



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

einsfünf Beratungsgesellschaft
mbH

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





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

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: 2022, 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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Wir wollen, dass Organisationen klima- und umweltgerecht wirtschaften. Dafür setzen wir uns leidenschaftlich ein – als Team, als Dienstleisterin, als Partnerin.

Nachhaltigkeit, Energieeffizienz, Umwelt- und Klimaschutz: In diesen und weiteren Themen begleiten wir Kommunen, Unternehmen und andere Organisationen. Dabei unterstützen wir von der Analyse über die Strategieentwicklung bis hin zu konkreten Maßnahmen und Erfolgsmessung.

einsfünf^o wirkt: in 25 Jahren haben wir mit 602 Unternehmen, 443 Bildungseinrichtungen und 38 Kommunen zusammengearbeitet. 15 Mitarbeitende gehören derzeit zu unserem interdisziplinären Team.

1,5 Grad – keine andere Zahl prägt die Debatte um den Klima- und Umweltschutz mehr. Das Ziel ist klar. Die Zeit ist knapp. Und die Aufgabe ist gewaltig.

Packen wir es an. Gemeinsam!

<https://einsfuenf.de/>

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.

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Diese entwickeln wir mit dem gesamten Team stetig weiter. In 2024 haben wir für unsere Handlungsfelder Wirkung, Qualität, Ökonomie, Umwelt, Mensch und Organisation strategische und operative Ziele für 2026 definiert und den SDGs zugeordnet. In unserem Organisationsmodell der kollegialen Führung arbeiten die Produkt- und Servicekreise entsprechende Maßnahmen aus und erfassen die KPIs zu den operativen Zielen.

Wir orientieren uns in unserem Unternehmensmanagement an den internationalen Standards zum Qualitäts-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement (ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000) sowie am Umweltmanagementsystem ÖKOPROFIT®. Auf dieser Grundlage dokumentieren wir unsere Prozesse und Vorgaben in unserem Unternehmenshandbuch.

In der Nachhaltigkeit orientieren wir uns an den Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) sowie den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

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 im Jahr 2019 erstmalig eine Wesentlichkeitsanalyse entlang der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen mit mehreren Mitarbeitenden durchgeführt. Diese haben wir im Jahr 2022 überprüft und aktualisiert.

Dabei wurden entlang unserer Wertschöpfungskette sowohl unsere Kernprozesse – insbesondere unsere Beratungstätigkeit zur nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen und Kommunen - als auch die direkten und indirekten Einflüsse unseres Handelns auf Umwelt und Gesellschaft berücksichtigt.

Als Ergebnis der Analyse wurden folgende Themenfelder als wesentlich identifiziert:



Die Themen wurden sowohl hinsichtlich ihrer positiven und negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft, die durch das Unternehmen selbst verursacht werden (Inside-out), als auch in Bezug auf externe Themen, die positive oder negative Auswirkungen auf das Unternehmen haben (Outside-in),

bewertet. Die Bewertung erfolgte in Abhängigkeit von der Höhe der jeweiligen Auswirkung. Die Gesamtbewertung der Wesentlichkeit ergibt sich aus der Addition dieser Einzelbewertungen.

Bei der Betrachtung der Auswirkungen durch unser Handeln auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out) liegt der Fokus auf unserer Beratungsleistung und dem Unternehmensbetrieb.

Durch unsere Beratungsleistung unterstützen wir Organisationen dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und tragen so zur umweltgerechten Gestaltung ihrer Prozesse bei und unterstützen beim Aufbau und der Nutzung nachhaltiger Infrastruktur und Klimaschutzmaßnahmen auf Kundenseite.

SDG 07: Energiemanagement

SDG 09: Forschung und Entwicklung

SDG 11: kommunaler Klimaschutz

SDG 12: Kreislaufwirtschaft

SDG 13: Klimaschutz

SDG 14 und 15: Ressourceneffizienz und Biodiversität

Um diese nachhaltige Beratungsleistungen zu gewährleisten, muss das Qualifikationsniveau der Mitarbeitenden und deren Bindung an das Unternehmen sichergestellt sein. Der kontinuierliche Ausbau von Fachkompetenzen ist daher ein Schlüsselfaktor für unseren Erfolg.

SDG 04: Aus- und Weiterbildung

Die wirtschaftliche Stabilität unseres Unternehmens und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist eine Voraussetzung für die Weiterentwicklung unserer Beratungsangebote. Dies schließt faire Löhne, ein soziales Miteinander und eine gesunde finanzielle Basis ein. Die Förderung der Gleichberechtigung, der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Aspekt unserer Unternehmenskultur, der unser Arbeitsumfeld positiv beeinflusst. Dadurch wird Stress, der zu erhöhter Krankheitsrate und Fluktuation führen könnte vermieden.

