

Nachhaltigkeitsbericht

DNK-Erklärung 2024



DISCOVER THE SPIR.IT OF EXCELLENCE.
SURPASS YOUR SUCCESS.



DNK-Erklärung 2024

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

R.iT GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

R.iT GmbH

Geschäftsführer
Tobias Rademann

Lise-Meitner-Allee 37
44801 Bochum
Deutschland

+49 234 438800 0
+49 234 438800 29
Tobias.Rademann@RiT.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

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: 2024, 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/
impresum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Digitalisierung verändert alles.

Als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation **sichern wir die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit mittelständischer Unternehmen** und begleiten sie auf ihrem Weg zum **'Digital Champion'**.

Gemeinsam mit unseren Kunden erarbeiten wir, wie sie sich **strategisch, organisatorisch und technologisch** so aufstellen, dass sie von den vielfältigen Chancen der Digitalen Transformation optimal profitieren und sich gleichzeitig für die zentralen Herausforderungen effektiv wappnen.

Damit tragen wir dazu bei, 'Made in Germany' in das digitale Zeitalter zu transformieren und gestalten mit dem deutschen Mittelstand aktiv den Markt.

Zentral für unseren Erfolg sind das breite und tiefe Fachwissen, die Innovationsfreude und das Engagement unserer hervorragenden Mitarbeiter*innen: Erfahrene Consultants sowie iT-Professionals aus den Bereichen Managementberatung, Softwareentwicklung, Systemintegration und iT-Sicherheit arbeiten bei uns Hand in Hand und schaffen damit den Mehrwert, der unsere Kunden kontinuierlich nach vorne bringt.

Das R.IT Dienstleistungsportfolio

Auf Basis unserer Erfahrungen aus den vergangenen 24 Jahren haben wir für die Reise unserer Kunden hin zum Digital Champion ein vierstufiges Entwicklungsmodell erarbeitet.

Der Weg zum Digital Champion

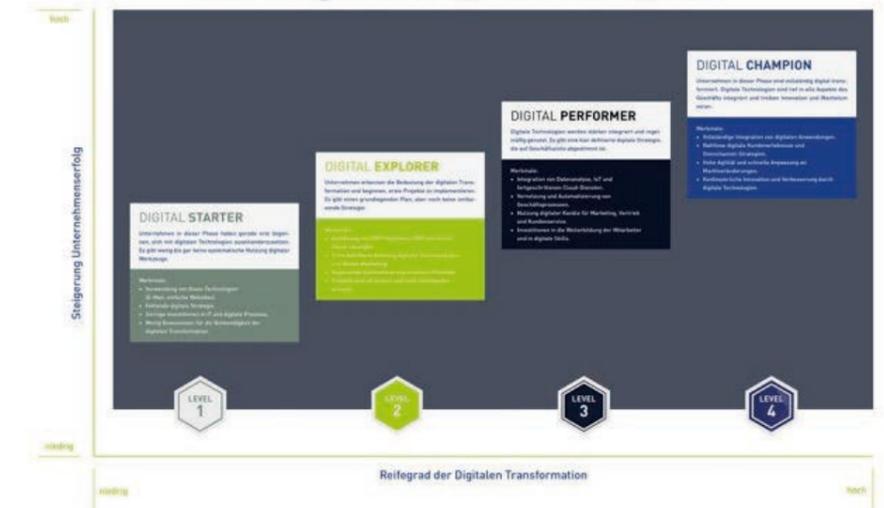


Abbildung: Der Weg zum Digital Champion

Im Rahmen dieses Modells teilen wir Unternehmen in vier Kategorien ein:

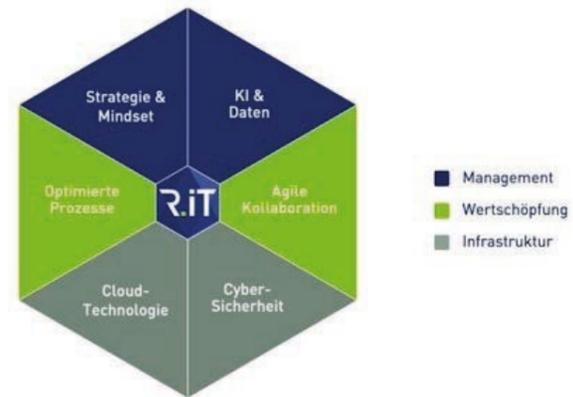
1. Digital Starter
2. Digital Explorer
3. Digital Performer
4. Digital Champion

Die Einstufung des jeweiligen Unternehmens in die entsprechende Kategorie erfolgt auf Basis von dessen 'Digital Readiness', also seinem **digitalen Reifegrad**.

Auf ihrem Weg zum Digital Champion finden unsere Kunden in uns genau das, was sie für ihren Erfolg in der Digitalen Transformation benötigen: Einen kompetenten, erfahrenen Partner, der aus den zahlreichen neuen Möglichkeiten konkrete Beiträge zur nachhaltigen Steigerung ihrer Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit liefert.

Da es sich bei der Digitalen Transformation um einen ganzheitlichen Ansatz handelt, der weit über technische Anforderungen hinausgeht, haben wir auch einen ganzheitlichen Ansatz für die Beratung und Transformation unserer Kunden entwickelt. Dieser umfasst Leistungen auf drei Ebenen:

1. Management
2. Wertschöpfung
3. Infrastruktur



Digitale Transformation für den Mittelstand
Wir sind als IT-Unternehmensberatung darauf spezialisiert, die für Sie und Ihren Bedarf beste Lösung zu finden: individuell, passgenau, vorausschauend. Damit Sie und Ihr Unternehmen zukunftsfähig aufgestellt sind. Kurzum: Wir machen Sie zum Digital Champion!

Abbildung: Das R.iT Dienstleistungsportfolio

Auf den drei Ebenen bieten wir jeweils Leistungen in zwei Kernbereichen an, sodass sich unser Leistungsportfolio in sechs Kernbereiche unterteilt:

Management	Strategie & Mindset	(M1)
	KI & Daten	(M2)
Wertschöpfung	optimierte Prozesse	(W1)
	agile Kollaboration	(W2)
(IT-)Infrastruktur	iT-Sicherheit	(I1)
	Cloud-Technologien	(I2)

Ergänzende Anmerkungen:

ausgewählte Abkürzungen:

- CRM / xRM = Customer Relationship Management / extended Relationship Management
- EFE = Excellence Framework Europe
- EFQM = European Foundation for Quality Management
- erl. = erledigt
- ewa = eurobits women academy
- GPOP = Golden Profiler Of Personality
- ISMS = Informationssicherheitsmanagementsystem
- iT = Informationstechnologie
- iTRA = RIT® iT-Risk Assessment (Dienstleistung im Bereich der iT-Sicherheit)
- i.U. = in Umsetzung
- i.t.U. = in teilweiser Umsetzung
- i.Ü. = in Überprüfung, der Aspekt wird bereits geprüft
- i.V. = in Vorbereitung, die Überprüfung ist geplant
- KI = Künstliche Intelligenz
- k.Ü. = keine Überprüfung
- OKR = Objectives & Key Results
- RPA = Robotic Process Automation
- SdN = Samstag der Nachhaltigkeit
- u.E. = unseres Erachtens
- vgl. = vergleiche
- vglw. = vergleichsweise
- VUCA = Volatilität (Volatility), Unsicherheit (Uncertainty), Komplexität (Complexity) und Mehrdeutigkeit (Ambiguity)

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.

Wie bereits in unserem ersten DNK Bericht für das Jahr 2022 ausgeführt, spielte das Thema 'nachhaltiges Handeln' in den Werten, der Vision und den Leitlinien unseres Unternehmens seit Firmengründung eine zentrale, wenn auch vor 2019/20 weitgehend unbewusste Rolle. Im Mittelpunkt unseres seinerzeit gelebten Nachhaltigkeitsverständnisses stand ein fairer und partnerschaftlicher, auf mittel- bis langfristige Sicht orientierter Umgang mit allen Stakeholdern; der Schwerpunkt lag also auf einer Kombination aus ökonomischer und sozialer (Mitarbeiter*innen, Gesellschaft durch Ausbildung und ehrenamtliches Engagement) Nachhaltigkeit; ökologische Aspekte spielten maximal eine untergeordnete Rolle.

Ende 2019/Anfang 2020 haben wir im Rahmen der Erstellung unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' erstmals bewusst den schrittweisen Auf- und Ausbau einer Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen, indem wir Nachhaltigkeit als eines von sieben strategischen Handlungsfeldern in die Unternehmensstrategie als integralen Bestandteil aufgenommen haben.

Die Inhalte der Strategie wurden zunächst auf Ebene der Führungskräfte, der Geschäftsführung und des Gesellschafters vorgeschlagen und dann durch alle Mitarbeiter*innen legitimiert.

Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie kam der geplante Auf- und Ausbau des Themas Nachhaltigkeit allerdings in den Jahren 2020 und 2021 nicht voran.

Seit dem Jahr 2022 haben wir ein Nachhaltigkeitsteam, das im Berichtsjahr aus fünf Mitarbeiter*innen (2 fester Mitarbeiter*innen, 2 Führungskräfte und die Geschäftsleitung) bestand und von unserem langjährigen Kooperationspartner,

dem mib – Management Institut Bochum (<https://www.mi-bochum.de/>), unter der Leitung von Frau Katia Hartel und Herrn Frank Slawik aktiv begleitet wurde.

Eine der ersten Tätigkeiten des Nachhaltigkeitsteams war die Verabschiedung einer unternehmenseigenen Nachhaltigkeitsdefinition. Diese Definition ist im Empfangsbereich unseres Unternehmens aufgehängt und wird von allen Mitarbeiter*innen, die sich dem Thema Nachhaltigkeit verpflichten wollen, per Daumenabdruck bestätigt.

Die R.iT Nachhaltigkeitsdefinition:

Bei R.iT handeln und wirtschaften wir nachhaltig.

'Nachhaltigkeit' bedeutet für uns **gemeinsam** daran zu arbeiten, Wohlstand für alle (win-win-Situationen) zu schaffen und dabei bewusst darauf zu achten, dass dies **weder auf Kosten anderer** (anderer Länder, anderer Menschen und künftiger Generationen) **noch zulasten der natürlichen Umwelt** geschieht.

Nachhaltiges Wirtschaften heißt für uns, dass unser Denken und Handeln auf Langfristigkeit und Fairness ausgerichtet ist; dabei blicken wir in die Zukunft und **tarieren soziale, ökologische und ökonomische Ziele aus**.

Um nachhaltig zu wirtschaften, berücksichtigen wir v.a. folgenden Bereiche:

- Unternehmensführung
- Kommunikation ("wie kommunizieren wir zu Nachhaltigkeit")
- Mitarbeiter*innen
- Bewerber*innen
- Kunden
- Lieferanten & Partner
- Gesellschaft
- weitere Interessengruppen [Banken, Gesellschafter, Netzwerke, Zertifizierer, ...]
- Umwelt & Ressourcenmanagement

Die konsequente Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Alltag erreichen wir über unser bereits in den Vorjahren etwas ausführlicher dargestelltes agiles Managementframework, unser OKR (= Objectives and Key Results)-System: Zur internen Sichtbarkeitssteigerung unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir uns 2022 entschieden, jeweils eines der (maximal) sechs Objectives auf Unternehmensebene pro Tertial dem Thema Nachhaltigkeit zu widmen.

Nachfolgend die drei Nachhaltigkeits-Objectives des Berichtsjahres auf Unternehmensebene:

5. Objective				27%
Unser Engagement für mehr Nachhaltigkeit ist überall wahrnehmbar				
Fokus: ...	Bezug	Meßgröße	CL	
KR1	100% aller R.IT-ler*innen haben sich auf konkrete Maßnahmen für T3 & 2025 festgelegt.	Soll (a/v)	32	50%
		R.IT-ler*innen mit konkrete Maßnahmen für T3 + (T1+T2)	TR	29.10.24
		Ist	0	0%
KR2	#healthylifestyle: Durch die aktive Teilnahme aller R.IT-ler*innen an unseren Gesundheitsangeboten konnten wir unsere Wälder retten (und drei besonders aktive Personen auf der Weihnachtsfeier küren)	Soll (a/v)	x	70%
		in der neuen Gesundheitsapp (Start leider erst ab frühestens 05.11.2024)	EN	
		Ist	0	0%
KR3	Wir haben alle Voraussetzungen geschaffen, damit alle Interessierten ihre Jobräder bestellen können.	Soll (a/v)	3	100%
		Voraussetzungen	BN	28.10.24
		Ist	3	100%
KR4	Wir haben am Club Office die drei zentralen Rahmenbedingungen für R.IT-Radfahrer*innen geschaffen: - Unterstellmöglichkeit - Lademöglichkeit - Pool-eBikes	Soll (a/v)	3	60%
		Rahmenbedingungen	BN	28.10.24
		Ist	0	0%
KR5	In Zusammenarbeit mit interessierten Mitarbeiter*innen haben wir zu unserem Nachhaltigkeitsengagement berichtet und verleihen unserer Social Media Präsenz im Bereich Nachhaltigkeit ein Gesicht.	Soll (a/v)	3	50%
		veröffentlichte Beiträge	BN -> EV	03.09.2024
		Ist	1	33%

4. Objective				74%
Unsere Stakeholder nehmen uns als eine Autorität in allen drei Nachhaltigkeitsaspekten wahr.				
Fokus: Nachhaltigkeit	Bezug	Meßgröße	CL	
KR1	Unsere 16 Nachhaltigkeitsziele sind im Alltag erlebbar geworden.	Soll (a)	1	100%
		Visualisierung	EN	18.6.24
		Ist	1	100%
KR2	Jede*r R.IT-ler*in hat entschieden, ob - und wenn ja wieviel - sie/er sich in den nächsten Monaten für eines der ausgewählten nachhaltigen Themen engagieren wird.	Soll (v)	30	85%
		Entscheidungen	TR	13.8.24
		Ist	16	53%
KR3	Wir haben ein Konzept etabliert, welches uns im Umgang mit psychischen Herausforderungen und/oder Erkrankungen individuell unterstützt. [Maßnahmen: FK-Sensibilisierung, Vorträge, anonyme Anlaufstelle]	Soll (a)	3	70%
		Maßnahmen	EN	25.06.2024
		Ist	2	67%
KR4	Zur Förderung unserer Gesundheit haben wir 4 neue/alternative Maßnahmen etabliert zum bewussten Umgang mit Lebensmitteln (Kochen, Ernährung).	Soll (a)	4	75%
		Maßnahmen	EN	28.08
		Ist	3	75%
KR5	Durch das Mitwirken aller 30 R.ITler*innen am SdN'24 (und beim Vorprogramm) sind wir wieder ein Stück nachhaltiger unterwegs.	Soll (a)	60	75%
		zunächst: Zusagen // dann: Teilnahmen (2 Termine)	TR	13.8.24
		Ist	46	77%

5. Objective				27%
Unser Engagement für mehr Nachhaltigkeit ist überall wahrnehmbar				
Fokus: Nachhaltigkeit	Bezug	Meßgröße	CL	
KR1	100% aller R.IT-ler*innen haben sich auf konkrete Maßnahmen für T3 & 2025 festgelegt.	Soll (a/v)	32	50%
		R.IT-ler*innen mit konkrete Maßnahmen für T3 + (T1+T2)	TR	29.10.24
		Ist	0	0%
KR2	#healthylifestyle: Durch die aktive Teilnahme aller R.IT-ler*innen an unseren Gesundheitsangeboten konnten wir unsere Wälder retten (und drei besonders aktive Personen auf der Weihnachtsfeier küren)	Soll (a/v)	x	70%
		gesammelte Diamanten in der neuen Gesundheitsapp (Start leider erst ab 05.11.2024)	EN	
		Ist	0	0%
KR3	Wir haben alle Voraussetzungen geschaffen, damit alle Interessierten ihre Jobräder bestellen können.	Soll (a/v)	3	100%
		Voraussetzungen	BN	28.10.24
		Ist	3	100%
KR4	Wir haben am Club Office die drei zentralen Rahmenbedingungen für R.IT-Radfahrer*innen geschaffen: - Unterstellmöglichkeit - Lademöglichkeit - Pool-eBikes	Soll (a/v)	3	60%
		Rahmenbedingungen	BN	28.10.24
		Ist	0	0%
KR5	In Zusammenarbeit mit interessierten Mitarbeiter*innen haben wir zu unserem Nachhaltigkeitsengagement berichtet und verleihen unserer Social Media Präsenz im Bereich Nachhaltigkeit ein Gesicht.	Soll (a/v)	3	50%
		veröffentlichte Beiträge	BN -> EV	03.09.2024
		Ist	1	33%

unsere nächsten Schritte:

Im ersten Terial 2025 liegt unser Fokus auf der Erstellung unseres **dritten Nachhaltigkeitsberichts** und damit verbunden v.a. auf der **weiteren Optimierung unserer CO2-Erfassungsroutinen** sowie an der **Messung und Bewertung der Zielerreichung unserer 2024er Nachhaltigkeitsziele**. Darüber hinaus werden wir auf Basis der Learnings aus unserer 2024er Zielerreichung, unseres im März durchgeführten EFE-Assessments sowie unserer im Rahmen der Erstellung dieses Berichts gewonnenen Erkenntnisse unsere **Nachhaltigkeitsziele für 2025 definieren**.

