



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

INFOMOTION

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt

Geschäftsführer
Mark Zimmermann

Westhafenplatz 1
60327 Frankfurt am Main
Deutschland

069 56608 3000

069 56608 3070

info@infomotion.de

Allgemeine Informationen

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

INFOMOTION gehört zu den führenden deutschen Beratungsunternehmen für Business Intelligence (BI), Big Data und Advanced Analytics. Mit mehr als 360 erfahrenen Mitarbeitern an neun Standorten – neben dem Hauptsitz Frankfurt sind Büros in München, Stuttgart, Köln, Hamburg und Saarbrücken, Heilbronn sowie in der Schweiz (Basel) und in Österreich (Wien) – betreuen wir mehr als 350 Kunden aus zahlreichen Branchen und über alle Geschäftsbereiche hinweg. Das umfangreiche Portfolio reicht von der Strategieberatung über die Konzeption und Implementierung, Applikationsbetreuung bis hin zur Weiterbildung und Schulung der Mitarbeiter. Über 5000 Kundenprojekte wurden bereits erfolgreich umgesetzt. Unsere Experten kennen sich nicht nur mit den Technologien aus, sondern verfügen auch über tiefgehende Kenntnisse aus den Fachbereichen und Branchen unserer Kunden.

Zur Bereitstellung einer nutzenorientierten Komplettlösung für den Kunden bieten wir dabei Dienstleistungen in BI-Themen wie Standard- und Ad-hoc-Reporting, Analysen, Performance Management sowie Enterprise Data Management an. Hierbei nutzen wir ein ausgereiftes Vorgehensmodell zur Realisierung der fachlichen und technischen Ziele. In den vergangenen Jahren haben wir unser Beratungsspektrum rund um innovative Technologien in den Bereichen Big Data und Digital Solutions kontinuierlich erweitert. Wir gewährleisten höchste Beratungsqualität und setzen nur gut ausgebildete, erfahrene und motivierte Mitarbeiter ein. Alle Berater sind nach der Projekt-Management-Methode PRINCE2 (Projects in Controlled Environments) zertifiziert. Dies stellt eine zuverlässige und qualitativ hochwertige Durchführung von Projekten unter ständiger Beachtung von Kosten, Nutzen, Risiken und Zeit sicher.

Alle IT-Systeme und Technologien werden individuell und unabhängig von Anbietern nach den inhaltlichen und technischen Anforderungen des einzelnen Kunden ausgewählt. Um jeden Kunden völlig herstellerunabhängig, aber dennoch mit tiefgehendem und breitem Know-how beraten zu können, unterhält Infomotion enge Partnerschaften zu nahezu allen wichtigen Anbietern von BI-Software. Hierzu zählen Cloudera, IBM, Informatica, Microsoft, MicroStrategy, Oracle, Qlik, SAP (BusinessObjects, BPC, BW und HANA), SAS, sowie eine Reihe von Spezialanbietern.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

BUSINESS INTELLIGENCE (BI)

Märkte analysieren, Kosten senken, Gewinne steigern – dazu bedarf es der Analyse von konkreten und oft gigantischen Mengen an Daten, die aus dem eigenen Unternehmen oder aus externen Datenquellen stammen. Diese Daten stellen somit einen immer wichtiger werdenden Rohstoff dar, von dessen Nutzung der Unternehmenserfolg in steigendem und nicht unerheblichem Maße abhängt. Um die Daten von verschiedenen Systemen zusammen zu führen und integrierte Analysen und Bewertungen zu ermöglichen, ist eine professionelle Business Intelligence-Lösung notwendig, welche effektive, präzise und intuitiv bedienbare Reporting-, Analyse- und Planungsinstrumente beinhaltet.

IT-gestützte BI-Systeme führen also Daten aus allen Unternehmensbereichen – sowie weitere wichtige Datenquellen, wie zum Beispiel Marktdaten – automatisch zusammen und stellen diese strukturiert, anwenderorientiert und grafisch aufbereitet zur Verfügung. Erst BI-Lösungen ermöglichen es, dass die vielfältigen Daten, die in einem Unternehmen mit verschiedenen Systemen generiert und verwaltet werden, zu entscheidungs-relevanten Informationen zusammengeführt werden. Das Ziel dabei: Dem Management Informationen bereitzustellen, die unternehmenswichtige Entscheidungen erleichtern.

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 erfordert Verantwortungsbewusstsein und eine wertorientierte Unternehmenskultur. Unsere integrierte Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet einen respekt- und rücksichtsvollen Umgang mit der Natur, die Achtung und Unterstützung der Gesellschaft sowie die Förderung unserer Mitarbeiter. In jedem der Nachhaltigkeits-Handlungsfelder Wirtschaftlichkeit, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft, sehen wir eine unternehmerische Verantwortung,

um Lösungen zu finden, zum Wohle unserer gemeinsamen Zukunft.

Als Beratungsunternehmen versuchen wir auch mit unserem Dienstleistungsangebot, für unsere Kunden ein Angebot zur Förderung eines nachhaltigen und verantwortlichen Handelns zu bieten.

Aspekte des Umweltschutzes lassen sich durch ein Bewusstsein jedes Einzelnen in unserer Organisation zum Positiven umsetzen. Ein verantwortungsvoller Umgang und Einsatz von Ressourcen, besonders von Kraftstoffen, sind ein wesentlicher Beitrag für eine verbesserte Öko-Bilanz.

Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital und wir legen größten Wert auf Zufriedenheit, Motivation und die individuellen Entwicklungen jeden Einzelnen. Unsere Leitlinien definieren die ethischen Grundlagen unseres Verhaltens die für alle Mitarbeiter gelten. Führungskräfte sind angehalten regelmäßig auf den Verhaltenskodex hinzuweisen und diesen zu erläutern, um die Mitarbeiter auf die strikte Einhaltung der Grundsätze zu sensibilisieren. Unser Führungsleitlinien setzen einen hohen Anspruch an unser Management und wir sind in einem kontinuierlichen Prozess diese einzuhalten bzw. zu erreichen.

Zur Wahrung des Datenschutzes und der Informationssicherheit müssen sich alle unsere Kunden darauf verlassen können, dass für jeden unserer Mitarbeiter die absolute Verschwiegenheit über Daten und Informationen eine Selbstverständlichkeit ist.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an dem internationalen Standard UN Global Compact und die Berichterstattung ist angelehnt an den GRI-Standard der Global Reporting Initiative.

Unser Corporate Social Responsibility (CSR) Engagement ist ausgerichtet auf Transparenz und Glaubwürdigkeit zur Unterstützung nachhaltiger Aktivitäten.

Wir wollen einen aktiven Beitrag zur Verbesserung unseres Gemeinwesens liefern und von der Gesellschaft als ein wertvoller Partner wahrgenommen werden. Dazu leisten wir finanzielle Hilfe durch Spenden und unsere Mitarbeiter engagieren sich an sozialen Projekten mit persönlichem Einsatz, den wir mit Respekt und mit Mitteln unterstützen.

