



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

---

einsfünf Beratungsgesellschaft  
mbH (ehemals wertsicht GmbH)

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Dipl. - Ing.  
Katja Hansen-Röhe

Kaiser-Wilhelm-Ring 1  
40545 Düsseldorf  
Deutschland

0211 598961-10  
0211 598961-39  
[info@einsfuenf.de](mailto:info@einsfuenf.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: 2021, 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.  
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Seit 1995 begleiten wir Unternehmen und Einrichtungen dabei, ihre Organisation nachhaltig und wertorientiert zu entwickeln und sich innovativ und zukunftsorientiert aufzustellen. Unser Team setzt sich aus 18 erfahrenen und jungen Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Disziplinen und Qualifikationen zusammen.

Wir unterstützen **Unternehmen und Organisationen** bei der

- Gestaltung und Entwicklung von Leitbildern und Unternehmensstrategien,
- Personal- und Führungskräfteentwicklung,
- Einführung und Aufrechterhaltung von ganzheitlichen Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagementsystemen, sowie integrierten Umwelt-, Energie-, Mobilitäts- und Arbeitsschutzmanagementsystemen,
- energieeffizienten und ökologisch nachhaltigen Gestaltung betrieblicher Prozesse und Produkte,
- Umsetzungsbegleitung von Energie- und Ressourceneffizienzmaßnahmen,
- Einhaltung von Rechtsvorschriften und anderer Verhaltensstandards.

Wir unterstützen **Kommunen** u.a. bei der

- Erstellung und Durchführung von Klimaschutzkonzepten und Aufbau von Organisationsstrukturen (Nachhaltigkeits-/ Klimaschutzmanagement),
- Moderation von Veränderungsprozessen in der Kommune,
- Umsetzungsbegleitung von Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsmaßnahmen,
- Einführung von Energiesparprogrammen an Kitas und Schulen,
- Einführung kommunaler Programme zur Stärkung der regionalen Wirtschaft und Förderung des nachhaltigen Wirtschaftens.

### Ergänzende Anmerkungen:

wertsicht und ihre Mitarbeiter:innen sind qualifiziert als:

- DNK-Schulungspartner:innen
- CSR-/Nachhaltigkeitsmanager:innen (TÜV)
- Umweltauditor:innen nach ISO 14001 und EMAS
- Qualitätsauditoren nach ISO 9001 und IATF 16949
- Energieauditoren nach ISO 50001

- Arbeitsschutzauditoren nach ISO 45001
- BafA-Energieberater:innen und BafA-Energieauditor:innen
- Energietechnische Berater:innen nach LEEN
- Moderator:innen nach LEEN
- ÖKOPROFIT<sup>®</sup>-Senior-Berater:innen
- DEPOMM-Mobilitätsberater:innen und Mobilitätspartner:innen der Stadt Düsseldorf
- Abfall-, Gewässerschutz- und Immissionsschutzbeauftragte
- Change-Manager:innen, Systemische Coaches, Mediator:innen
- Mobilitätsmanager:innen

Der Bericht bezieht sich nur auf den Geschäftsbereich Umwelt.

# 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.

Für uns ist Nachhaltigkeit integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Diese entwickeln wir mit dem gesamten wertsicht-Team stetig weiter, z.B. in jährlichen Strategie-Workshops. Im Sommer 2017 haben wir gemeinsam mit allen Mitarbeitenden die Grundsätze unseres Wirkens erarbeitet und wie folgt definiert:

1. Wir wollen die **nachhaltige Entwicklung** von Unternehmen und Organisationen vorantreiben. Mit diesem Ziel entwickeln wir Projekte und bieten Beratungs- und Coaching-Leistungen an.
2. Uns ist es besonders wichtig, dass unsere Beratungen und Projekte zu einem **Mehrwert** für unsere Kundinnen und Kunden führen.
3. Wir wollen **gute Arbeit** leisten! Wir haben einen hohen Qualitätsanspruch an unsere Arbeit – sowohl methodisch als auch fachlich - und entwickeln diese stetig weiter.
4. Der **offene und faire Umgang** mit unseren Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner:innen und natürlich auch untereinander, ist uns sehr wichtig.
5. Gute Arbeit können nur **motivierte Mitarbeitende** leisten. Dazu gehört auch, dass wir nicht versprechen, was wir nicht halten können, wir offen mit eigenen Grenzen umgehen wollen und uns gegenseitig unterstützen. Wir versuchen auch, die privaten Bedürfnisse der/s Einzelnen zu berücksichtigen. Arbeit ist uns wichtig, aber nicht alles.
6. **Solides Wirtschaften** ist Grundvoraussetzung für unser Tun. Eine faire Honorierung unserer Leistungen, angemessene Löhne und Gewinnschöpfung ermöglichen eine hohe Qualität unserer Arbeit und Raum für Entwicklung.
7. Zu unserem Selbstverständnis gehört auch, in unserem eigenen Handeln die **Umwelt**, so gut es geht, zu **schützen**.
8. Arbeit darf auch **Spaß** machen.

Auf Basis dieser Grundsätze haben wir gemeinsam Ziele und Maßnahmen formuliert, die mit

dem gesamten Team überprüfen, anpassen und erweitern. Bei der Organisation unseres Unternehmens richten wir uns nach nationalen und internationalen Standards (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 26000 sowie ÖKOPROFIT®). Auf dieser Grundlage dokumentieren wir unsere Prozesse und Vorgaben in unserem Unternehmenshandbuch.

Wir arbeiten seit 2014 klimakompensiert in den Bereichen Strom, Wärme und Kraftstoffe (Scopes 1 und 2). Dazu setzen wir kontinuierlich Maßnahmen zur Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks um und kompensieren nicht vermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen

## 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.

Zur systematischen Erhebung unserer Nachhaltigkeitsaspekte haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse entlang der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen mit mehreren Mitarbeitenden durchgeführt.

Dabei wurden sowohl unsere Kernprozesse – also unsere Beratungstätigkeit zur nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen und Kommunen - als auch die direkten und indirekten Einflüsse unseres Handelns auf Umwelt und Menschen berücksichtigt.

Als Ergebnis der Analyse wurden folgende Themenfelder als wesentlich identifiziert:

Inside-Out:

- Förderung von Nachhaltigkeit durch die Beratung von Organisationen und Menschen, mit folgenden Schwerpunkten:
  - SDG 07: bezahlbare und saubere Energie
  - SDG 09: Industrie, Innovation und Infrastruktur
  - SDG 11: nachhaltige Städte und Gemeinden
  - SDG 12: nachhaltige/r Konsum und Produktion
  - SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- Direkte Auswirkungen auf Klima und Umwelt durch das eigene Wirtschaften. Dabei liegt der Schwerpunkt unserer Umweltbelastung im CO<sub>2</sub>-Ausstoß
  - SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- Förderung von Netzwerken und Partnerschaften
  - SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Outside-In:

- Gleichberechtigung sowie Gesundheit und Wohlergehen der Mitarbeitenden  
SDG 03: Gesundheit und Wohlergehen
- Qualifizierung des Teams und Gewinnung von qualifizierten Fachkräften  
SDG 4: hochwertige Bildung
- Wirtschaftliche Stabilität von wertsicht  
SDG 8: menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Den höchsten Einfluss unserer Geschäftstätigkeit (Inside-Out) sehen wir bei:

Qualifizierungsniveau der Mitarbeitenden, Bindung Mitarbeitende,

Zufriedenheit Mitarbeitende, Lohngerechtigkeit

Eigenverbrauch Energie reduzieren,

Beratungsleistung Kunden umweltgerecht gestalten

Unsere Beratung trägt zu Aufbau und Nutzung nachhaltiger Infrastruktur bei

Unsere Dienstleistungen tragen zu Klimaschutz auf Kundenseite bei

Den höchsten Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit (Outside-In) sehen wir bei:

Inflation, Lohnniveau im Wettbewerb um Fachkräfte

Stress durch Umsatzsteigerung -> ggf. mehr krankheitsbedingte Ausfälle/Fluktuation

Den größten Beitrag für eine nachhaltige, ökologische und zukunftsorientierte Entwicklung unserer Gesellschaft können wir durch eine professionelle und überzeugende Nachhaltigkeitsberatung leisten. Hierzu richten wir unsere Beratung immer wieder an den Umweltbelastungsschwerpunkten und den gesellschaftlichen, politischen und technischen Zukunftsthemen und Entwicklungen aus.