SDG 01: Lohngerechtigkeit

SDG 03: Arbeitsschutz- und Gesundheitssicherheit

SDG 08: Mitarbeitendenzufriedenheit und Wirtschaftswachstum

Unser eigener CO₂-Ausstoß ist der Hauptfaktor unserer Umweltbelastung. Durch gezielte Maßnahmen zur Verringerung unseres Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz.

SDG 13: Klimaschutz

Durch die Förderung von Netzwerken und Partnerschaften mit anderen

Organisationen stärken wir den Austausch und die Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung.

SDG 17: Stakeholderdialog und gemeinnütziges Engagement

Bei der Betrachtung der Auswirkungen externer Faktoren auf unsere Geschäftstätigkeiten (Outside-In) liegt der Fokus auf gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen.

Zunehmende gesetzliche und regulatorische Anforderungen im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit sowie die steigende Nachfrage nach nachhaltigeren, klimafreundlichen und ressourcenschonenden Lösungen haben Auswirkungen auf die Beratungsleistung und somit die Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens.

SDG 11: kommunaler Klimaschutz

SDG 12: Kreislaufwirtschaft

SDG 13: Klimaschutz

SDG 14 und 15: Ressourceneffizienz und Biodiversität

Neue Technologien insbesondere im Bereich erneuerbarer Energien müssen integriert werden, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

SDG 7: Energiemanagement

SDG 9: Forschung und Entwicklung

Der Wettbewerb um Fachkräfte sowie die Inflation, die sich auf das Lohnniveau auswirkt, stellen ebenfalls Herausforderungen dar.

SDG 01: Lohngerechtigkeit

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 dafür 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 Kunden
- Verringerung unserer eigenen Ressourcenverbräuche und Emissionen
- Die Schaffung von Mehrwert durch qualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeitende

Risiken

- Zunehmender Wettbewerb in der Nachhaltigkeitsberatung sowie vermehrt kostenfreie Angebote durch kommunale und Landesorganisationen
- Zunahme der Komplexität der Umweltbelastungsthemen und sozialgesellschaftlichen 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 Unternehmensstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse haben wir nachfolgende operative Ziele für die Bereiche Umwelt, Ökonomie und Mensch bis Ende 2026 festgelegt. In unserem Organisationsmodell der kollegialen Führung arbeiten die Produkt- und Servicekreise entsprechende Maßnahmen aus und erfassen die KPIs zu den operativen Zielen. Somit werden die Ziele in den jeweiligen Kreisen parallel behandelt und haben bei uns die gleiche Priorität.

Der Servicekreis „interne Nachhaltigkeit“ trifft sich regelmäßig und schreibt den Nachhaltigkeitsmaßnahmenplan fort. Zur Reduzierung der eigenen Treibhausgasemissionen wurde beispielsweise die Maßnahme ergriffen, den Verbrenner-Firmenwagen abzuschaffen. Um eine faire und wettbewerbsfähige Entlohnung sicherzustellen, entwickelt der Servicekreis „Gehalt“ in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung ein transparentes Gehaltsmodell. Die Rolle des Arbeitsschutzes ist bei einsfünf klar definiert und im Maßnahmenplan Arbeitsschutz werden u.a. Projekte zur Förderung der Ergonomie am Arbeitsplatz verfolgt. Die Daten werden jährlich erhoben und der Zielerreichungsgrad eingeschätzt.

Umwelt

- Auf dem Weg zur Klimaneutralität setzen wir uns das Ziel, unsere Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 bis 3 zum Jahr 2035 um 100 Prozent zu reduzieren. Von der erstellten Ausgangsbilanz ausgehend entspricht das ca. 12,7 Tonnen CO₂-Äquivalente gegenüber dem Basisjahr 2022.
- Reduzierung der gesamten Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 bis 3 bis zum Jahr 2025 um mindestens 23%. Das entspricht circa 2,9 Tonnen CO₂-Äquivalente gegenüber dem Basisjahr 2022.
- Reduzierung der gesamten Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 bis 3 bis zum Jahr 2030 um mindestens 62%. Das entspricht circa 7,8 Tonnen CO₂-Äquivalente gegenüber dem Basisjahr 2022.

