

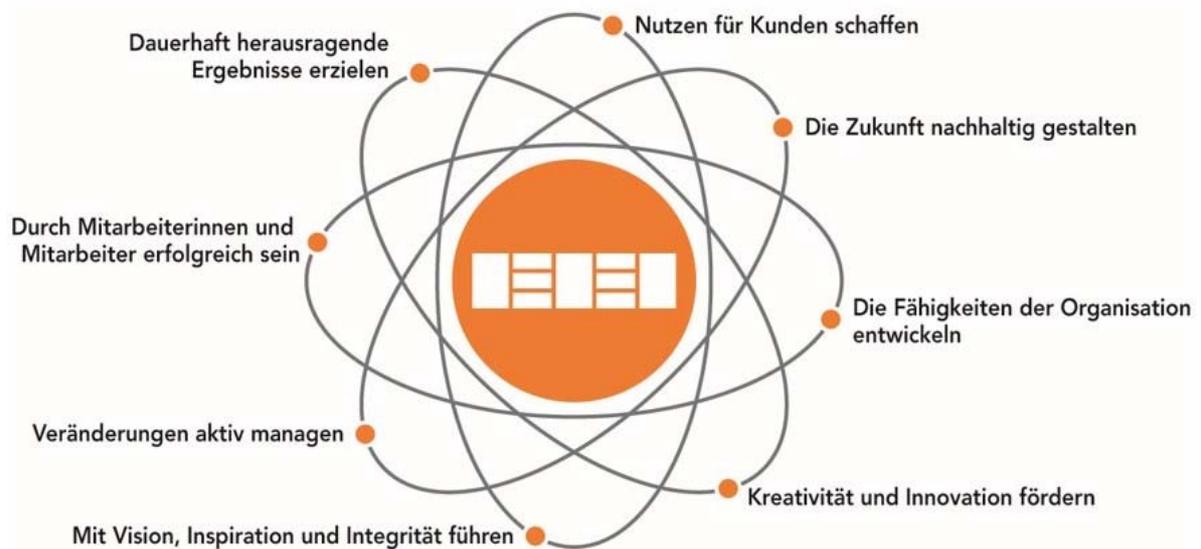
EFQM Committed to Sustainability

Leitfaden für Bewerber



Das EFQM Excellence Modell

Das EFQM Excellence Modell beruht auf 8 Grundkonzepten der Excellence:



Nachhaltig die Zukunft gestalten

Exzellente Organisationen üben einen günstigen Einfluss auf ihr Umfeld aus. Sie steigern ihre Leistung und verbessern gleichzeitig die ökonomischen, ökologischen und sozialen Bedingungen der Gesellschaftsgruppen, mit denen Sie in Kontakt stehen.

Exzellente Organisationen:

- Sichern durch Definition und Kommunikation des grundlegenden Zwecks die Zukunft der Organisation. Dieser bildet die Basis für die Vision, Mission, Werte, ethischen Grundsätze und das unternehmerische Verhalten.
- Verstehen ihre Schlüsselkompetenzen und wie sie gegenseitigen Nutzen zum Vorteil der Gesellschaft schaffen können.
- Beziehen Nachhaltigkeitsansätze in ihre Strategie, Wertschöpfungskette, und ihr Prozessdesign ein und stellen die benötigten Ressourcen zum Erreichen dieser Ziele zur Verfügung.
- Berücksichtigen alle drei Zieldimensionen der nachhaltigen Entwicklung, nämlich gesellschaftliche Solidarität, ökologische Verantwortung und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, wenn es darum geht, die oft widersprüchlichen Zwänge auszubalancieren, denen sie gegenüberstehen.
- Ermuntern ihre Interessengruppen zur Teilnahme an Aktivitäten, die einen Beitrag für die Gesellschaft leisten.
- Verteilen Ressourcen im Blick auf langfristige Wirtschaftlichkeit statt auf kurzfristigen Gewinn, sodass sie dort, wo es darauf ankommt, wettbewerbsfähig werden und bleiben.
- Gestalten das Portfolio von Produkten und Services in verantwortlicher Weise ebenso wie den Lebenszyklus der Produkte und Dienstleistungen.
- Sind transparent beim Messen und Optimieren des Einflusses der Tätigkeit und des Produkt- und Dienstleistungs-Lebenszyklus auf das Wohl der Gesellschaft, Sicherheit und Umwelt.
- Bemühen sich aktiv um Verbesserung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Standards in ihrer Branche.