Voraussetzung einer professionellen und überzeugenden Nachhaltigkeitsberatung sind qualifizierte und motivierte Mitarbeitende. Den notwendigen Rahmen bieten wirtschaftliche Stabilität, gerechte sichere Löhne, ein faires soziales Miteinander sowie der Anspruch eines möglichst ökologischen betrieblichen Handelns im eigenen Unternehmen.

Im Zusammenhang mit den oben aufgeführten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sehen wir folgende Chancen und Risiken:

Chancen

- Durch unsere ganzheitliche Sichtweise und hohe Beratungskompetenz befähigen wir Menschen, ihre Organisationen nachhaltig auszurichten.
- Beitrag zur direkten Umweltentlastung durch Verringerung der Ressourcenverbräuche und Emissionen unserer Kund:innen
- Verringerung unserer eigenen Ressourcenverbräuche und Emissionen
- Die Schaffung von Mehrwert durch qualifizierte und motivierte Mitarbeitende

Risiken



- Zunehmender Wettbewerb in der Nachhaltigkeitsberatung sowie vermehrt kostenfreie Angebote durch kommunale und Landesorganisationen
- Zunahme der Komplexität der Umweltbelastungsthemen und sozial-gesellschaftlichen Themen
- Schwankende Nachfrage nach Beratungsleistung, in Abhängigkeit von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und nicht steuerbaren Ereignissen.

### 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.

Auf Grundlage unserer Unternehmensgrundsätze und der Wesentlichkeitsanalyse haben wir nachfolgende Ziele festgelegt. Dabei haben wir die Beeinflussbarkeit und Stakeholder-Relevanz berücksichtigt. Bisher haben wir unsere Ziele nicht mit den SDGs verknüpft. Besonderes Augenmerk lag auf dem Ziel der CO<sub>2</sub>-Reduzierung.

#### Umwelt- und Klimaschutz

- Fokussierung unserer Beratungsleistung auf einen größtmöglichen Beitrag für Umwelt- und Klimaschutz
- Unser Ziel, die Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Ausstoßes je Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent) bis 2025 um 20% gegenüber 2018 (ohne Berücksichtigung von Kompensationsmaßnahmen), haben wir bereits erreicht. Derzeit befinden wir uns im Zielfindungsprozess unter Berücksichtigung des neuen Bilanzrahmens.

#### Wirtschaftliche Stabilität

- Effizienzsteigerung unserer Prozesse
  - Verbesserung des Projektmanagements (Festlegung von Standards und Einführung von Methoden in 2022 und 2023)
  - Qualitätssicherung und –steigerung unserer Beratungsleistungen durch Analyse und Optimierung unsere Beratungs- und Geschäftsprozesse und Verantwortungs-übertragung (Umsetzung eines moderierten Entwicklungsprozesses in 2023)
  - Systematisierung unseres Know-How-Transfers (u.a. Optimierung der Produkt- und Projektdokumentationen, Etablierung Lunch & Learn, Erhöhung Fortbildungstage auf 5 AT pro Jahr ab 2022)
- Ausrichtung der Gehälter an den landesüblichen und branchentypischen Gehältern (Prüfung alle zwei Jahre)
- Verbesserung der Kund:innenorientierung und damit auch Kund:innenbindung durch

Ausweitung von Kund:innengespräche

Gewinnung von qualifizierten Fachkräften und Qualifizierung des Teams

- Steigerung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes
- Transparenz unserer eigenen Umweltauswirkungen auf unserer Homepage

Gleichberechtigung sowie Gesundheit und Wohlergehen der Mitarbeitenden

- Gesunde Arbeitsumgebung (keine Überstunden, individuell angepasste Rahmenbedingungen, etc.)

Konkrete Maßnahmen mit Benennung von Zuständigkeiten und Fristen sind zur Umsetzung der Ziele in unserem Aktionsplan formuliert und werden mindestens jährlich überprüft. Die Kontrolle der Zielerreichung erfolgt jährlich im Rahmen der internen Strategiesitzungen, initiiert durch die Geschäftsführung.

## 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.

Unsere Wertschöpfungskette stellt sich wie folgt dar:



Bei allen Schritten unserer Wertschöpfungskette versuchen wir nachhaltig zu handeln.

Unseren größten Hebel zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft sehen wir in der dauerhaften und erfolgreichen Beratung unserer Kund:innen zu einer ökologischen und

sozialen Wirtschaftsweise. Dieses erreichen wir durch die Qualifizierung und den Kompetenzaufbau unseres Teams, die stetige Entwicklung und Erneuerung unserer Beratungskonzepte und eine effiziente Wirtschaftsweise.

Als Dienstleisterin sind unsere direkten Auswirkungen vergleichbar gering, trotzdem ist es für uns selbstverständlich, unseren eigenen Impact möglichst gering zu halten. Unsere wesentlichen nachteiligen Auswirkungen liegen in unserem Mobilitätsverhalten: der Beschaffung und Nutzung von Fahrzeugen und den damit einhergehenden CO<sub>2</sub>-Ausstoß. So versuchen wir Mobilität soweit es geht zu vermeiden. Bei überregionaler und internationaler Tätigkeit arbeiten wir mit lokalen Partner:innen zusammen, wir reduzieren Vor-Ort-Präsenz durch Online-Meetings und Homeoffice, nutzen vorrangig Car-Sharing und ÖPNV und kompensieren restliche CO<sub>2</sub>-Emissionen zu Scope 1 und 2.

Unsere Büros nutzen wir gemeinsam mit anderen Unternehmen. So können Besprechungsräume und Sozialräume gemeinsam genutzt werden und der Flächenbedarf je Mitarbeitenden ist geringer. Mit flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeiten und der Möglichkeit zur Nutzung des Homeoffice unterstützen wir die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden. Durch den Einsatz effizienter Technik und bedarfsgerechter Regelung – wo sinnvoll mit automatisierter Technik - versuchen wir den Strom- und Wärmebedarf möglichst gering zu halten.

Für die Ausübung unserer Tätigkeit benötigen wir neben Büroraum, Mobiliar, IT, geringfügig Büromaterial und müssen mobil sein. Für die Beschaffung von Lieferant:innen und Produkten haben wir Beschaffungsrichtlinien festgelegt. Wir legen großen Wert auf die sozial-ökologische und faire Ausrichtung unserer Lieferant:innen und nehmen dafür höhere Preise in Kauf. Wir beziehen bspw. ausschließlich fair-gehandelten Kaffee, Honig und Tee, Ökostrom, PKW mit einem CO<sub>2</sub>-Ausstoß < 110 g CO<sub>2</sub>/ km und nutzen vorrangig Car-Sharing. Unsere Büromaterialien beziehen wir vorrangig beim ökologisch ausgerichteten Versandhandel Memo und achten auch hier auf die ökologischsten Alternativen, gebrauchte Hard-Ware, langfristige Nutzung von IT, Recycling-Material.