Parallel arbeiten wir während des gesamten Jahres auf Basis unserer o.g. priorisierten Ziel- und Maßnahmenübersicht an der Erreichung der darin enthaltenen Ziele; dies koordinieren wir einerseits über die Aktivitäten des Nachhaltigkeitsteams, andererseits über unsere OKRs.

Für T1 lautet unser Nachhaltigkeits-Objective auf Unternehmensebene bspw.:

6. Objective		91%		
Wir konnten nachhaltig viel Gutes berichten!				
Fokus: Nachhaltigkeit		Einzahlende	Meßgröße	CL
KR1	Wir haben durch regelmäßige Teilnahmen aktiv an unserer Gesundheit gearbeitet.	IMS.3, E02.5 RWI 5.1 TH3.2 OK4.3 K04.1 IS3.4	Soll (a) 100 Gesundheits-Teilnahmen	90%
			Ist 116	116%
KR2	Unsere eBike-Taskforce hat die gesteckten Ziele erreicht: Wir haben Dienstbikes bestellt, den Bauauftrag für einen adäquaten Unterstand mit Lademöglichkeit erteilt und Zugang zu einer Dusche.	IMS.2 TH2.4, LM2.3	Soll (a) 3 Meilensteine	10%
			Ist 0	0%
KR3	Die Grocy-Taskforce hat erfolgreich 4 Maßnahmen im Lebensmittelbereich etabliert.	RWI 5.2 AP.3.4	Soll (a) 4 Maßnahmen im Lebensmittelbereich	80%
			Ist 4	100%
KR4	Fünf R.iTier*innen haben sich je bis zu zehn Stunden ehrenamtlich engagiert.	BN7 N23.4 TR MR	Soll (a) 5 Engagements	100%
			Ist 7	140%
KR5	Durch den Input aller haben wir die Basis für unsere CO2-Messung und unseren dritten DNK-Bericht erstellt. [Schritte: Dienstfahrten eingetragen, CO2 Messung ert., Bericht geschrieben und geprüft]	IMS.1 TR6.4 TH3.4	Soll (a) 400 % Erfüllungsgrad	100%
			Ist 400	100%

Auch in diesem Jahr werden wir erneut einen Samstag der Nachhaltigkeit umsetzen (am 27. September 2025) – die Planung und Durchführung obliegt ebenfalls wieder dem Nachhaltigkeitsteam.

Im Sommer 2025 werden wir zudem unsere neue mittelfristige Strategie, die 'R.iT Strategie 2030' erarbeiten; im Rahmen des Strategieerstellungsprozesses werden wir das Thema Nachhaltigkeit (wie bereits im Jahr 2020 bei der 'R.iT Strategie 2025') explizit als strategisches Handlungsfeld berücksichtigen und mittelfristige Ziele definieren.

Wie unter Aspekt 1 bereits ausgeführt stützen wir uns zunächst auf die von uns in Anlehnung an den DNK erarbeitete unternehmenseigene Nachhaltigkeitsdefinition.

Dabei haben wir uns unter anderem an den Kriterien des DNK orientiert, aber auch die SDGs mit berücksichtigt. Insbesondere in Bezug auf die konkreten Aspekte

- SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 5: Geschlechtergleichheit
- SDG 8: Menschenwürde, Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 9: Industrie, Innovation und Wirtschaftswachstum
- SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

haben wir Maßnahmen umgesetzt. Weitere Erläuterungen erfolgen im Kriterium 3 ("Ziele").

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.

Als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation spielt moderne Informationstechnologie (iT) bei uns eine zentrale Rolle – sowohl unternehmensintern als auch bei der Erbringung unserer Dienstleistungen sowie als Ergebnis unserer Beratungs- und Implementierungsleistungen bei unseren Kunden.

Wir sind in verschiedenen Branchen tätig und an unsere Geschäftstätigkeit werden unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen gestellt. Unter anderem zur Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen führen wir regelmäßig eine Umfeldanalyse in Form eines Ecosystems durch (siehe auch Ausführungen in 9. 'Beteiligung von Anspruchsgruppen'); zudem erheben wir die Anforderungen unserer wichtigsten Stakeholder (Mitarbeiter*innen, Kunden und Partner) in regelmäßigen Umfragen (mtl. Mitarbeiter*innenkurzzufriedenheitsumfrage, GreatPlaceToWork, Deutschlands Kunden Champions, TOP Consultant, TOP 100 Innovator, Jahresgespräche mit ausgesuchten Kunden,

Projektnachbesprechungen, etc.).

Die darin gewonnenen Erkenntnisse dokumentieren wir als Grundlage für unsere Strategieentwicklung und als eine Quelle für die Definition unserer OKRs.

Der wesentliche Einfluss von Aspekten der Nachhaltigkeit auf unsere Geschäftstätigkeit haben wir in der weiteren Beschäftigung mit aktuellen regulatorischen Anforderungen und der Beschäftigung mit Nachhaltigkeitschecks herausgearbeitet. Aus einer GAP-Analyse ("Was haben wir schon? / Was brauchen wir?") haben wir unsere wesentlichen Handlungsfelder bzw. konkrete Nachhaltigkeitsmaßnahmen definiert.

Wie in Abschnitt 3 bereits beschrieben, wollten wir im Berichtsjahr eine Stakeholderanalyse mit neun ausgewählten Kunden und Partnern durchführen. Da die angefragten Entscheider*innen jedoch keine Bereitschaft für ein solches Interview gezeigt haben, konnten wir dieses Ziel nicht wie geplant erreichen.

Im Berichtsjahr haben wir uns bewusst gegen die Durchführung einer ausführlichen Analyse der doppelten Wesentlichkeit nach ESRS entschieden, um weiter gezielt an der Umsetzung unserer konkreten Nachhaltigkeitsziele zu arbeiten. Dies ist uns u.E. zu einem guten Teil auch gelungen (siehe ebenfalls Ausführungen in Abschnitt 3. 'Ziele').

Durch unsere Kontextanalyse sind wir uns bewusst, dass unsere Geschäftstätigkeit einen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft hat. Den haben wir v.a. den folgenden Nachhaltigkeitsaspekten nach ESRS zugeordnet:

ESRS Nachhaltigkeitsaspekt	Beschreibung der Besonderheit unseres Umfeldes
ESRS E1 – Klimawandel ESRS E5 – Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	iT verbraucht viel Energie
ESRS E1 – Klimawandel	iT hat globale Lieferketten mit langen Beschaffungswegen und hohen CO2-Emissionen
ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	komplexe, globale Lieferketten mit potenziell inakzeptablem oder gesetzwidrigem Verhalten (z.B. Kinderarbeit, Diskriminierung)
ESRS G1 – Unternehmenskultur ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	Abhängigkeit von marktbeherrschenden iT-Unternehmen kann Arbeitsbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit beeinflussen
ESRS S3 – betroffene Gemeinschaften ESRS S1 – Arbeitsbedingungen intern ESRS S1 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	iT kann Gleichheit fördern, aber auch Ungleichheit potenzieren – Auswirkungen auf Teilhabe und Inklusion
ESRS E1/E4/S3/S4/G1 (Querschnittsthema)	Künstliche Intelligenz birgt lokale und globale Risiken und Potenziale – ökologisch, sozioökonomisch und politisch
ESRS S3 – betroffene Gemeinschaften	Einsatz von iT durch totalitäre Regime bedroht zentrale gesellschaftliche Werte wie Freiheit und Selbstbestimmung

Als iT-Unternehmensberatung umfasst unsere Wertschöpfungskette v.a. folgende Themen:

1. **Akquise:** Neukundengewinnung, Bestandskundenpflege, Networking
2. **Bedarfsanalyse:** Ist-Analyse, Soll-Konzeption, Anforderungserhebung
3. **Angebotserstellung:** Leistungsdefinition, Ressourcenplanung, Preiskalkulation
4. **Leistungserbringung:**
 - Beratung: iT-Strategie, Prozessoptimierung, Digitalisierungskonzepte
 - Implementierung: Systemeinführung, Integration, Anpassung
 - Softwareentwicklung: Konzepte, Programmierung / Anpassung, Härtung
 - Schulung: Anwenderschulungen, Administrator-Training
 - Support: Help-Desk, Wartung, Troubleshooting
5. **ergänzender Produktvertrieb:**
 - Hardware: iT-Sicherheitskomponenten, Server, Clients, Netzwerkkomponenten
 - Software: Lizenzen, SaaS-Lösungen, eigene Softwareprodukte
6. **After-Sales:** Wartungsverträge, Supportverträge, Folgegeschäft

Unsere Hauptwertschöpfung erfolgt durch die Vermarktung von Beratungsstunden und Projektarbeit, während der Handel mit Hard- und Software hauptsächlich als Ergänzung und zur Kundenbindung dient.

In unserer Wertschöpfungskette sind v.a. folgende Nachhaltigkeitsthemen relevant (derzeit in Umsetzung befindliche Maßnahmen sind nachfolgend mit "(i.U.)" gekennzeichnet):

1. Akquise

- digitale Erbringung von Leistungen zur Reduktion von Reisetätigkeit (i.U.)
- Nachhaltigkeitskriterien in der Kundenselektion
- Nachhaltigkeitsengagement (i.U.) und Zertifizierungen (ISO 14001, 50001) als Wettbewerbsvorteil in Bezug auf die Kunden- und Mitarbeiter*innengewinnung

2. Bedarfsanalyse

- ressourceneffiziente Prozessgestaltung
- remote-Analyse zur Reduktion von Reisetätigkeit (s.o.) (i.U.)
- Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in Beratungskonzepte / die Konzeption neuer Lösungen (i.U.)

3. Angebotserstellung

- Bewertung des ökologischen Fußabdrucks der von uns angebotenen Lösungen
- transparente Nachhaltigkeitskommunikation (i.U.)
- Nachhaltigkeit als USP (s.o.) (i.U.) und Preisfaktor

4. Leistungserbringung

- energieeffiziente iT-Lösungen und Cloud-Konzepte (i.U.)
- Reparaturfähigkeit und Langlebigkeit bei genutzten Hardwarekomponenten (i.U.)
- ressourcenschonende Projektdurchführung (remote, s.o.) (i.U.)
- Sensibilisierung zu nachhaltigem iT-Betrieb

5. Produktvertrieb

- energieeffiziente Hardware (Energy Star, Blauer Engel)
- nachhaltige Lieferkette und Lieferantenauswahl
- Reparaturfähigkeit und Langlebigkeit bei den von uns vertriebenen Hardwarekomponenten
- Recycling- und Rücknahmekonzepte (i.U.)

6. After-Sales

- Lebensdauererlängerung durch Remote-Support (i.U.)
- Upgrade statt Neukauf
- Kreislaufwirtschaft für Altgeräte (i.U.)
- effiziente Systemnutzung durch Monitoring

Wie oben berichtet, haben wir keine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt; dennoch haben wir unsere positiven und negativen aktuellen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft bestimmt:

Nachhaltigkeitsaspekt nach ESRS	Auswirkungen von R.iT	Typ der Auswirkung
ESRS E1 – Klimaschutz ESRS E5 – Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Senkung des Ressourcenverbrauchs (Strom, CO2) intern, bei Kunden und in der Lieferkette	positive aktuelle Auswirkung
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Steigerung des Drucks auf die Lieferkette (nur zertifizierte Anbieter)	positive aktuelle Auswirkung
ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Steigerung des Drucks auf die Lieferkette (nur zertifizierte Anbieter)	positive aktuelle Auswirkung
ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	Sensibilisierung von Kunden / Steigerung des Nachhaltigkeitsbewusstseins	positive aktuelle Auswirkung
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Steigerung der IT-Sicherheit zum Schutz von Unternehmen / Wirtschaftsstandort	positive aktuelle Auswirkung
ESRS S1 – Arbeitsbedingungen intern ESRS S1 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Vermeidung von Ungleichheiten durch Zugang zu IT & Know-how	positive aktuelle Auswirkung
ESRS S3 – betroffene Gemeinschaften	Vermeidung von Ungleichheiten durch Zugang zu IT & Know-how	positive aktuelle Auswirkung
ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	Höhere Kosten für Kunden durch höhere eigene Kosten	negative aktuelle Auswirkung
ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	Eingeschränkte Produktverfügbarkeit durch begrenzten Zugriff auf Lieferanten	negative aktuelle Auswirkung

Wir haben analysiert, welche Einflüsse von außen auf unser Unternehmen wirken und folgende Risiken und Chancen herausgearbeitet, die wir ebenfalls den ESRS Nachhaltigkeitsaspekten zugeordnet haben:

Nachhaltigkeitsaspekt nach ESRS	Beschreibung	IRO-Typ
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Druck durch Kunden und/oder Bewerber*innen auf Nachhaltigkeitsnachweise führt zu interner Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen	Chance
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Regulatorische Anforderungen fördern Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsthemen und Fortschritt im Unternehmen	Chance
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch nachhaltige Positionierung	Chance
ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch Nachhaltigkeitsengagement	Chance
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Authentisches Handeln durch Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenswerte	Chance
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Entwicklung neuer nachhaltigkeitsbezogener Beratungsleistungen	Chance
ESRS G1 – Unternehmenskultur / ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	Wachsende Nachfrage nach Digitalisierungs- und IT-Sicherheitsleistungen im Kontext der nachhaltigen Transformation	Chance
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Fehlende Nachhaltigkeitszertifizierung kann zum Verlust von Kundenaufträgen führen	Risiko
ESRS G1 – Unternehmenskultur; ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens; ESRS S1 Arbeitsbedingungen Intern	Fehlende Nachhaltigkeitszertifizierung kann zu Schwierigkeiten bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender führen	Risiko
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Hoher Aufwand zur Umsetzung regulatorischer Nachhaltigkeitsanforderungen für ein kleines Unternehmen	Risiko
ESRS G1 – Unternehmenskultur	Wettbewerbsnachteile durch höhere Kosten oder eingeschränkten Zugang zu Anbietern infolge von Nachhaltigkeitskriterien	Risiko

Diese Übersicht zeigt, dass Nachhaltigkeit für uns sowohl ein wirtschaftlicher als auch ein kultureller Erfolgsfaktor ist, deren strategisches Management wir weiterhin schrittweise ausbauen möchten.

