**Compilation by the D-EITI Secretariat on “Gender in Mining” in the context of the EITI implementation in Germany**

**Rechtliche Pflichten für Unternehmen**

1. Im Zuge der Umsetzung der CSR-Richtlinie 2014/95/EU (Corporate Social Responsibility Richtlinie) in deutsches Recht mit dem Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) vom 11.4.2017 (BGBl. 2017 I 802) wurde in DEU für bestimmte große Unternehmen eine Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung gem. §§ 289b ff. HGB – mit Wirkung für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1.1.2017 beginnen – eingeführt (sog. CSR-Reporting). Die sog. nichtfinanzielle Erklärung nach § 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB bezieht sich unter anderem auf Arbeitnehmerbelange, wobei sich die Angaben beispielsweise auf die Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung ergriffen wurden, beziehen können. – siehe 5.D-EITI Bericht, Kap. 7.3.h.
2. Gesetzliche Vorgaben über die Besetzung von Führungspositionen in DEU (siehe z.B, Informationen zum FüPoG II bei [https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226](https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.bmfsfj.de%2Fbmfsfj%2Fservice%2Fgesetze%2Fzweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226&data=05%7C01%7Cklara.giesler%40giz.de%7Cce5041bd2f0443b26c5708dbb5c6fe18%7C5bbab28cdef3460488225e707da8dba8%7C0%7C0%7C638303640630671088%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=Q%2BNevwEZ3jVOqyWmUCY31NLKDzP7XA7a%2FziLco2NEuk%3D&reserved=0) - siehe Daten zum Anteil weiblicher Aufsichtsräte und Vorstände im 5. D-EITI Bericht, Kap. 7.3.f

**Veröffentlichung der Bundesregierung**

1. Die Bundesregierung veröffentlicht jährliche Informationen über den Frauenanteil in Führungsebenen  - Siehe 6. Jährliche Information der Bundesregierung über Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen: <https://dserver.bundestag.de/btd/20/053/2005340.pdf>;

**Maßnahmen der EITI Umsetzung in Deutschland**

1. D-EITI verwendet gendersensible Sprache in allen D-EITI Dokumenten, im D-EITI Bericht sowie in allen weiteren Veröffentlichungen.
2. Im Validierungszeitraum wurde das Kapitel „Beschäftigung und Soziales“ in 2019 im Rahmen einer AG unter Federführung IG BCE erarbeitet (Protokoll 14. Sitzung, 10.4.19) und damit erstmals in den 2. D-EITI Bericht aufgenommen. Es wurde zuletzt für den 5. Bericht von der MSG aktualisiert. Veröffentlicht werden unter anderem genderdisaggregierte Beschäftigungszahlen sowie weitere genderbezogene Informationen – siehe Kap. 7.3.a, d, f.
3. Seit Dezember 2019 wird die D-EITI von einer weiblichen Sonderbeauftragten repräsentiert.
4. Diese nahm an zwei Webinaren zum Thema *Gender in mining* teil, präsentierteD-EITI Aktivitäten und adressierte Potentiale zu thematischen Reformen im Rohstoffsektor (siehe [D-EITI News](https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fd-eiti.de%2Fmediathek-news%2F&data=05%7C01%7Cmareike.goehler-robus%40giz.de%7C04cc8c40fc5a44a1c53108dbb873d91b%7C5bbab28cdef3460488225e707da8dba8%7C0%7C0%7C638306579917742250%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=j%2B6CmAyjCCzluUXnrwRcLAyaALiPbberyZKT5C6PdZA%3D&reserved=0)).
5. Die Geschäftsordnung der MSG wurde aktualisiert und nimmt zu Diversitätsaspekten in der Zusammensetzung der MSG Mitglieder Stellung.

**Aspekte in der Berichterstattung von D-EITI Unternehmen (Bsple)**

1. Im Geschäftsbericht der K+S AG finden sich neben disaggregierten Beschäftigtenzahlen auch Auszubildenden-Zahlen und Informationen zum Thema Gleichstellung und Entgeltgleichheit. Siehe [kpluss-entgelttransparenzbericht-2022](https://www.kpluss.com/.downloads/sustainability/kpluss-bericht-zur-gleichstellung-und-entgeltgleichheit-de.pdf)
2. Im Nachhaltigkeitsbericht 2022 von Wintershalll Dea AG ist das Thema Gleichstellung und Inklusion, z.B. equal pay, thematisiert, siehe [https://wintershalldea.com/de/woran-wir-glauben/nachhaltigkeit/2022-nachhaltigkeitsbericht](https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwintershalldea.com%2Fde%2Fworan-wir-glauben%2Fnachhaltigkeit%2F2022-nachhaltigkeitsbericht&data=05%7C01%7Cmareike.goehler-robus%40giz.de%7Cea87ee143c314401570e08dbaec51341%7C5bbab28cdef3460488225e707da8dba8%7C0%7C0%7C638295933676991770%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=bfG0nDVbsRqAStie2XlqvnXYqIeQdkD%2Bf%2BTiT8YNqwI%3D&reserved=0)
3. Wintershall Dea AG wurde außerdem als erstes Energieunternehmen mit dem globalen Equal Salary Zertifikat ausgezeichnet, siehe <https://wintershalldea.com/de/newsroom/lohngleichheit-wintershall-dea-als-equal-salary-arbeitgeber-global-zertifiziert>
4. Die an D-EITI teilnehmenden Unternehmen und EITI *supporting companies* Neptune Energy und ExxonMobil wurde die Erfüllung der Anforderung 9 (Publish a commitment and/or policy on gender diversity (<https://eiti.org/documents/expectations-eiti-supporting-companies>) bescheinigt – siehe [2023 Assessment of EITI supporting companies | EITI](https://eiti.org/documents/2023-assessment-eiti-supporting-companies)