Wir informieren unsere Geschäftspartner über unser Nachhaltigkeitsengagement in Angeboten, bei Gesprächen und unregelmäßig in Kundeninformationen (per Email).

Weiterhin laufen unsere Kapitalflüsse über einen sozial-fair ausgerichteten Finanzdienstleister und unseren Mitarbeitenden bieten wir eine „Grüne Betriebsrente“ an.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Jede:r Mitarbeitende ist in ihrem/seinem Tätigkeits- und Einflussbereich verantwortlich für die Nachhaltigkeit seines, ihres und unseres gemeinsamen Handelns. Die Geschäftsführung versucht mit gutem Beispiel voranzugehen. Strategien und Ziele werden gemeinsam erarbeitet und definiert. Zur Erreichung der Ziele sind Maßnahmen formuliert, die in unserem Aktionsplan mit Zuständigkeiten und Fristen hinterlegt sind. Im Rahmen der jährlichen Strategie-Workshops aber auch weiterer Regelkommunikationen kann jede:r Mitarbeitende Maßnahmenideen einbringen.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Bei der Organisation unseres Unternehmens richten wir uns nach nationalen und internationalen Standards (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 26000, ÖKOPROFIT®) und dokumentieren getroffene Regelungen in unserem Unternehmenshandbuch.

Durch regelmäßige Geschäftsführungssitzungen, jährliche Strategie-Workshops, Mitarbeitendengespräche, 2-wöchentliche Team-Gespräche sowie weitere Regelkommunikationen werden Prozesse abgestimmt und Aktivitäten, wie bspw. Schulungsmaßnahmen, überprüft und Neuerungen festgelegt.

Zu den geregelten Prozessen zählen u.a.:

- Projekt- und Produktmanagement, inkl. Evaluierung der Kund:innenanforderungen
- Beschaffungswesen
- Veranstaltungsmanagement
- Wissensmanagement
- Personalwesen (Neueinstellungen und Qualifizierung)
- Büroorganisation (Kommunikation, Mobilität, Strom/Wärme Büros)
- IT
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Ökobilanzierung

## 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.

Die in der Wesentlichkeitsanalyse erkannten wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte und benannten Ziele verfolgen wir wie folgt:

### Umwelt- und Klimaschutz

- Fokussierung unserer Beratungsleistung auf einen größtmöglichen Beitrag für Umwelt- und Klimaschutz
  - Verfolgung im Rahmen von Projekt- und Produktmeetings intern und mit den Kund:innen
- Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Ausstoßes je Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent) bis 2025 um 20% gegenüber 2018 (ohne Berücksichtigung von Kompensationsmaßnahmen)
  - jährliche Erfassung der CO<sub>2</sub>-Emissionen [t/a] und [t/MA]

### Wirtschaftliche Stabilität von wertsicht

- Effizienzsteigerung unserer Prozesse
  - Verbesserung des Projektmanagements (Festlegung von Standards und Einführung von Methoden in 2021, 2022)
    - Regelmäßige Projekt- und Produkt-Meetings
    - Evaluierungsgespräche zur Anwendung
  - Qualitätssicherung und –steigerung unserer Beratungsleistungen durch Analyse und Optimierung unserer Beratungs- und Geschäftsprozesse und Verantwortungsübertragung (Umsetzung eines moderierten Entwicklungsprozesses in 2021 bis 2022)
    - Evaluierungsgespräche
  - Systematisierung unseres Know-How-Transfers (u.a. Optimierung der Produkt- und Projektdokumentationen, Etablierung Lunch & Learn, Erhöhung Fortbildungstage auf 5 AT pro Jahr ab 2022)
    - Kontrolle der Fortbildungstage je Mitarbeiter-Vollzeitäquivalent
    - Anzahl Lunch & Learns im Jahr
    - Anzahl besuchter Lunch & Learns je Mitarbeitenden
- Ausrichtung der Gehälter an den landesüblichen und branchentypischen Gehältern
  - Prüfung alle zwei Jahre durch die Geschäftsführung
- Verbesserung der Kund:innenorientierung und damit auch Kund:innenbindung
  - Durchführung von Kund:innengesprächen

Gewinnung von qualifizierten Fachkräften und Qualifizierung des Teams

- Steigerung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes
  - Abfrage in Mitarbeitenden-Gesprächen

Gleichberechtigung sowie Gesundheit und Wohlergehen der Mitarbeitenden

- Gesunde Arbeitsumgebung
  - Kontrolle des Überstunden-Anfalls
  - Kontrolle der Krankheitstage

Die Qualität der Daten wird sichergestellt, indem wir die Datenquellen sowie die Datenauswertung in einem Vier-Augen-Prinzip regelmäßig überprüfen (z.B. Stromabrechnungen, Eintragungen in Tabellen usw.). Die Daten werden anhand vergangener Zeiträume auf Plausibilität geprüft.

## 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.

Gemeinsam mit allen Mitarbeiter:innen haben wir die Leitsätze unseres Wirkens im Sommer 2017 erarbeitet und wie folgt festgelegt:

1. Wir wollen die **nachhaltige Entwicklung** von Unternehmen und Organisationen vorantreiben. Mit diesem Ziel entwickeln wir Projekte und bieten Beratungs- und Coaching-Leistungen an.
2. Uns ist es besonders wichtig, dass unsere Beratungen und Projekte zu einem **Mehrwert** für unsere Kund:innen führen.
3. Wir wollen **gute Arbeit** leisten! Wir haben einen hohen Qualitätsanspruch an unsere Arbeit – sowohl methodisch als auch fachlich - und werden diese stetig weiterentwickeln.
4. Der **offene und faire Umgang** mit unseren Kund:innen, Geschäftspartner:innen und natürlich auch untereinander ist uns sehr wichtig.
5. Gute Arbeit können nur **motivierte Mitarbeitende** leisten. Dazu gehört auch, dass wir nicht versprechen, was wir nicht halten können, wir offen mit eigenen Grenzen umgehen wollen und uns gegenseitig unterstützen. Wir versuchen auch, die privaten Bedürfnisse jeder:s Einzelnen zu berücksichtigen. Arbeit ist uns wichtig, aber nicht alles.
6. **Solides Wirtschaften** ist Grundvoraussetzung für unser Tun. Eine faire Honorierung unserer Leistungen, angemessene Löhne und Gewinnerschöpfung

ermöglichen eine hohe Qualität unserer Arbeit und Raum für Entwicklung.

7. Zu unserem Selbstverständnis gehört auch, in unserem eigenen Handeln die **Umwelt** so gut es geht zu **schützen**.
8. Arbeit darf auch **Spaß** machen.

## 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.

Die höchsten Anreize, die wir unseren Mitarbeitenden geben können, sind:

- eine werte- und zukunftsorientierte Tätigkeit auszuüben,
- die Geschäftsfeldentwicklung mitzugestalten
- die Durchführung unserer Arbeit mitzugestalten.