Wie sieht das in der Praxis aus?

Beginner	Unterwegs	Reif
Gesetzliche, normative und Management- Vorgaben sind bekannt und werden eingehalten.	Die Vorgehensweisen der Organisation unterstützen die ökonomische, soziale und ökologische Nachhaltigkeit.	Nachhaltiges Verhalten der Organisation ist als integraler Bestandteil des Daseinszwecks und der Strategie der Organisation von den wesentlichen Interessengruppen anerkannt.

Einführung

Das EFQM Excellence Modell beruht auf den in der Europäischen Konvention für Menschenrechte (1953) und Europäischen Sozialcharta (überarbeitet in 1996) festgelegten Europäischen Werten. Die 47 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben diese Festlegungen unterzeichnet und in die nationale Gesetzgebung überführt.

Die Europäische Kommission definiert Korporative Soziale Verantwortung (CSR) als "ein Konzept, in dem Organisationen soziale und umweltbezogene Belange auf freiwilliger Basis in ihre Geschäftstätigkeit und Beziehungen zu ihren Interessengruppen einbeziehen".

Aktivitäten im Rahmen der Korporativen Sozialen Verantwortung gehen über die gesetzlichen Verpflichtungen der Organisation bezogen auf Gesellschaft und Umwelt hinaus. Bestimmte gesetzliche Regelungen schaffen für Organisationen jedoch ein förderliches Umfeld, freiwillig ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen.

Die Grundkonzepte der Excellence basieren auf dieser Grundlage der Menschenrechte und gehen von deren ganzheitlicher Umsetzung aus.

Der UN Global Compact (2000) wurde erstellt, um Unternehmen in die Unterstützung der grundlegenden Ziele der Vereinten Nationen einzubeziehen. Die Initiative ermuntert Unternehmen zur aktiven Umsetzung der 10 Grundprinzipien zum nachhaltigen und sozial verantwortlichen Verhalten im Rahmen aller Aktivitäten und in allen Ländern. Eine Reihe dieser Grundprinzipien sind explizit im EFQM Excellence Modell enthalten. Die innerhalb von Europa gesetzlich geregelten Grundsätze zu Menschenrechten, Korruption, Bestechung und Zwangsarbeit sind lediglich implizit berücksichtigt.

Das EFQM Excellence Modell setzt voraus, dass exzellente Organisationen die 10 Grundprinzipien des UN Global Compact respektieren und umsetzen unabhängig davon, ob sie dazu verpflichtet sind.

Menschenrechte	Arbeitsnormen	Umweltschutz	Korruptionsbekämpfung
<ul style="list-style-type: none">• Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten• Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	<ul style="list-style-type: none">• Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.• Prinzip 4: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.• Prinzip 5: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.• Prinzip 6: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.	<ul style="list-style-type: none">• Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.• Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.• Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	<ul style="list-style-type: none">• Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung..

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact

EFQM Committed to Sustainability

Dieser Leitfaden soll die Vorbereitung des EFQM Committed to Sustainability Assessments unterstützen. Er hilft der Organisation bei der effektiven Darstellung der erzielten Ergebnisse und beim Verständnis des Abschlussberichtes am Ende des Assessments, um aus dem Feedback den größten Nutzen zu ziehen.