Ökonomie

- Wir steigern den Umsatz.
- Ein Gewinn erlaubt finanziellen Spielraum.
- Der Overheadkostenanteil bleibt gleich.
- Unsere Produktivität steigt.
- Wir streben eine faire Entlohnung unserer Arbeit an und erhöhen unsere Kostensätze alle zwei Jahre mind. in Höhe der Inflationsrate.
- Wir können wettbewerbsfähige Gehälter zahlen und streben eine jährliche Gehaltssteigerung entsprechend des Gehaltsmodells an.
- Zusätzliche ökonomische und qualitative Ziele sind durch die Produktkreise für unsere Beratungsdienstleistungen entwickelt worden.

Mensch

- Wir streben ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern zu Frauen an.
- Wir wollen den Gender Pay Gap unterhalb des Ziels der Bundesregierung halten und streben daher max. 5% an.
- Wir streben eine möglichst hohe Personalstabilität an und wollen die Fluktuationsquote unter 10% halten.
- Wir machen keine unbezahlten Überstunden und streben an, bezahlte Überstunden unter dem deutschen Durchschnitt zu halten.
- Wir streben ein faires Verhältnis der Gehälter von Geschäftsführung zu Mitarbeitenden in Höhe von max. 1,3 an.
- Wir wollen sicher arbeiten und streben daher Null Arbeitsunfälle an.
- Wir streben eine gleichbleibend hohe Mitarbeitendenzufriedenheit an.

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.

Strategische Ausrichtung



Kernprozess: Beratung / Begleitung von Organisationen



Unterstützungsprozesse



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 Kompetenzaufbau und -entwicklung unseres Teams, die stetige Weiterentwicklung 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 CO₂-Ausstoß. So versuchen wir fossile 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 CO₂-Emissionen.

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 Lieferanten und Produkten haben wir Beschaffungsrichtlinien festgelegt. Wir legen großen Wert auf die sozial-ökologische und faire Ausrichtung unserer Lieferanten und nehmen dafür höhere Preise in Kauf. Wir beziehen bspw. ausschließlich bio-fair-gehandelten Kaffee, Honig und Tee sowie Ökostrom. 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 E-Mail). Wir stellen z.B. unseren CO₂-Fußabdruck pro Beratungsstunde in unseren Angeboten dar.

Mit Kooperationspartnern tauschen wir uns zu den eigenen Klimaschutzkonzepten aus und in Kundenprojekten verweisen wir hinsichtlich Good Practice Beispielen auch auf unsere eigenen Maßnahmen und Vorgehensweisen.

Weiterhin laufen unsere Kapitalflüsse über eine sozial-fair ausgerichtete Bank 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 geht mit gutem Beispiel voran. Strategie und Ziele werden gemeinsam erarbeitet und regelmäßig überprüft. Zur Erreichung der Ziele sind Maßnahmen formuliert, die in unseren Aktionsplänen mit Zuständigkeiten und Fristen hinterlegt sind. Im Rahmen der jährlichen Strategie-Workshops aber auch weiterer Regelkommunikationen kann jede:r Mitarbeitende Maßnahmenideen einbringen. Für die Umsetzung von Nachhaltigkeits-Maßnahmen haben wir in unserem Organisationsmodell der kollegialen Führung einen „Servicekreis interne Nachhaltigkeit“ gegründet. Dieser trifft sich regelmäßig und schreibt den „Maßnahmenplan Nachhaltigkeit“ fort. Neue Kolleg:innen erhalten im Onboarding-Prozess einen Überblick über unser Nachhaltigkeitsmanagement, Ziele und Maßnahmen.

6. Regeln und Prozesse

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

Wir orientieren uns in unserem Unternehmensmanagement an den internationalen Standards zum Qualitäts-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement (ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000) sowie am Umweltmanagementsystem ÖKOPROFIT®. Auf dieser Grundlage dokumentieren wir unsere Prozesse und Vorgaben 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

- Kundenanforderungen
- Beschaffungswesen
 - Veranstaltungsmanagement
 - Wissensmanagement
 - Personalwesen (Neueinstellungen und Qualifizierung)
 - Büroorganisation (Kommunikation, Mobilität, Strom/Wärme Büros)
 - IT und Datenschutz
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Ökobilanzierung
 - Sozialdatenerfassung und -auswertung
 - Interne Kommunikation

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 in der Unternehmensstrategie benannten Ziele verfolgen wir wie folgt:

Umwelt- und Klimaschutz

- Energieverbrauch kWh/a
- Energieverbrauch pro Vollzeitäquivalent kWh/VZÄ
- Papierverbrauch kg
- Druckkosten EUR
- Geschäftsreisen km
- Pendelverkehr km
- Treibhausgasemissionen („CO₂-Fußabdruck“) tCO_{2e}
- Treibhausgasemissionen pro Vollzeitäquivalent tCO_{2e}/VZÄ
- Treibhausgasemissionen pro Arbeitsstunde kgCO_{2e}/h
- Kompensationsleistung EUR
- Treibhausreduzierung („CO₂-Handabdruck“) tCO_{2e}

Wirtschaftliche Stabilität

- Umsatzentwicklung
- Gewinnentwicklung
- Produktivität
- Preisgestaltung
- Wertschöpfung

- Kundenzufriedenheit

Soziales

- Mitarbeitendenzufriedenheit
- Anteil von Frauen
- Geschlechtsspezifisches Lohngefälle
- Krankheitstage
- durchschnittliche Gehaltssteigerung
- Fortbildungstage
- Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der Geschäftsführung im Verhältnis zur mittleren Vergütung der Mitarbeitenden
- Langjährige mittlere Fluktuationsquote
- Anzahl Arbeitsunfälle
- Mittlere bezahlte Überstunden pro Woche

Governance

- Anzahl Beschwerden/ Diskriminierungsfälle
- Anzahl Hinweisgeberfälle

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. Der Datenerhebungsprozess ist in einer Verfahrensanweisung mit den jeweiligen Zuständigkeiten und Fristen beschrieben. In Bezug auf die CO2-Bilanzierung ziehen wir Qualitätschecklisten hinzu, die wir auch bei Kunden anwenden.

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 im Rahmen unserer Strategietage entwickelt und wie folgt festgelegt und unseren Handlungsfeldern zugeordnet:

Wirkung

1. Wir gehen individuell auf unsere Kund:innen ein, beraten mit Mut und Veränderungswillen und begeistern für Umwelt- und Klimaschutz. Im Vordergrund stehen für uns eine reale Wirkung und ein größtmöglicher

ökologischer Handabdruck. Für Greenwashing sind wir nicht zu haben!

Qualität

2. Wir arbeiten mit unseren Kund:innen und Geschäftspartner:innen auf Augenhöhe und streben langfristige Beziehungen an.
3. Qualität ist uns wichtiger als Masse! Wir leben eine positive Fehlerkultur und entwickeln unsere Leistungen stetig entlang der Bedürfnisse unserer Kund:innen.

Umwelt

4. Den ökologischen Fußabdruck von einsfünf^o halten wir möglichst klein.

Organisation

5. Jede Person bei einsfünf^o trägt Verantwortung und kann bei der Unternehmensgestaltung mitwirken. Wir organisieren uns als kollegial geführtes Unternehmen und leben eine offene und wertschätzende Kommunikation.

Mensch

6. Die körperliche und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist das allerhöchste Gut, welches wir besonders schützen.
7. Wir entwickeln unsere fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen stetig weiter. Wir sind stolz auf unsere Erfolge!

Ökonomie

8. Die langfristige wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens ist uns besonders wichtig. Wir ermöglichen sichere Arbeitsplätze. Faire Honorare gewährleisten uns eine auskömmliche Bezahlung.

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 CO₂-Emissionen durch Mobilität bieten wir unseren Mitarbeitenden Folgendes an:

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

Wir haben im Zuge unserer Organisationsentwicklung hin zu einem kollegial geführten Unternehmen einen Servicekreis „Gehalt“, bestehend aus Mitarbeitenden, gegründet. Dieser hat ein transparentes und faires Gehaltsmodell entwickelt, welches vom Team und von der Geschäftsführung akzeptiert ist. Alle Gehälter, einschließlich der Geschäftsführung, sind für alle transparent. Hinsichtlich des Gehaltsmodells gehen wir wie folgt vor:

- Uns ist eine faire, transparente und planbare Bezahlung wichtig. Deswegen richten wir uns nach den branchentypischen Gehältern und Gehaltssteigerungen. Dazu nutzen wir den Gehaltsrechner des statistischen Bundesamtes.
- Die Gehälter werden nach Vergleichsgehalt, Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie relevante Berufserfahrung jährlich festgelegt. Der Inflationsausgleich ist im Vergleichsgehalt inbegriffen.
- Abhängig der wirtschaftlichen Lage und des finanziellen Ausblicks legen wir gemeinsam die entsprechende Gehaltserhöhung nach Berechnung im Gehaltsmodell fest.
- 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 wirtschaftlichen Zahlen sind für das einsfünf^o-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):

2019	2020	2021	2022
1,6	1,2	1,5	1,2

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 Akteure als relevant identifiziert:

- Kunden/ Auftraggeber (Unternehmen, Kommunen, Bildungseinrichtungen, weitere Organisationen)
- Kooperationspartner
- Mitarbeitende (fest angestellt)
- Geschäftsführung

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

- Kunden/Auftraggeber: Evaluationen nach Projektabschlüssen, Jahresgespräche, Beschwerdemanagement
- Kooperationspartner: 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:

- Kunden/Auftraggeber: messbare Erfolge der Projekte (bspw. CO₂-Einsparung), hohe Beratungsqualität, offener Umgang, Einhaltung Zeitvorgaben, Preis-/Leistungs-Verhältnis, Ausbau unserer Beratungsangebote
- Kooperationspartner: gegenseitiger Austausch, Ausbau der Einbindung von Kooperationspartner
- festangestellte Mitarbeitende: faires 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. Input aus Dialogen werden je nach Umfang und Themenschwerpunkt im jeweiligen Produktkreis oder übergeordnet im entsprechenden Servicekreis zentral aufgenommen und behandelt. Feedback zur Beratungsleistung beispielsweise wird in der Produktentwicklung berücksichtigt und ggf. werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Ideen und Wünsche zu internen Nachhaltigkeitsaspekten seitens der Mitarbeitenden können jederzeit in diversen Dialogformaten angebracht werden. Entscheidungen zu Maßnahmen werden gemeinsam in den quartalsweise stattfindenden Plenumsitzungen getroffen.

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.

Kunden/Auftraggeber:

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 Eruierung 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:

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. Durch die Organisationsform der kollegialen Führung werden wichtige Themen und Anliegen offen angesprochen und gemeinsame Entscheidungen im Konsent im Rahmen von Plenumsitzungen getroffen. Ein Beispiel für die Reaktion auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Geschäftsführung ist die Entwicklung eines transparenten Gehaltsmodells.

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 Nachhaltigkeitsberatung haben wir den Anspruch, unsere Beratungen an den gesellschaftlichen, politischen und technischen Entwicklungen sowie den Kundenbedürfnissen auszurichten. Insbesondere die Bekämpfung der Klimakrise und deren Folgen steht in unserem Fokus. Mit unseren Dienstleistungen und Produkten tragen wir direkt dazu bei, dass die Geschäftstätigkeiten unserer Kunden sozial und ökologisch nachhaltiger werden.

Zur Quantifizierung unserer Wirkung erstellen wir jährlich einen „CO₂-Handabdruck“: hierbei erheben wir Daten zu den (voraussichtlichen) ökologischen Einsparungen, die unsere Kunden durch unsere Beratung erzielen werden. Hierbei betrachten wir ÖKOPROFIT[®]-Programme, Umwelt- und Energiemanagementberatung, Energieaudits und Klimaschutzprojekte in Schulen und Kitas. Unser CO₂-Handabdruck lag im Jahr 2022 bei 2.582 tCO_{2e}.

100% unserer Finanzanlagen und unserer Geschäftskonten führen wir bei nachhaltig-ökologischen Banken (GLS-Bank und Ethikbank).

In den verschiedenen Produktkreisen erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Produkte, die sich an den neuesten Entwicklungen in

den jeweiligen Themenbereichen orientiert. Dabei pflegen wir enge Kooperationen mit Partnerunternehmen und fördern einen regelmäßigen Austausch. Unsere offene Unternehmenskultur schafft allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, eigene Ideen und Themen einzubringen. Dafür haben wir verschiedene Formate etabliert, wie etwa ein alle zwei Wochen stattfindendes Bi-Weekly und ein Plenumstreffen einmal im Quartal. Zudem bieten die jährlichen Strategietage eine weitere Gelegenheit, sich einzubringen.

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)**

Nachhaltige Finanzanlagen (G4-FS11):

2019	2020	2021	2022
100%	100%	100%	100%

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.

Die wesentliche Umweltbelastung unserer Geschäftstätigkeit entsteht durch Mobilität. Rund 63% unserer CO₂-Emissionen sind hierauf zurückzuführen. Im Jahr 2022 stellt sich die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen wie folgt dar:

- Geschäftsreisen: 3,7 tCO_{2e} = 29%
- Fuhrpark: 2,9 tCO_{2e} = 23%
- Energieverbrauch Büros: 2,2 tCO_{2e} = 17%
- Einkauf (Papier, Cloud, IT-Geräte, Druck, Fortbildung, Elektrogeräte): 2,0 tCO_{2e} = 16%
- Pendelverkehr: 1,4 tCO_{2e} = 11%
- Home Office: 0,5 tCO_{2e} = 4%

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. 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 (vgl. Kriterium 13). Der Fortschritt bei der Zielerreichung ist den Kennzahlen in den entsprechenden Kriterien zu entnehmen.