Zur Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Mobilität bieten wir unseren Mitarbeitenden Folgendes an:

- Homeoffice und flexibles Arbeitszeitmodell
- ÖPNV-Jobticket
- Dienstfahrrad auch zur Privatnutzung
- Car-Sharing mit vergünstigtem Privattarif
- kostenfreie Nutzung „Call a Bike“ der Bahn

Hinsichtlich unseres Vergütungssystems gehen wir wie folgt vor:

- Uns ist eine faire Bezahlung unserer Mitarbeitenden wichtig. Deswegen möchten wir uns an den landesüblichen und branchentypischen Gehältern ausrichten.
- Wir beteiligen unsere Mitarbeitenden am Gewinn. Rund die Hälfte des Gewinns schütten wir über unser Bonussystem aus. Für die Bonusaufteilung haben wir definierte Kriterien:
  - erfolgreiche Projektbearbeitung
  - Zusammenarbeit im Team
  - Weiterentwicklung des Unternehmens und unserer Leistungen
  - Sicherung der Einnahmenseite
- In den jährlich stattfindenden Mitarbeitenden-Gesprächen mit der Geschäftsführung definieren wir gemeinsam persönliche und betriebliche Ziele für das kommende Jahr. Gemeinsam blicken wir beim nächsten Mitarbeitendengespräch auf die festgelegten

Ziele zurück und bewerten deren Erreichung.

- Nachhaltigkeitsziele werden gemeinschaftlich verfolgt.
- Unsere Umsätze sind für das wertsicht-Team transparent.

Eine Kopplung der Vergütung an bestimmte Einzelziele erfolgt bewusst nicht.

## 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.

Aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen berichten wir nicht zum Indikator GRI SRS-102-35.

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.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung (GRI SRS-102-38): 1,5

Zur Vereinfachung nutzen wir die Verhältniszahl der Gesamtvergütung der



Geschäftsführung je Person zur Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden je festangestelltem Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent)

## 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.

Zur systematischen Berücksichtigung unserer Stakeholder haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse entlang der 17 SDGs unserer Stakeholder betrachtet und Folgende als relevant identifiziert:

- Kund:innen/ Auftraggeber:innen (Unternehmen, Kommunen und Bildungseinrichtungen)
- Kooperationspartner:innen
- Mitarbeitende
- Geschäftsführung

Durch folgende Formen des Austauschs fragen wir die Interessen unserer Stakeholder ab und können so ihre Interessen einbinden:

- Kund:innen/Auftraggeber:innen Evaluationen nach Projektabschlüssen, Jahresgespräche, Beschwerdemanagement
- Kooperationspartner:innen: offener Austausch, gemeinsame Entwicklung von Beratungsleistungen, Einbindung in Projektevaluationen
- Mitarbeitende: Mitarbeitenden-Gespräche, Strategie-Workshops, Wochenabstimmungen, Team-Meetings
- Geschäftsführung/ Inhaber: GF-Sitzungen, Strategie-Workshops

Die wichtigsten Themen unserer bedeutendsten Stakeholder wurden wie folgt benannt:

- Kund:innen/Auftraggeber:innen messbare Erfolge der Projekte (bspw. CO<sub>2</sub>-Einsparung), hohe Beratungsqualität, offener Umgang, Einhaltung Zeitvorgaben, Preis-/Leistungs-Verhältnis, Ausbau unserer

Beratungsangebote

- Kooperationspartner:innen gegenseitiger Austausch, Ausbau der Einbindung von Kooperationspartner:innen
- festangestellte Mitarbeitende:

fares kollegiales Miteinander, langfristiges Wachstum/ sicherere Arbeitsplätze,  
fachlicher Austausch mit den Kolleg\*innen, Flexibilität der Arbeitszeiten,  
Familienfreundlichkeit (Büro wird auch durch Kinder genutzt / Hausaufgaben),  
Homeoffice-Tage, persönliche Weiterentwicklung, Gestaltungsmöglichkeiten

Die Ergebnisse des Dialogs wurden in die Erstellung unserer  
Wesentlichkeitsmatrix eingebunden und dienten als ein Kriterium zur  
Ermittlung der Wesentlichkeiten. Darüber hinaus haben wir die Ergebnisse  
auch in unser Qualitätsmanagement eingebunden.

## 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.

■ Kund:innen/Auftraggeber:innen:

Bei einem Großteil unserer Projekte werden die umgesetzten bzw. geplanten Erfolge (bspw. ökologische Einsparungen) ermittelt und transparent dargestellt. Zukünftig beabsichtigen wir diese für unsere Auftraggeber:innen greifbarer zu machen und besser zu visualisieren, um mehr Anreize für Nachahmer bspw. bei Mitarbeitenden in Unternehmen oder auch bei Bürger:innen innerhalb einer Kommune zu schaffen. Auf individuelle Anforderungen sowie Zeitvorstellungen der Kund:innen versuchen wir durch Eruiierung der Ziele, Inhalte, Methoden und Zeitpläne vor Projektbeginn und durch projektbegleitende Evaluationsgespräche zu verfolgen. Die gewünschte hohe Beratungsqualität erreichen wir u.a. durch die Optimierung unseres Wissensmanagements und die stetige Weiterqualifizierung unserer Mitarbeitenden.

■ Kooperationspartner:innen

Die Aufgabenstellungen in der Nachhaltigkeitsberatung sind vielschichtig. Wir haben in den 26 Jahren unserer Unternehmenstätigkeit sehr gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Beratungsunternehmen gemacht und wollen dies fortsetzen und weiter ausbauen.

■ Mitarbeitende:

Die Basis unserer Unternehmenstätigkeit bilden qualifizierte und motivierte Mitarbeitende. Um ihren Ansprüchen gerecht zu werden und ihnen ein gutes Arbeitsumfeld bieten zu

---

können, sind wir im stetigen Austausch miteinander, haben bereits einige grundlegende Veränderungen umgesetzt und wollen uns gemeinsam im Team sowohl in der Organisationsstruktur als auch in der inhaltlichen Ausrichtung gemeinsam weiterentwickeln.

## 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.

Als ganzheitlich und strategisch agierende Nachhaltigkeitsberater:innen haben wir den Anspruch, unsere Beratungen an den gesellschaftlichen, politischen und technischen Entwicklungen sowie den Umweltbelastungsschwerpunkten auszurichten.

Dieses erreichen wir durch methodische und inhaltliche Qualifizierungsmaßnahmen, Wissenssicherung und Wissenstransfer untereinander und mit Partner:innen sowie die Einbindung dieses Wissens in unsere Beratungen, bspw. durch regelmäßige Projekt- und Produktmeetings und Standardisierung von Prozessen. Durch den regelmäßigen Austausch in Netzwerken, bspw. in lokalen oder bundesweiten ÖKOPROFIT<sup>®</sup>-Netzwerken, dem Bundesverband für Klimaschutz oder dem Bundesverband für Umweltberatung e.V. erhalten wir neue Impulse.

Die positiven Auswirkungen unserer Beratungstätigkeit auf die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen und Kommunen wird in einigen Produkten quantitativ erfasst. Bspw. bei den ÖKOPROFIT<sup>®</sup>-Programmen, bei der Umwelt- und Energiemanagementberatung, bei Energieaudits und Energiesparprojekten in Kommunen.

Die nachteiligen Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit sind verhältnismäßig gering und werden nicht je Produkt, sondern für das gesamte Unternehmen erfasst, siehe Kap. 11 ff.

## 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)**

100% unserer Finanzanlagen, die aus unseren Geschäftskonten bestehen, werden bei der GLS-Bank geführt, die einen Fokus auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit legt.