Nachhaltigkeit verpflichtet und sie hat viele Facetten. Mit diesem zweiten Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir die Bedeutung, die Nachhaltigkeit bei uns hat, legen die entsprechenden Aspekte offen und zeigen die Veränderungen seit 2015 auf. So sind trotz unseres starken Wachstums von mehr als 60% mehr Mitarbeitern die Energie-Verbräuche bei weitem nicht im gleichen Maße gestiegen. Den Stromverbrauch konnten wir beispielsweise durch den konsequenten Austausch der Leuchtmittel zu LED-Lampen um 35% reduzieren. Wir können in Summe von einer sehr positiven Entwicklung in den Umweltdaten im Vergleich zu 2015 berichten und werden dies auch für die kommenden Jahre konsequent weiter fortsetzen. Ein weiterer Schritt in diese Richtung wird im Juni 2019 mit dem Umzug unseres Hauptsitzes in Frankfurt in ein neues Bürogebäude, welches mit der Nachhaltigkeits-Zertifizierung LEED mit Gold ausgezeichnet wurde, vollzogen.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir auch in Dialog mit unseren Partnern und Mitarbeitern treten, um nach weiteren Möglichkeiten für einen verantwortungsvollen Umgang mit Menschen und unserer Umwelt zu suchen. Mehr zu unserem Unternehmen und zu unserem gesellschaftlichen Engagement finden Sie auf den folgenden Seiten.

Die Kontrolle und Einhaltung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden von einem Team dokumentiert und der Geschäftsführung vorgelegt.

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.

Wir sind ein Dienstleister in Business Intelligence-Themen wie Standard- und Ad-hoc-Reporting, Analysen, Performance Management sowie Enterprise Data Management. Wir erstellen für unsere Kunden nutzenorientierte Komplettlösungen. In den vergangenen Jahren haben wir unser Beratungsspektrum rund um innovative Technologien in den Bereichen Big Data und Digital Solutions kontinuierlich erweitert.

Wir gewährleisten höchste Beratungsqualität und setzen nur bestens ausgebildete, erfahrene und motivierte Mitarbeiter ein. Alle Berater sind nach der Projekt-Management-Methode PRINCE2 (Projects in Controlled Environments) zertifiziert. Dies stellt eine zuverlässige und qualitativ hochwertige Durchführung von Projekten unter ständiger Beachtung von Kosten, Nutzen, Risiken und Zeit sicher.

Der Dialog mit unseren internen wie externen Stakeholdern ist nicht nur wichtig, sondern unverzichtbar für neue Impulse in unserer Geschäftsentwicklung. In einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir bewertet, welche Themen unsere Stakeholder im Fokus haben und welche Interessen sowie Erwartungen sie in der Beziehung zu unserem Unternehmen besonders stark beeinflussen.

Die Analyse erfolgte durch folgende Erhebungen:

- › Anonyme Mitarbeiterumfrage sowie persönliche Dialoggespräche
- › Vorstellungs- und Exit-Gespräche
- › Kundengespräche mit Projektbeurteilungen und Leistungsfeedback
- › Durch Mitarbeit in Verbänden und Organisationen
- › Feedback aus den getätigten CSR-Aktionen

Unsere relevanten Stakeholder mit den jeweiligen Schwerpunkten der Themenbereiche:

MITARBEITER

Mitarbeiterzufriedenheit, faire Vergütung, flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterbeurteilung, Förderung von beruflicher Fokussierung, Gesundheitsschutz, Mobilität und wertorientierte Unternehmenskultur.

POTENTIELLE MITARBEITER / RECRUITING

Karrierechancen, Marktpräsenz, Aus- und Weiterbildung, Vergütung, Life Balance, flexible Arbeitszeitmodelle, Reputation des Arbeitgebers, Arbeitgeberattraktivität, Soziales Engagement / Corporate Citizenship sowie die Marktpräsenz unseres Unternehmens.

KUNDEN

Qualität, Compliance Richtlinien, Kundenbeziehung (Business Relations) Unabhängigkeit, innovative Dienstleistungen, wirtschaftliche Leistung, Integrität, Datenschutz, wertorientierte Unternehmenskultur, Corporate Citizenship, Reputation, Zertifikate und Standards, Marktpräsenz unseres Unternehmens.

LIEFERANTEN / TECHNOLOGIE-PARTNER

Transparenz, Zuverlässigkeit, wirtschaftliche Leistung, Marktpräsenz, Zahlungsmoral sowie Compliance Richtlinien.

ÖFFENTLICHKEIT

Compliance Richtlinien, wertorientierte Kultur, Soziales Engagement / Corporate Citizenship, Ressourcenverbrauch, Umweltschutz und -Engagement.

Eine Bewertung der verschiedenen Stakeholder Interessen, in Bezug auf die jeweilige Priorität für die Interessenten und für das Unternehmen, ist in einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

Zu den besonders wesentlichen Aspekten gehören: Compliance Richtlinien, Qualität, Unabhängigkeit, Business Relations, Karrierechancen sowie die Marktpräsenz, Umweltschutz/Emissionen und soziales Engagement / Corporate Citizenship.

Wir sehen in der Berücksichtigung der wesentlichen Nachhaltigkeits-Aspekte eine deutliche Akzeptanz bei Mitarbeitern, Kunden und unserm sozialen Umfeld. Ohne diese klare Ausrichtung würde sich die Kunden- und Mitarbeiter-Zufriedenheit nicht so positiv zeigen und das Recruiting von Fachpersonal würde sich erschweren.

Negative Auswirkungen und Risiken liegen im Verlust unserer sehr guten Reputation nach innen wie nach außen.

Ausgezeichnete Mitarbeiter zu halten und neu einzustellen ist maßgeblich für unsern Erfolg wie auch die bestehende Kunden und Neukunden von unseren Leistungen ständig zu begeistern.

Die Aspekte und die Ergebnisse werden jährlich auf ihre Wesentlichkeit und Erfolg überprüft und der Geschäftsführung vorgelegt.

WESENTLICHKEITSMATRIX



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.

INFOMOTION arbeitet nachhaltig und schafft neben der tiefgreifenden Wertschöpfung für seine Kunden auch langfristige Partnerschaften mit diesen. Wir schauen gemeinsam mit dem Kunden auf seine Bedürfnisse und entwickeln miteinander die für das Unternehmen optimale Lösung. Im Mittelpunkt steht dabei stets der konkrete wirtschaftliche Nutzen für das Unternehmen. Neben der fachlichen Kompetenz bietet INFOMOTION zudem absolute

Zuverlässigkeit. Wir tragen ein hohes Maß an Verantwortung für jeden einzelnen Schritt innerhalb eines Projektes, nicht ohne das nötige Herzblut zu investieren. Jedes Projekt muss zu einem Erfolg für unseren Kunden werden. Nur dann ist es auch ein Erfolg für uns.

Kundenzufriedenheit ist unser größtes Anliegen. Dazu optimieren wir ständig die Qualität unserer Dienstleistung um sicherzustellen, dass bestehende Kunden uns langfristig treu bleiben und wir durch Weiterempfehlungen neue Kunden gewinnen.

Als Beratungsunternehmen sind unsere Experten meist vor Ort beim Kunden im Einsatz. Dadurch entwickelt sich eine direkte Kundenbeziehung, die uns zur Analyse der Zufriedenheit ein unmittelbares Feedback liefert. Für uns steht der Kunde immer im Mittelpunkt unseres Handelns um für ihn Mehrwerte zu schaffen. Die Kundenzufriedenheit und Kundenwünsche werden in regelmäßigen Abständen in persönlichen Interviews erfragt und ausgewertet.

Die Qualität unsere Leistung wird durch die Professionalität und Exzellenz unsere Berater bestimmt. Dazu sind eine kontinuierliche Weiterbildung und Offenheit gegenüber neuen Herausforderungen notwendig.