Folgende Maßnahmen haben wir uns zur Zielerreichung vorgenommen:

- Abschaffung des Firmenwagens Skoda Octavia (Erdgas) in 2024
- Prüfung und ggf. Einsatz von digitalen Thermostaten in Köln in 2024
- Steigerung der Attraktivität des Deutschland Tickets und JobRads um die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und des Fahrrads beim Pendeln zu fördern bis 2025
- Sensibilisieren der Mitarbeitenden zum Ladesäulennetz damit gezielter auf E-Fahrzeuge zugegriffen wird (App NEXTCHARGE und Shell- Recharge) bis 2025
- Sensibilisierung der Kunden bei Auftragsvergabe zur Reduzierung der Druckaufträge sowie einem klimaneutralen Druck (20% ab 2026, 50% ab 2030)
- Austausch mit den Vermietern in Köln und Aachen zu Energieeffizienzmaßnahmen, Sensibilisierung der Mitarbeitenden an allen Standorten und ggf. Teilnahme an ÖKOPROFIT bis 2027
- Reduzierung der Fahrtwege zum Kunden und Vorgabe zur Reduzierung der Carsharing-Fahrten mit Verbrennern bis 2030
- Austausch mit den Vermietern zum Wechsel auf klimafreundliche Heizungstechnik; ggf. Umzug in klimaneutrale Gebäude bis 2035
- Vorgabe zur ausschließlichen Nutzung von E-Fahrzeugen im Carsharing bis 2035

Als Risiken zur Zielerreichung haben wir identifiziert:

- 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 Klimaschutz 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.

Eingesetzte Materialien (GRI SRS-301-1):

	2022
Recyclingpapier	63 kg
IT-Geräte neu	14,4 kg
IT-Geräte refurbished	1,9 kg
Elektrogeräte	480 €
Druckaufträge	3.236 €

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.

Energieverbrauch (GRI SRS-302-1):

	2018	2019	2020	2021	2022
Benzin (Pkw) kWh	19.524	15.103	15.769	7.557	7.574
Erdgas (Pkw) kWh	9.630	8.996	3.583	1.017	1.452
Diesel (Pkw) kWh	6.306	-	-	-	-
Erdgas (Heizung) kWh	15.875	12.249	15.713	13.335	8.300
Ökostrom kWh	5.434	6.892	5.840	4.687	5.743
Gesamt	56.769	43.240	40.905	26.596	23.069
davon fossil	51.335	36.348	35.065	21.909	17.326
davon erneuerbar	5.434	6.892	5.840	4.687	5.743

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.

Energieeinsparungen (GRI SRS-302-4):

	2018	2019	2020	2021	2022
in kWh zum Vorjahr	0,0	13.529	2.335	14.309	3.527
	0,0	24%	5%	35%	13%
in kWh zu 2018	0,0	13.529	15.864	30.173	33.700
	0,0	24%	28%	53%	59%

Im Wesentlichen resultieren die Energieeinsparungen zum letzten Berichtsjahr aus Sensibilisierungsmaßnahmen beim Heizenergieverbrauch und durch den Einbau von elektronischen Heizkörperthermostaten. Dadurch konnten wir den Erdgasverbrauch deutlich reduzieren (-5.035 kWh über alle Standorte).

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 (≤ 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 in Tonnen CO₂-Äquivalenten. 2022 haben wir erstmalig unsere Scope 3-Emissionen vollständig bilanziert.