## 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.

Unsere Tätigkeiten mit wesentlichen Auswirkungen auf die Umwelt stellen sich wie folgt dar:

- Anfahrt zu Kund:innen (CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Firmen-PKW): 2,7 t CO<sub>2</sub>e
- Betrieb unserer Büros (Strom-, Wärmeenergiebedarf): 3,6 t CO<sub>2</sub>e
- Beschaffung von Arbeits-/Büromaterialien und IT-Geräte (festgelegte Vorgaben, wie bspw., 100% Recycling-Papier): 1,8 tCO<sub>2</sub>e
- Geschäftsreisen: 5,4 tCO<sub>2</sub>e
- Pendelverkehr: 3,3 tCO<sub>2</sub>e

Wesentliche Umweltbelastung unseres Handelns entsteht durch unsere Mobilität. Knapp 68% unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen sind hierauf zurückzuführen.

Als Beratungsunternehmen agieren wir vorrangig regional, aber auch national und international. Bei überregionaler und internationaler Tätigkeit versuchen wir mit lokalen Partner:innen zusammenzuarbeiten und unsere Vor-Ort-Präsenz möglichst gering zu halten.

Unsere Büros nutzen wir gemeinsam mit anderen Unternehmen. So können Besprechungsräume und Sozialräume gemeinsam genutzt werden und der Flächenbedarf je Mitarbeitenden ist geringer. Durch den Einsatz effizienter Technik und bedarfsgerechter Regelung, wo sinnvoll mit automatisierter Technik, versuchen wir den Strom- und Wärmebedarf möglichst gering zu halten.

Für die Beschaffung von Lieferant:innen und Produkten haben wir Beschaffungsrichtlinien festgelegt. Wir legen einen großen Wert auf die sozial-ökologische Ausrichtung unserer Lieferant:innen und nehmen dafür höhere Preise in Kauf. Wir beziehen bspw. ausschließlich fair-gehandelten Kaffee, Honig und Tee, Ökostrom, PKW mit einem CO<sub>2</sub>-Ausstoß < 110 g

CO<sub>2</sub>/ km. Unsere Büromaterialien beziehen wir vorrangig beim Versandhandel memo und achten auch hier auf die ökologischsten Alternativen.

## 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.

Als Beratungsunternehmen mit einem sehr geringen Bedarf an Büromaterial liegt unser wesentlicher Ressourcenverbrauch bei der Mobilität und der Energieverwendung in unseren Büros.

Da wir an allen Standorten Mieterin sind und wir keinen Einfluss auf die Wärme- und Stromerzeugung nehmen können, wohl aber auf die Nutzung und Verteilung. Hierzu setzen wir auf effiziente Technik, Mitarbeitendenmotivation und bedarfsgerechte Nutzung und Visualisierung unserer Verbrauchssituation. Wir haben uns Ziele zur Emissionsreduzierung gesetzt, die auf Maßnahmen zur Ressourceneffizienz beruhen. Für 2021 haben wir bereits unser Ziel erreicht.

Ziel 2018 bis 2025: Verringerung CO<sub>2</sub>-Fußabdruck pro VZÄ Scopes 1 und 2 um 25%  
2018: 1,8 tCO<sub>2</sub>e/VZÄ  
2021: 0,54 tCO<sub>2</sub>e/VZÄ = Verringerung um 70%

Als neues Ziel haben wir uns gesetzt, bis zum Jahr 2035 spätestens klimaneutral in den Scopes 1 bis 3 zu werden (Basis 2022).

Risiken zur Zielerreichung sind:

- keine Verbesserung der Wärmeerzeugung durch unsere Vermieter (weg von Gas hin zu Fernwärme bzw. Wärmepumpe)

Ansonsten sehen wir keine gewichtigen Risiken, da die allgemeine Entwicklung hin zu mehr erneuerbaren Energien in die gewünschte Richtung geht.

---

## 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.

Recyclingpapier: 1,3 kg  
IT-Geräte: 3.577 €  
andere elektrische Geräte: 1.301 €

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.

■ Stromverbrauch in 2020:	4.710 kWh
■ Stromverbrauch in 2021	4.687 kWh
■ Wärmeenergieverbrauch in 2020	17.241 kWh
■ Wärmeenergieverbrauch in 2021	15.195 kWh
■ Kraftstoffe 2020: 19.352 Liter	
■ Kraftstoffe 2021: 8.574 Liter	



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.

Im Verhältnis zum Vorjahr haben wir Einsparungen in Höhe von 23 kWh beim Stromverbrauch durch Sensibilisierungsmaßnahmen und von 2.046 kWh beim Heizenergieverbrauch durch den Einbau von elektronischen Heizkörperthermostaten erzielen können.

Durch die Reduzierung unserer Kraftstofffahrzeuge und Austausch durch E-Fahrzeug konnten wir den Verbrauch deutlich reduzieren.

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  
Gesamt Volumens 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 ( $\leq 1000$  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.

Der Leistungsindikator Wasserverbrauch ist nicht ermittelbar, da wir an allen  
Standorten in Bürogemeinschaften sitzen. Zudem ist unsere Umweltauswirkung  
durch Wassernutzung vernachlässigbar gering.

---

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.

Der Leistungsindikator Abfallanfall ist nicht ermittelbar, da wir an allen Standorten in Bürogemeinschaften sitzen. Zudem ist der Abfallanfall vernachlässigbar gering.

## 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.

Die Bilanzierung unserer Treibhausgasemissionen erfolgt nach dem Greenhouse Gas Protocol. Für 2021 umfasst der Bilanzrahmen die Emissionen des Geschäftsbereichs Umwelt. Dies beinhaltet eine Reduzierung der Mitarbeitendenanzahl um zwei Personen sowie eine Reduzierung des Fuhrparks um zwei Dienstwagen. Weitere Verbrauchsdaten bleiben hiervon unberührt. Zur Gegenüberstellung wurden die Vorjahre dementsprechend nachkorrigiert. 2021 haben wir 5,9 t CO<sub>2</sub>e ausgestoßen. Unter Berücksichtigung unserer erstmalig bilanzierten Scope 3-Emissionen erhöhen sich die Emissionen auf 16,5 t CO<sub>2</sub>e.

In t CO <sub>2</sub> e	2018	2019	2020	2021
Scope 1	<b>10,6</b>	<b>7,1</b>	<b>6,1</b>	<b>2,7</b>
Benzin	6,4	5,0	5,2	2,49
Erdgas	2,3	2,1	0,8	0,24
Diesel	1,9	0	0	0
Scope 2	3,8	2,9	4,1	3,6
Ökostrom	0,02	0,02	0,02	0,01
Erdgas	3,7	2,9	4,1	3,6
<b>Scope 1+2</b>	<b>7,6</b>	<b>6,0</b>	<b>6,3</b>	<b>5,9</b>
Emissionen/MA	1,8	1,2	1,0	0,5
Scope 3				10,5
Papier				0,001
IT-Geräte				1,1
andere elektrische Geräte				0,6
Geschäftsreisen				5,4
Pendelverkehr				3,3
<b>gesamt</b>				<b>16,5</b>
Emissionen/MA				1,4