Innovation prägt unser Business mit immer neuen Aufgaben, Techniken und Lösungsansätzen. Das verlangt ein ständiges Vorausdenken „on the leading edge“.

In Zusammenarbeit mit Technologie-Partnern sind starke Allianzen gewachsen, von denen unsere Kunden wie auch wir profitieren.

Wir wollen einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten und haben uns zum Ziel gesetzt die gesamte CO₂-Emissionen jährlich um 5 % zu senken. Durch den Austausch von LED Leuchten ist uns das in den letzten Jahren deutlich gelungen.

Der Umzug unseres Hauptbüros in Frankfurt in ein sehr modernes Gebäude ab Mitte 2019 wird weitere Reduzierung im Stromverbrauch wie auch für die Heiztechnik ergeben.

Herausfordernd bleibt das Thema Mobilität aber auch hier sind schon viele Aktivitäten implementiert um den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren und durch alternative Reisemöglichkeiten und ausstoßarme Autos die CO₂-Emissionen um 5% zu minimieren.

Ein weiteres Ziel ist die stärkere Nutzung von Video-Konferenzen statt Meetings mit Anreisen. Ein Monitoring ist durch ein zentrales Konferenz-Organisationssystem für den nächsten Berichtszyklus möglich. Obwohl der Verbrauch von Papier und Plastikelementen sehr gering ist achten wir auf weitere Einsparpotentiale.

Wir haben einen Remote-Arbeitsanteil von ca. 40% d.h. zwei Projekttagen pro Woche, was zu Einsparungen in Reisen und Übernachtungen mit sich bringt. Eine Steigerung der Remote-Arbeitsquote hin zu 50% in den nächsten Jahren ist unser Ziel.

Ein nachhaltiges Handeln ist eine grundsätzliche Anforderung an alle Mitarbeiter und die Nachhaltigkeitsziele, die sich auf die auf die SDGs der UN beziehen wurden klar kommuniziert. Es wird von jedem einzelnen erwartet, diesen Werten zu folgen und seinen Beitrag zu leisten für einen fairen geschäftlichen Umgang sowie der Respekt vor der Umwelt. Das Nachhaltigkeitsteam überprüft die Aktivitäten und unterrichtet 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 Dienstleistungen in Business Intelligence-Themen wie Standard- und Ad-hoc-Reporting, Analysen, Performance Management sowie Enterprise Data Management erbringen wir im größten Teil Vorort bei unseren Kunden.

INFOMOTION hat als IT-Beratungsunternehmen keinen großen Einfluss auf die nachgelagerten Aspekte in der Nachhaltigkeits-Wertschöpfungskette. Wir geben aber Impulse und achten darauf, dass wir mit unseren Nachhaltigkeitswerten vorbildlich agieren.

Wir haben ein sehr geringes Beschaffungsvolumen von Büromaterialien, das Großteil und das Hauptaugenmerk liegt auf Fahrzeuge und Computer-Equipment. Hier stehen die Nachhaltigkeitsaspekte der Lieferanten im Fokus unserer Auswahl.

Bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern beachten wir besonders auf deren soziale, ökologische und nachhaltige Ausrichtung, die wir regelmäßig beurteilen und kommunizieren.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Nachhaltigkeitsmanagement liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung die organisatorisch von der Marketingabteilung unterstützt wird.

6. Regeln und Prozesse

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil unserer Firmenphilosophie und jeder Mitarbeiter ist angehalten diesen Regeln gewissenhaft zu folgen. Unser „Code of Conduct“ ist allen bekannt und wird gewissenhaft befolgt. Durch regelmäßige Treffen der relevanten Bereiche werden die Nachhaltigkeits-Kennzahlen und Aktivitäten analysiert. Wir erhalten auch von unsern Mitarbeitern wertvolle Anstöße für die Optimierung von Energieeinsparungen, Abfallvermeidung und neue Ideen zur Nachhaltigkeit. Das Monitoring der Nachhaltigkeitskennzahlen und der Berichterstattung liegt bei der Geschäftsführung.

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.

Durch regelmäßige Treffen und Berichte aus den Fachbereichen werden die Aktivitäten und Nachhaltigkeitskennzahlen analysiert und fortlaufend bewertet.

Einkauf:	Beschaffungsvolumen, Verwendung und Einsparungen
Facility-Management:	Energieverbrauch und Effizienzsteigerung zur CO2 Reduzierung
Flotten-Management:	Kraftstoffverbrauch, Autobeschaffung zur Verbesserung der Umweltbilanz
Controlling:	Reisetätigkeiten, Meetings, Spesen mit Analysen und Empfehlungen zur Optimierung
Personal / HR:	Arbeitszeiten- und Ausfälle, Weiterbildung, Zufriedenheit der Mitarbeiter, Recruitment, CSR-Engagements

Die Geschäftsführung wird über die Ergebnisse, die Nachhaltigkeitskennzahlen und Aktivitäten unterrichtet.

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.

INFOMOTION arbeitet nachhaltig und schafft neben der tiefgreifenden Wertschöpfung für seine Kunden auch langfristige Partnerschaften mit diesen. Wir schauen gemeinsam mit dem Kunden auf seine Bedürfnisse und entwickeln miteinander die für das Unternehmen optimale Lösung. Im Mittelpunkt steht dabei stets der konkrete wirtschaftliche Nutzen für das Unternehmen.

Neben der fachlichen Kompetenz bietet INFOMOTION zudem absolute Zuverlässigkeit. Wir tragen ein hohes Maß an Verantwortung für jeden einzelnen Schritt innerhalb eines Projektes, nicht ohne das nötige Herzblut zu investieren. Jedes Projekt muss zu einem Erfolg für unseren Kunden werden. Nur dann ist es auch ein Erfolg für uns.

Unser Verhaltenskodex „Leitlinien“ ist jedem Mitarbeiter bekannt und es wird regelmäßig auf die Einhaltung der Werte hingewiesen. Gleiches gilt für unsere Führungsleitlinien.

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.

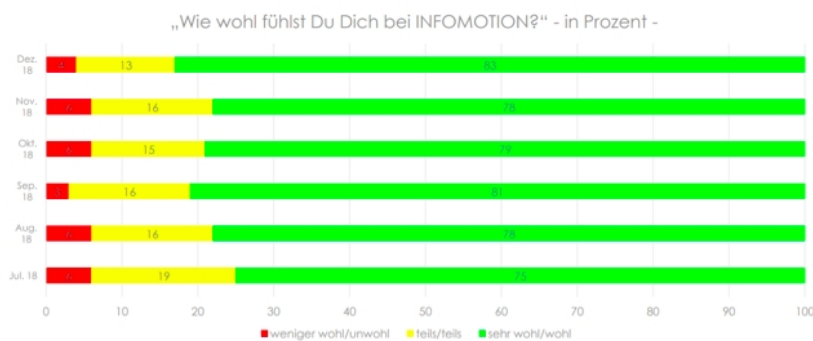
Um Mitarbeiter zu motivieren und loyal ans Unternehmen zu binden ist eine wettbewerbsfähige Vergütung ebenso wichtig wie die Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung. Das gilt natürlich auch, um sich als attraktiver Arbeitgeber für neue Mitarbeiter positionieren. Neben dem Festgehalt erhalten unsere Berater einen Erfolgsbonus dessen Regelung für alle Beteiligten einzusehen ist. Wir bieten eine betriebliche Altersversorgung und Versicherungsschutz. Anreize zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele sowie deren Evaluation sind in Diskussion.