Emissionen in t CO _{2e}	2018	2019	2020	2021	2022
Scope 1					
Energieträger zur internen Verbrennung					
Benzin	4,9	3,8	1,1	0,51	0,51
Erdgas	1,7	1,6	0,6	0,18	0,26
Diesel	1,6				
Summe Scope 1	8,2	5,4	1,7	0,7	0,8
Scope 2					
Ökostrom	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bundesstrommix				1,9	2,5
Homeoffice					0,4
Erdgas	3,2	2,7	3,4	2,7	1,7
Summe Scope 2	3,2	2,7	3,4	2,7	2,2
Scope 3					
Scope 3.1 - Gekaufte Waren und Dienstleistungen					
Waren					
Papier				0,010	0,05
Digitale Anwendungen					0,05
IT-Geräte				0,9	0,4
andere elektrische Geräte				0,5	0,1
Druck (extern)					0,9
Fortbildungen					0,5
Summe Scope 3.1				1,5	2,0
Scope 3.3 - Vorgelagerte Energieemissionen					
Ökostrom				0,2	0,2
Homeoffice					0,1
Erdgas Fuhrpark				1,2	1,1
Erdgas Heizen					0,3
Benzin				1,1	1,1
Summe Scope 3.3				2,5	2,7
Scope 3.6 - Geschäftsreisen					
Straßenverkehr				1,3	2,7
Schienenverkehr				3,7	0,7
Hotelübernachtungen				0,5	0,3
Summe Scope 3.6				5,4	3,7
Scope 3.7 - Pendeln der Mitarbeitenden und Studierenden					
PKW				1,7	0,2
Bahn Nahverkehr				1,6	1,1
Straßen-, Stadt- und U-Bahn					0,04
Summe Scope 3.7				3,3	1,4
Summe Scope 3				12,6	9,8
Summe gesamt	11,4	8,1	5,0	16,1	12,7

Für 2022 haben wir bereits unser Klimaziel erreicht:

Ziel 2018 bis 2025: Verringerung CO₂-Fußabdruck pro VZÄ in den Scopes 1 und 2 um 25%

2018: 1,5 tCO_{2e}/VZÄ

2022: 0,3 tCO_{2e}/VZÄ = Verringerung um 80%

Im Zuge unserer Verpflichtung als Klimapartner im Klimapakt der Stadt Düsseldorf haben wir uns als neues Ziel gesetzt, spätestens bis zum Jahr 2035 klimaneutral in den Scopes 1 bis 3 zu werden (Basis 2022), mit folgenden Teilzielen:

- Reduzierung der gesamten Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 bis 3 bis zum Jahr 2025 um mindestens 23%. Das entspricht circa 2,9 Tonnen CO₂-Äquivalente gegenüber dem Basisjahr 2022.
- Reduzierung der gesamten Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 bis 3 bis zum Jahr 2030 um mindestens 62%. Das entspricht circa 7,8 Tonnen CO₂-Äquivalente gegenüber dem Basisjahr 2022.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Scope 1: 0,8 tCO_{2e}

Einbezogene Treibhausgase: Alle

Biogene Emissionen: 0

Basisjahr: war 2018, durch neue Ziele und erstmalig vollständige Scope 3-Berechnung neues Basisjahr 2022

Als Quelle der Emissionsfaktoren für die Energieverbräuche wurden die aktuellen Werte aus der GEMIS-Datenbank bzw. Probas mit Berücksichtigung

der Vorketten herangezogen. Da wir an allen Standorten Mieterin sind, werden die CO₂-Emissionen der Wärmeversorgung Scope 2 zugeordnet. Für eingekaufte Güter nutzen wir Emissionsfaktoren aus ecoinvent und DEFRA-Datenbanken. Für Verkehrsemissionen nutzen wir Emissionsfaktoren aus dem Tremod-Modell des UBA.

Konsolidierungsansatz: operative und finanzielle Kontrolle

Standards: GHG Protocol, eigene Berechnung in MS Excel

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 2: 2,2 tCO_{2e}

Einbezogene Treibhausgase: Alle

Biogene Emissionen: 0

Basisjahr: war 2018, durch neue Ziele und erstmalig vollständige Scope 3-Berechnung neues Basisjahr 2022

Als Quelle der Emissionsfaktoren für die Energieverbräuche wurden die aktuellen Werte aus der GEMIS-Datenbank bzw. Probas mit Berücksichtigung der Vorketten herangezogen. Da wir an allen Standorten Mieterin sind, werden die CO₂-Emissionen der Wärmeversorgung Scope 2 zugeordnet.

Konsolidierungsansatz: operative und finanzielle Kontrolle

Standards: GHG Protocol, eigene Berechnung in MS Excel

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 3: 9,8 tCO_{2e}

Einbezogene Treibhausgase: Alle

Biogene Emissionen: 0

Kategorien und Aktivitäten: 3.1 gekaufte Waren und Dienstleistungen, 3.3 vorgelagerte Energieemissionen, 3.6 Geschäftsreisen, 3.7 Pendelverkehr

Basisjahr: war 2018, durch neue Ziele und erstmalig vollständige Scope 3-Berechnung neues Basisjahr 2022

Für eingekaufte Güter nutzen wir Emissionsfaktoren aus ecoinvent und DEFRA-Datenbanken. Für Verkehrsemissionen nutzen wir Emissionsfaktoren aus dem Tremod-Modell des UBA.

