

Nachhaltigkeits- programm 2030

Mit einer nachhaltigen GIZ für eine lebenswerte Zukunft.



Mit einer nachhaltigen GIZ für eine lebenswerte Zukunft.

Nachhaltigkeit ist für die GIZ kein Neuland. Es ist vielmehr **der Weg, den wir als Unternehmen heute schon gehen** – entschlossen, gemeinsam und mit Blick auf künftige Generationen. **Nachhaltigkeit leitet unsere Arbeit und unser Tun.** Wir setzen tagtäglich Lösungen für drängende Fragen wie den Umbau hin zu einer nachhaltigen Energieversorgung oder fairer Fachkräftemigration um. Um in unserem Geschäft glaubwürdig zu sein, müssen wir deshalb auch **unsere betrieblichen Prozesse so nachhaltig wie möglich gestalten.** So steigern wir zugleich unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Das Nachhaltigkeitsprogramm 2030 gibt uns dafür die Richtung vor. Es steht unter einer klaren Überschrift: mit einer nachhaltigen GIZ für eine lebenswerte Zukunft.

Im Zentrum stehen drei Handlungsfelder: (1) **Klima & Energie**, (2) **Mensch & Arbeitswelt** sowie (3) **Daten & Wirtschaftlichkeit.** Warum diese Schwerpunkte? Klima & Energie, weil wir uns konsequent auf den Weg hin zu einer treibhausgasneutralen GIZ machen. Mensch & Arbeitswelt, weil große Veränderungen nur dann erfolgreich sind, wenn sie sozial gerecht sind und den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Und Daten & Wirtschaftlichkeit, weil wir ein belastbares und effizientes Fundament benötigen, um das Unternehmen durch den Wandel zu steuern.

Wir wissen, wohin unsere Reise bis 2030 gehen soll. Wir streiten für eine GIZ, die regenerative Energien flächendeckend an den Standorten nutzt, die umweltbewusste Mobilität fördert und so Betriebskosten senkt. Wir stärken ein attraktives, vielfältiges Arbeitsumfeld, das für die Mitarbeitenden inklusiv und familienfreundlich ist. Wir unterstützen unsere Lieferanten, ihrer Pflicht zur Wahrung der Menschenrechte nachzukommen und reduzieren so für uns Risiken. Und wir nutzen eine digitale Datenbasis, die uns Nachhaltigkeitsinformationen einfach, präzise und schnell liefert.

Geleitet werden wir dabei von **zwei Prinzipien:** Erstens fokussieren wir auf die drängendsten Handlungsfelder und die **wirksamsten** Maßnahmen. Zweitens setzen wir auf eine **effiziente** Umsetzungsstruktur und gemeinsame Verantwortung von Unternehmensleitung und unseren zentralen Geschäftsbereichen. Im Ergebnis steht ein schlankes Nachhaltigkeitsprogramm, das klare Prioritäten setzt, diese messbar nachverfolgt und wirtschaftlich umsetzt.

Mit dem Nachhaltigkeitsprogramm 2030 wollen wir ein weiteres Etappenziel auf unserer **Reise hin zur nachhaltigen GIZ** erreichen. Jede Reise bedeutet genaue Planung und Kenntnis des Terrains. Sie bedeutet, auch unkonventionelle Wege zu gehen oder in schwierigen Momenten Kurs zu halten. Die GIZ wird sich dabei weiterentwickeln, so wie sich auch unser Umfeld verändern wird. Diese Reise machen wir aus Überzeugung und aus Verantwortung für eine lebenswerte Zukunft.



Klima & Energie

Anspruch

Bis spätestens 2050 wollen wir unser Geschäftsmodell treibhausgasneutral organisieren. Um das zu erreichen, folgen wir einem klaren Plan und wollen bis 2030 ambitionierte Zwischenziele erreichen. Die Vereinbarungen des Pariser Klimaabkommens erfüllen wir dabei glaubwürdig. Als Bundesunternehmen und Dienstleisterin für Nachhaltige Entwicklung gehen wir so mit gutem Beispiel voran.