Alle Mitarbeiter erhalten eine leistungsgerechte Vergütung, die jährlich im Rahmen der Mitarbeitergespräche geprüft und entsprechend angepasst wird.

Der Dialog mit den Mitarbeitern ist fester Bestandteil in unserem Unternehmen. Nicht nur zu den regelmäßigen Beurteilungen, sondern auch im offenen und persönlichen Austausch, bei Coaching und der Planung der individuellen Entwicklung. Die Karriereschritte des Mitarbeiters werden kontinuierlich betrachtet und im konstruktiven Dialog zwischen dem Mitarbeiter und dem fachlichen Vorgesetzten besprochen. In einem 360-Grad Prozess erhalten Vorgesetzte und Manager ein Feedback von ihren Mitarbeitern, um so die eigene Führungskompetenz weiterzuentwickeln.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele Mitarbeiter von hoher Wichtigkeit und wir unterstützen diesen Anspruch nachhaltig mit großer Flexibilität und mit Verständnis für die individuellen Bedürfnisse der Angehörigenbetreuung. Wir bieten Sonderurlaub für familiäre Ereignisse, einen Kinderbetreuungs-Zuschuss und Sabbatical an. Die Lebenspartner unsere Mitarbeiter werden zu Firmenveranstaltungen eingeladen, um ihnen Gelegenheit zu bieten, das Unternehmen sowie die Berufskollegen persönlich kennen zu lernen. Wir freuen uns auch über die Besuche der Kinder, die sich ein Bild über die Arbeitsstätte machen können.

Wir führen monatlich im Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbericht Mitarbeiterbefragungen durch, um das Stimmungsbild im Unternehmen zu ermitteln und daraus frühzeitig Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten. Die Mitarbeiter können zum einen an einer Skala ihre Zufriedenheit angeben und zum anderen ihre persönlichen Anliegen eintragen. Alle Einträge sind anonym und die Umfrageergebnisse werden in einem quartalsmäßigen Konferenz-Call zu allen Mitarbeitern kommuniziert. Die Bewertungen waren über die letzten Jahre sehr positiv, was uns jedoch keinen Anlass gibt, die Zufriedenheit nicht ständig weiter zu beobachten und zu fördern.



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.

Die Gehälter sind branchenüblich. Überstunden können in Freizeit ausgeglichen oder ausgezahlt werden.

Geschäftsführung und Führungskräfte erhalten eine Fixvergütung sowie eine leistungsabhängige variable Vergütung. Die Bezahlung von Praktikanten entspricht allen Vorgaben.

Wir achten auch auf eine absolute Gleichberechtigung der Geschlechter in Bezug auf die Vergütung.

Wir bieten eine betriebliche Altersversorgung und Versicherungsschutz.

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.

INFOMOTION ist nur in der deutschsprachigen Region D.A.CH tätig. Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung ist kein relevantes Thema anhand unserer Analyse der Wesentlichkeitsindikatoren und wird deshalb nicht berichtet.

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.

Der Dialog mit unseren internen wie externen Stakeholdern ist nicht nur wichtig, sondern unverzichtbar für neue Impulse in unserer Geschäftsentwicklung.

Die relevanten Stakeholder wurden in einer Arbeitsgruppe bestehend aus internen Vertretern der verschiedenen Fachabteilungen ermittelt und regelmäßig auf ihre Relevanz überprüft. Durch einen Dialog der Fachabteilungen mit ihren spezifischen Stakeholdern wird auf jährlicher Basis ein Feedback über unser Engagement eingeholt und bewertet.

Allen Mitarbeitern bieten wir die Möglichkeit sich einzubringen durch unser Online-Monatsfeedback, hier werden monatlich mehr als 30 Anregungen und Fragen gestellt und von der Geschäftsführung Stellung dazu bezogen.

Wir definierten die folgenden Schwerpunkte und Themenbereiche:

MITARBEITER:

Mitarbeiterzufriedenheit, faire Vergütung, flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterbeurteilung, Förderung von beruflicher Fokussierung, Gesundheitsschutz, Mobilität und wertorientierte Unternehmenskultur.

POTENTIELLE MITARBEITER / RECRUITING:

Karrierechancen, Marktpräsenz, Aus- und Weiterbildung, Vergütung, Life Balance, flexible Arbeitszeitmodelle, Reputation des Arbeitgebers, Arbeitgeberattraktivität, Soziales Engagement / Corporate Citizenship sowie die Marktpräsenz unseres Unternehmens.

KUNDEN:

Qualität, Compliance Richtlinien, Kundenbeziehung (Business Relations) Unabhängigkeit, innovative Dienstleistungen, wirtschaftliche Leistung, Integrität, Datenschutz, wertorientierte Unternehmenskultur, Corporate Citizenship, Reputation, Zertifikate und Standards, Marktpräsenz unseres Unternehmens.

LIEFERANTEN / TECHNOLOGIE-PARTNER:

Transparenz, Zuverlässigkeit, wirtschaftliche Leistung, Marktpräsenz, Zahlungsmoral sowie Compliance Richtlinien.

ÖFFENTLICHKEIT:

Compliance Richtlinien, wertorientierte Kultur, Soziales Engagement / Corporate Citizenship, Ressourcenverbrauch, Umweltschutz und -Engagement.

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:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

In einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir bewertet, welche Themen unsere Stakeholder im Fokus haben und welche Interessen sowie Erwartungen sie in der Beziehung zu unserem Unternehmen besonders stark beeinflussen.

Die Analyse erfolgte durch folgende Erhebungen:

- › Anonyme Mitarbeiterumfrage sowie persönliche Dialoggespräche
- › Vorstellungs- und Exit-Gespräche
- › Kundengespräche mit Projektbeurteilungen und Leistungsfeedback

- › Durch Mitarbeit in Verbänden und Organisationen
- › Feedback aus den getätigten CSR-Aktionen

Die Analyse und das Feedback der Stakeholder hat gezeigt, dass besonders Mitarbeiter und Kunden unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten beobachten und wertschätzen.

Für das Recruitment von neuen Mitarbeitern ist es von besonderer Wichtigkeit eine Nachhaltigkeitsstrategie zu dokumentieren - wir sehen darin auch einen deutlichen Mitbewerbsvorteil.

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.

Innovationen gehören zum weitsichtigen unternehmerischen Denken und Handeln. Sie sind ein entscheidender Faktor für die zukünftige Entwicklung und des Erfolgs. Dazu liefern auch Nachhaltigkeitsaspekte wichtige Impulse. Technischer, wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt schafft neue Chancen, generiert weitere Arbeitsplätze und sichert damit den gesellschaftlichen Wohlstand von Morgen.

Einsparungen in den Reisetätigkeiten haben in unserem Unternehmen das größte Potential zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes. Durch Vermeidung von unnötigen Fahrten, stärkerer Nutzung von Bahnen und Car-Sharing, sowie einem bewussten Vorgehen bei der Einberufung zu Meetings bzw. alternativ Video-Konferenzen, können wir deutliche Einsparungen erreichen.

Wir haben einen Remote-Arbeitsanteil von ca. 40% d.h. zwei Projekttagen pro Woche, was zu Einsparungen in Reisen und Übernachtungen mit sich bringt.

Unser Flottenmanagement kann detailliert den Kraftstoffverbrauch dokumentieren und mit einem neuen Konferenz-Organisationssystem sind wir zukünftig in der Lage, die Aufwendungen für Meetings zu Dokumentieren und sie im Bezug zur Nutzung von Video-Konferenzen zu bewerten.