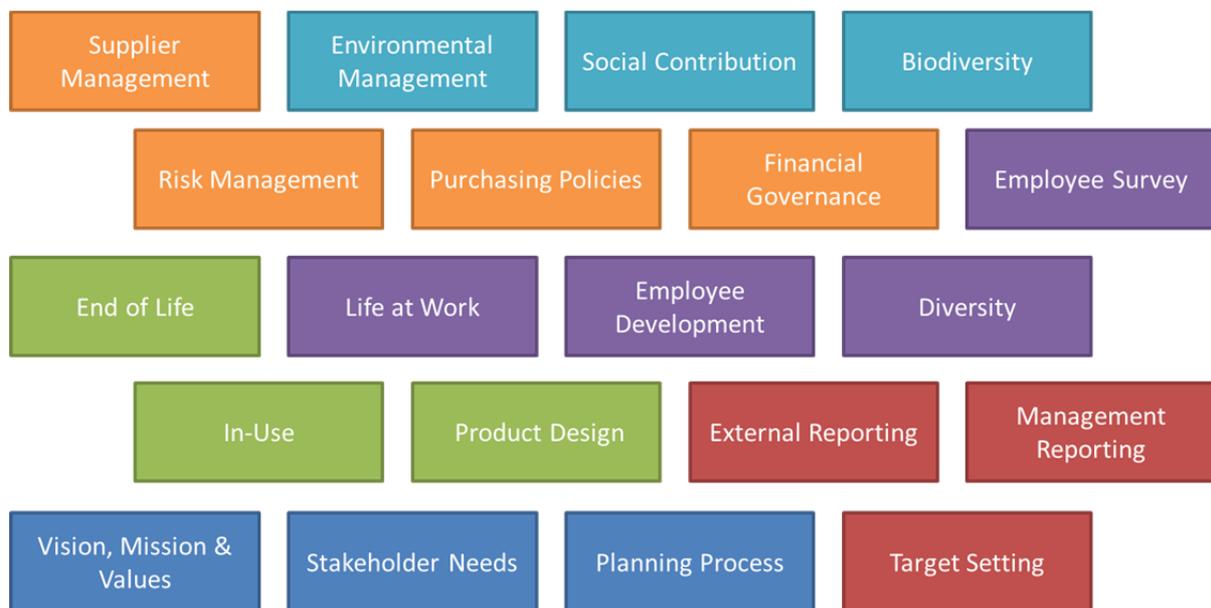
Wie das Assessment abläuft....

Dieser Leitfaden beschreibt die Schritte von der ersten Selbstbewertung bis zum Abschlussbericht.



Selbstbewertung

Für die Bewerbung „EFQM Committed to Sustainability“ ist das Assessment-Werkzeug „Nachhaltigkeits-Quick Check“ speziell entwickelt worden. Die Bearbeitung im Hinblick auf Relevanz der Kriterien und Einstufung der Reife der eigenen Organisation erfordert 1 bis 2 Stunden Zeit. Als Ergebnis der Bearbeitung sind die relevanten Vorgehen der Organisation im Hinblick auf Reife und strategische Bedeutung bewertet. Daraus können die Prioritäten mit Handlungsbedarf abgeleitet werden. Im Werkzeug sind Vorlagen zur Verfolgung von entsprechend abgeleiteten Verbesserungsprojekten enthalten.



Die Kriterien des Nachhaltigkeits-Quick Check

Strategie

- Vision, Mission & Werte: Definition von Vision, Mission und Werten der Organisation bezogen auf Nachhaltigkeit.
- Bedürfnisse der Interessengruppen: Die Bedürfnisse und Erwartungen der wesentlichen Interessengruppen verstehen und miteinander abstimmen.
- Planungsprozess: Entwicklung der Nachhaltigkeits-Strategie unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Erwartungen der Interessengruppen.

Mitarbeiter/-innen

- Arbeitsplatz: Einbindung der Mitarbeiter/-innen, sicheres Arbeitsumfeld, ausgewogene work / life balance.
- Entwicklung der Mitarbeiter/-innen: Die Kompetenzen und Qualifizierungsmaßnahmen für die individuelle Entwicklung und die der Organisation festlegen.
- Diversität: Die Diversität und gleichen Chancen der Mitarbeiter/-innen fördern sowie Diskriminierung unterbinden.
- Mitarbeiter/-innen Befragungen: Das Vorgehen zur strukturierten Bestimmung der Wahrnehmung der Organisation durch die Mitarbeiter/-innen, um die Mitarbeiter/-innen bezogenen Vorgehen und Festlegungen zu überarbeiten und verbessern.

Umwelt und Gesellschaft

- Umweltmanagement: Den Umwelteinfluss der Tätigkeiten der Organisation bestimmen, managen und verbessern.
- Sozialer Beitrag: Die eigenen Kernkompetenzen zum gegenseitigen Nutzen der Gesellschaft einsetzen.
- Biologische Vielfalt: Im Bereich der Tätigkeit der Organisation biologische Vielfalt voran bringen und bekannt machen.