Leistungsindikatoren

1. **Scopes 1 und 2:** Reduktion der absoluten THG-Emissionen bis 2030 um 46 % (Basisjahr 2019, Abdeckung 95 %)
2. **Scope 3:** Reduktion der absoluten THG-Emissionen bis 2030 um 27 % (Basisjahr 2019, Abdeckung 67 %)
3. Jährliche Reduktion der absoluten THG-Emissionen auf Ebene der Bereiche und Stabsstellen 2027–2030 um jeweils mindestens 4,6% in Scopes 1 und 2 sowie 2,7% in Scope 3 (Vergleichswert jeweils Basisjahr 2019)¹
4. **Scopes 1, 2 und 3:** Reduktion der THG-Emissionen bis spätestens 2050 um 90 % (Basisjahr 2019; Abdeckung 95 % in Scopes 1 und 2 bzw. 90 % in Scope 3)



Mensch & Arbeitswelt

Anspruch

Wir stehen als Bundesunternehmen für die Achtung der Menschenrechte und schaffen als Arbeitgeberin ein diverses, diskriminierungsfreies und inklusives Arbeitsumfeld.

Leistungsindikatoren²

1. Diversität und Antidiskriminierung sind in den Prozessen der digitalen Transformation des Personalbereichs verankert
2. Die Audits berufundfamilie und beruf&vielfalt sind durchgeführt, Maßnahmen sind bis 2029 umgesetzt
3. Eine Equal-Pay-Analyse und -Zertifizierung sowie die Berichterstattung zum Gender Pay Gap ist erstellt
4. Die Aktionspläne für Inklusion sind entwickelt und werden jährlich zu 100 % plangemäß umgesetzt



Daten & Wirtschaftlichkeit

Anspruch

Die Systeme zur Datenerfassung und -auswertung der GIZ sind so weit entwickelt, dass unsere Nachhaltigkeitsleistung zielgerichtet und effizient gesteuert werden kann. Über die Digitalisierung unserer ESG-Prozesse reduzieren wir Aufwände erheblich, erhöhen die Qualität der Daten und ermöglichen die Anschlussfähigkeit zu anderen Unternehmensprozessen.

Leistungsindikatoren

1. Die Belastbarkeit unserer ESG-Daten ist vom Wirtschaftsprüfer verifiziert
2. Unsere ESG-Daten werden zu 100 % digital erfasst und ausgewertet

Zentrale Prinzipien

Effizienz
Wirksamkeit

¹ Bei Verabschiedung des Klimatransitionsplans wird dieser Leistungsindikator überprüft und bei Bedarf angepasst.

² Ein Leistungsindikator zu einem künftigen europäischen Lieferkettengesetz wird zu einem späteren Zeitpunkt ergänzt.

HANDLUNGSFELD 1

Klima & Energie

Anspruch

Bis spätestens 2050 wollen wir unser Geschäftsmodell treibhausgasneutral organisieren. Um das zu erreichen, folgen wir einem klaren Plan und wollen bis 2030 ambitionierte Zwischenziele erreichen. Die Vereinbarungen des Pariser Klimaabkommens erfüllen wir dabei glaubwürdig. Als Bundesunternehmen und Dienstleisterin für Nachhaltige Entwicklung gehen wir so mit gutem Beispiel voran.

Übergreifendes Ziel

Wir erfüllen unternehmensweit die Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi) auf dem Weg hin zu einer treibhausgasneutralen GIZ.

Beschreibung

Als Unterzeichnerin des Pariser Klimaabkommens bekennt sich die Bundesregierung zu der globalen Klima- und Nachhaltigkeitsagenda. Auch die GIZ will als Bundesunternehmen ihren Beitrag zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens leisten. Mit unserer Teilnahme an der Science Based Targets initiative (SBTi) haben wir uns deswegen zu ambitionierten Klimazielen verpflichtet und wollen unsere Treibhausgase (THG) bis 2050 auf Netto-Null reduzieren. In diesem Rahmen ist es notwendig, eine langfristige

Übergangsplanung (den sogenannten „Klimatransitionsplan“) zu entwickeln. Diese Planung umfasst Maßnahmen, um Emissionen aus Liegenschaften, Fuhrpark, Flügen, Dienstleistungsverträgen und Sachgütern zu reduzieren. Zentral ist dabei die Umstellung auf regenerative Energieträger sowie die Verbesserung der Energieeffizienz. Die konkrete Umsetzung erfolgt größtenteils in den operativen Geschäftsbereichen.

Durch die Kombination aus Zielsetzung mit etablierten Standards, Transparenz und tiefgreifender Integration in das Betriebsmodell stärken wir die Glaubwürdigkeit unseres Klimamanagements. Zudem leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur gesamtunternehmerischen Wirtschaftlichkeit durch Einsparung von Betriebs- und THG-Kompensationskosten. Dieser Ansatz spiegelt sich auch in innovativen Maßnahmen wider, wie etwa der Betrieblichen Klimaschutzinitiative in der Außenstruktur und dem Treibhausgasbudget für Geschäftsreisen.