Basierend auf dieser Übersicht haben wir folgende strategische Schlussfolgerungen für unser Nachhaltigkeitsmanagement festgehalten:

strategische Prioritäten:

1. Nachhaltigkeit in Unternehmenswerte und -kultur integrieren (i.U.)
2. Nachhaltigkeitszertifizierung anstreben, um Kundenaufträge zu sichern und Personalgewinnung zu fördern (i.U. durch DNK; bislang keine weitere Zertifizierung angestrebt)

3. nachhaltigkeitsbezogene Beratungsleistungen entwickeln, besonders im Bereich Digitalisierung/IT-Sicherheit (i.t.U. wie unter 3. 'Ziele' beschrieben)

Ressourcenplanung:

- Prozess der Erfüllung (zukünftiger) regulatorischer Anforderungen bereits heute etablieren und schrittweise immer effizienter gestalten aufgrund begrenzter Ressourcen) (i.U.)
- Kosten-Nutzen-Analyse für Nachhaltigkeitsinvestitionen durchführen (i.t.U.)

Kommunikation:

- Nachhaltigkeitsengagement gegenüber (Neu-)Kunden und Bewerber*innen klar kommunizieren (i.U.)
- authentische Positionierung als nachhaltiges Unternehmen entwickeln (i.U.)

Chancennutzung:

- Nachhaltigkeitstrends für Geschäftsentwicklung und Wettbewerbsvorteile nutzen (i.U.)
- wachsende Nachfrage nach Digitalisierungslösungen im Nachhaltigkeitskontext bedienen

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.

Für das Jahr 2024 hatten wir in den folgenden Handlungsfeldern insgesamt 18 konkrete Kernziele (blau hervorgehoben) definiert:

• **ökologische Ziele**

- schrittweise Reduktion unseres CO₂ Footprints je Mitarbeiter*in in den Scopes 1-3
 - 1.) Messung und Reduzierung unseres Scope 1 CO₂ Footprints pro MA um 10%
 - 2.) Messung und Reduzierung unseres Scope 2 CO₂ Footprints pro MA um 10%
 - 3.) Messung und Reduzierung unseres Scope 3 CO₂ Footprints pro MA um 10%
 - 4.) Steigerung der mit alternativen Transportmitteln (ÖPNV, DB, Fahrrad, eAuto) gefahrenen Arbeitswege der MA (inkl. Dienstwagen) um 5% (von 28% auf 33%)
 - 5.) Reduzierung der Emissionen durch Druckertätigkeit (70% Tintenstrahl)

- 6.) Kompensation unseres CO₂ Footprints (110%)
- steigende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Leistungsportfolio
 - 7.) Entwicklung einer neuen Beratungsdienstleistung: Nachhaltigkeits-Assessment der iT (1 neue Dienstleistung)
 - 8.) steigende Anzahl von Angeboten mit nachhaltigen Alternativen (> 10%)
- nachhaltiger Einkauf (Food & Non-Food)
 - 9.) aktives Leben unserer Einkaufsrichtlinie (nachhaltige Beschaffung)
 - 10.) Reduktion der Verschwendung von Lebensmitteln (Verderblichkeitsrate <=15%)
- Förderung Kreislaufwirtschaft
 - 11.) korrekte Mülltrennung an den Arbeitsplätzen (<5 Beschwerden der Reinigungsfachkraft)
- soziale Ziele
 - Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen
 - 12.) Anzahl an Gesundheitsangeboten steigern (60)
 - 13.) durchschn. Beteiligungsquote an Gesundheitsangeboten (>= 40%)
 - 14.) Umgang mit psychischen Erkrankungen verbessern (4 Maßnahmen)
 - Übernahme sozialer Verantwortung
 - 15.) Steigerung des ehrenamtlichen Engagements zu Themen wie Digitale Transformation, Programmierung und iT-Sicherheit (16h / fester*in MA)
- ökonomische Ziele
 - Stakeholderanalyse
 - 16.) Erwartungshaltung ausgewählter Stakeholder kennen (9 ausgewertete Interviews)
 - Steigerung externe Wahrnehmung im Bereich Nachhaltigkeit
 - 17.) gute Sichtbarkeit als nachhaltig handelndes Unternehmen (6 Maßnahmen)
 - Steigerung des Engagements aller R.iT-ler*innen zum Thema Nachhaltigkeit
 - 18.) Steigerung des Engagements aller R.iT-ler*innen zum Thema Nachhaltigkeit (durchschn. >=16h/MA (inkl. Azubis)/Jahr)

Von diesen 18 Kernzielen haben wir im Jahr 2024
11 Stück / 61% erreicht
und 7 Stück / 39% nicht erreicht.

Im Einzelnen sieht die Zielerreichung hierbei wie folgt aus:

Ziel Nr.	Bereich	Kernziel	Unterziele Ebene 1	Unterziele Ebene 2	KPI-Beschreibung	KPI-Boll (2024)	KPI-Wert (2023)	KPI-Wert (2024)	Bewertung
1	Ökologie	Schrittweise Klimaneutralität	Reduktion unseres CO ₂ Footprints pro MA in den Ebenen 1-3	Messung und Reduzierung unseres Scope 1 CO ₂ Footprints (nur Dienstwagen)	CO ₂ Äquivalente in t je MA	-10% (als Lernbasis)	1.137	1.173	nicht erreicht
2				Messung und Reduzierung unseres Scope 2 CO ₂ Footprints pro MA (Stromverbrauch, Heizung)	CO ₂ Äquivalente in t je MA	-10% (als Lernbasis)	0,225	0,000	erreicht
3				Messung und Reduzierung unseres Scope 3 CO ₂ Footprints pro MA (alles andere)	CO ₂ Äquivalente in t je MA	-10% (als Lernbasis)	1,062	1,000	erreicht
4				Steigerung der mit alternativen Transportmitteln (ÖPNV, DR, Fahrrad, eAuto) gefahrenen Arbeitswege der MA (inkl. IT Dienstwagen)	Anzahl der km, die als "Weg zur Arbeitsstätte" (Hin- und Rückweg) mit alternativen Verkehrsmitteln zurückgelegt wurden an den Gesamtkm	+5% (als Ziel, bzw. von 20% auf 25%)	28%	25%	nicht erreicht
5				Reduzierung der Emissionen durch Druckerfähigkeit	Anzahl der per Tintenstrahl-Technik bedruckten Seiten an der Gesamtzahl der bedruckten Seiten	70%	0%	50%	nicht erreicht
6				Kompensation unseres CO ₂ (Gesamt-) Footprints	Prozentzahl der umfaktorierten, kompensierten Emissionen	100%	100%	100%	erreicht
7		steigende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Leistungsportfolio	Entwicklung neuer Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsfokus	Anzahl Angebote von R.iT, für die einem Kunden eine nachhaltigere Alternative mitangeboten wurde, steigen	Anzahl Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsfokus	1	0	0,25	nicht erreicht
8					Anzahl Angebote mit nachhaltiger Alternative	>10% (d.h. ab ca. jedes 10. Angebot enthält eine Nachhaltigkeitsoption)	3%	16%	erreicht
9		nachhaltiger einkaufen (Food & Non-Food)	wir steigern kontinuierlich den Anteil eingekaufter nachhaltiger Non-Food-Verbrauchsprodukte	geliebte Einkaufsrichtlinie	Einkaufsrichtlinie wird geliebt	nein	ja	erreicht	
10			die Reduktion der Verschwendung von Lebensmitteln	Anteil der verdorbenen, weggeworfenen Lebensmittel	Verderblichkeitsrate <= 15%	nachträglich nicht ermittelbar	1%	erreicht	
11		Kreislaufwirtschaft fördern	Mülltrennung	Müll korrekt trennen	Anzahl der Beschwerden der Reinigungskraft in Bezug auf Mülltrennung	<=4 Beschwerden pro Jahr	x20	10 Beschwerden (von 25 Einträgen)	nicht erreicht
12	Sozial	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	Wir steigern die Gesundheit der Mitarbeiter*innen	Anzahl der Unternehmensangebote zur Steigerung der Gesundheit	Anzahl der Unternehmensangebote zur Steigerung der Gesundheit	60	23	47	nicht erreicht
13					durchschnittliche Beteiligungsquote von Mitarbeiter*innen an gesundheitsfördernden Maßnahmen (je Maßnahme festhalten)	40%	nachträglich nicht ermittelbar	87,8%	erreicht
14		Umgang mit psychischen Erkrankungen verbessern		durchgeführte Maßnahmen im Bereich "psychische Erkrankungen"		4	1	5	erreicht
15		soziale Verantwortung übernehmen	Vermittlung unserer Werte unsere Ressourcen für Digitalen Transformation & IT-Sicherheit, bspw. bei Verbänden, Schulen, Kongressen, etc.	Anzahl geleisteter Stunden für ehrenamtliches Engagement	16h pro fester*in, MA*in pro Jahr (entspricht ca. 1% der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit)	nachträglich nicht ermittelbar	320	erreicht	
16	Ökonomie	Erwartungshaltung ausgewählter Stakeholder kennen als fundierte Entscheidungsgrundlage zur Priorisierung und Gestaltung nachhaltiger Aktivitäten			Anzahl befragter Stakeholder bzgl. Nachhaltigkeit innerhalb der letzten 24 Monate	9	0	0	nicht erreicht
17		gute Sichtbarkeit als nachhaltig handelndes Unternehmen			Anzahl Maßnahmen zur Kommunikation des Themas Nachhaltigkeit nach außen	6	3	10	erreicht
18		Engagement aller R.iT-ler*innen zum Thema Nachhaltigkeit gezielt fördern			Anzahl an Stunden, die im Unternehmen pro Jahr auf das Thema Nachhaltigkeit verwendet werden	16h pro MA*in (inkl. Azubis) pro Jahr (entspricht ca. 1% der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit)	nachträglich nicht ermittelbar	<=16h	erreicht

Insgesamt haben die Mitarbeiter*innen unseres Unternehmens im Jahr 2024 etwa folgende Mengen an **Arbeitszeit** explizit in das Thema Nachhaltigkeit investiert:

- Gesamtanzahl Stunden: > 582h
- durchschn. Stunden / Mitarbeiter*in: 19,4h

Davon entfiel auf die Mitarbeiter*innen des Nachhaltigkeitsteams:

- Gesamtanzahl Stunden: 202,3h
- durchschn. Stunden / Mitarbeiter*in des Nachhaltigkeitsteams: 40,5h
- Anzahl gemeinsamer Workshops unter externer Leitung: 7 (VJ: 10) + SdN'24

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr folgende **finanzielle Investitionen** in das Thema Nachhaltigkeit getätigt:

- Beratungsleistungen: € 10.475,00
- CO₂ Kompensation für 2023: € 1.750,00

Unsere **wichtigsten Erfolge** in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsziele waren im Jahr 2024:

- hohes Gesamtengagement aller R.iT-ler*innen für das Thema Nachhaltigkeit (>1% der Arbeitszeit über alle Mitarbeiter*innen)
- hohes ehrenamtliches Engagement
- Ausweitung und überdurchschnittlich hohe Akzeptanz unseres Gesundheitsangebots
- Gründung einer Grocy-Taskforce, um den nachhaltigen Lebensmitteleinkauf sowie die Lebensmittelverschwendung zu optimieren
- Berechnung unseres CO₂-Footprints für 2023, inkl. erweitertem Scope 3 und Erstellung einer Vorlage für eine effizientere Erfassung in den Folgejahren sowie einer Historisierung zur leichteren Identifikation von Trends
- Gründung einer eBike-Taskforce, um die Nutzung von eBikes voranzubringen
- Erstellung unseres DNK-Berichts für das Jahr 2023
- Planung und Durchführung des SdN'24 mit dem gesamten Team zum Thema Kreislaufwirtschaft
- Erwerb unseres ersten eAutos als Dienstwagen
- Jury-Tätigkeit unseres Geschäftsführers in zwei iT-bezogenen Branchen im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeits Preises (seit 2023)

Rückblickend sehen wir zudem in Bezug auf das Berichtsjahr einen wichtigen Mehrwert unseres Nachhaltigkeitsengagements darin, das Thema bei allen Mitarbeiter*innen durch eine kontinuierliche und wiederholte Sensibilisierung auf eine fundierte Basis gestellt zu haben.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr diverse Unterlagen und Routinen geschaffen, die uns bspw. die Erfassung und v.a. die Auswertung unseres CO₂ Verbrauchs erleichtern; zudem sind wir durch die Historisierung von mittlerweile drei Jahren immer besser in der Lage, einerseits Trends zu erkennen und andererseits viel angemessener einzuschätzen, auf welche KPIs wir aus welchen Gründen Einfluss nehmen können und auf welche nicht. Das ist eine wichtige Grundlage, um in Zukunft realistische(re) und sinnvolle(re) Kernziele definieren zu können.

Dagegen waren in Bezug auf die Nicht-Erreichung der von uns definierten Kernziele unsere **wichtigsten Potentiale**:

- in Bezug auf unsere Kernziele zu geringes, proaktives Gesamtengagement, v.a. in Bezug auf die folgenden Themen:
 - Mülltrennung
 - Bereitschaft für die verpflichtende Nutzung von eAutos als Dienstwagen
 - Druckerumstellung von Laser auf Tinte
- Produktentwicklung Nachhaltigkeits-Assessment

Darüber hinaus hat die fehlende Bereitschaft zur Mitwirkung der von uns angefragten Stakeholder an unserer Stakeholderanalyse dazu geführt, dass wir diese nicht durchführen konnten: Von den 14 angefragten Stakeholdern (Kunden, Partner, Berufsschulen und IHK) hat lediglich ein Partner (und zwar unser Kooperationspartner beim Thema Nachhaltigkeit, das management institut bochum) und ein Kunde zugesagt; auf die von uns verschickte Erinnerungs-eMail einen Tag vor dem Kundeninterview mussten wir erfahren, dass der Termin nicht im Kalender der Geschäftsleitung eingetragen war und der Termin daher abgesagt werden musste.

unsere wichtigsten Learnings im Berichtsjahr

Das erste Learning aus dem Berichtsjahr ist, dass wir uns mit 18 unterschiedlichen Kernzielen vermutlich **zu viel auf die Agenda** genommen haben. Die Anzahl der Themen hat dazu geführt, dass wir nicht fokussiert genug alle Themen präsent hatten – was wiederum dazu geführt hat, dass wir bei vermeintlichen Quick-Wins wie der Umstellung unseres Hauptdruckers von Laser auf Tinte zur Reduktion unserer CO₂-Emissionen oder der Anzahl der Beschwerden der Reinigungskraft in Bezug auf Mülltrennung zu lange gewartet und unser Ziel letztendlich nicht (ganz) erreicht haben.

Als zweites Learning haben wir festgehalten, dass wir uns mit der sinnvollen und **realistischen Definition unterschiedlicher KPIs** zu unseren Kernzielen schwergetan haben und diese in Zukunft kritischer hinterfragen müssen:

Im Hinblick auf die Reduktion unserer CO₂-Emissionen in den Scopes 1-3 wussten wir, dass wir uns mangels Erfahrung keine angemessenen bzw. realistischen Ziele setzen konnten. Daher hatten wir als Lernziel eine Reduktion um jeweils 10% pro Mitarbeiter*in angestrebt. Die tatsächliche Zielerreichung für das Berichtsjahr sagt folglich nichts darüber aus, wie stolz bzw. unzufrieden wir mit diesen Ergebnissen sein können. Allerdings haben wir nun – wie beabsichtigt – eine sinnvolle Grundlage, um die 2025er Ziele für die Reduktion

unserer Scope 1-3 Emissionen zu definieren.