In unserem geschäftlichen IT-Umfeld wird im großen Maße Energie aufgewendet für die Schaffung von immer höherer Computerleistung, sowie für den ständig wachsenden Speicherbedarf. Das hat zur Folge, dass sehr große Mengen von Strom für das Betreiben der Rechner und Speicher sowie deren Kühlung gebraucht wird.

Mit stromsparenden Methoden bei der Softwareentwicklung kann von uns ein Beitrag zur Energiereduzierung geleistet werden.

Mehrfach im Jahr werden von uns Seminare angeboten unter dem Thema: „BI Innovation Day“ bei dem neue Technologien und Anwendungen zu Sprache kommen die auch einen Bezug zur Nachhaltigkeit beinhalten. In den Seminaren werden auch externe Experten eingeladen, um verschiedene Betrachtungsmöglichkeiten und Erfahrungen einfließen zu lassen.

In unserem INFOMOTION Lab erarbeiten wir mit unseren Kunden innovative Lösungen und simulieren dazu Situationen und Abläufe mit Einsatz u. a. von Künstlicher Intelligenz KI, Internet of Things IoT und Big Data Management.

Das Innovationspotential unserer Mitarbeiter nutzen wir für neue Anregungen und laden regelmäßig zu Gesprächsrunden zur Ideenfindung ein. Durch ein starkes Bewusstsein für Nachhaltigkeit in der Belegschaft sind deutliche Einsparungen im Verbrauch von Papier, Toner, Strom z.B. durch Abschalten von Computern und Licht, sowie die Reduzierung des Abfalls erreicht worden. Wir Nutzung seit Jahren keine Plastikbecher, was auf eine Initiative von Mitarbeitern zurückführt sowie der ausschließliche Gebrauch von Pfandflaschen und die Aufbereitung von Trinkwasser aus der generellen Wasserversorgung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Finanzanlagen sind für unsere Geschäftstätigkeit nicht relevant, dadurch keine Angaben.

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.

Als Beratungsunternehmen nehmen wir nur die natürlichen Ressourcen in Anspruch, die für Wasser, Wärme und Strom in unseren Büroräumen anfallen, sowie Kraftstoffe für die Dienstreisen.

Büromaterialien sind extrem gering da wir weitestgehend alles elektronisch speichern und versenden.

Die Verbrauchsvolumen sind unter den Leistungsindikatoren (11-12) aufgeführt.

85% der CO₂-Emissionen werden bei uns durch Kraftfahrzeuge verursacht. Damit ist in der Mobilität unser größtes Einsparpotential. Die Tätigkeit unserer Mitarbeiter ist überwiegend Vorort bei unseren Kunden, das verlangt ein hohes Maß an Mobilität. Alternativ zum Auto fördern wir stark die Nutzung der Bahn und Car-Sharing, was auch sehr positiv von unseren Mitarbeitern angenommen wird.

Mittlerweile haben wir auch einen Anteil an Remotearbeitszeit unserer Berater von 40%.

Wenn immer möglich setzen wir Video-Konferenzen statt Meetings ein.

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.

Der Schutz unserer Umwelt und des Klimas ist ein Gedanke unseres unternehmerischen Handelns.

Als Beratungsunternehmen werden keine großen Mengen an klimaschädlichen Treibhausgasen ausgestoßen aber dennoch sind wir in der Verpflichtung alles zu tun, um die Umwelt und das Klima zu entlasten. Dazu gehören vor allem ein sparsamer Umgang mit Energie und Kraftstoffen sowie die Reduktion der Abfallmengen.

Unser Ziel ist es die CO₂-Emissionen jährlich um 5 % zu senken.

Da wir ein sehr stark wachsendes Unternehmen sind und jährlich mehr als 10% neue Mitarbeiter begrüßen dürfen ist die Einsparung von der gesamten CO₂-Emissionen um 5% sehr herausfordernd, besonders beim Verbrauch der Kraftstoffmengen die einhergehen mit der Mitarbeiterzahl.

Wir hoffen auf neue verbrauchs- und ausstoßarme Autos, unser Fuhrpark wird in der Regel alle 3 Jahre durch Neuwagen verjüngt. Wir berücksichtigen bewusst den Kraftstoffverbrauch in der Car-Allowance.

E-Autos werden, so hoffen wir, stärker zum Einsatz kommen, Anreize werden dazu von uns geschaffen wie auch zur Nutzung der Bahn.

Eine weitere Steigerung der Remotearbeitszeit unserer Berater geht nur in Abstimmung mit den Kunden, wir sehen aber eine positive Tendenz der Akzeptanz.

Der Umzug der Firmenzentrale Frankfurt Mitte 2019 in ein neues Gebäude wird einen deutlich geringeren Energieverbrauch zeigen.

Als Risiko, die angestrebten Einsparungsziele nicht zu erreichen, sehen wir in dem schnellen Wachstum der Mitarbeiterzahl, was ein allgemein steigender Energieverbrauch mit sich bringt.

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.

Als Beratungsunternehmen kommen keine Materialien zur Produktion oder Versand zum Einsatz.

Büromaterial ist so gering, dass es vernachlässigbar ist.

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.

Bei der Stromversorgung achten wir auf nachhaltige Energiequellen. Neben den elektronischen Geräten wird Strom durch die Beleuchtung verbraucht. Die Arbeitsplätze sind mit individuellen Arbeitslampen ausgestattet um die Beleuchtung gezielt und nur wenn es notwendig ist einzusetzen.

Stromverbrauch = 17.666 kWh

Das Heizungssystem wird durch den Gebäudeeigentümer geregelt und gewartet. Optimierung des Raumklimas durch Isolationen und Temperaturregelung wird regelmäßig überprüft und angepasst. Klimaanlage kommen nicht zum Einsatz.

Gasverbrauch = 295.000 kWh

Der größte Anteil an CO₂ Emissionen wird durch die intensive Reisetätigkeit verursacht, hier gilt es möglichst umweltfreundliche Alternative zu wählen. Wir motivieren und intensivieren unsere Mitarbeiter, anstatt der Firmenwagen verstärkt die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, wie Busse und U-Bahn im städtischen Bereich und bei Fernverbindungen die Bahn zu bevorzugen. Rund 80 % unser Mitarbeiter nutzen die Bahn regelmäßig mit der BahnCard. Bewusst sind alle unsere Niederlassungsbüros in unmittelbarer Nähe zu den jeweiligen Hauptbahnhöfen. Daraus ergeben sich nur wenige Minuten Fußweg, was auch ein bedeutender Anreiz für die Anreise mit der Bahn darstellt. Es trägt auch zu einem geringeren Innenstadtverkehr und Parkplatzbedarfs bei. Durch die diversen Bürostandorte haben wir Nähe zu unseren Kunden geschaffen. Dadurch sind Flugreisen sehr selten und schlagen sich in der CO₂- Bilanz kaum nieder.

Benzin: 74.528 Liter = 3.205 Gigajoule

Diesel: 146.860 Liter = 6.462 Gigajoule

Total Kraftstoffe: 9.667 Gigajoule

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.

Um Einsparpotentiale beim Strom deutlich auszunutzen wurde ein nahezu kompletter Austausch aller Beleuchtungskörper mit neuen energiesparenden LED Lösungen vorgenommen.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Das neue LED Beleuchtungskonzept verringerte gravierend den Stromverbrauch.

Der gesamte Stromverbrauch lag 2015 bei 27.076 kWh und wurde 2018 auf 17.666 kWh gesenkt.
Das entspricht einer Stromreduzierung um 35 %.