Produkt-Lebenszyklus

- Nachhaltiges Design: Gestaltung des Designs von Produkten & Services als Ressourcen effizient, mit minimalen Einfluss auf die Umwelt und am Ende des Lebenszyklus als weiterrnutzbar / wiederverwertbar.
- Im Gebrauch: Sichere und verantwortungsvolle Nutzung von Produkten und Services durch die Kunden.
- Am Ende des Lebenszyklus: Am Ende des Produkt-Lebenszyklus Rücknahme, Weiternutzung und Wiederverwertung.

Wertschöpfung

- Finanzielle Regeln, Compliance: Entwicklung von geeigneten finanziellen Kontrollsystemen zur Gewährleistung von Transparenz, ethischen Investitionen und Unterbindung von Korruption.
- Beschaffungsregeln: Einführung von Prozessen und Regeln für faire, ethische und nachhaltige Beschaffung.
- Risikomanagement: Zur Reduktion von Risiken für die Organisation Nutzung von Risikobewertungen, Planung von Szenarien und Risiko mindernden Maßnahmen.
- Lieferantenmanagement: Gestaltung und Management der Wertschöpfungskette nach den eigenen Regeln, Werten und ethischen Grundsätzen.

Schlüsselergebnisse

- Setzen von Zielen: Gemäß den Erwartungen der Interessengruppen Festlegung der Leistungsziele für die Nachhaltigkeits-Strategie.
- Leistungsbewertung durch das Management: Interne Verfolgung und Bewertung der aktuellen Leistung bezogen auf die wesentlichen Ziele.
- Externe Berichterstattung: Information der wesentlichen Interessengruppen über den Fortschritt bei der Nachhaltigkeits-Strategie.

Das Bewerbungsdokument erstellen

Vorlage für die Bewerbung

Eine kurze Bewerbungsunterlage ist für das bessere Verständnis ihrer Organisation durch die Assessoren zu erstellen. Sie besteht aus 2 Teilen:

- Teil 1 gibt über grundlegende Informationen ihrer Organisation Auskunft wie Organisationstruktur, wesentliche Aktivitäten und Strategie.
- Teil 2 beschreibt die wesentlichen Vorgehen ihrer Organisation samt Zuständigkeiten für die Steuerung im Tagesgeschäft. Diese Information stammt direkt aus dem Werkzeug Nachhaltigkeits-Quick Check der EFQM.

Vorhandene Unterlagen

Wenn bereits über den Fortschritt bei der Nachhaltigkeits-Strategie in ihrer Organisation berichtet wird (z.B.: UN Global Compact Kommunikation des Fortschritts), ist diese Unterlage den Assessoren zur Verfügung zu stellen.

Bewertungsstruktur

Die “EFQM Committed to Sustainability” Bewertung folgt einer festgelegten Struktur und Zeitskala. Für ein optimales Ergebnis ihrer Organisation sind Informationen für den Besuch der Assessoren vorzubereiten. Hier werden die wesentlichen Themen für die jeweiligen Gespräche vorgestellt. Ihre Organisation legt fest, wer zu den jeweiligen Themen am besten Auskunft geben kann und für das Gespräch bereit steht. Kurze Präsentationen (max. 20 Minuten) sind hilfreich, jedoch wird der Großteil der Zeit der Dialog der Assessoren zum Verständnis ihrer Organisation mit ihnen einnehmen und um die für die Bewertung nötigen Informationen zu erhalten.

	Assessor 1	Assessor 2
09:00	Strategie und Schlüsselergebnisse (Führungsteam)	
10:30	Pause / Abstimmung der Assessoren	
11:00	Produkt-Lebenszyklus	Mitarbeiter/-innen
12:00	Pause / Abstimmung der Assessoren	
13:00	Wertschöpfung	Umwelt und Gesellschaft
14:00	Pause / Abstimmung der Assessoren	
14:30	Abschließende Besprechung	
15:30	Konsolidierung / Vorbereitung des Feedbacks	
17:30	Abschlussgespräch	
18:00	Ende	

Die Agenda für die “Committed to Sustainability” Bewertung

Da die Bewerbungsunterlage lediglich Vorgehen enthält, stellen Sie bitte in den Gesprächen die relevanten Ergebnisse zur Verfügung. Die Assessoren erwarten die Darstellung der Entwicklung Leistung im Laufe der Zeit (bis zu 3 Jahren für Schlüsselergebnisse).