Ähnliches gilt für unser Kernziel der "Steigerung der mit alternativen Transportmitteln (ÖPNV, DB, Fahrrad, eAuto) gefahrenen Arbeitswege der Mitarbeiter*innen (inkl. Dienstwagen)": Hier mussten wir feststellen, dass wir trotz erheblicher und auch erfolgreicher Anstrengungen (interne Wettbewerbe, Jobrad, Jobticket, etc.) keine Verbesserung, sondern sogar eine Verschlechterung erzielt haben. Der Grund lag darin, dass wir im Berichtsjahr erfreulicherweise engagierte und gute neue Mitarbeiter*innen gewonnen haben, die allerdings einen überdurchschnittlich langen Arbeitsweg zurücklegen müssen und (derzeit noch) keine eAutos besitzen.

Dies bringt uns zum dritten wesentlichen Learning für das Berichtsjahr:

An mehreren Stellen haben wir **Zielkonflikte** zwischen mindestens zwei der drei Nachhaltigkeitsdimensionen erlebt (i.d.R. sind es ökologische vs. ökonomische Ziele):

Wie im o.g. Abschnitt geschildert, hat es einen klassischen Zielkonflikt zwischen der Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen (ökonomisches/soziales Ziel) und der Reduktion unseres CO₂-Footprints pro Mitarbeiter*in (ökologisches Ziel) gegeben.

Eine sehr ähnliche Situation hat es in Bezug auf die Reduktion unserer Scope 1 Emissionen gegeben: Dieses Ziel hätten wir vermutlich erreichen können, wenn wir die Dienstwagen derjenigen beiden Mitarbeiter, die am meisten fahren (v.a. Geschäftsleitung sowie ein Prokurist), gegen eAutos ausgetauscht hätten. Dieser Austausch wäre allerdings sehr teuer bzw. im anderen Fall zudem aufgrund des Fahrzeugalters (ein gutes Jahr) wirtschaftlich unsinnig gewesen – und hätte das Unternehmen in Bezug auf die Liquidität gerade in einem Jahr mit zunehmend unsicheren Rahmenbedingungen unnötig belastet. Hier lag also erneut ein Zielkonflikt zwischen zwei ökonomischen Zielen (Liquidität erhalten und wirtschaftlich handeln) und unserem ökologischen Ziel der Scope 1 CO₂-Emission vor.

Beide Zielkonflikte haben wir bewusst zuungunsten des ökologischen Nachhaltigkeitsaspekts entschieden, weil wir die derzeitige wirtschaftliche Lage aufgrund der aktuellen globalen wie deutschlandweiten Herausforderungen als extrem unsicher erleben und hier kein zusätzliches Risiko eingehen wollten.

Die Geschäftsleitung als einer der beiden Vielfahrer hat sich aus Überzeugung und um ihrer Rolle als Vorbild gerecht zu werden, dazu verpflichtet, dass der nächste Dienstwagen ein eAuto sein wird und dass dieser Austausch bis spätestens Mitte 2026 durchgeführt wird, sodass es sich hier nur um eine temporäre Verschiebung in der Zielerreichung handelt.

Last but not least haben wir gelernt, dass wir auch in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsziele an teilweise unerwarteten Stellen **von anderen abhängig** sind und dies in Zukunft bewusster berücksichtigen sollten: Dies betrifft bspw. die Bauvorschriften in Bezug auf die Errichtung eines sicheren eBike-Unterstands auf dem Firmengelände sowie die bereits ausgeführte fehlende Bereitschaft für die Teilnahme an unserer Stakeholderanalyse.

Neben den o.g. hoch-priorisierten Zielen haben wir folgende mittel- und langfristige Ziele (derzeit bereits erreichte Ziele sind grün gekennzeichnet, derzeit nicht erreichte Ziele rot; an allen anderen Zielen haben wir Fortschritte erzielt):

• ökologische Ziele

- Reduktion der Emissionen durch Stromverbrauch
 - Senkung des Stromverbrauchs pro Kopf
 - **Steigerung des Anteils von Ökostrom auf 100%**
- Steigerung der Dienstfahrten mit alternativen Transportmitteln statt mit privatem PKW
- Reduzierung der mit privatem PKW gefahrenen Dienstfahrten
- **Bewertung unseres Portfolios unter Aspekten der Nachhaltigkeit**
- nachhaltiger Einkauf
 - Reduktion der Emissionen durch Nahrungsmittel
 - **kontinuierliche Steigerung des Anteils regionaler und/oder Bio-Nahrungsmittel**
 - Reduktion des anfallenden Abfalls
 - Reduktion der Anzahl von Bestellungen (v.a. beim Großhandel)
- *Themen mit (für unser Unternehmen!) unterdurchschnittlichem Hebel*
 - *Reduktion der Emissionen durch Heizwärme- und Kühlverbrauch (Grund: keine Klimaanlage vorhanden, Deckenkühlung über Wärmepumpe & PV)*
 - *Reduktion der Emissionen durch Kraftstoffverbrauch bei den Dienstwagen (Grund: ohnehin viel remote-Tätigkeiten und Mobile Office; verbliebene vor Ort Termine sind aus zwischenmenschlichen/technischen und wirtschaftlichen Gründen wichtig und sinnvoll)*
 - *Reduktion des Wasserverbrauchs pro Kopf (Grund: bei uns ohnehin unterdurchschnittlicher Verbrauch)*

Diese Themen haben wir aufgrund des geringen Hebels bewusst nicht in unserer priorisierten Zielliste aufgeführt.

• ökonomische Ziele

- Unabhängigkeit von Banken und Risikokapitalgebern
- **überdurchschnittlich gute Bonität als Ausdruck unserer Leistungsfähigkeit und unseres nachhaltigen Wirtschaftens**
- Sicherung kontinuierlicher Einnahmen durch den Abschluss von Wartungs- und Kontingentverträgen
- **Vermeidung der Abhängigkeit von einzelnen Kunden (Umsatzanteil < 20%)**

• soziale Ziele

- **Sicherstellung einer kontinuierlich hohen Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit unter besonderer Berücksichtigung der Fairness**
- **nachhaltig organisches Mitarbeiter*innen-Wachstum**
 - **konsequente und kontinuierliche Ausbildung**
 - **überdurchschnittliches Investment in Weiterbildung**
 - **Integration von Menschen mit Migrationserfahrung (v.a. im Hinblick auf Sprachbarrieren)**

Wie gleich unter Aspekt 3 noch beschrieben, hatten wir uns als Lernziel für 2024 eine Reduktion unserer Scope 1-3 Emissionen um jeweils 10% zum Ziel gesetzt, um ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, wie sich die einzelnen KPIs auf die Gesamtemissionssumme pro Scope auswirken. Ab 2025 wird es uns dann aufgrund dieser Erfahrungen möglich sein, realistische Zielwerte zu definieren.

Unsere hoch-priorisierten Ziele sind die bereits im einleitenden Teil zum 1. Aspekt ausführlich kommentiert worden. Diese gliedern sich wie folgt:

• ökologische Ziele

- **Messung unseres CO₂ Footprints (Scope 1 ab 2022 und Scopes 1-3 ab 2023)**
- schrittweise Reduzierung unseres CO₂-Footprints
 - Steigerung der mit alternativen Transportmitteln gefahrenen Arbeitswege
 - Reduzierung der Emissionen durch Drucktätigkeit (Umstellung auf Tintenstrahl- statt Lasertechnologie)
- steigende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in unserem Leistungsportfolio
 - **Entwicklung neuer Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsfokus**

(2023/24: eine neue Beratungsleistung)

- Steigerung der Anzahl von erstellten Angeboten, in denen explizit nachhaltige Alternativen zu den angefragten Produkten mitberücksichtigt wurden
- nachhaltiger Umgang mit Lebensmitteln
 - (Weiter-)Entwicklung und aktives Leben unserer Richtlinie für nachhaltigen Einkauf von Food- und Non-Food Artikeln
 - Reduktion der Verschwendung von Lebensmitteln
 - Steigerung der Mülltrennung an den Arbeitsplätzen im Büro
- Kompensation unseres CO₂-Fußabdrucks (rückwirkend im Folgejahr, ab 2022)
- **ökonomische Ziele**
 - gute Sichtbarkeit als nachhaltig handelndes Unternehmen
 - gesteigertes Engagement aller R.iT-ler*innen zum Thema Nachhaltigkeit
 - Erwartungshaltung ausgewählter Stakeholder kennen
- **soziale Ziele**
 - Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter*innen
 - Sensibilisierung der Führungskräfte für den Umgang mit psychischen Erkrankungen
 - Steigerung des ehrenamtlichen Engagements aller Mitarbeiter*innen zu Themen im Umfeld der Digitalen Transformation

Durch das bei R.iT implementierte OKR-Framework, auf dem Ziele auf Unternehmens-, Abteilungs- und Mitarbeiter*innen-Ebene definiert werden, stellen wir die gemeinsame, unternehmensweite Erarbeitung und Umsetzung dieser Ziele sicher.

Seit Anfang 2022 haben ein Nachhaltigkeitsteam (s.o., '1. strategische Analyse und Maßnahmen'), welches das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen koordiniert und leitet.

Zudem wird durch die konsequente Integration der Nachhaltigkeitsziele bei der Erstellung unserer Tertiär-OKRs auf Unternehmensebene dafür Sorge getragen, dass quer über alle Mitarbeiter*innen konsequent an der Zielerreichung gearbeitet wird.

Die **Überwachung** der **kurzfristigen Zielerreichung** erfolgt über die bis zu fünf quantifizierten Key Results pro Tertiär in unserem Nachhaltigkeits-Objective (eines auf Unternehmensebene, s.o.).

Die **mittel- und langfristige Zielerreichung** unserer Nachhaltigkeitsziele wird durch das Nachhaltigkeitsteam über KPIs in Anlehnung an unsere Strategie 2025 (bzw. ab Ende 2025: 2030) überwacht.

Im Rahmen der Erstellung dieses DNK-Berichts haben wir für 100% der 18 priorisierten Ziele KPI-Ist-Werte für 2024 erarbeitet (siehe Ausführungen in Abschnitt 1).

Im Hinblick auf die gesetzten Ziel-KPIs sind diese unterschiedlicher Natur: Für die Mehrheit der KPIs haben wir feste Zielvorgaben, die wir auf jeden Fall erreichen möchten; aufgrund mangelnder Erfahrung im Umgang mit Zielen wie der Reduktion unseres CO₂-Footprints haben wir uns an einigen Stellen 'Lern-Zielvorgaben' gesetzt (im Fall der Scopes 1-3 jeweils eine Reduktion um 10%), damit wir aus den sich zweifelsfrei ergebenden Abweichungen zwischen Ist und Soll Rückschlüsse für zukünftige Zielvorgaben / KPIs ziehen und damit lernen können.

Last but not least sorgt die auch für die Zukunft weiterhin geplante jährliche Veröffentlichung unseres DNK Berichts dafür, dass es zudem eine 'öffentliche' Instanz gibt, die unsere Zielerreichung kontrollieren kann.

Sowohl im Rahmen der Erstellung unserer 'R.iT-R.folgs-Strategie 2025' als auch bei der Einarbeitungsphase zum Thema Nachhaltigkeit sowie bei der Erstellung unserer R.iT Nachhaltigkeitsdefinition und beim Brainstorming zu Maßnahmen haben wir die UNSDGs berücksichtigt.

Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen dienen uns als Orientierungsrahmen (beispielsweise bei der Wesentlichkeitsanalyse). Für unsere Geschäftstätigkeit selbst kommen vorrangig folgende SDG zum Tragen:

- **SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen**

- durch ergonomische Arbeitsmittel und Arbeitsplatzkonzepte
- durch gesundheitsfördernde Maßnahmen
- durch die gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte zu psychischen Erkrankungen
- durch regelmäßige Mitarbeitergespräche (1x im Quartal 1:1, 1x im Jahr Entwicklungsgespräch)
- durch Zusatzangebote wie Events und das Feiern unserer R.folge

- **SDG 4: hochwertige Bildung**
 - in unserer Ausbildung
 - in der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung
 - in unserer Beratung und unseren Workshops
 - durch die Steigerung und Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeiter*innen zu Themen rund um die Digitale Transformation und iT-Sicherheit

- **SDG 5: Geschlechtergleichheit**
 - durch das aktive Leben unserer Werte
 - durch das aktive Leben unserer Kultur (SPIR.IT)
 - durch aktive Unterstützung von Maßnahmen wie dem Girls' Day und der eurobits women academy

- **SDG 8: Menschenwürde, Arbeit und Wirtschaftswachstum**
 - durch die Schaffung sicherer und dauerhafter Arbeitsplätze
 - durch kontinuierliches Unternehmenswachstum
 - durch die freiwillige Berichterstattung zum NAP

- **SDG 9: Industrie, Innovation und Wirtschaftswachstum**
 - durch die Entwicklung neuer (Dienst-)Leistungen mit Nachhaltigkeitsbezug und/oder Fokus auf iT-Sicherheit
 - durch den gezielten Einsatz innovativer Lösungen
 - durch das Voranbringen der Digitalen Transformation

- **SDG 12: nachhaltiger Konsum und Produktion**
 - durch die Reduktion der eigenen Verbräuche und genutzten Ressourcen
 - durch die Beachtung nachhaltiger Kriterien bei der Beschaffung
 - durch die Berücksichtigung von Kreislaufwirtschaft

- **SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz**
 - durch die Steigerung der mit alternativen Transportmitteln zurückgelegten Arbeitswege
 - durch bereits unter SDG 12 genannte Aspekte

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Wertschöpfungskette ist dem folgenden Prozessmodell durch die Wertschöpfungsprozesse sowie durch einzelne Steuerungs- und Unterstützungsprozesse zu entnehmen:

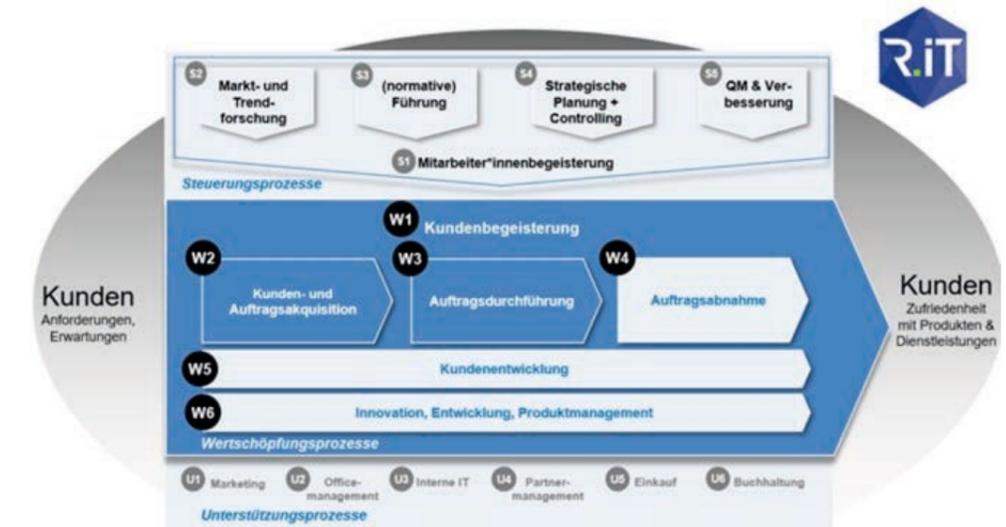


Abbildung: Wertschöpfungskette

Als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation sind wir nicht im Bereich der Produktion von Gütern tätig; damit entfällt auch ein Rohstoffeinkauf.

Der Fokus in unserer Leistungserbringung ist klar auf Dienstleistungen ausgerichtet; hier erbringen wir viele Leistungen remote, wobei es für uns im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Kundenbeziehung auch wichtig ist, unsere Kunden regelmäßig persönlich aufzusuchen – was mit entsprechenden Reisetätigkeiten verbunden ist.

Daneben spielt der Ein- und Verkauf von (Cloud-)Lizenzen durchaus eine gewisse Rolle (Anteil am Gesamtumsatz ca. 15%). Unsere Beratungsleistung besteht in der kundenindividuellen Auswahl und Konzeption passender Cloud-Ressourcen für den Betrieb und die Sicherung der jeweiligen Infrastruktur und natürlich den für das Tagesgeschäft unserer Kunden benötigten Lizenzen wie Microsoft Office 365, Microsoft Dynamics, etc.