Unser ursprüngliches Ziel unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß je Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent) bis 2025 um 20% gegenüber 2018 zu reduzieren, haben wir 2019 bereits erreicht. Unter Berücksichtigung der Scope 3-Emissionen sind wir nun im Findungsprozess für eine neue Zielsetzung in der Emissionsreduzierung. Dafür ermitteln wir zurzeit Potenziale, um ein realistisches Ziel ableiten zu können.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Die Ermittlung wurde nach dem Greenhouse Gas Protocol durchgeführt. Scope 1-Emissionen fallen im Rahmen unseres Fuhrparks an und betragen 2021 2,7 t CO<sub>2</sub>e durch den Einsatz eines Hybrid-Fahrzeugs. Als Quelle der Emissionsfaktoren für den Benzin- und Gasverbrauch wurde die GEMIS-Datenbank 5.0 mit Berücksichtigung der Vorkette herangezogen. Da wir an allen Standorten Mieterin sind, werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Wärmeversorgung Scope 2 zugeordnet. Für die Neuanschaffung von Fahrzeugen haben wir einen maximalen Grenzwert von 110 g CO<sub>2</sub>/km festgelegt. Darüber hinaus gilt die Maxime unnötige Fahrten zu vermeiden. So werden Termine zusammengelegt und wenn Mitarbeiter:innen das gleiche Ziel haben, fahren diese gemeinsam. Für Fahrten innerhalb der Standorte Aachen,

Düsseldorf und Köln wird bevorzugt das Fahrrad bzw. der öffentliche Personennahverkehr genutzt. Bei Fahrten außerhalb der Standorte wird nach Möglichkeit die Bahn genutzt. Mehrere Mitarbeitende bei wertsicht in Düsseldorf teilen sich einen Fahrzeugpool (unternehmensinternes Car-Sharing). Zusätzlich stehen die Fahrzeuge den Mitarbeitenden zur privaten Nutzung zur Verfügung.

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen im Fuhrpark gleichen wir über PROJECT CLIMATE durch die Unterstützung eines Klimaschutzprojektes in Nigeria aus, bei dem durch den Einsatz hocheffizienter Brennholzkocher 80% Holz beim Kochen eingespart werden. Unsere Scope 1-Emissionen sind somit zu 100% CO<sub>2</sub>-kompensiert.

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 Ermittlung wurde nach dem Greenhouse Gas Protocol durchgeführt. Zu unseren Scope 2-Emissionen zählen der Ökostrombezug durch die Büroraumnutzung und den Einsatz eines Elektrofahrzeugs sowie der Bezug von Erdgas an den Standorten Düsseldorf und Aachen. In Köln wird mit Ökostrom geheizt. Als Quelle der Emissionsfaktoren für den Ökostrom- und Erdgasverbrauch wurde die GEMIS-Datenbank 5.0 mit Berücksichtigung der Vorkette herangezogen. 2021 betragen die Scope 2-Emissionen 3,6 t CO<sub>2</sub>e. Wir sind stets bemüht, die von uns in unserer täglichen Arbeit verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen so gering wie möglich zu halten. Zur optimierten Wärmesteuerung setzen wir steuerbare Thermostatventile und zur bedarfsgerechten Stromnutzung effiziente Beleuchtungstechnik ein.

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Die Scope 3-Emissionen wurden für 2021 erstmalig auf Grundlage einer

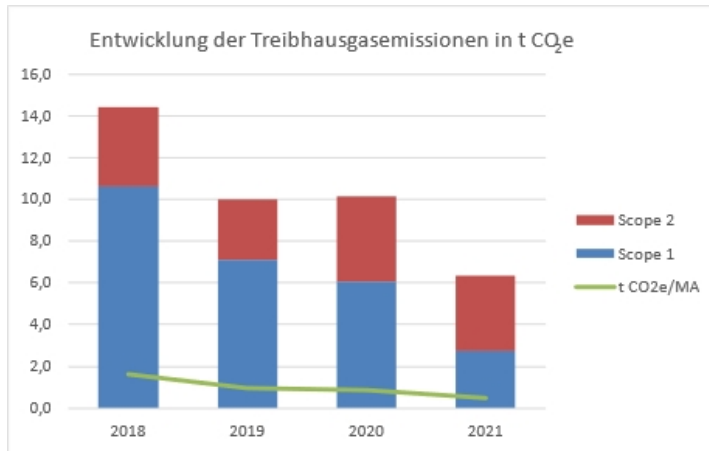
Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. Die Ermittlung wurde nach dem Greenhouse Gas Protocol durchgeführt. Für uns als Beratungsunternehmen sind Emissionen in den Kategorien Einkauf, Geschäftsreisen und Pendelverkehr relevant. Energiebedingte Emissionen sind bereits in Scope 1 und 2 berücksichtigt. Die Bilanzierung erfolgt, wo möglich, nach dem physikalischen Ansatz. Die ausgabenbasierte Methode wurde beim Einkauf von IT- und weiteren elektrischen Geräten, bei Bahnfahrten sowie Hotelübernachtungen verwendet und die Berechnung basiert auf Emissionsfaktoren der DEFRA. Die Emissionen des Pendelverkehrs wurden auf Grundlage einer Mobilitätsumfrage der Mitarbeitenden von 2018 und den Emissionsfaktoren des Umweltbundesamts und Tremod bilanziert. Die Scope 3-Emissionen machen knapp 2/3 der Gesamtemissionen aus. Den größten Anteil an den Gesamtemissionen mit 32 % verursachen unsere Geschäftsreisen. Weitere wesentliche Emissionsbereiche stellen unser Pendelverkehr (20 %) sowie unser Heizenergiebezug (21 %) dar.

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Unser ursprüngliches Ziel unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß je Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent) bis 2025 um 20% gegenüber 2018 zu reduzieren, haben wir 2019 bereits erreicht. Dies ist auf die Reduzierung des Fuhrparks um ein Benziner und ein Dienstwagen mit Dieselmotor zurückzuführen. Gleichzeitig wurde 2019 ein Elektrowagen angeschafft. 2021 sind die pro Kopf-Emissionen im Vergleich zu 2018 um 70 % gesunken.





## 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.

Für uns ist die Einhaltung national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten selbstverständlich. Dazu gehören auch Rechte wie das Arbeitssicherheitsgesetz, das Arbeitszeitgesetz oder das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Wir orientieren und ebenso an den ILO-Kernarbeitsnormen. Unseren Wissensstand über die gesetzlichen Vorgaben aktualisieren wir quartalsweise (siehe auch Kapitel 20). Dabei werden Handlungsbedarfe ermittelt und umgesetzt.

Durch unsere Beratungsleistungen sind unserer Mitarbeitenden auch vereinzelt bei Kund:innen im Ausland tätig. Im Rahmen der Planung von Auslandsaufenthalten werden notwendige Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden geprüft und bei Bedarf umgesetzt. Dazu gehören bspw. Maßnahmen im Bereich der Notfallversorgung, der kulturellen Gegebenheiten oder der medizinischen Vorsorge.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement wird von der gesamten Belegschaft getragen. Mindestens einmal jährlich werden Nachhaltigkeitsstrategie und Maßnahmen gemeinsam besprochen und weiterentwickelt. Die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien fließt in Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse ein, bspw. bei der Personalsuche, bei Neuanschaffungen und der Evaluierung von Projekterfolgen.

Darüber hinaus beteiligen wir uns an Aktionstagen zur eigenen Sensibilisierung zum nachhaltigen Handeln. Verbesserungsvorschläge können jederzeit an die Geschäftsführung adressiert werden und werden, soweit sinnvoll und wirtschaftlich, umgesetzt.

Die Mitarbeitenden haben zwei Vertrauenspersonen aus ihren Reihen gewählt, um Interessen und Wünsche gezielt adressieren und, wenn erforderlich, auch

ganz kurzfristig reagieren zu können.