Der Gasverbrauch lag 2015 bei 30.526 cbm Erdgas, das entspricht 232.000 kWh.
In 2018 ist der Erdgas Verbrauch auch bedingt durch das Wachstum und damit einhergehende Vergrößerung der Flächen auf 38.758 cbm / 295.000 kWh gestiegen.

Unsere Dienstwagenregelung fördert die Auswahl emissionsarmer Autos, der Kraftstoffverbrauch wird in der Car-Allowance berücksichtigt. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter auf einen umweltfreundlichen und verantwortungsvollen Einsatz der Fahrzeuge auch bei privater Nutzung der Fahrzeuge, außerhalb der dienstlichen Fahrten. Jeder eingesparte Kilometer kommt der Umwelt zu Gute und so uns allen.

Wir haben den Anteil an Remotearbeitszeit unserer Berater auf über 40% erhöht. Dadurch entfallen unnötige Reisen zum Kunden, was die Umwelt weniger belastet und gleichzeitig auf die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter einzahlt, da sie öfter von zu Hause ausarbeiten können.

Remotearbeitszeit (%) 10-Monats-Betrachtung



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 Gesamtvolumens 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 Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasserverbrauch entsteht an den Bürostandorten nur in den Kaffeeküchen und in den Sanitärbereichen. Die Gesamtwasserentnahme ist sehr gering und stammt aus der kommunalen Wasserversorgung.

Das gilt auch für die Abwasserentsorgung.

Der Gesamtwasserverbrauch beträgt 1060 cbm und liegt nur leicht über der Menge von 2015 obwohl wir 60% mehr Mitarbeitern in 2018 haben.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Abfälle werden konsequent sortiert und von den kommunalen Organisationen entsorgt. Mitarbeiter wie auch das Reinigungspersonal sind angewiesen die Abfälle gewissenhaft zu trennen.

Das Abfallvolumen ist relativ gering und besteht zum größten Teil aus Papier und Verpackungsmaterial und wird fast ausschließlich dem Recycling zugeführt.

Zur Abfallvermeidung von Kunststoffen werden keine Plastikbecher oder Teller verwendet. Es stehen ausreichend Glas und Porzellangeschirr zur Nutzung zur Verfügung. Getränke werden in wiederverwendbaren Pfandflaschen bereitgestellt.

Der anfallende Elektroschrott in Form von Notebooks, Bildschirmen, Drucker, Mobiltelefonen, Batterien etc. wird fach- und umweltgerecht entsorgt, um die Geräte einem gewissenhaften Recycling zuzuführen.

Das Abfallvolumen beträgt getrennt nach Art:

	2015	2018
Altpapier	157,6 cbm	217 cbm
Wertstoffe	24,1 cbm	29 cbm
Restmüll	192,9 cbm	235 cbm

Das Abfallvolumen in 2018 ist im Vergleich zu 2015 gestiegen aber in keinem Vergleich zu den starken Wachstums von mehr als 60% der Mitarbeitern und somit ist es eine deutliche Reduzierung der Abfälle pro Kopf.

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.

Unser Ziel ist es die CO₂-Emissionen jährlich um 5 % zu senken.

Die CO₂-Emissionswerte sind unter den Leistungsindikatoren (13) aufgeführt.

Wie unter Ressourcenmanagement schon erwähnt fokussieren wir unsere Anstrengungen zur Reduzierung der CO₂ Werte hauptsächlich auf den Bereich mit dem größten Einsparungspotential dem Kraftstoffverbrauch. Als Beratungsunternehmen sind wir zum größten Teil Vorort bei unseren Kunden tätig und Mobilität ist ein wichtiger Faktor in unsere Tätigkeit.

Unser Fokus zur Einsparung:

- Reduzierung der gefahrenen Kilometer mit dem Auto.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Bei der Auswahl der Dienstwagen wird auf eine starke Beachtung der Verbrauchs- und Abgaswerte gelegt, und umweltfreundlich Modelle bevorzugt.
- Stärkere Nutzung von alternativen Transportmöglichkeiten wie Bahn und Car-Sharing.
- Eine weitere Steigerungen in der Remotearbeitszeit unserer Berater.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

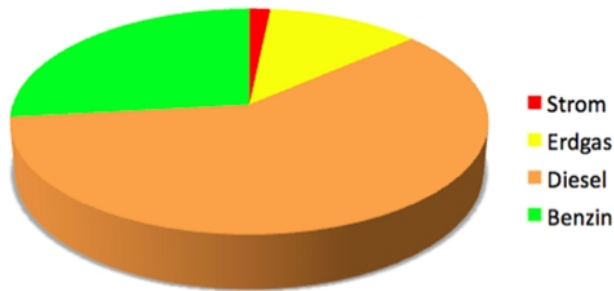
Treibhausgase und Emissionen im Vergleich 2015 zu 2018.

- Strom = Deutliche Einsparungen um 65%
- Erdgas = Der Zuwachs ist auf Grund größere Büroflächen.
- Kraftstoff = Zunahme bedingt durch 60% mehr Mitarbeiter im Vergleich zu 2015

Treibhausgase CO2 Emissionen

	2015	2018
Strom:	27.076 kWh = 16,25 Tonnen CO2	17.666 kWh = 10,6 Tonnen CO2
Erdgas:	30.526 cbm = 61,05 Tonnen CO2	38.758 cbm = 77,5 Tonnen CO2
Benzin:	47.207 Liter = 109,52 Tonnen CO2	74.528 Liter = 172,9 Tonnen CO2
Diesel:	139.173 Liter = 364,63 Tonnen CO2	146.860 Liter = 384,5 Tonnen CO2
TOTAL:	551,45 Tonnen CO2	645,8 Tonnen CO2

Anteil der Energien an den Treibhausgase CO2 Emissionen



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.

Alle THG Emissionen werden direkt verursacht, damit gibt es keine Angaben zu indirekte Emissionen.

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.

Alle THG Emissionen werden direkt verursacht, damit gibt es keine Angaben zu indirekte Emissionen.

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.

Stromverbrauch und damit die THG-Emissionen wurden von 2015 auf 2018 um 65% reduziert. Hauptsächlich durch den konsequenten Austausch der Leuchtkörper durch LED-Lampen.

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.

Die Wahrung der Menschenrechte und somit der Arbeitnehmerrechte ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Alle Mitarbeiter genießen die volle Vereinigungsfreiheit. Wir tolerieren keinerlei unethische, diskriminierende oder illegale Geschäftspraktiken. In unseren Leitlinien sind die Grundsätze für die Verhaltensweisen unserer Tätigkeit festgeschrieben.

In unseren 8 Standorten in Deutschland und jeweils einen in der Schweiz und Österreich erbringen wir unsere Dienstleistungen hauptsächlich im deutschsprachigen Raum.

Unsere Mitarbeiter können jederzeit Vorschläge oder Anregungen zu Verbesserungen an die Geschäftsführung adressieren, das gilt auch für Themen zur Nachhaltigkeit.

Die absolute Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist für uns eine Selbstverständlichkeit und wird von allen respektiert. Es gibt keinerlei Vorfälle im Bezug auf Nichteinhaltung der Grundsätze und dadurch bestehen auch keine Risiken.

Die Verantwortung für die Einhaltung von Arbeitsrechte und Achtung von Menschenrechte in unserm Unternehmen liegt bei der Geschäftsführung.