Der Ein- und Verkauf von Hardware spielt schon seit langem bei uns nur noch

eine nachgelagerte Rolle (Umsatzanteil zwischen 6-13%), wobei dieser Trend durch das Cloud Computing sowohl gegenwärtig als auch in Zukunft weiter verstärkt und das Thema Hardwareein- und -verkauf zu einem Randthema werden wird.

Auf den vorgenannten Wertschöpfungsstufen sind folgende Nachhaltigkeitsaspekte von Bedeutung:

(iÜ) = in Überprüfung, der Aspekt wird bereits geprüft

(iV) = in Vorbereitung, die Überprüfung ist geplant

(kÜ) = keine Überprüfung

- Einkauf
 - Hard-/Software
 - (kÜ) CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch bei der Produktion und Bereitstellung:
Aufgrund der Abhängigkeit von den globalen Marktführern (Microsoft, Amazon, Apple, Adobe, Dell, Lenovo, etc.) sind wir weitgehend gezwungen, deren Lizenzen zu den von ihnen vorgegebenen Rahmenbedingungen zu erwerben. Bei unserer Scope 3 Berechnung berücksichtigen wir den CO₂ Fußabdruck durch die Nutzung der verfügbaren Quellen.
 - (kÜ) CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch bei der Beschaffung (Großhandel)
 - (iV) Einstellung der Produzenten und/oder externer Partner zum Thema Nachhaltigkeit
 - Eigenverbrauch (Food/Non-Food)
 - (kÜ) CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch bei der Produktion und Beschaffung
 - (iÜ) CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch beim Betrieb
- Recycling
 - Hardware
 - (iÜ) Schon seit vielen Jahren bieten wir unseren Kunden sowohl unter Nachhaltigkeits- als auch iT-Sicherheits-Aspekten an, deren Hardware über entsprechend zertifizierte Partner zu recyceln.
 - (iÜ) iT-Sicherheitsaspekte / Datenschutzaspekte
- Marketing
 - CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch bei der Produktion bei Dienstleistern (kÜ) und intern (iÜ) (Papier, Drucktechnologie, Versand, etc.)
 - (iV) Einstellung externer Partner zum Thema Nachhaltigkeit
- interne iT
 - (kÜ) CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch bei der Produktion der benötigten Ressourcen (Hardware)
 - (iÜ) CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch beim Betrieb (cloud)

- vs. on-premises)
- (iÜ) iT-Sicherheitsaspekte beim Betrieb
- Kundenbegeisterung & -akquise / Auftragsdurchführung & -abnahme / Kundenentwicklung
 - (iÜ) Reisetätigkeiten (vor Ort Termine oder Termine via Fernzugriff)
 - (kÜ) CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch beim Kontakt (postalisch)
- Innovation, Entwicklung, Produktmanagement
 - (kÜ) Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten im Innovationsprozess (direkt im Prozess (genutzte Werkzeuge, etc.) sowie indirekt (in Bezug auf die Innovationen selbst))
- Buchhaltung
 - (kÜ) CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch
 - (iV) Einstellung externer Partner (Steuerberater) zum Thema Nachhaltigkeit
- Steuerungsprozesse
 - (iÜ) Mitarbeiter*innenzufriedenheit
 - (iV) Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Steuerung des Unternehmens

Unsere zentralen Partner in der Lieferkette sind globale Weltmarktführer wie Microsoft, Apple, Lenovo, Dell und Amazon.

Folgende soziale bzw. ökologische Themen könnten u.U. unter Nachhaltigkeitsaspekten bei unseren Lieferanten und Herstellern relevant / kritisch sein:

- Umgang mit Kinderarbeit
- Umgang mit Menschenrechten
- CO₂-Fußabdruck / Ressourcenverbrauch bei der Erstellung der Produkte
- CO₂-Fußabdruck / Ressourcenverbrauch beim Versand zum Großhändler / zu uns

Da es für uns als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation de facto keine realistische Möglichkeit gibt, diese Anbieter bei Verstößen gegen (unsere) Nachhaltigkeitsprinzipien und Werte auszuschließen, haben wir unsere Lieferkette bislang noch nicht näher analysiert. Wir vertrauen hierbei darauf, dass der (inter-)nationale und regulatorische Druck auf diese multinationalen Konzerne groß genug ist, um Verstöße gegen unsere Nachhaltigkeitsprinzipien und Werte auf höherer Ebene – wenigstens in den nächsten Jahren – aufzudecken und zu beseitigen.

Sowohl unter Nachhaltigkeits- als auch unter Risikomanagementaspekten prüfen wir jedoch regelmäßig (d.h. bislang etwa alle ein bis zwei Jahre), ob – und wenn ja inwieweit – wir Alternativen zu den marktbeherrschenden Lieferanten/Herstellern haben.

Durch die durchschnittlich alle sechs Wochen stattfindenden, extern-moderierten Treffen unseres Nachhaltigkeitsteams sind wir im regelmäßigen Austausch mit der mib – Management Institut Bochum GmbH, die ihrerseits Schulungspartner des DNK ist.

Im Rahmen unserer geplanten Stakeholderanalyse war für das Berichtsjahr angedacht, zum Thema Nachhaltigkeit in eine erste umfangreichere Austauschrunde mit ausgewählten Kunden und Partnern zu gehen; das hat aus den geschilderten Gründen leider nicht funktioniert. Dennoch haben wir das Thema Nachhaltigkeit auch bei unseren Jahresgesprächen integriert, sodass wir die Anforderungen unserer Kunden an dieser Stelle abfragen und dokumentieren.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

strategische Verantwortung: Geschäftsführung und Führungskräfte

Im Rahmen der Erstellung unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' im Jahr 2020 haben die Geschäftsleitung und die Führungskräfte das Thema Nachhaltigkeit als eines von sieben strategischen Handlungsfeldern definiert und damit die formelle Grundlage dafür gelegt, dass dieses Thema in den kommenden Jahren fester Bestandteil der Agenda wurde und bis heute ist (vgl. auch Ausführungen unter '1. Strategische Analyse und Maßnahmen').

Wie bereits in Abschnitt 3 'Ziele' / 'Aspekt 1' kurz angesprochen, wird das Thema Nachhaltigkeit auch im Sommer 2025 wieder ein zentrales strategisches Handlungsfeld bei der Erstellung unserer neuen mittelfristigen 'R.iT Strategie 2030' werden.

operative Verantwortung: Nachhaltigkeitsteam

Um der Gesamthematik 'Nachhaltigkeit' in allen Dimensionen gerecht zu werden, hat die R.iT GmbH ein eigenes Team gebildet – Das 'R.iT Nachhaltigkeitsteam'.

Die potentiellen Mitglieder des Teams erstrecken sich über alle Hierarchieebenen des Unternehmens, angefangen bei Auszubildenden, über festangestellte Mitarbeiter*innen, den Führungskreis sowie die Geschäftsführung. Diese sind sowohl administrativ als auch operativ tätig und bilden somit einen Querschnitt durch das Unternehmen. Beim Ausscheiden eines Mitglieds können sich alle interessierten Mitarbeiter*innen auf die freigewordene Stelle beim Nachhaltigkeitsteam bewerben. Dieses entscheidet dann, welche der eingegangenen Bewerbungen ausgewählt wird.

Im Berichtsjahr bestand das Nachhaltigkeitsteam aus zwei festen Mitarbeiter*innen, zwei Führungskräften und der Geschäftsleitung sowie einem der Geschäftsführer unseres externen Partners für Nachhaltigkeitsthemen, dem mib - management institut bochum.

Das Team kommt im Durchschnitt alle sechs Wochen, d.h. zehn Mal pro Jahr, zu einem mindestens halbtägigen Workshop zusammen (vgl. auch Ausführungen unter '1. Strategische Analyse und Maßnahmen').

Verantwortung für Zielkonkretisierung und -erreichung: gesamte Belegschaft

Um einer möglichst großen Zahl an Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, sich zielgerichtet, aktiv und fundiert am Prozess der Definition und Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele beteiligen zu können, wurde im Jahr 2022 erstmalig ein 'Samstag der Nachhaltigkeit' etabliert, der seitdem einmal pro Jahr durchgeführt wird (vgl. auch Ausführungen unter '1. Strategische Analyse und Maßnahmen').

An diesem Tag, an dem die Teilnahme freiwillig ist, aber die Teilnehmenden selbstverständlich einen entsprechenden Freizeitausgleich für ihr Engagement erhalten, werden die Teilnehmer*innen vom Nachhaltigkeitsteam zu den wesentlichen Neuerungen, Entwicklungen und erzielten Ergebnissen der vergangenen zwölf Monate informiert; anschließend tauschen sie sich zu den gerade relevanten Nachhaltigkeitsthemen im Plenum und in Gruppenarbeit aus und erarbeiten gemeinsam Vorschläge und Ideen zu möglichen Maßnahmen und Projekten, die dann wiederum dem Nachhaltigkeitsteam als Input dienen.

Im Tagesgeschäft erfolgt die Konkretisierung der gesteckten Ziele auf einer Mikro-Ebene bis hin zu den einzelnen Teams und Mitarbeiter*innen sowie die Kontrolle der Zielerreichung durch unser agiles Führungs- und Steuerungsinstrument, unsere OKRs (Objectives and Key Results).

Formulierte Ziele des Nachhaltigkeitsteams werden in den tertialsweisen OKR-Sets auf Unternehmens-, Team- und persönlicher Ebene abgebildet und durch die zuvor festgelegten Zielmetriken gemessen und deren Erreichungsgrad verfolgt (vgl. dazu Ausführungen unter '6. Regeln und Prozesse').

6. Regeln und Prozesse

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

Verankerung im Bereich der Unternehmensführung

Wie unter '5. Verantwortung' berichtet, ist das Thema 'Nachhaltigkeit' als strategisches Handlungsfeld in unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' verankert bzw. wird dies ebenso in der im Sommer 2025 neu zu erstellenden 'R.iT Strategie 2030' sein.

Infolge der im Jahr 2022 erlangten fundierteren Kenntnisse im Nachhaltigkeitsbereich fand 2023 wie geplant eine Konkretisierung des

strategischen Handlungsfelds 'Nachhaltigkeit' unserer 'R.IT R.folgs-Strategie 2025' statt.

Als Ergebnis dieses Prozesses wurde das strategische Handlungsfeld Nachhaltigkeit in Anlehnung an die unter '4. Tiefe der Wertschöpfungskette' angegebenen priorisierten sowie mittel- und langfristigen Ziele überarbeitet und enthält nun insgesamt 13 strategische Ziele und 19 KPIs:

- Wirtschaftlichkeit: sechs strategische Ziele / neun KPIs
- Ökologie: vier strategische Ziele / sechs KPIs
- Sozial: drei strategische Ziele / vier KPIs

Verankerung im Bereich der gesamten Belegschaft

Wie unter '5. Verantwortung' bereits angeschnitten, erfolgt die Verankerung des Themas 'Nachhaltigkeit' im Geschäftsalltag auf Basis unseres agilen Führungs- und Steuerungsinstruments, unseren OKRs.

Unter anderem aus der Unternehmensstrategie, aber auch aus den Arbeitsergebnissen des Nachhaltigkeitsteams und den Ergebnissen unseres jährlich stattfindenden 'Samstags der Nachhaltigkeit' werden in unseren OKRs schrittweise, d.h. zunächst auf Unternehmens- sowie auf Team- schließlich auf persönlicher Ebene konkrete Ziele und Schlüsselergebnisse für das betreffende Tertial abgeleitet.

Da sowohl die Team- als auch die persönlichen OKRs unter aktiver Mitarbeit aller R.IT-ler*innen definiert werden, ist sichergestellt, dass diese Ziele allen Mitarbeiter*innen bekannt sind und dass diese auf die formulierten Ziele gemäß ihrer individuellen Fähigkeiten und Präferenzen einzahlen und damit zu ihrer Erreichung beitragen.

Durch die vollständige Transparenz des Systems über alle Mitarbeiter*innen und Hierarchieebenen hinweg sind Fortschritte unternehmensweit für alle Beteiligten jederzeit sichtbar.

Die Zielerreichung der OKR-Sets wird sowohl zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in, teamintern und im Führungskreis in unterschiedlichen Terminen (Monday-Meetings, Weekly Check-Ins und Mid-Tertial-Check-Ins) reviewt und es werden gegebenenfalls Maßnahmen zur Erhöhung der Zielerreichungswahrscheinlichkeit getroffen.

Zudem werden die Ergebnisse im Nachhaltigkeitsteam regelmäßig bewertet und dokumentiert.

weitere Prozesse und Regeln

Die Grundsätze und Ziele der Nachhaltigkeit finden des Weiteren in den nachfolgend aufgeführten Prozessen und Regeln Anwendung:

a.) Beschaffungs- und Vertriebsprozess

Bei der Konzeption von iT-Infrastrukturen spielen für uns drei Faktoren eine zentrale Rolle:

1.) Leistungsfähigkeit, 2.) flexible Erweiterbarkeit und 3.) Sicherheit.

Durch die Leistungsfähigkeit und v.a. die flexible Erweiterbarkeit gewährleisten wir, dass die von uns konzipierten Systeme eine lange Laufzeit haben und auch bei sich ändernden technischen oder unternehmensbezogenen Rahmenbedingungen nicht ersetzt werden müssen. Auch wenn dies vermeintlich oder vermutlich sogar tatsächlich negative Auswirkungen auf unsere Umsätze hat, ist dieser Ansatz seit vielen Jahren für uns absolut zentral und wird von allen Beteiligten gelebt.

Durch den dritten Faktor, unseren Fokus auf iT-Sicherheit, stellen wir zudem sicher, dass unsere Kunden möglichst gut gegen Cyber-Angriffe – die laut Allianz Global Risk Barometer nun schon zum vierten Mal das Unternehmensrisiko Nr. 1 weltweit darstellen – geschützt sind. Auch das ist gelebte Nachhaltigkeit im Sinne unserer Kunden, aber auch im Sinne des gesamten Ecosystems.

Wo immer sinnvoll, raten wir unseren Kunden, Cloud-Ressourcen statt lokaler iT-Infrastrukturen zu nutzen – u.a., weil diese auch und gerade aus ökologischen Nachhaltigkeitsgesichtspunkten die mit Abstand optimalste Lösung darstellen.

Weiterhin ist es unser Ziel, bei der Beschaffung Wert darauf zu legen, möglichst selten zu bestellen, um sowohl die Logistikaufwände (ökologische Nachhaltigkeit) als auch die uns dadurch entstehenden Kosten (ökonomische Nachhaltigkeit) zu minimieren.

b.) Beschaffung von Firmenfahrzeugen / Mitarbeiter*innenmobilität

Bei der Beschaffung von Dienstwagen haben wir den Kauf von SUVs sowie dieselbetriebenen Fahrzeugen und auch Hybridfahrzeugen unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten ausgeschlossen.

Dasselbe gilt für Kfz-Leasing: Wir kaufen alle unsere Fahrzeuge, um nicht nach drei Jahren bereits einen 'gezwungenen Wechsel' vornehmen lassen zu müssen; i.d.R. nutzen wir unsere Fahrzeuge mindestens sechs Jahre oder länger.

Infolge des Arbeitnehmermarkts, der im Umfeld der iT besonders stark ausgeprägt ist, haben wir im Jahr 2023 nach umfangreicher und teils auch emotional geführter Diskussion zur Aufrechterhaltung einer hohen Mitarbeiter*innenzufriedenheit entschieden, die verpflichtende Anschaffung von eAutos als Dienstwagen bislang noch zu einer Option umzuformulieren.