Unsere Ziele:

- Null-Arbeitsunfälle
- Gesundes Arbeitsumfeld sicherstellen, d.h. Krankheitstage pro MA auf 2 reduzieren bis 2025

	Krankheitstage / MA
2019	10
2020	2
2021	5

Risiken zur Zielerreichung:

- Erhöhte stressbedingte Krankheitstage
- Pandemie, Influenza-Welle

## 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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir versuchen unseren Mitarbeitenden faire marktübliche Gehälter zu zahlen. Wir haben einheitliche Kriterien zur Gehaltsfestlegung. Diese sind die Ausbildung/Qualifikation, Berufserfahrung und die Verantwortungs- und Einsatzbereiche in unserem Unternehmen.

Wir freuen uns, wenn wir eine Vielfalt an Menschen aus verschiedenen Ländern und mit unterschiedlichen Persönlichkeiten in unserem Team zusammenbringen können. Zurzeit besteht unser Team aus zwölf Frauen und elf Männern, dreizehn in Teilzeit, im Alter von 22 und 65 Jahren, vier Menschen mit Migrationshintergrund.

Diskriminierungen jeglicher Art werden bei uns nicht geduldet.

Wir legen großen Wert auf die Work-Life-Balance unseres Teams und versuchen möglichst Projekte so zu planen, dass keine Überstunden anfallen

können. Jeder Mitarbeitende hat nach Absprache die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten. Hierzu haben wir unsere EDV ausbauen lassen und sind stets bemüht diese effizient zu erhalten. Des Weiteren werden sowohl Arbeitszeiten, Einsatzplanung als auch Urlaube an die persönliche Lebenssituation unserer Mitarbeitenden angepasst und ein flexibles Arbeitszeitmodell umgesetzt.

Auch das Umfeld unserer Tätigkeit ist uns wichtig. Daher führen wir Gefährdungsbeurteilungen unserer Arbeits- und Einsatzplätze durch und versuchen unsere Mitarbeitenden gut auf unterschiedliche Arbeitsbedingungen vorzubereiten.

Bisher hatten wir noch keine quantitativen Ziele. In den letzten Jahren konnten wir immer zumindest die Inflationsrate mit Gehaltserhöhungen ausgleichen.

Zurzeit liegen noch keine quantitativen Ziele vor, da wir derzeit in einem Organisationsentwicklungsprozess unser Gehaltssystem neu aufstellen. Ziel soll sein, bis spätestens 2025 ein Gehaltssystem zu haben, welches faire Gehälter und einen fairen Prozess sicherstellt. In diesem Zuge werden wir auch Ziele zur Chancengleichheit diskutieren.

## 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.

Wir legen großen Wert auf eine gute Qualifizierung und stetige Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und eine interdisziplinäre Zusammensetzung unseres Teams.

### **Kompetenzaufbau und Qualifizierung**

Bei Neueinstellung sowie mindestens einmal jährlich bei Mitarbeitenden-Gesprächen wird der Schulungsbedarf ermittelt. Jeder Mitarbeitende erhält mindestens eine Weiterbildung jährlich. Als Faustregel gilt, dass allen im Durchschnitt 5 Arbeitstage pro Jahr für eine externe Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden. In einem Schulungsplan dokumentieren wir den Erfolg der Schulungen.

Darüber hinaus geben erfahrene Mitarbeitende ihr Wissen weiter und unterstützen in der Beratung. Dies erfolgt durch verschiedene Methoden, bspw. durch die Tandem-Beratung, bei der junge Berater:innen erfahrene Beratende

zunächst begleiten und durch Beobachtung lernen.

Leider konnten wir die in 2019 umgesetzten Schulungstage je Mitarbeitenden (1,9 je Vollzeitäquivalent) in 2021 (1,3 je Vollzeitäquivalent) nicht erreichen. Hier setzen wir uns neue ambitionierte Ziele für die Zukunft.

### **Wissensaustausch**

Durch unser Projekt- und Produktmanagement versuchen wir Wissen zu sichern und dem Team zur Verfügung zu stellen. Darüber findet seit 2019 unser virtuelles "Lunch & Learn" statt, in dessen Rahmen wir alle zwei bis vier Wochen in einer gemeinsamen Mittagspause Wissen austauschen.

### **Jeder Mitarbeitende entwickelt wertsicht weiter.**

Das ganze Team wirkt bei der Gestaltung und Ausrichtung von wertsicht mit, bringt eigene Projektideen ein und wird eingebunden bei der Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Auch hierdurch fördern wir die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

Wir setzen uns folgende Ziele:

- 5 Schulungs-/ Fortbildungstage pro Vollzeit-Mitarbeitendem im Jahr, ab 2023
- Durchführung von mindestens 10 Lunch & Learns pro Jahr ab 2022
- Teilnahme der Mitarbeitenden an mindestens 5 Lunch & Learns pro Jahr ab 2022

Folgende Risiken sehen wir zur Zielerreichung:

- Mitarbeitende können sich die Zeit für Fortbildung nicht nehmen aufgrund hohen Arbeitsaufkommens.

## 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 sind, weder bei festen noch bei freien Mitarbeitenden, keine arbeitsbedingten Unfälle oder Erkrankungen aufgetreten.

Gearbeitete Stunden: 23.672 = ca. 1533 h pro Person (alle Angestellten)

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.

Jährlich überprüfen wir die Aktualität der Gefährdungsbeurteilungen unserer Arbeitsplätze. Mit allen Mitarbeitenden führen wir mindestens einmal jährlich und im Bedarfsfall Unterweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch.

Das größte Risiko für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden sind psychische Belastungen. Hier versuchen wir durch Regelkommunikationen, Mitarbeitenden-Vertrauenspersonen und die Beachtung einer guten Work-Life-Balance (flexible Arbeitszeiten und keine Überstunden) entgegenzuwirken.

Als messbare Leistungsindikatoren prüfen wir hier die Krankheitstage und monatlich den Anfall an Überstunden jedes einzelnen Mitarbeitenden.

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.

Durchschnittliche Zeit für Aus- und Weiterbildung 2021: 0,8 Arbeitstage pro Person

Eine weitere Aufschlüsselung ist derzeit nicht möglich.

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).

- a.** Prozentsatz der Personen in der Geschäftsführung
  - i.** Frauen-Männern-Verhältnis: 50:50
  - ii.** 50% 30- 50 Jahre, 50% > 50 Jahre
- b.** Prozentsatz der Angestellten
  - i.** Frauen-Männern-Verhältnis: 55:45
  - ii.** unter 30 Jahre: 15%; 30-50: 75%, >50: 10%
  - iii.** Menschen mit Migrationshintergrund 30%

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.



Vorfälle an Diskriminierung: 0

## 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.

Die Einhaltung rechtlicher Vorgaben ist für uns selbstverständlich. Unser Handeln richtet sich daher nach den geltenden arbeitnehmer- und arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen.

Als Beratungsunternehmen ist unsere Lieferkette im Vergleich zu produzierenden Unternehmen weniger komplex. Der Großteil unserer Lieferant:innen sind Dienstleister:innen, die im ähnlich geringen Umfang wie wir, internationale Lieferketten nutzen.

Trotzdem ist es uns wichtig, die Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards bei der Nutzung internationaler Lieferketten zu beachten. Bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistungen berücksichtigen wir deshalb ethische Aspekte als Beschaffungskriterien. Entsprechend beziehen wir unsere Büro- und Haushaltsmaterialien zu 90% bei dem nachhaltig ausgerichteten Versandhaus Memo und kaufen vorrangig in Europa hergestellte Waren. Auch bei der Beschaffung von Büromöbeln, Lebensmitteln und IT setzen wir auf überprüfbar fair und ökologisch hergestellte Ware. Vor diesem Hintergrund haben wir bspw. im Jahr 2019 unsere Hausbank gewechselt hin zu einer sozial-ökologisch ausgerichteten Bank.