Die GIZ ist sich ihrer Vorbildfunktion sehr bewusst und arbeitet mit Nachdruck darauf hin, THG-Neutralität so schnell wie möglich zu erreichen. Dabei orientiert sie sich nicht allein an der SBTi-Mindestvorgabe (spätestens 2050), sondern prüft kontinuierlich, inwieweit eine frühzeitigere Zielerreichung wirtschaftlich möglich ist.

Leistungsindikatoren (KPIs)

- Scopes 1 und 2:** Reduktion der absoluten THG-Emissionen bis 2030 um 46 % (Basisjahr 2019, Abdeckung 95 %)
- Scope 3:** Reduktion der absoluten THG-Emissionen bis 2030 um 27 % (Basisjahr 2019, Abdeckung 67 %)
- Jährliche Reduktion der absoluten THG-Emissionen auf Ebene der Bereiche und Stabsstellen 2027-2030 um jeweils mindestens 4,6 % in Scopes 1 und 2 sowie 2,7 % in Scope 3 (Vergleichswert jeweils Basisjahr 2019)³
- Scopes 1, 2 und 3:** Reduktion der THG-Emissionen bis spätestens 2050 um 90 % (Basisjahr 2019; Abdeckung 95 % in Scopes 1 und 2 bzw. 90 % in Scope 3)



³ Bei Verabschiedung des Klimatransitionsplans wird dieser Leistungsindikator überprüft und bei Bedarf angepasst.

HANDLUNGSFELD 2

Mensch & Arbeitswelt



Anspruch

Wir stehen als Bundesunternehmen für die Achtung der Menschenrechte und schaffen als Arbeitgeberin ein diverses, diskriminierungsfreies und inklusives Arbeitsumfeld.

Übergreifende Ziele

1. Wir entwickeln unser Managementsystem für Sorgfaltspflichten fortwährend und risikoorientiert weiter und stärken unsere Lieferketten.
2. Wir verankern Diversität und Antidiskriminierung konsequent in unseren Personalprozessen und sichern eine vielfältige, inklusive Unternehmenskultur im Sinne der Personalstrategie für die Zukunftsfähigkeit 2023+.
3. Wir berichten zu ungerechtfertigten Lohnunterschieden zwischen unseren Mitarbeitenden.
4. Wir setzen die in der Inklusionsvereinbarung der GIZ festgehaltenen Ziele durch Aktionspläne für das gesamte Unternehmen und einzelne Betriebe konsequent um.

Beschreibung

Zufriedene und motivierte Mitarbeitende sowie eine vertrauensvolle und verantwortungsbewusste Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern sind eine Grundbedingung für die langfristige Beschäftigungsfähigkeit und Wirksamkeit. Maßnahmen für den Klima- und Umweltschutz sind ebenfalls nur dann tragfähig, wenn immer auch die soziale Dimension berücksichtigt wird.

Deswegen stellt die GIZ im Handlungsfeld Mensch & Arbeitswelt den Menschen in den Mittelpunkt – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens entlang ihrer Lieferketten.

So bekennt sich die GIZ in ihrer Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie klar zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. Wir folgen damit konsequent den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den verbindlichen politischen Anforderungen seitens des Gesetzgebers. Diese Anforderungen sind derzeit Gegenstand einer umfangreichen Debatte auf nationaler und internationaler Ebene, die wir für die GIZ eng verfolgen. Unser Management der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entwickeln wir entlang dessen fortwährend und risikoorientiert weiter. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten und Dienstleistern zusammen, um Umwelt- und Sozialrisiken in unserer Lieferkette zu adressieren.

Auch als Arbeitgeberin setzen wir uns für ein Arbeitsumfeld ein, das sich am Menschen orientiert.⁴ So steht die GIZ klar für Vielfalt und Anti-Diskriminierung und fördert eine diverse und inklusive Unternehmenskultur. Vielfalt ist Teil der Professionalität unseres Personals entsprechend der Personalstrategie und damit Teil der Zukunftsfähigkeit der GIZ. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte zu Diversitätsthemen sensibilisiert sind, z. B. über Schulungen, und integrieren Diversität und Antidiskriminierung in unsere Personalprozesse. Wir setzen uns ein für gerechte Entlohnung und eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Das audit berufundfamilie, das wir 2006 eingeführt haben, dient uns dabei als

Managementinstrument und Qualitätssiegel, mit dem wir unsere Arbeit von extern bewerten lassen. Die nächste Re-Auditierung erfolgt 2026. Neben der Bewertung der bisherigen Maßnahmen wird auch ein Handlungsprogramm entwickelt, das über einen Dreijahreszeitraum umgesetzt werden muss.