Allerdings haben wir unternehmensseits entschieden, dass wir je nach Modell zwischen € 7.500,00 bis € 10.000,00 der höheren Anschaffungskosten für eAutos bei der Anrechnung auf das Gehalt der betreffenden Mitarbeiter*innen übernehmen, um so einen Anreiz zu schaffen, auf eAutos umzusteigen.

Im Berichtsjahr haben wir erfreulicherweise dann auch unseren ersten eDienstwagen angeschafft: Ein Mitglied unseres Nachhaltigkeitsteams hat einen Renault R5 erhalten und ist damit hochzufrieden.

Neben eAutos prüfen wir regelmäßig auch andere Antriebsarten:

Als Ergebnis von zwei Pilotprojekten in den Jahren 2022/2023 haben wir den Katalog unserer Mitarbeiter*innenbenefits zum 01. Januar 2024 um zwei Punkte erweitert:

Zum einen haben wir allen Mitarbeiter*innen einen monatlichen Betrag von € 50,00 zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter*innen können hierbei aus unterschiedlichen Leistungen diejenigen wählen, die für sie am besten sind; unter Nachhaltigkeitsaspekten sind bspw. das Jobticket oder eine Mitgliedschaft bei urban sports unter diesen neuen Optionen. Das Jobticket erfreut sich besonders großer Beliebtheit im Team und wird derzeit von knapp der Hälfte aller Mitarbeiter*innen genutzt (13 von 30 bzw. 43%).

Darüber bieten wir über unseren Partner Rad-Im-Dienst (RIDE Mobility) GmbH die Anschaffung von Jobrädern an. Etwa 15% der Belegschaft hatte Interesse an diesem Angebot bekundet, wobei bislang nur ein Jobrad-Vertrag abgeschlossen wurde. Ergänzend bieten wir selbstverständlich die Option eines eDienstrades an (derzeit zwei Mitarbeiter*innen).

c.) Beschaffung von langlebigen Investitionsgütern

Bei der Beschaffung von langlebigen Investitionsgütern (v.a. Möbel) haben wir mit der Fokussierung auf vitra. seit 2021 einen sehr nachhaltig handelnden Partner gefunden (<https://www.vitra.com/de-de/about-vitra/sustainability>). In Kooperation mit vitra. haben wir bereits unser Club Office in Bochum ausgestattet und sind derzeit dabei, unsere neue Niederlassung in Cham ebenfalls mit vitra.-Möbeln zu planen.

d.) Risikomanagement

Ökologische, ökonomische und soziale Aspekte der Nachhaltigkeit sind Teil des

Risikomanagementsystems der R.iT. Dieses Managementsystem wird durch die Geschäftsführung und die erste Führungsebene gepflegt und einmal jährlich im Führungskreis besprochen, ergänzt und neu bewertet. Die wichtigsten, sich hieraus ergebenden Maßnahmen werden über unsere OKRs ins Unternehmen kommuniziert und bearbeitet.

e.) Leistungserbringung

Im Bereich der Leistungserbringung haben wir bereits Ende 2019 in unserer Strategie 2025 definiert, möglichst flexible Arbeitsorte als integralen Bestandteil unserer Philosophie zu etablieren; daher war die freiwillige und regelmäßige Nutzung von Mobile-Office für uns auch schon vor Corona gelebte Praxis. Heute ist Mobile-Office nicht nur integraler Bestandteil unseres Ende 2021 umgesetzten Arbeitsplatzkonzepts – des R.iT Club Office –, sondern durch die gesamte Belegschaft breit gelebte Routine.

Darüber hinaus erbringen wir – wo immer sinnvoll möglich – und das ist aufgrund des Charakters der von uns erbrachten Dienstleistungen in der Mehrheit der Fälle der Fall – unsere Leistungen remote, d.h. aus der Ferne (also aus unserem Büro bzw. dem jeweiligen Mobile-Office Standort).

Durch diese beiden Maßnahmen entfallen viele Fahrt- und Reisetätigkeiten, was wertvolle Ressourcen schont, die Umwelt entlastet und den Mitarbeiter*innen ermöglicht, die gewonnene Zeit privat zu nutzen.

Aus Gründen der ökologischen Nachhaltigkeit und Flexibilität haben wir 2022 fast unsere vollständige iT auf Cloud-Ressourcen umgestellt. Die Umstellung der verbliebenen Systeme war für das Berichtsjahr geplant, konnte aber aufgrund angespannter personeller Ressourcenverfügbarkeit bislang noch nicht umgesetzt werden.

f.) weitere administrative Prozesse

Die breite Mehrheit unserer administrativen Prozesse haben wir in den vergangenen Jahren selbstverständlich auf digitale Lösungen (also papierlos) umgestellt, um Ressourcen zu sparen (Papier, Toner, Versand, etc.). Das umfasst bspw. die Angebots- und Rechnungsstellung, die Kommunikation mit dem Steuerberater (Datev online) und den Bewerbungsprozess.

Standards

Nach eingehender Marktrecherche in Zusammenarbeit mit dem mib – management institut bochum – hat sich das Nachhaltigkeitsteam der R.iT entschieden, den Transparenzstandard des DNK weiterhin als Berichtsrahmen zu nutzen. Für kommende Bericht werden wir prüfen, inwieweit wir den zukünftigen VSME-Berichtsstandard nutzen werden.

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.

Leistungsindikatoren

Wie unter '1. Strategische Analyse und Maßnahmen' berichtet und unter '6. Regeln und Prozesse' näher ausgeführt, haben wir Nachhaltigkeit als eines von sieben strategischen Handlungsfeldern in unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' definiert und im Jahr 2023 aufgrund des zwischenzeitlich erlangten Hintergrundwissens konkretisiert.

Nachfolgend geben wir eine Übersicht über die zentralen Leistungsindikatoren in den drei Säulen der Nachhaltigkeit:

wirtschaftliche Kennzahlen

- Eigenkapitalquote
- jährliche Umsatzrendite
- Scoring des Vereins Creditreform und Auszeichnung "CrefoZert"
- Anzahl der Wartungsverträge mit relevantem Umsatzanteil
- Anteil einzelner Kunden am Gesamt-Dienstleistungsumsatz
- Anzahl befragter Stakeholder innerhalb der letzten 24 Monate
- Anzahl der Maßnahmen zur Kommunikation des Themas Nachhaltigkeit nach außen
- Kennzahlen zur Kundenzufriedenheit und Auszeichnung bei 'Deutschlands Kunden Champions' (alle 3 Jahre)
- Dauer durchschnittliche Geschäftsbeziehung
- Umsatzwachstum im Bereich Dienstleistungen

soziale Kennzahlen

- Ergebnisse zur Mitarbeiter*innenzufriedenheit aus internen Befragungen sowie Auszeichnung bei "Great Place To Work"
- Anzahl durchgeführter Gesundheitsangebote
- durchschnittliche Beteiligungsquote bei Gesundheitsangeboten
- Anzahl geleisteter Stunden für ehrenamtliches Engagement
- Diversität des Teams
- Eigenkündigungsquote
- weitere personalbezogene Kennzahlen

ökologische Kennzahlen

- CO₂ Footprint pro Mitarbeiter*in
- Prozentzahl der kompensierten CO₂ Emissionen
- Anzahl der Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsfokus
- Anteil der Angebote mit nachhaltiger Alternative
- Anteil regionaler und/oder Bio-Food-Produkte
- Anteil nachhaltiger non-food Verbrauchsprodukte

Darüber hinaus beschäftigen wir uns im Rahmen unseres 3-jährigen EFE*-(früher: EFQM**)-Assessment (unter anderem) ganzheitlich mit dem Thema Nachhaltigkeit. Durch die Umstellung auf das EFE-Framework hat das Thema Nachhaltigkeit einen erheblich höheren Stellenwert bei der Analyse und Bewertung erhalten, was in Übereinstimmung mit unseren Werten und Zielen steht.

Im Abschlussbericht haben die insgesamt sechs externen Assessor*innen ausführlich zu unseren Stärken und Potentialen im Bereich Nachhaltigkeit Stellung genommen. Dieses Feedback ist für uns ein extrem wertvoller Input sowohl für die eher kurzfristige Definition unseres Nachhaltigkeits-Objectives im zweiten Tertial 2025 als v.a. auch für die Konkretisierung unseres neuen strategischen Handlungsfelds im Rahmen der Erstellung der 'R.iT Strategie 2030'.

*: Excellence Framework Europe

** : European Foundation for Quality Management

Datenintegrität

Die Datenintegrität (Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz) erreichen wir auf unterschiedlichen Wegen:

Zum einen nutzen wir für die intern durchgeführten Befragungen Werkzeuge wie surveymonkey, um eine anonyme, aber strukturierte Beantwortung zu ermöglichen. Da die dort gestellten Fragen strukturiert erhoben werden und – bis auf wenige Änderungen – über die Intervalle dieselben bleiben, ist eine Vergleichbarkeit problemlos gegeben.

Um die zunehmende Anzahl an KPIs mit Nachhaltigkeitsbezug effizienter erfassen und auswerten zu können, wurde für einen Teil der priorisierten Ziele / KPIs (siehe '3. Ziele') im Jahr 2023 beschlossen, intern ein neues Nachhaltigkeits-Modul für unser genutztes Microsoft Dynamics xRM System zu entwickeln. Die Umsetzung dieses Moduls wurde Anfang des Berichtsjahres wie

geplant durchgeführt und seitdem kontinuierlich mit Daten gefüllt. Für die Zukunft ist geplant, es bei Bedarf weiter auszubauen.

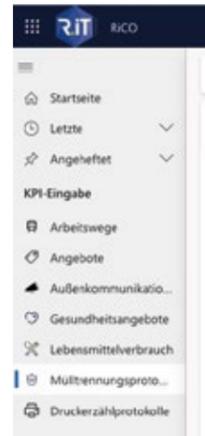


Abbildung: Nachhaltigkeits-Menü unseres xRM-Systems

Darüber hinaus nehmen wir zur objektiven Erhebung und Bewertung sowie um ein aktuelles, deutschlandweites Benchmark zu erhalten, für die Mitarbeiter*innen und Kundenzufriedenheit sowie für die ganzheitliche Bewertung unserer Unternehmensperformance jeweils im Dreijahresrhythmus abwechselnd an den führenden Wettbewerben teil:

- 1. Jahr: Initiative Ludwig Erhard Preis / EFE-Assessment
- 2. Jahr: Great Place To Work
- 3. Jahr: Deutschlands Kunden Champions
- neu: TOP 100 Innovator (erstmalig im Jahr 2024 durchgeführt)
- neu: TOP Consultant (angestoßen im Berichtsjahr / Ausführung im 1. Halbjahr 2025)

Im Rahmen der o.g. Wettbewerbe bzw. Audits werden i.d.R. Mehrjahresvergleiche erhoben bzw. gegenübergestellt, sodass hier eine Vergleichbarkeit / Entwicklung ebenfalls problemlos erkennbar wird. Daneben sind die Kennzahldefinitionen als Bestandteil unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' seit 2020 festgelegt und über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren konsistent vergleichbar.

Wir bewerten die Datenkonsistenz sowie Verbesserungen im Rahmen der regelmäßigen EFE-Assessments und identifizieren relevante Verbesserungen.

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.

Um das Wertebild der R.iT einzuführen, werden zunächst Vision und Mission dargelegt.

Die **Vision** lautet: "Digital Champions: Made in Germany!"

Die daraus abgeleitete **Mission** ist:

In einer Zeit umfassenden Wandels geben wir unseren Kunden strategische Orientierung und setzen iT-Projekte vorausschauend, agil und nachhaltig um.

So sichern und stärken wir die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Mittelstands für die digitale Zukunft.

unser **Antrieb & Zweck**:

Wir stehen nicht still, jeden Tag neue Chancen der digitalen Zukunft zu entdecken und zu nutzen, damit unsere Kunden, die Gesellschaft und wir über uns hinauswachsen.

Auf Basis dieser Ausrichtung hat die R.iT zur Dokumentation Ihrer Grundsätze die Kernwerte, Verhaltensgrundsätze, das Personalleitbild sowie Führungsleitlinien und das Selbstverständnis des Führungsteams entwickelt.

Dabei haben die jeweiligen Interessengruppen diese Entwicklung maßgeblich mitgestaltet.

Im Jahr 2023 haben wir uns aufgrund des zwischenzeitlichen personellen Wachstums auf Basis von Feedback aus dem Kreise der Mitarbeiter*innen entschieden, unsere Werte in einem Workshop unter externer Führung zu verifizieren und – wo nötig und sinnvoll – zu aktualisieren / anzupassen. Dies wurde v.a. im Rahmen unserer fünftägigen Firmenreise nach Ampflwang im September und unserer Weihnachtsfeier umgesetzt und verabschiedet.

Für das gesamte Unternehmen wurden als **Kernwerte mit Leitsätzen** in einem gemeinsamen Prozess eruiert:

- Zielorientierung → Wir setzen uns Ziele.
- Qualitätsanspruch → Wir wollen das Beste.
- TEAMSPIR.iT → Wir l(i)eben Team.
- Ehrlichkeit → Wir sind immer echt.
- Passion → Wir brennen für die Sache.
- Mut → Wir sind mutig.

Zusätzlich zu den o.g. Punkten haben wir ein **Personalleitbild** entwickelt, welches beschreibt, was uns und die Mitarbeitenden bei uns ausmacht:

Auf dem Weg zur qualitativ führenden iT-Unternehmensberatung Deutschlands für die Digitale Transformation gestalten wir den digitalen Wandel im Mittelstand.

Unsere Leistungen sind jederzeit überdurchschnittlich. Und so sind auch die Menschen bei R.iT.

Bei uns arbeiten Menschen, die hohe Ziele als Motivation empfinden und auf dem gemeinsamen Weg zur besten Lösung in die Verantwortung gehen.

Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von einem ehrlichen und offenen Umgang miteinander, in der jede Meinung gehört wird. Damit das Richtige, nicht das Mächtige gewinnt.

Wir zeigen hohen Einsatz. Wir geben all unsere Energie. Wir nennen die Dinge beim Namen.

Damit die Menschen bei uns wachsen – für sich und fürs Unternehmen.

Zu uns passt, wer das erkennt und verantwortungsvoll zu nutzen weiß.

Im Bereich der Führung werden diese Werte durch die **Führungsleitlinien** reflektiert und mit Leben gefüllt:

1. Führungsleitlinie: "vorausschauend beraten" Wir unterstützen unsere Kunden proaktiv und exzellent.

- Wir versetzen uns in die Erwartungshaltung unserer Kunden und handeln entsprechend.
- Wir richten unser unternehmerisches Handeln danach aus, einen größtmöglichen Mehrwert für den Kunden zu schaffen.
- Wir stellen die Wertschöpfung des Kunden stets in den Mittelpunkt.
- Wir begeistern unsere Kunden, indem wir deren Bedürfnisse nach Möglichkeit über das Erwartete hinaus erfüllen.

2. Führungsleitlinie: "fokussiert agieren" Wir fokussieren auf die Zielerreichung

bei allem, was wir tun.

- Wir setzen uns hohe und ambitionierte Ziele.
- Wir legen Wert auf die Kommunikation der Unternehmens- und Abteilungsziele auf allen Hierarchieebenen.
- Wir motivieren unsere Mitarbeitenden und schaffen geeignete Rahmenbedingungen, unter denen diese die Zielvorgaben erreichen können.
- Wir treffen klare Entscheidungen und stehen dazu.

3. Führungsleitlinie: "Werte vorleben" Wir geben Orientierung in Wort und Tat.

- Wir identifizieren uns mit den Unternehmenswerten und leben diese vor.
- Wir vermitteln die zentralen Werte des Unternehmens auf inspirierende Art und Weise.
- Wir zeigen durch unser eigenes Verhalten, was wir von unseren Mitarbeitenden erwarten.
- Wir sind uns der Verantwortung unserer Vorbildrolle in jeder Situation bewusst.