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 pflegen eine Kultur des Vertrauens und der gegenseitigen Wertschätzung, ungeachtet des Alters, Geschlechts, Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft und Religion, der sexuellen Orientierung und des Lebensstils. Frauen und Männer haben die gleichen Karrierechancen.

Als Beratungsunternehmen liegt unser größtes Potenzial in unseren Mitarbeitern. Wir haben daher ein Personalkonzept entwickelt, mit dem wir die Stärken unserer Mitarbeiter fördern, individuelle Fähigkeiten weiterentwickeln und gleichzeitig auch die Zufriedenheit unserer Kolleginnen und Kollegen sicherstellen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele Mitarbeiter von hoher Wichtigkeit und wir unterstützen diesen Anspruch nachhaltig mit großer Flexibilität und mit Verständnis für die individuellen Bedürfnisse der Angehörigenbetreuung. Wir bieten Sonderurlaub für familiäre Ereignisse, einen Kinderbetreuungs-Zuschuss und Sabbatical an. Die Lebenspartner und Kinder unsere Mitarbeiter werden zu Firmenveranstaltungen eingeladen, um ihnen Gelegenheit zu bieten, das Unternehmen sowie die Berufskollegen persönlich kennen zu lernen.

Für uns ist eine vielfältige Mitarbeiterstruktur sehr wichtig, denn dadurch wird Innovation, Kreativität und Flexibilität gefördert. Es ist unser Diversity-Ziel diese Vielfalt weiter auszubauen, denn nur so können wir die zukünftigen Bedürfnisse unserer vielfältigen Kunden individueller und besser adressieren.

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.

Die fortschreitende Digitalisierung prägt in zunehmenden Maßen unser unternehmerisches Umfeld und bietet Chancen sowohl für unsere Kunden als auch für uns. Die Dynamik der Märkte und technologische Neuerungen verlangen ein kontinuierliches Wachstum zur Sicherung unseres wirtschaftlichen Erfolgs, weshalb wir auch in innovative Lösungen investieren, insbesondere im Bereich der Digitalisierung. Dabei stellen wir weiterhin den Menschen und seine Persönlichkeit in den Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Respekt gegenüber den Anderen und einem hohen Maß an gesellschaftlicher Verantwortung.

Wir bieten ein umfassendes Angebot an Weiterbildung und Trainings an die sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter immer auf dem aktuellen Stand und bestens ausgebildet sind. Daneben bieten wir auch Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung an.

Unser Ziel ist es bestausgebildetes, höchstqualifiziertes und motiviertes Personal zu haben. Dazu gehört das Angebot der Weiterbildung aber auch das Feedback von den Mitarbeitern, die uns ihre Wünsche offen äußern.

Das Wissensmanagement ist ein fester Bestandteil unserer Organisation und beobachtet intensiv die technischen Neuerungen und Trends am Markt um optimale Weiterbildung zu garantieren. Ein Monitoring der Teilnahme an Trainings und deren Effektivität wird ständig überprüft und angepasst. Je nach Komplexität des Lernthemas kann ein Training mehrere Tage bis hin zu Wochen betragen.

Monatlich wird die Mitarbeiterzufriedenheit analysiert und im jährlichen Personalgespräch die individuelle Entwicklungsmöglichkeit besprochen und überprüft ob wir die Weiterbildungsziele erreicht haben.

Risiken bestehen keine.

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.

Es gab im Berichtszeitraum keine meldepflichtigen Unfälle.

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.

Der Dialog mit den Mitarbeitern ist fester Bestandteil in unserem Unternehmen. Nicht nur zu den regelmäßigen Beurteilungen, sondern auch im offenen und persönlichen Austausch, bei Coaching und der Planung der individuellen Entwicklung.

Die Karriereschritte des Mitarbeiters werden kontinuierlich betrachtet und im konstruktiven Dialog zwischen dem Mitarbeiter und dem fachlichen Vorgesetzten besprochen.

Unser anonymes Monatsfeedback bietet allen die Möglichkeit Fragen und Stellungnahmen an die Geschäftsführung zu adressieren, die dann im Geschäftsführungs-Call beantwortet werden. Hier kommen selbstverständlich auch Nachhaltigkeitsthemen zur Sprache.

In einem 360-Grad Prozess erhalten Vorgesetzte und Manager ein Feedback von ihren Mitarbeitern, um so die eigene Führungskompetenz weiterzuentwickeln.

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber ist eines unserer erklärten Ziele, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Wir setzen uns aktiv für ein angenehmes und gesundes Arbeitsumfeld ein. Da die Tätigkeit hauptsächlich am Schreibtisch im Sitzen ausgeübt wird sind die Arbeitsplätze mit ergonomischen Stühlen ausgestattet. Die Schreibtische wurden mit neuen höhenverstellbaren und mit Stehschreibtische ausgetauscht. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter zum Bewegungsausgleich durch Sport und Fitness-Training. Mit 25 Euro pro Monat beteiligen wir uns an den individuellen Fitness-Studio-Gebühren. Tennis- und Fußballspiele sowie Radtouren unter Kollegen haben eine lange Tradition in unserem Hause und so treffen sich Mitarbeiter regelmäßig zu gemeinsamen Aktivitäten und Wettkämpfen. Jährlich wird der Infomotion Cup ausgetragen, ein Benefiz-Fußballturnier an dem auch zahlreiche Teams von unseren Kunden teilnehmen.

Wir bieten unseren Mitarbeitern neben den allgemeinen Soft-Dinks kostenlos vitaminreiche Säfte und frisches Obst in den Büroräumen an.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Es gab im Berichtszeitraum keine meldepflichtigen Unfälle.

Die Erkrankungsrate bzw. Fehltag (Fehlzeitenquote) liegt bei 2,47% und ist unwesentlich höher als 2015 mit 2,33%.

Für Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz ist die Personalabteilung HR Ansprechpartner und unterrichtet regelmäßig mit aktuellen Informationen. Mit Fragen und Anregungen können sich die Mitarbeiter jederzeit an HR wenden.

*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.

Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter sichert unsere Zukunft, denn schließlich ist unser Wissen die Grundlage unseres Geschäfts. Für einen nachhaltigen Erfolg ist eine kontinuierliche Weiterbildung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie.

Unser Wissensmanagement, das wir schon seit 2005 in die Organisation eingebunden haben, bietet weitreichende Mitarbeiterentwicklungsprogramme an. 2015 wurden wir Sieger bei der „Exzellente Wissensorganisation“.

Durchschnittlich beteiligt sich jeder Mitarbeiter 2 Tage bzw. 16 Stunden im Jahr für die Weiterbildung.

*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).

Mitarbeiterstruktur:

	2015	2018
Gesamtbelegschaft	221	362
Festanstellungen	207	311
Teilzeitbeschäftigte	8	20
Leiharbeiter	0	0
Studentenpraktika	13	31
Neueinstellungen	43	117
Fluktuation	12 %	10,5 %
Geschlechterverteilung	18 % w, 82 % m	22 % w, 78 % m
Durchschnittsalter	35 Jahre	35 Jahre
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	4,2 Jahre	3,9 Jahre
Mitarbeiter mit körperlicher Einschränkung	2	5
Internationale Mitarbeiter	17	25
Mitarbeiter mit Managementfunktionen	13,6 %	10,5 %

Altersgruppe:

unter 30 Jahre alt	k.A.	105
30 - 50 Jahre alt	k.A.	225
über 50 Jahre alt	k.A.	32

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.