Auch setzen wir uns für Inklusion im In- und Ausland ein und wollen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention und der Charta der Vielfalt beitragen. Deswegen wurde 2020 die Inklusionsvereinbarung für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung abgeschlossen. Die Vereinbarung dient der Planung, Gestaltung und Steuerung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und legt fünf Ziele für ein faires Miteinander fest. Diese werden durch Aktionspläne umgesetzt, die für das gesamte Unternehmen oder einzelne Unternehmensbereiche vereinbart werden und im Nachhaltigkeitsprogramm abgebildet sind.

Leistungsindikatoren (KPIs)⁵

1. Diversität und Antidiskriminierung sind in den Prozessen der digitalen Transformation des Personalbereichs verankert
2. Die Audits berufundfamilie und beruf&vielfalt sind durchgeführt, Maßnahmen sind bis 2029 umgesetzt
3. Eine Equal-Pay-Analyse und -Zertifizierung sowie die Berichterstattung zum Gender Pay Gap ist erstellt
4. Die Aktionspläne für Inklusion sind entwickelt und werden jährlich zu 100 % plangemäß umgesetzt

⁴ siehe Handlungsfeld „Verantwortung und Vielfalt“ der Personalstrategie für die Zukunftsfähigkeit 2023+

⁵ Ein Leistungsindikator zu einem künftigen europäischen Lieferkettengesetz wird zu einem späteren Zeitpunkt ergänzt.

HANDLUNGSFELD 3

Daten & Wirtschaftlichkeit

Anspruch

Die Systeme zur Datenerfassung und -auswertung der GIZ sind so weit entwickelt, dass unsere Nachhaltigkeitsleistung zielgerichtet und effizient gesteuert werden kann. Über die Digitalisierung unserer ESG-Prozesse reduzieren wir Aufwände erheblich, erhöhen die Qualität der Daten und ermöglichen die Anschlussfähigkeit zu anderen Unternehmensprozessen.

Übergreifendes Ziel

Wir stellen die Steuerung unserer Nachhaltigkeitsleistung datenbasiert, belastbar und effizient auf.

Beschreibung

Eine systematische digitale und systemgestützte Erhebung von Daten zu den Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance; im folgenden ESG-Daten) ist die Basis für eine effiziente Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung und deren Offenlegung gegenüber unseren Stakeholdern.

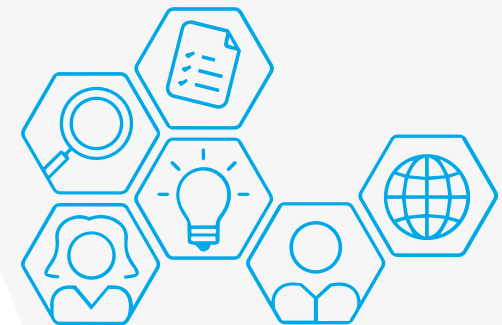
Denn die Bedeutung steuerungsrelevanter unternehmensweiter ESG-Daten nimmt stark zu. Unter anderem hängt die Erreichung unserer unternehmensweiten Klimaziele maßgeblich von belastbaren und auch unterjährig verfügbaren Daten ab.

Durch ein Inkrafttreten der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ab vrsl. dem Berichtsjahr 2027 erfährt zusätzlich auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung eine deutliche Veränderung. Inhaltlich verpflichtet die CSRD Unternehmen dazu, wesentliche ESG-Themen im Rahmen der sogenannten Wesentlichkeitsanalyse⁶ zu identifizieren und jährlich dazu im Lagebericht zu berichten. Die rechtskonforme Umsetzung der CSRD wird zudem künftig von Wirtschaftsprüfern geprüft.

Deshalb setzen wir die notwendigen Prozesse auf, um die Grundlage sowie Verfügbarkeit von ESG-Daten zu verbessern und schaffen die dafür nötige digitale Dateninfrastruktur.

Leistungsindikatoren (KPIs)

1. Die Belastbarkeit unserer ESG-Daten ist vom Wirtschaftsprüfer verifiziert
2. Unsere ESG-Daten werden zu 100 % digital erfasst und ausgewertet



⁶ Die Wesentlichkeitsanalyse ist Teil der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Es werden dabei die für die GIZ wesentlichen Themen ermittelt, über die anschließend berichtet wird. Der Prozess ist von der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorgegeben.

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Deutschland
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66
E info@giz.de
I www.giz.de

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 – 5
65760 Eschborn, Deutschland
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15