4. Führungsleitlinie: "empathisch handeln" Wir schaffen eine offene und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre.

- Wir kommunizieren transparent, offen und hierarchieübergreifend.
- Wir nehmen uns Zeit für die Belange aller Mitarbeitenden sowie die der Kolleginnen und Kollegen.
- Wir gehen partnerschaftlich und respektvoll miteinander um.
- Wir laden unabhängig von der Hierarchie zum Diskurs ein und freuen uns über gute Ideen, egal, von wem sie kommen. Damit das Richtige, nicht das Mächtige entscheidet.

5. Führungsleitlinie: "reflektieren & adaptieren" Wir sind jederzeit anpassungsfähig, weil Rahmenbedingungen sich stetig ändern.

- Wir hinterfragen ständig unser Tun.
- Wir reagieren auf neue Erkenntnisse eigeninitiativ und flexibel.
- Wir sind in der Lage, unter sich ändernden Bedingungen unseren Kurs eigenständig zu korrigieren.
- Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, eigene Ideen einzubringen, damit wir selber im Denken und Handeln dynamisch bleiben.

6. Führungsleitlinie: "Lernkultur stärken" Wir machen aus Fehlern eine Chance und feiern Erfolge.

- Wir stärken das Bewusstsein jedes Einzelnen und dessen Bedeutung für unser Tun.
- Wir schätzen Fehler als Wert, um immer besser zu werden.
- Wir geben ehrliches und konstruktives Feedback, damit die Mitarbeitenden bei uns wachsen.

- Wir honorieren herausragende Leistungen durch individuelle Wertschätzung und Lob.
- Wir sind stolz auf die Erfolge des Einzelnen und der Teams und feiern diese.
- Wir selber stellen uns sachlicher Kritik und reflektieren unser eigenes Handeln.

7. Führungsleitlinie: "fördern & fordern" Wir verpflichten uns der ständigen Weiterentwicklung.

- Wir identifizieren das Potenzial, das in unseren Mitarbeitenden steckt.
- Wir motivieren zu Höchstleistungen durch herausfordernde Aufgaben, die vorhandene Stärken nutzen.
- Wir fördern unsere Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung und geben ihnen den Raum für ihre persönliche Entwicklung.
- Wir übertragen Entscheidungsbefugnisse und besetzen vakante Positionen nach Möglichkeit aus den eigenen Reihen.
- Wir geben den Mitarbeitenden regelmäßig Feedback zum individuellen Fortschritt.
- Wir selber entwickeln und verbessern kontinuierlich unsere eigenen Kompetenzen.
- Wir brennen für innovative Technologien und unterstützen deren Nutzung.

8. Führungsleitlinie: "konstruktiv kollaborieren" Wir denken und handeln interdisziplinär und ganzheitlich.

- Wir Führungskräfte stellen unsere Einzelinteressen zurück und die der Teams und des Unternehmens voran.
- Wir unterstützen den bereichsübergreifenden Erfahrungsaustausch.
- Wir fördern proaktiv die teamübergreifende Zusammenarbeit.
- Wir teilen gerne unser Wissen innerhalb und zwischen Abteilungen.
- Wir schätzen Meinungsvielfalt als Chance, um neue Perspektiven einzunehmen.
- Wir gehen unvoreingenommen vor und wecken den Teamgeist unserer Mitarbeitenden.

Ergänzend hierzu ist noch die in Kriterium 1 aufgeführte Nachhaltigkeitsdefinition zu betrachten.

Die Umsetzung der oben genannten Werte, Grundsätze und Leitlinien wird im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeiter*innenbefragung, Befragungen durch "Great Place To Work", im Rahmen von "1:1s" sowie in Entwicklungsgesprächen gemessen und bewertet.

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.

Vergütungs- oder Anreizsysteme

Gerade um nachhaltiges Handeln und Wirtschaften zu gewährleisten, hat sich das Unternehmen seit Gründung dagegen entschieden, die Gehälter in einen fixen und einen leistungsbezogenen Teil aufzusplitten. Wir wollten und wollen damit erreichen, dass es nicht zu kurzfristig-orientierten und einseitigen Verhaltensweisen kommt, die auf die Maximierung des persönlichen Einkommens ausgelegt sind.

Da unser zentrales Führungs- und Steuerungssystem, unsere OKRs, als Grundlage die Definition möglichst ambitionierter Ziele bedingen, ist per Definition eine Verknüpfung von OKRs an eine leistungsbezogene Vergütung nicht nur unsinnig, sondern wäre absolut kontraproduktiv.

Dabei achten wir unter Einbeziehung des Entgelttransparenzgesetzes auf eine Entlohnung von Frauen und Männern nach den gleichen Regelungen und handeln auf Basis der gültigen Arbeitsrechtsgesetze. Aspekte wie Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderungen, Familienstand oder Alter haben auf die Gehaltshöhe keinen Einfluss. Gehaltsunterschiede resultieren daher ausschließlich aus leistungsbezogenen Faktoren wie Fähigkeiten, Erfahrung oder Verantwortung von Mitarbeiter*innen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter*innen vielfältige nicht-monetäre Anreize, wie z.B.:

- flexible Arbeitszeiten und -orte
- besondere Berücksichtigung individueller Lebensumstände
- hoher Grad der Selbstbestimmung
- Workation / Sabbaticals
- ClubOffice als kollaborationsförderndes Arbeitsumfeld
- kostenlose Bereitstellung von Frühstück, Brot, Aufschnitt und Käse, Getränken, Obst, ...

Im Jahr 2023 wurde im Führungskreis verabschiedet, dass ab dem 01. Januar 2024 allen Mitarbeiter*innen ein monatlicher Betrag von € 50,00 zur

Verfügung gestellt wird. Die Mitarbeiter*innen können im Rahmen individueller Leistungspakete aus folgenden Benefits wählen:

- R.iT Jobticket (Deutschlandticket) (derzeit: 43% aller Mitarbeiter*innen)
- Tankgutschein
- Mitgliedschaft im Urban Sports Club
- priv. Krankenzusatzversicherung (kommt erst zustande, sobald sich mind. 5 Interessierte gemeldet haben)

Kontrolle der Zielerreichung

Im Kontext der OKRs gibt es neben wöchentlichen Kurzbesprechungen (Stand-Ups, Weekly Check-Ins) primär quartalsweise Mitarbeitergespräche (1:1s), in denen unter anderem auch die Zielerreichung reflektiert und besprochen wird. Zudem wird die Zielerreichung der Unternehmens- und Team-OKR-Sets einmal pro Woche im Führungsteam besprochen und bewertet.

Da die OKRs darüber hinaus ein transparentes System sind, ist die individuelle, team- und unternehmensbezogene Zielerreichung jederzeit für alle einsehbar und bietet regelmäßig Stoff für Diskussionen, Tipps und Hilfsangebote unter den Beteiligten.

Evaluation von Nachhaltigkeitszielen

Die R.iT verfügt aufgrund ihrer Größe nicht über ein Kontrollorgan wie einen Aufsichtsrat.

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.

a.

1. Aus Vertraulichkeitsgründen sehen wir davon ab, die hier geforderten Details offenzulegen.
2. Bei uns gibt es derzeit keine Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz.
3. Bei uns werden derzeit außerhalb der gesetzlich geltenden Bestimmungen keinerlei Sonderregelungen für Abfindungen vereinbart – weder für Führungskräfte noch für Mitarbeiter*innen.
4. Bei uns existieren derzeit keine Regelungen zu Rückforderungen und/oder offene Rückforderungen.
5. Alle Mitarbeiter*innen außerhalb der Probezeit haben Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge; in den ersten fünf Jahren der Betriebszugehörigkeit als feste*r Mitarbeiter*in sind dies € 50,00 pro Monat; nach fünf Jahren erhöht sich dieser Anspruch auf € 100,00 pro Monat. Um das Risiko für unsere Mitarbeiter*innen so gering wie möglich zu halten und um ihnen bei einem Arbeitsplatzwechsel die Möglichkeit der Fortführung der bAV zu geben, haben wir die Verträge an die Allianz ausgelagert.

b. Bislang existieren keine nach den drei Kriterien explizit getrennte Regelungen zur leistungsbezogenen Vergütung von Führungskräften und/oder Mitarbeiter*innen.

Da wir zudem mit OKRs als agiles Führungs- und Steuerungsinstrument arbeiten, können die in unseren OKR-Sets beschriebenen Ziele definitionsgemäß nicht an eine Vergütung gekoppelt werden.

Bei unserer Vergütungspolitik gelten insgesamt die folgenden Rahmenbedingungen:

- Die Vergütung unserer festangestellten Mitarbeiter*innen richtet sich primär nach deren Verantwortungsumfang, Leistung und Erfahrung; eine weitere, aber untergeordnete Rolle spielt die Betriebszugehörigkeit.
- Wir legen großen Wert darauf, dass wir auf Basis der o.g. Grundlage team- und geschlechterübergreifend eine gerechte Vergütungsstruktur haben. Die Vergütung von Frauen und Männern sind bei derselben Tätigkeit selbstverständlich identisch.
- Einmal im Jahr geht die Führungskraft proaktiv auf jede*n Mitarbeiter*in zu, um mit ihr/ihm über die Leistung des vergangenen Jahres zu sprechen und gemeinsam die Erwartungen an eine Gehaltsanpassung abzugleichen und anschließend für die nächsten zwölf Monate vorzunehmen. Diese jährliche Anpassung findet nur dann nicht statt, wenn die Leistungen nachweislich nicht erwartungsgemäß waren. Auf der anderen Seite wird der jährliche Zyklus bei besonders beeindruckenden Entwicklungen natürlich ebenfalls verkürzt.
- Auszubildende werden stets über den Vorgaben der IHK Mittleres Ruhrgebiet vergütet; zudem erhalten sie bei guten Leistungen in der Zwischenprüfung (Abschlussprüfung Teil 1) eine monatliche Zulage (>89 Punkte: + € 150,00 / Monat; >79 Punkte: + € 100,00 / Monat) bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Sofern die Leistungen in der Ausbildung auf einem soliden Stand waren, bieten wir allen Auszubildenden eine feste Übernahme an – das ist das Ziel und der Grund, warum wir ausbilden.
- Damit sich alle R.iT-ler*innen mit dem Thema des nachhaltigen Vermögensaufbaus möglichst frühzeitig beschäftigen, haben alle Auszubildenden und alle Mitarbeiter*innen außerhalb der Probezeit zudem Anspruch auf € 40,00 pro Monat an vermögenswirksamen Leistungen.
- Es gibt kein Weihnachts- und Urlaubsgeld; allerdings haben wir in den vergangenen Jahren immer zusätzliche Boni gezahlt. Während diese in den ersten Jahren für alle Auszubildenden und Mitarbeiter*innen identisch waren, haben wir 2022 damit begonnen, über einen für alle identischen Grundbonus hinaus individuelle Sonderleistungen und besonderes Engagement zusätzlich personenbezogen zu vergüten.

Ab dem 1. Januar des Berichtsjahres haben wir im Rahmen unserer Benefits zudem allen Mitarbeiter*innen einen steuerfreien monatlichen Betrag von € 50,00 zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter*innen können im Rahmen individueller Leistungspakete aus folgenden Benefits wählen:

- R.iT Jobticket (Deutschlandticket)
- Tankgutschein (eTanken oder Verbrenner)
- Mitgliedschaft im Urban Sports Club
- priv. Krankenzusatzversicherung (kommt erst zustande, sobald sich mind. 5 Interessierte gemeldet haben)

Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ein steuervergünstigtes Jobrad über R.iT zu leasen.

Die Abteilungsleiter*innen sind dafür verantwortlich, diese Rahmenbedingungen bei den initialen und laufenden Gehaltsverhandlungen umzusetzen.

Die HR-Verantwortliche sowie die Geschäftsleitung tragen dafür Sorge, dass die Rahmenbedingungen und die tatsächlich gezahlten Vergütungen teamübergreifend gerecht angewandt und umgesetzt werden. Um eine objektivere Bewertung der eigenen Vergütungspolitik zu erhalten, überprüfen und diskutieren die Geschäftsleitung und der verantwortliche Partner unseres Steuerbüros die Vergütungssummen des Vorjahrs einmal pro Jahr zu Jahresbeginn in Form eines externen Benchmarks auf Basis von Datev-Branchenvergleichen sowie neuerdings auch durch Nutzung des Wissens in LLMs.

Neben den o.g. monetären Kriterien bieten wir unseren Mitarbeiter*innen auch viele nicht-monetäre Benefits. Dazu zählen u.a.:

- kostenloses (aber selbstverständlich versteuertes) Frühstück, Snacks, Obst, Kaffee, Tee, Getränke
- die Nutzung unseres Club Office für private Veranstaltungen
- teambezogene sowie Unternehmensevents
- flexible Arbeitszeiten und -orte (sofern aufgabenbedingt möglich)
- umfangreiche Zertifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie individuelle Coachings
- vierteljährliche Feedbackgespräche (1:1s) und jährliche Entwicklungsgespräche
- Sabbaticals
- Paten
- u.v.m.

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.

Aus Vertraulichkeitsgründen sehen wir davon ab, die hier geforderten Details offenzulegen.

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.

Im Rahmen unseres dreijährlich stattfindenden EFE- (früher: EFQM)-Assessments (siehe '7. Kontrolle') ist die Prüfung und Aktualisierung unseres Ecosystems ein fester Bestandteil, bei dem unsere wesentlichen Anspruchsgruppen bewertet und ggf. Neue Anspruchsgruppen ergänzt werden.