Der Inhalt der abschließenden Besprechung ist vorab nach den folgenden Überlegungen zu vereinbaren:

- Für alle an der UNGC Berichterstattung teilnehmenden Organisationen legt das Gespräch den Schwerpunkt auf die Umsetzung der den 10 Prinzipien des UN Global Compact.
- Bei kleinen Organisationen (unter 12 Mitarbeiter/-innen) findet das Gespräch mit der Führung zur Klärung von abschließenden Fragen statt.
- Bei größeren Organisationen erfolgt das Gespräch mit einer Fokus-Gruppe (etwa 6 Mitarbeiter/-innen aus dem operativen Bereich).

Anmerkung: Sie sollten bitte wesentliche Unterlagen und Ergebnisse für die Gespräche vorbereiten und mitbringen. In dieser Bewertung ist es Ihre Aufgabe, den Nachweis zu führen und nicht die Aufgabe der Assessoren, ihnen das Gegenteil zu beweisen.

Strategie & Schlüsselergebnisse

Im Gespräch mit dem Führungsteam geht es um die Vorstellung der Nachhaltigkeits-Strategie, die Begründung der Auswahl genau dieser Strategie und um die Schlüsselergebnisse zur Verfolgung der Leistung und Zielerreichung. Folgendes sollte angesprochen werden:

- Die Vorgehen der Organisation zum Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der wesentlichen Interessengruppen.
- Verständnis des externen operativen Umfelds der Organisation einschließlich relevanter Gesetze, Richtlinien und Wettbewerb.
- Die Entwicklung der Nachhaltigkeits-Strategie basierend auf den Bedürfnissen und Erwartungen der wesentlichen Interessengruppen (einschließlich der Bewertung der Relevanz).
- Die vereinbarten strategischen Ziele.
- Integration der Nachhaltigkeits-Strategie in die Gesamtstrategie.
- Ausrichtung der wesentlichen Prozesse auf die Nachhaltigkeits-Strategie und deren Umsetzung.
- Umsetzung der Strategie durch die Führungskräfte in der gesamten Organisation.
- Verfolgung des Fortschritts zum Erreichen der strategischen Ziele.
- Kommunikation des Fortschritts an die wesentlichen Interessengruppen.

Mitarbeiter/-innen

In diesem Gespräch geht es um das Management, die Entwicklung und Motivation der Mitarbeiter/-innen. Folgendes sollte angesprochen werden:

- Die wesentlichen Inhalte der Nachhaltigkeits-Strategie zu Mitarbeiter/-innen.
- Qualifizierung und Entwicklung von Mitarbeiter/-innen.
- Gestaltung der Arbeit einschließlich Arbeitsumfeld, Gesundheit und Sicherheit, Ausgewogenheit von Arbeit und Freizeit (work / life balance) etc.
- Umgang mit Diversität bei den Mitarbeiter/-innen.
- Auswahl und Entwicklung der Indikatoren zur Verfolgung des Fortschritts bei den Mitarbeiter/-innen.
- Auswahl und Messung der Wahrnehmung zur Überprüfung der Wirksamkeit und Effektivität der Maßnahmen.
- Die Veränderung der Leistung im Laufe der Zeit.
- Vergleich der Ergebnisse mit Wettbewerbern und anderen Benchmarks.
- Der Einfluss von Lernen auf die Entwicklung der bestehenden Vorgehen.
- Informationen an die externen Interessengruppen.

Umwelt und Gesellschaft

Im Gespräch geht es um den Einfluss der eigenen Aktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft. Folgendes sollte angesprochen werden:

- Die wesentlichen Inhalte der Nachhaltigkeits-Strategie zu Umwelt und Gesellschaft.
- Umgang mit dem Einfluss auf die Umwelt.
- Beitrag zu der Gesellschaft.
- Beitrag zur biologischen Vielfalt.
- Auswahl und Entwicklung der Indikatoren zur Verfolgung des Fortschritts in diesen Gebieten.
- Die Messung der Wahrnehmung von Interessengruppen aus der Gesellschaft zur Überprüfung der Wirksamkeit und Effektivität der Maßnahmen.
- Die Veränderung der Leistung im Laufe der Zeit.
- Vergleich der Ergebnisse mit Wettbewerbern und anderen Benchmarks.
- Der Einfluss von Lernen auf die Entwicklung der bestehenden Vorgehen.
- Informationen an die externen Interessengruppen.