Konsolidierungsansatz: operative und finanzielle Kontrolle

Standards: GHG Protocol, eigene Berechnung in MS Excel

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
 - b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
 - c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
 - d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
 - e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.
-

Emissionen in t CO _{2e}	2018	2019	2020	2021	2022	2022 (mit Scope 3)
Scope 1	8,2	5,4	1,7	0,7	0,8	0,8
Scope 2	3,2	2,7	3,4	2,7	2,2	2,2
Scope 3	0,0	0,0	0,0	n.b.	n.b.	9,8
Gesamt	11,4	8,1	5,0	3,4	2,9	12,7

Reduzierung THG-Emissionen zum Vorjahr (Scopes 1-2): 0,5 tCO_{2e}

Im Wesentlichen resultiert die Reduzierung zum letzten Berichtsjahr aus Sensibilisierungsmaßnahmen beim Heizenergieverbrauch und durch den Einbau von elektronischen Heizkörperthermostaten. Dadurch konnten wir den Erdgasverbrauch deutlich reduzieren.

Ausgleich nicht-reduzierter Restemissionen: Im Jahr 2024 haben wir Emissionsberechtigungen aus dem Europäischen Emissionshandel stillgelegt. Dadurch haben wir Emissionen im Umfang von 12,7 Tonnen CO₂ vermieden. Dies haben wir über den Vermittler Compensators e.V. umgesetzt. Compensators kauft mittels Spenden Verschmutzungs-Zertifikate aus dem Europäischen Emissionshandel und legt diese dauerhaft still. Der Preis für die Zertifikate wird an der Emissionshandelsbörse gebildet und lag zum Zeitpunkt des Kaufs bei 86,58 € pro Tonne CO₂. Damit haben wir freiwillig am Emissionshandel teilgenommen und somit den CO₂-Ausstoß um unseren Beitrag reduziert.

Einbezogene Treibhausgase: Alle

Kategorien, in denen die Senkung erfolgt ist: Scope 2

Basisjahr: war 2018, durch neue Ziele und erstmalig vollständige Scope 3-Berechnung neues Basisjahr 2022

Standards: GHG Protocol, eigene Berechnung in MS Excel

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.

Wir arbeiten inzwischen vorrangig regional und keine unserer Mitarbeitenden sind im Ausland tätig, dies wird voraussichtlich auch in Zukunft der Fall sein.

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 bzw. an entsprechende Servicekreise 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 unter 10 reduzieren bis 2025

	Krankheitstage / VZÄ
2019	10
2020	2
2021	5
2022	11

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 Migranten 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.

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 einsfünf^o weiter.

Das ganze Team wirkt bei der Gestaltung und Ausrichtung von einsfünf^o 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
- Teilnahme an mindestens 5 Lunch & Learns pro Mitarbeitenden pro Jahr ab 2022

Im Jahr 2022 konnte das Ziel noch nicht erreicht werden.

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:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- 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 2022: 2,5 Arbeitstage pro Person

- i. Frauen: 3,7 Arbeitstage pro Person
Männer: 3,3 Arbeitstage pro Person
- ii. Vollzeit: 3,9 Arbeitstage pro Person
Teilzeit (30-36 h/Woche): 4,3 Arbeitstage pro Person
Student:innen: 0,6 Arbeitstage pro Person

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-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® 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 CO₂-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	1.210.000 €
Personalkosten	609.000 €
Betriebskosten	503.000 €
Steuern, Verbindlichkeiten	27.000 €
Gewinn	71.000 €
Rücklagen	71.000 €
Gewinn nach Rücklagen	71.000 €
Boni	0 €

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.

Wir haben im Jahr 2022 für CO₂-Kompensationsleistungen eine Spende von 410 € an Project Climate e.V. gespendet.

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 einsfünf^o 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 einsfünf^o bei der Datenschutz- und Informationssicherheit. einsfünf^o 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.

Da bisher keine Vorfälle im Bereich Korruption aufgetreten sind, wurden in diesem Bereich keine spezifischen Ziele festgelegt. Der Fokus liegt auf den Themen Datenschutz, IT-Sicherheit und der Nutzung von Künstlicher Intelligenz. Um die Compliance in diesen relevanten Rechtsbereichen zu gewährleisten, wurden entsprechende Prozessbeschreibungen im Unternehmenshandbuch verankert. Zudem werden die Mitarbeitenden über interne Schulungen von rechtlichen Änderungen, die sie betreffen unterwiesen.

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 wurde keiner der drei Standorte als einer 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.