Es gab im Berichtszeitraum keine Diskriminierungsvorfälle.

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.

Wir achten die Menschenrechte und sprechen uns gegen jede Art von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung aus.
Wir erwarten von unseren Lieferanten und deren Auftragnehmern, dass sie die Rechte ihrer Mitarbeiter respektieren und geltende Gesetze, Vorschriften und Richtlinien einhalten, dazu gehören Vergütung und Arbeitsbedingungen. Die UN Global Compact-Prinzipien sind die Grundlage für die Zusammenarbeit mit all unsern Lieferanten.
Ausbeutung von Kindern oder anderen benachteiligten Gruppen werden nicht akzeptiert.

Als Beratungsunternehmen haben wir nur sehr wenige Lieferanten und wir beziehen ausschließlich von Lieferanten aus dem EU-Raum. Alle Bezugsquellen wurden auf die Einhaltung der Menschenrechte geprüft, indem wir die Geschäftsbedingungen analysieren.
Wir haben auch weiterhin das Ziel an allen Geschäftsstandorten diese Prüfungen bei jedem neuen Lieferanten zu 100% durchzuführen.
Risiken bestehen durch das geringe Volumen und der meist lokalen Lieferanten nicht.

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“.

100% der Investitionsvorhaben werden auf Menschenrechtsaspekte geprüft.

Erhebliche Investitionsvorhaben sind alleine die Beschaffung von Arbeitsmaterialien wie Computer und Büroausstattung mit Möbel etc.

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.

Unsere Büros befinden sich ausschließlich in Deutschland, Österreich und der Schweiz.
Zu 100% wird die Prüfung auf Einhaltung von Menschenrechtsaspekte durchgeführt.

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.

Neben den Menschenrechten achten wir zu 100% auch auf die sozialen Aspekte bei all unsern Lieferanten.

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.

Als Beratungsunternehmen haben wir nur sehr wenige Lieferanten, die alle durch den Einkauf geprüft wurden. Dabei sind keine Auffälligkeiten zu erkennen. Es sind keine neuen Lieferanten in dem Berichtszeitraum hinzugekommen.

Unsere Verträge mit Lieferanten und Kooperationspartnern beinhalten Bedingungen, die unseren Code of Conduct, UN Global Compact-Prinzipien und Nachhaltigkeitsprinzipien einschließen und die Basis für eine Zusammenarbeit bilden.

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.

Durch soziale Verantwortung wollen wir die gesellschaftliche Akzeptanz des Unternehmens erhöhen und ein wertvoller Partner für die Öffentlichkeit und das lokale Umfeld sein.

Unseren wirtschaftlichen Erfolg geben wir durch ein soziales Engagement, mittels Spenden an lokale gemeinnützige Organisationen sowie persönlichen Einsatz und Erfahrung, an die Gesellschaft weiter.

Nachhaltiges gesellschaftliches Engagement sollte sich auch an der Unternehmensstrategie und den Interessen der Stakeholder orientieren, dazu werden wir uns verstärkt in Projekten engagieren, die unsere Kernkompetenz in einen sozialen Nutzen stellt, z.B. durch Stipendien und Unterstützungen von Hochschulen mit Material und unserem Fachwissen. So zeichnen wir anlässlich der „Europäischen TDWI Konferenz“ herausragende Bachelor- und Masterarbeiten auf dem Gebiet des Data Warehousing/Business Intelligence mit einem Preisgeld von 5.000 Euro aus.

Eine Geldspende von 10.000 Euro wird jährlich der „Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V.“, überreicht. Es wird für das Projekt „Supportive Sporttherapie für krebskranke Kinder“ eingesetzt. Durch dieses Projekt können Kinder und Jugendliche mit Krebs in der Kinderkrebsklinik Frankfurt an einem sporttherapeutischen Programm während der Chemotherapie, Strahlentherapie und Stammzelltransplantation teilnehmen. Eine gezielte Bewegungsförderung unterstützt nachweislich den Heilungsprozess, gibt Kraft und Durchhaltevermögen für den schwierigen Behandlungsmarathon und kann Nebenwirkungen reduzieren. Daneben bringt das regelmäßige Training Normalität und Spaß in den tristen Klinik-Alltag. Unsere Spende dient zur Unterstützung der Aktivitäten den an Krebs leidenden Kindern ein spielerisches und kommunikatives Angebot zu bieten, um ihnen in der schwierigen Situation ein wenig Freude und Spaß zu bereiten.

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:
- unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - 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.

Die sehr positive Geschäftsentwicklung über die letzten Jahre hat INFOMOTION zu dem führenden BI-Beratungsunternehmen in Deutschland gemacht. Das starke Wachstum verdanken wir unseren Kunden, die unsere Fach- und Branchenkompetenz im immer stärkeren Maße schätzen sowie den neuen technologischen Herausforderungen, wie z. B. Mobility, Cloud Computing und Big Data.

2018 betrug der Gesamtumsatz 49 Millionen Euro bei 362 Mitarbeitern.
Das Spendenvolumen lag bei 15.000 Euro.

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.

INFOMOTION hat sich an keinem Gesetzgebungsverfahren engagiert und nimmt keinen Einfluss auf die Politik. Es sind keinerlei Gelder oder Sachleistungen an politische Parteien geflossen.
Es gibt keinerlei politische Aktivität und auch keine Mitgliedschaft in einer politischen Organisation. Lobbyismus wird nicht betrieben.

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.

Das Unternehmen nimmt keinen Einfluss auf die Politik und zahlt keinerlei Gelder an politische Parteien.

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.

Wir treten aktiv für fairen, marktwirtschaftlichen Wettbewerb ein. Alle Entscheidungen beim Umgang mit Lieferanten oder Kunden dürfen keinesfalls durch persönliche Vorteilsnahme beeinflusst werden. Bei der Vergabe von Aufträgen an Lieferanten und Geschäftspartner werden mehrere vergleichende Angebote eingeholt und es gilt bei der Entscheidung das Vier-Augen-Prinzip.

Unsere Compliance-Richtlinien beinhaltet unsere Verantwortung und Pflichten für das Unternehmen und der Mitarbeiter, wie z.B.: Korruptionsbekämpfung, die Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, Beachtung des Wettbewerbsrecht und Kartellrecht, Vermeidung von Interessenskonflikten, Berücksichtigung von Umweltaspekten, Sicherheit und Gesundheit sowie den Datenschutz. Wir orientieren uns an den ICC-Verhaltenskodex. Korruption wird in keiner Weise toleriert.

Die Geschäftsführung setzt sich aktiv für die Sensibilisierung des Themas bei allen Mitarbeitern ein und achtet auf die Einhaltung der Compliance-Richtlinien. Für alle Mitarbeiter sind die Verhaltensleitlinien verbindlich. Diese stellen die Haltung des Unternehmens zum Thema Korruption klar.

Korruptionsfälle in unserem Unternehmen sind uns nicht bekannt. Es wurden auch keine korruptionsanfällige Bereiche identifiziert und das Risiko ist somit sehr gering.

Die Sensibilisierung zu diesem Thema ist im Unternehmen sehr hoch, so dass keine weitere Anti-Korruptions-Maßnahmen geplant sind.

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.

Alle Betriebsstätten und Abteilungen wurden auf Korruptionsrisiken überprüft.

*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.

Korruptionsfälle in unserem Unternehmen sind uns nicht bekannt.

*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 liegen keine Rechtsfälle, Urteile, Geldbußen oder sonstige Vorfälle gegen uns vor.