Wertschöpfung

Im Gespräch geht es um die Wertschöpfung durch die Organisation. Folgendes sollte angesprochen werden:

- Die wesentlichen Inhalte der Nachhaltigkeits-Strategie bezogen auf die Wertschöpfung.
- Identifizierte Risiken bei der Wertschöpfung und Umgang mit diesen.
- Effektivität bei der Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien.
- Anwendung von ethischen Beschaffungspraktiken.
- Die Entwicklung der Indikatoren zur Verfolgung des Fortschritts und Zielerreichung bei den Schlüsselergebnissen.
- Die Messung der Wahrnehmung zur Überprüfung der Wirksamkeit und Effektivität der Maßnahmen.
- Die Veränderung der Leistung im Laufe der Zeit.
- Vergleich der Ergebnisse mit Wettbewerbern und anderen Benchmarks.
- Der Einfluss von Lernen auf die Entwicklung der bestehenden Vorgehen.
- Informationen an die externen Interessengruppen.

Produkt-Lebenszyklus

Im Gespräch wird der Ansatz der Organisation zum Produkt-Lebenszyklus diskutiert, von der Idee über die Entwicklung, Herstellung, Betreuung bis zur Verwertung. Folgendes sollte angesprochen werden:

- Definition des Produkt-Lebenszyklus und Bezug zu den festgelegten, wesentlichen Nachhaltigkeitszielen.
- Einbezug von Nachhaltigkeit in die Produktentwicklung.
- Nutzung von Nachhaltigkeitsansätzen in der Gebrauchsphase.
- Maßnahmen für die Phase des Produkt-Lebensendes.
- Sicherstellung von verantwortlicher Nutzung von Produkten und Dienstleistungen in der Gebrauchsphase und am Lebensende.
- Die Entwicklung der Indikatoren zur Verfolgung des Fortschritts in diesen Gebieten.
- Die Messung der Wahrnehmung zur Überprüfung der Wirksamkeit und Effektivität der Maßnahmen.
- Die Veränderung der Leistung im Laufe der Zeit.
- Vergleich der Ergebnisse mit Wettbewerbern und anderen Benchmarks.
- Der Einfluss von Lernen auf die Entwicklung der bestehenden Vorgehen.
- Informationen an die externen Interessengruppen.

Hinweis: Im Falle von operativen Einheiten großer Organisationen sind die für die Einheit relevanten Bereiche zu definieren und wie man Einfluss nehmen kann. Am Beispiel einer Produktionsstätte bedeutet Produkt-Lebenszyklus die Produktionsaufnahme (Design), Serienproduktion (im Gebrauch) und Umgang mit Materialresten, Abfall und defekten Produkten (Lebensende).

Abschließende Besprechung

Die abschließende Besprechung wird vorab festgelegt und orientiert sich an:

- Variante 1: Für alle an der UNGC Berichterstattung teilnehmenden Organisationen legt das Gespräch den Schwerpunkt auf die Umsetzung der 10 Prinzipien des UN Global Compact.
- Variante 2: Bei kleinen Organisationen (unter 12 Mitarbeiter/-innen) findet das Gespräch mit der Führung zur Klärung von abschließenden Fragen statt.
- Variante 3: Bei größeren Organisationen erfolgt das Gespräch mit einer Fokus-Gruppe (etwa 6 Mitarbeiter/-innen aus dem operativen Bereich).

Variante 1 – Umsetzung des UN Global Compact

Das Gespräch legt den Schwerpunkt auf die Umsetzung der den 10 Prinzipien des UN Global Compact. Dabei geht es um:

- Übereinstimmung der Fortschritts-Berichterstattung (CoP) mit der Strategie.
- Die Inhalte der Fortschritts-Berichterstattung mit Bezug auf die von der Organisation identifizierten Schwerpunkte.
- Leitlinien und Aktivitäten zur Sicherstellung der Compliance mit UNGC.
- Die Einbindung der Mitarbeiter/-innen in die Entwicklung und Umsetzung der Leitlinien.
- Effektivität der Aktivitäten innerhalb der Organisation.
- Effektivität der Aktivitäten außerhalb der Organisation.

Variante 2 – abschließendes Gespräch mit dem Führungsteam

Die Assessoren stellen in diesem Gespräch sicher, dass sie alle Informationen zum Abschluss der Bewertung besitzen.