Insgesamt haben wir rund 50% unserer Lieferant:innen auf soziale und ökologische Auswirkungen in der Lieferkette überprüft und soweit möglich nachhaltigere Lieferant:innen bevorzugt. Unser Ziel ist es, ab 2023 alle Lieferanten und Dienstleister zu prüfen, die 80% unseres Geldflusses ausmachen und hierbei das ökologische und soziale Engagement bei Beauftragungen zu berücksichtigen.

Weitere quantitative Ziele haben wir nicht erstellt, da unser Einfluss auf Menschenrechte in unserer Geschäftstätigkeit sehr gering ist.

---

Nach unserer Risikoanalyse zu unserer Geschäftstätigkeit sehen wir keine Risiken, die wir aktiv managen müssen. Der größte Einflussbereich ist unsere Beschaffung, die wir wie oben beschrieben managen.

## 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“.

Als reines Dienstleistungsunternehmen gehen wir keine erheblichen Investitionsvereinbarungen ein.

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.

Wir haben keine Prüfung von Betriebsstätten auf Menschenrechtsbelange durchgeführt. Dies ist für uns nicht relevant.

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.

50% unsere Lieferant:innen werden hinsichtlich ihres Engagements für ökologisches und soziales Wirtschaften gelistet. Insofern es "nachhaltigere" Lieferant:innen gibt, prüfen wir,

ob wir wechseln können. Leistungsindikator GRI SRS

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.

a) 20

b) 2

c) 0

d) 2

e) Wir haben einen neuen Finanzdienstleister gewählt, der sich zu einer ökologisch sozialen Wirtschaftsweise bekennt. Grund hierfür war, dass wir die negativen Auswirkungen unserer Finanzgeschäfte (Bankkonten) eliminieren möchten, also z.B. Finanzierung von Waffenherstellung, Atomkraft usw. Bei der Beschaffung von IT-Hardware setzen wir vermehrt auf in Europa reparierte Geräte, wodurch Ressourcen gespart und Menschenrechte sicherer eingehalten werden.

## 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.

Wir setzen uns durch kommunale Projekte wie ÖKOPROFIT<sup>®</sup> oder "aktiv fürs Klima" nachhaltig für den kommunalen und lokalen Umweltschutz ein und versuchen Menschen für die nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft zu begeistern.

Dies tun wir mit großer Überzeugung und auch oft über das beauftragte Maß hinaus. Durch unsere Tätigkeit beim Bundesverband für Umweltberatung e.V. und auch durch viele andere Netzwerktätigkeiten versuchen wir unser Wissen mit anderen zu teilen, um den Prozess der nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft zügig voranzutreiben.

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen im Fuhrpark gleichen wir durch die Unterstützung eines Klimaschutzprojektes in Nigeria aus, bei dem durch den Einsatz hocheffizienter Brennholzkocher beim Kochen 80 % Holz eingespart werden (s. „Klimarelevante Emissionen“).

## 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.

Umsatz	820.000 €
Personalkosten	580.000 €
Betriebskosten	250.000 €
Steuern,	
Verbindlichkeiten	11.000 €
Gewinn	-21.000 €
Rücklagen	0 €
Gewinn nach Rücklagen	0 €
Boni	0 €

Das Jahr 2021 war für uns wirtschaftlich ein sehr schwieriges Jahr. Aufgrund der Corona-Pandemie und des Hochwassers wurden einige Projekte verschoben und sogar eingestellt. Dank Überbrückungsgeld und Kurzarbeit haben wir alle Mitarbeitenden halten können und haben mit einem tragbaren Defizit das Bilanzjahr beendet. Einen Bonus konnten wir leider nicht auszahlen.

## 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.

Als Unternehmen sind wir in keinem Gesetzgebungsverfahren involviert. Unsere politische Einflussnahme besteht im Wesentlichen darin Kommunen und Unternehmen zu beraten und den Klima- und Umweltschutz voranzutreiben.

Wir engagieren uns für Vereine, Organisationen oder Projekte, die unseren Leitsätzen und Wertevorstellungen entsprechen, bspw. sind wir Mitglied beim B.A.U.M. e.V, beim Bundesverband Klimaschutz (BVKS e.V.) und Mobilitätspartnerin bei der Stadt Düsseldorf. Unsere Geschäftsführerin, Katja Hansen-Röhe, ist in den Umweltausschuss der IHK zu Düsseldorf berufen.

Wir sind kein Mitglied einer politisch aktiven Organisation.

### 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.

0,- €

## 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.

Gesetzeskonformes Handeln wird als unternehmensweite Aufgabe von wertsicht wahrgenommen. Neue relevante gesetzliche Vorgaben werden in regelmäßigen Abständen erfasst, an die Mitarbeitenden kommuniziert und umgesetzt. Dabei werden v.a. umwelt-, arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Verpflichtungen berücksichtigt.

In diesem Zusammenhang liegt ein weiterer Schwerpunkt von wertsicht bei der Datenschutz- und Informationssicherheit. wertsicht verpflichtet sich im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zur Einhaltung des gesetzlichen Datenschutzrechtes insbesondere nach europäischer Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Der Schutz und die Sicherheit der Daten unserer Mitarbeitenden und Kund:innen sowie Nutzer:innen unserer Webseiten sind uns wichtig. Wir haben deshalb unsere Geschäftsprozesse und unsere Webseiten so gestaltet, dass möglichst wenige personenbezogene Daten erhoben oder verarbeitet werden. Verantwortlich für den Datenschutz ist die Geschäftsführung, die durch die Datenschutzbeauftragte unterstützt wird.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit von Annahme und Vergabe von Zuwendungen verlassen wir uns auf das Urteilsvermögen der Mitarbeitenden. Im Rahmen des Jahresabschlusses werden Plausibilitätsprüfungen durchgeführt, die Belegsichtungen beinhalten. Dabei können mögliche Korruptionsfälle erkannt werden. Folgende Korruptionsrisiken haben wir ermittelt:

- Bestechung im Rahmen der Beratung  
(geringe Risikoeinstufung aufgrund von 4-Augen-Prinzip bei Beratungsergebnissen sowie Qualitätssicherung durch Vorgesetzte)
- Korruption bei Angebotserstellung  
(geringe Risikoeinstufung aufgrund von Freigabe durch Geschäftsführung)
- Veruntreuung von Geldern  
(geringe Risikoeinstufung aufgrund von Controlling-Maßnahmen, Buchhaltung durch ein Steuerbüro)

Eine explizite Prüfung der einzelnen Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken

findet hingegen nicht statt, da keine standortspezifischen Korruptionsrisiken existieren.

Verantwortlich für die Prüfung und Einhaltung der Compliance-Regelungen ist die Geschäftsführung.

Bisher haben wir noch keine Ziele für den Bereich Compliance definiert.

## 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.

Bei uns wurden keine Standorte als solche mit Korruptionsrisiko identifiziert.

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.

Gegen uns liegen keine

- bestätigten Korruptionsvorfälle
- Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt



wurden

- bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartner:innen aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption beendet oder nicht erneuert wurden
- öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Klagen

vor.

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.

Es liegt ebenfalls kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften vor.

# 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.