrechten.** Dies kann bspw. auftreten, wenn Partnerorganisationen oder Lieferketten nicht die gleichen Standards einhalten.
- **Datenschutzverletzungen:** Wir arbeiten mit personenbezogenen Daten, weswegen hier das Risiko der Datenschutzverletzung besteht.

Um diesen Risiken adäquat zu begegnen hat Terre des Hommes folgende Maßnahmen zur Umsetzung der Compliance-Richtlinien implementiert:

1. Terre des Hommes hat 2015 Null-Toleranz gegenüber allen Formen von Korruption in einer Betriebsvereinbarung "Compliance bei Terre des Hommes" festgeschrieben und folgende Maßnahmen implementiert:
 - Die Terre des Hommes-Ombudsperson (externe/r neutrale/r Ansprechpartner*in) kann bei Verdacht auf Verstöße gegen die in der Betriebsvereinbarung genannten Grundsätze angerufen werden.
 - Durch etablierte interne Kontrollen (z. B. Richtlinien, Unterschriftenregelung, Revision und Vier-Augen-Prinzip) ist sichergestellt, dass Arbeitsabläufe ordnungsgemäß ablaufen, Gesetze und Verordnungen eingehalten werden und korrumpierendem oder korruptem Verhalten vorgebeugt wird. Dazu gehört eine prozessunabhängige Überwachung, die bei Terre des Hommes von der internen Revision wahrgenommen wird, wie auch die Überwachung des Vorstands durch das Präsidium.
2. Es werden gezielt Fortbildungen zu Gesetzen und internen Richtlinien angeboten. Diese werden vom Vorstand Finanzen, Verwaltung und Personal in Abstimmung mit dem Betriebsrat definiert.
3. Das Handeln und Wirtschaften von Terre des Hommes, seiner Partner*innen sowie der geförderten Projekte wird regelmäßig von unabhängigen Wirtschafts-/Buchprüfer*innen geprüft und testiert. Bestandteil dieser Prüfungen sind auch die internen Kontrollmechanismen. Zu jeder Zeit kann darüber hinaus auch eine Kontrolle der Mittelverwendung auf Partner-, Träger- und Projektebene durch eine hierzu von Terre des Hommes bevollmächtigte Person durchgeführt werden.
4. Die Geschäftspartner*innen werden auf das Compliance Management und die Maßnahmen zur Stärkung der Rechtstreue hingewiesen.

5. Die Betriebsvereinbarung Compliance ist für alle Mitarbeitenden von Terre des Hommes bindend. Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind aufgefordert, der/dem Vorgesetzten Vorschläge und Hinweise zu geben, um zu klaren und transparenten Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen beizutragen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollen korruptes Verhalten von Kollegen und Kolleginnen oder Kooperationspartner*innen der/dem Vorgesetzten mitteilen. Alle eingehenden Hinweise werden vertraulich behandelt. Beschäftigte, die in redlicher Absicht Mitteilung von einem Korruptionsverdacht oder von sonstigen Sachverhalten gegenüber der/dem Vorgesetzten machen, müssen keine Nachteile befürchten.
6. Terre des Hommes hat eine Datenschutzorganisation deren Aufgabe es ist, auf den Schutz personenbezogener Daten sowie Einhaltung und Umsetzung entsprechender Richtlinien hinzuwirken. Die Datenschutzorganisation innerhalb von Terre des Hommes besteht aus einer zentralen und einer dezentralen Organisation. Die zentrale Datenschutzorganisation wird durch die/den jeweilige*n Datenschutzbeauftragte*n wahrgenommen. Dezentral wirken (neben der/dem Datenschutzbeauftragte*n) die/der hierzu benannte*n Datenschutzkoordinator*in sowie die Datenschutzsprecher*innen der Fachabteilungen.

Terre des Hommes verfolgt einen proaktiven Ansatz durch das Angebot von Schulungen, internen Kontrollmechanismen und Überprüfungen, zur Sicherstellung der Einhaltung geltender Gesetze, interner Richtlinien und gesellschaftlicher Normen. Durch diese Maßnahmen sehen wir die wesentlichen Risiken im Compliancebereich abgedeckt und haben keine weitergehenden Ziele im Berichtsjahr formuliert. Die letztendliche Verantwortung bzgl. der Compliance-Richtlinien liegt beim Vorstand.

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.

Auf Grund unserer Geschäftstätigkeit ist dieser Indikator für uns nicht relevant.

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.

Bei Terre des Hommes gab es seit Gründung des Unternehmens keine Verdachtsfälle für Korruption. Terre des Hommes sorgt auf allen Ebenen seiner Arbeit für Transparenz und höchstmögliche Qualität. Unsere Arbeit in Deutschland, aber auch die unserer Länderbüros in den Programmregionen und die Projekte werden regelmäßigen fachlichen und finanziellen Prüfungen unterzogen. Ziel ist es, die größtmögliche Wirkung unserer Projekt-, Advocacy- und Öffentlichkeitsarbeit zu gewährleisten und die sachgemäße Verwendung unserer Mittel sicherzustellen.

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.

Weder im Berichtszeitraum noch überhaupt gab es in der Geschichte von Terre des Hommes

signifikante Bußgelder oder monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

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.