Variante 3 - Fokusgruppe

Von den Mitarbeiter/-innen vor Ort sollen Ihre Erfahrungen in der Organisation zu arbeiten ermittelt werden. Dabei geht es um:

- Die Umsetzung, der in den vorausgegangenen Gesprächen besprochenen wesentlichen Vorgehen.
- Das allgemeine Verständnis von Nachhaltigkeits-Angelegenheiten und Aktivitäten.
- Die Übereinstimmung von individuellen / Teamzielen und Zielen der Organisation..
- Das Ausmaß der Beteiligung an Verbesserungsaktivitäten.

Abschlussgespräch

Im Abschlussgespräch informieren die Assessoren über wesentliche Stärken und Verbesserungspotenziale. Der gesamte Bericht und das Ergebnis sind zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfügbar.

Die nächsten Schritte

Der Abschlussbericht wird von den Assessoren an die EFQM oder an die nationale Partnerorganisation zur Überprüfung und Validierung gesendet. Von dort wird der Bericht an die Bewerberorganisation gesendet. Entsprechend der Bewertung der Leistungen der Organisation stellen EFQM und die nationale Partnerorganisation die Anerkennung gemäß dem erreichten Niveau aus.

Der Abschlussbericht

Mit Bezug auf den "EFQM Sustainability Framework" als Referenz gibt der Abschlussbericht ihrer Organisation wertvolle Hinweise. Er beinhaltet eine Zusammenfassung, ein detailliertes Feedback in den 9 Kriterien des Kriterienmodells und ein Bewertungsprofil. Die Bewertung entspricht dem Standard aller anderen EFQM Assessments:

- Die maximal erzielbare Bewertung sind 500 Punkte.
- Das Ergebnis wird pro Kriterium in 10er Bändern dargestellt (z.B.: 11 bis 20).
- Die Gesamtbewertung wird in einem Band von 50 Punkten angegeben (z.B.: 201 bis 250).
- Abhängig von der erzielten Bewertung wird die Anerkennung „EFQM Committed to Sustainability 1 Star“ (über 100 Punkte), „2 Star“ (über 200 Punkte) oder „3 Star“ (über 300 Punkte) erteilt.

Das Feedback zu den 9 Kriterien beinhaltet die von den Assessoren festgestellten Stärken und Verbesserungspotenziale.

„EFQM hat eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des Global Compact gespielt. Unsere vor 10 Jahren geschlossenen Partnerschaft hat uns Zugang zu einem Modell für kontinuierliche Verbesserungen gegeben, das die Methode der Fortschritts-Berichterstattung (COP) im Rahmen des Global Compact inspiriert hat. Der Zweck von EFQM und die Ziele von Global Compact sind strategisch miteinander verbunden. In den letzten zehn Jahren haben sich die Ausrichtung von Unternehmen und der Gesellschaft erheblich weiterentwickelt. Die stärkere Zusammenarbeit zwischen beiden Organisationen verspricht eine weiter ausgewogene Berücksichtigung von Geschäftstätigkeit, Bürgern sowie Umwelt und Gesellschaft.“

Georg Kell, Executive Director, UN Global Compact



Weiterführende Informationen

Unsere Webseite

Weitere Informationen über uns und was wir tun gibt die Webseite, www.ilep.de.

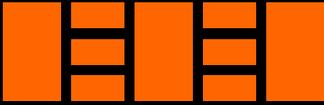
Kontakt

Wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen wollen, ist Herrn Dr. André Moll Ihr Ansprechpartner.

Dr. André Moll
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Initiative Ludwig-Erhard-Preis e.V.

Ludwig-Erhard-Straße 16a
61440 Oberursel
T +49 6171 - 88 76 88-1
F +49 6171 - 88 76 88-9
M +49 175 - 932 22 73
E-Mail am@ilep.de
www.ilep.de



EFQM

Avenue des Olympiades 2

1140 Brussels, Belgium

Tel: +32 2 775 35 11

Fax: +32 2 775 35 96

info@efqm.org

www.efqm.org

© EFQM 2014

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means (be this electronically, mechanically, through photocopy, or recording or otherwise) without either the prior written permission of, or a license permitting restricted copying, and use for a third party, from the publisher.