Das Ergebnis dieses Prozesses visualisieren wir und nutzen es regelmäßig in internen Workshops, Diskussionen, etc.:

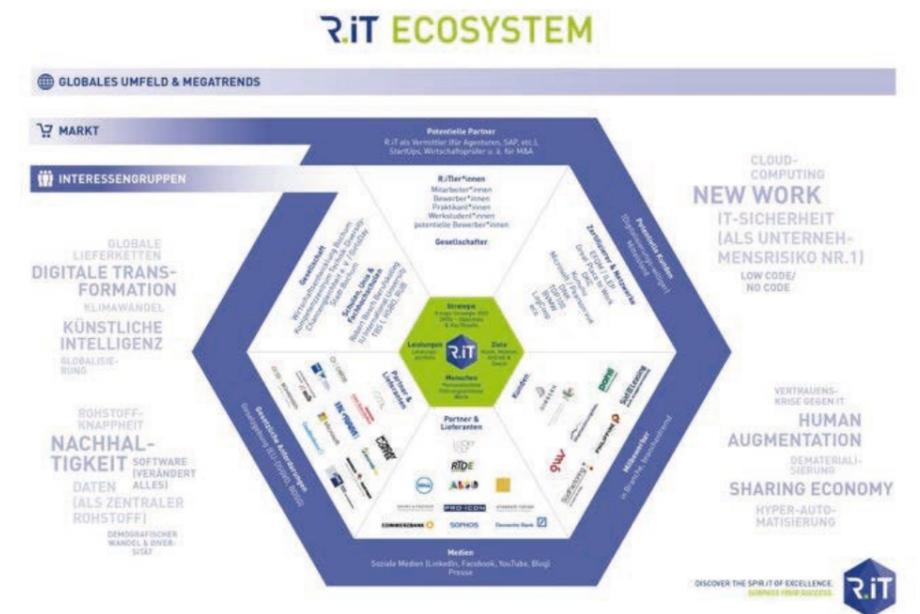


Abbildung: Das R.iT-Ecosystem

Die im Kontext der Analyse unseres Ecosystems identifizierten wichtigsten Anspruchsgruppen gliedern sich wie folgt:

- **Markt**
 - potentielle Kunden
 - potentielle Partner
 - potentielle Lieferanten
 - Presse
 - Mitbewerber
 - (disruptive) Markteinsteiger
- **Stakeholder**
 - Mitarbeiter*innen
 - Kunden
 - Bewerber*innen
 - Partner
 - Lieferanten
 - Banken
 - Netzwerke
 - IHKen an den Unternehmensstandorten
 - Berufsschulen an den Unternehmensstandorten
 - Universitäten und Fachhochschulen an den Standorten
 - Gesellschaft allgemein

Dialog mit Anspruchsgruppen

Der Dialog mit ausgewählten Stakeholdern (u.a. zum Thema Nachhaltigkeit) erfolgt in unterschiedlicher Form:

- **Mitarbeiter*innen**
 - vierteljährliche 1:1s
 - jährliche Entwicklungsgespräche
 - jährlicher Samstag der Nachhaltigkeit
 - mtl. Kurzzufriedenheitsumfrage
 - jährl. Mitarbeiter*innen-Zufriedenheitsumfrage
 - Umfrage durch 'Great Place To Work' (alle drei Jahre)
- **Kunden**
 - Jahresgespräche (ausgewählte Kunden)
 - externe Kundenzufriedenheitsbefragungen durch 'Deutschlands Kunden Champions' und 'TOP Consultant'
 - mit ausgewählten Kunden: strategische Entwicklungsgespräche zur Digitalen Transformation
 - Jahresgespräche (ausgewählte Kunden)
- **Kunden und Partner**
 - Stakeholderanalyse (geplant, aber mangels Interesse/Bereitschaft nicht stattgefunden)
- **Berufsschulen**
 - i.d.R. jährliche Gespräche mit der (stellv.) Schulleitung der derzeit relevanten Berufsschule
 - jährl. Ausbilder*innentreffen
- **weitere Interessengruppen**
 - Banken: Jahresgespräche
 - ausgewählte strategische Partner: Jahresgespräche und Teilnahme an Strategietagungen

Die Erkenntnisse aus den verschiedenen Mitarbeiter*innen-Dialogen fließen mittlerweile systematisch in die Festlegung der Kernziele der Nachhaltigkeit ein. Darüber hinaus haben wir einzelne Aspekte zur Nachhaltigkeit im Rahmen von Lieferanten- und Risikobewertungen intern beleuchtet und daraus entsprechende Konsequenzen gezogen. Durch die schon beschriebene mangelnde Bereitschaft der Kunden, sich zum Thema Nachhaltigkeit auszutauschen, fließen Erkenntnisse aus Kunden-Dialogen weiterhin eher implizit in die Festlegung der Nachhaltigkeits-Kernziele und -maßnahmen ein.

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.

Die verschiedenen Erhebungen (vgl. Kriterium 9, Aspekt 3) haben unter anderem folgende Themen ergeben, die unabhängig vom derzeitigen Erfüllungsgrad als Wichtig genannt wurden (diejenigen Maßnahmen, auf die wir uns im Berichtsjahr besonders fokussiert haben, sind fett dargelegt):

ii.) Stakeholder	a.) häufig als wichtig eingestufte Themen	i.) Reaktion der R.iT
Mitarbeiter*innen	fairer Umgang	a.) siehe Maßnahmen aus Great Place To Work-Befragung b.) siehe Maßnahmen aus Samstag der Nachhaltigkeit 2023
	Stabilität des Unternehmens	aktuell keine zusätzlichen Maßnahmen erforderlich
	faire Entlohnung	a.) in 2023 wurden zusätzliche Benefits entwickelt, die den Mitarbeiter*innen ab 2024 zusätzlich zur Verfügung gestellt wurden
	persönliche Entwicklung	a.) siehe Maßnahmen aus Samstag der Nachhaltigkeit 2023 b.) individuelle OKRs c.) Abstimmung in Entwicklungsgesprächen sowie Anpassung des Formats "Entwicklungsgespräche" d.) aktives Weiterbildungsangebot durch Führungskräfte
	Work/Life-Balance und Auslastung	a.) Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema b.) Verstärkung der Recruiting-Bemühungen c.) individuelle Abstimmung von Maßnahmen mit Mitarbeiter*innen d.) die in 2023 zusätzlich entwickelten Benefits enthalten auch die Zusage zu Sabbaticals bei 5 bzw. 10 Jahren Betriebszugehörigkeit (2 bzw. 4 Wochen zusätzlicher Urlaub)

Kunden	Erreichbarkeit	a.) div. organisatorische und technische Maßnahmen b.) individuelle vertragliche Vereinbarungen
	nachhaltige Wirtschaftlichkeit	a.) Konzeption von Cloud-basierenden Infrastrukturen b.) zukünftige Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in unserem Dienstleistungsspektrum
	Beratung zu aktuellen Entwicklungen	a.) Jahresgespräche mit strategischen Entscheidern b.) Qualifikation der primären Ansprechpartner, um Beratung ins Tagesgeschäft einfließen zu lassen

Berufsschulen	aktiver Austausch	aktuell keine zusätzlichen Maßnahmen erforderlich
Banken	proaktive Information zur Unternehmensentwicklung	aktuell keine zusätzlichen Maßnahmen erforderlich
ausgewählte strategische Partner	aktiver Austausch	aktuell keine zusätzlichen Maßnahmen erforderlich

Die Ergebnisse aus diesen verschiedenen Dialogen werden in der Strategie des Unternehmens und den OKRs in Abstimmung mit den Beteiligten und den Führungskräften berücksichtigt.

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.

Auswirkungen auf Produkte und Dienstleistungen

Als iT-Unternehmensberatung ist es unsere Aufgabe, unsere Kunden für die Digitale Transformation angemessen aufzustellen. Um am Markt zu bestehen, muss unser Produkt- und Dienstleistungsportfolio in regelmäßigen Abständen innoviert und revidiert werden. Das setzt voraus, dass wir in unserer Leistungserbringung nicht nur ökonomische Aspekte, sondern auch ökologische und soziale Komponenten berücksichtigen.

Vorbemerkung: Alle nachfolgend aufgeführten Auswirkungen sind von uns geschätzt und wurden bislang nicht systematisch ermittelt. Wie in Kapitel 2 'Wesentlichkeit' ausgeführt, haben wir im Berichtsjahr bewusst keine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, in deren Rahmen wir eine systematische Betrachtung von Auswirkungen unsere Produkte und Dienstleistungen in den Kriterien Ökologie und Soziales ermitteln könnten.

Mittelfristig (vermutlich in 2-5 Jahren) planen wir eine systematische Analyse dieses Themenkomplexes; allerdings haben wir uns bewusst entschieden, zunächst die von uns unter 1. und 3. ausgeführten konkreten Maßnahmen umzusetzen, weil diese aus unserer Sicht zum einen einen höheren Hebel haben und darüber hinaus durch sichtbare Erfolge einen Motivationsanreiz für alle Beteiligten bieten. Eine weitere (von vielen als eher theoretischer Rahmen empfundene) vorbereitende/analytische Maßnahme wie die Wesentlichkeitsanalyse haben wir nach all den anderen Vorarbeiten der letzten Jahre daher bewusst verschoben.

a.) Auswirkungen unserer Dienstleistungen und Produkte in der Erstellung

soziale Aspekte der Nachhaltigkeit

Die Erbringung unserer Dienstleistungen als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation hat auf mehreren Ebenen positive soziale Effekte:

Durch die Erbringung unserer Dienstleistungen tragen wir zum einen dazu bei, dass Menschen und Organisationen besser auf die Herausforderungen der Digitalen Transformation vorbereitet sind. Das äußert sich in der Sensibilisierung für die Themen im Allgemeinen und geht über die Aufstellung der Organisation bis hin zur Vermittlung konkreter verhaltensbezogener und technischer Kenntnisse.

Durch die Steigerung der Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der von uns beratenen Unternehmen versetzen wir diese in die Lage, diesen massiven Transformationsprozess der Wirtschaft und Gesellschaft (Digitale Transformation) zu überleben und somit weiter Mitarbeiter*innen beschäftigen sowie Steuern und andere Abgaben zahlen zu können.

Da einer unserer Fokusbereiche iT-Sicherheit ist, tragen wir durch die Erbringung unserer Dienstleistungen auch in diesem Punkt dazu bei, die Wirtschaft und die darin arbeitenden Personen vor (teilweise existenzbedrohendem) Schaden zu schützen.

Auf der anderen Seite nutzen wir zur Erbringung unserer Leistungen viel iT-Hard- und Software. Wie unter Kriterium 11 und 17 beschrieben, können wir nicht ausschließen, dass bei der Herstellung dieser von uns genutzten Produkte Menschenrechte verletzt werden.

ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit

Da wir die große Mehrheit unserer Leistungen wie unter Kriterium 12 beschrieben remote erbringen, zudem Mobile-Office sehr häufig nutzen und Cloud-Ressourcen einsetzen und empfehlen, schützen wir die Umwelt, indem wir den Verbrauch von Kraftstoffen und Strom merklich reduzieren.

b.) Auswirkungen unserer Dienstleistungen und Produkte in der Nutzung

soziale Aspekte der Nachhaltigkeit

Wenn unsere Kunden unsere Leistungen nutzen, stärken sie damit ihre Attraktivität für den Arbeitsmarkt und können ihr Know-How auch als Privatperson nutzen, um von den Vorteilen der Digitalen Transformation zu profitieren.

Eine verstärkte Nutzung von Informationstechnologie (bspw. im Bereich iT-gestützter Geschäftsprozessautomatisierung und der Verwendung von Künstlicher Intelligenz) könnte dazu führen, dass menschliche Arbeitskraft an diversen Stellen nicht mehr benötigt wird. In unseren Beratungsprozessen legen wir sehr großen Wert darauf, die Kunden zu sensibilisieren, dass sie durch den Einsatz moderner iT die Möglichkeit erhalten, weiter zu wachsen und

negative demographische Effekte abzumildern. Im Ergebnis bleiben die vorhandenen Arbeitsplätze bei unseren Kunden zu 100% erhalten und durch die gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit für die Zukunft gesichert.

ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit

Die Nutzung der von uns zur Verfügung gestellten Hard- und Software benötigt Ressourcen in Form von v.a. Strom und Platz (für Serverräume, etc.).

Da wir sowohl unternehmensintern als auch wo sinnvoll möglich in unseren Kundenprojekten Cloud-Ressourcen einsetzen, tragen wir dazu bei, den Verbrauch der o.g. Ressourcen auf ein Minimum zu beschränken.

Förderung der Nachhaltigkeit

Als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation werden wir jeden Tag mit Innovationen in Form neuer Werkzeuge, neuer Produkte und Dienstleistungen, neuer Prozesse, neuer Märkte und Geschäftsmodelle, neuer Anforderungen und neuer Arbeits- und Lebensbedingungen konfrontiert. Es ist unsere Aufgabe, uns mit diesen Innovationen auseinanderzusetzen, um ihren Mehrwert und ihre Einsatzbereiche für unsere Kunden zu beurteilen und diese entsprechend zu beraten.

Bislang haben wir Nachhaltigkeitsaspekte fast ausschließlich unter dem Gesichtspunkt ökonomischer Nachhaltigkeit bei unseren Innovationsprozessen berücksichtigt:

Im Rahmen der Konzeption von iT-Infrastrukturen und von iT-Strategien für unsere Kunden legen wir seit jeher Wert auf nachhaltige Lösungen im Sinne von leistungsfähigen, flexiblen und sicheren iT-Infrastrukturen; ähnliches gilt für die von uns entwickelten Softwareanwendungen. Auf dieser Basis können die von uns erstellten und vertriebenen Leistungen und Produkte überdurchschnittlich lange genutzt werden – dies ist nicht nur wirtschaftlicher für unsere Kunden, sondern schon zudem auch den Verbrauch der mit deren Produktion einhergehenden Ressourcen.

Bis auf die sich aufgrund unseres Vorgehens indirekt ergebenden ökologischen Aspekte haben wir bislang bei unseren Innovationsprozessen keine ökologischen oder sozialen Aspekte berücksichtigt. Ein erstes Ziel hierzu hatten wir uns für das Berichtsjahr gesetzt (Konzeption eines 'Nachhaltigkeits-Assessments der iT'), aber bislang nur zu etwa 25% abgeschlossen.

Da Innovationen für uns sowohl auf Unternehmens- (Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit) als auch Mitarbeiter*innenebene (Arbeitgeberattraktivität) extrem wichtig sind, haben wir im Jahr 2023 erstmals

am Wettbewerb 'TOP 100 Innovator' teilgenommen. Im Rahmen dieses Audits wird die Nachhaltigkeit in Innovationsprozessen aufgenommen und bewertet. Wir sind sehr stolz, dass wir gleich im ersten Durchgang zu den TOP 100 innovativsten Unternehmen Deutschlands gekürt wurden.

Wirkung in Innovationsprozessen entlang der Wertschöpfungskette

Als Unternehmen fördern und fordern wir Innovationen auf unterschiedlichsten Wegen, um unsere Wettbewerbsfähigkeit und unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken und auszubauen:

Als zentrales Steuerungsinstrument dienen unsere OKRs. Hier legen sowohl die Führungskräfte auf Unternehmens- als auch die Mitarbeiter*innen auf Team- und persönlicher Ebene fest, was im betreffenden Zeitraum die wichtigsten Innovationsziele bei Werkzeugen, Prozessen und Projekten sind. In Übereinstimmung mit den Vorgaben der OKR Methodologie werden hierbei die Ziele, nicht jedoch der Weg, mit dem diese erreicht werden sollen, vorgegeben. Die Wahl des Wegs und der genutzten Werkzeuge obliegt einzig den an dem jeweiligen Ziel arbeitenden Mitarbeiter*innen.

Selbstverständlich holen wir uns auch Innovationsimpulse über den Besuch externer Veranstaltungen wie Messen, Kongresse, Webkonferenzen und Weiterbildungsveranstaltungen; auch der Austausch mit branchenin- sowie -externen Personen über das Engagement in Netzwerken (IHK, BVMW, eurobits, etc.) gehört dazu.

Unsere Mitarbeiter*innen können sowohl analoge (Bücher, Zeitschriften, etc.) als auch digitale Medien (Videolearningplattformen, Portale, etc.) nutzen, um sich weiterzubilden.

Unser 'R.iT-Club Office' haben wir gezielt so designt, dass dem Austausch zwischen Mitarbeiter*innen sowie Externen (Kunden, Besuchern, etc.) ein großer, kreativer Raum gegeben wird. Durch die zahlreichen offenen, flexiblen Arbeitsräume fördert unser 'R.iT Club Office' so die Kollaboration team- und unternehmensübergreifend; zudem stehen umfassende technologische Möglichkeiten zur Förderung von Agilität und Kreativität zur Verfügung.

Anforderungen zusätzlicher Werkzeuge (bspw. Lizenzen aber auch Hardware, Bücher, Zugriff auf online-Quellen, etc.) werden im Rahmen hoher eigener Entscheidungsrahmen der Mitarbeiter*innen sowie der Führungskräfte in kurzen Abstimmungsprozessen geklärt und in der Regel positiv beschieden. Die einzige daran geknüpfte Bedingung ist, dass das hierdurch gewonnene Wissen team- und unternehmensintern mit den anderen geteilt wird.

Das Teilen neuer Erkenntnisse (inkl. der erlebten Fehler!) geschieht

mittlerweile immer öfter über ein sog. Spread-Your-Knowledge-Team in Microsoft Teams. Unter diesem Team existieren themen- und abteilungsbezogene Kanäle. Diese sind dann abteilungsintern oder meist sogar unternehmensweit allen Mitarbeiter*innen zugänglich. So können neue Erkenntnisse geteilt, aber auch Fragen oder Ideen an die anderen Mitarbeiter*innen gestellt werden.

Neben dem Spread-Your-Knowledge-Team werden Hintergrundinformationen, neue Prozessabläufe, etc. auch in unserem Intranet (Confluence) veröffentlicht und geteilt, damit sie jedem bei Bedarf zur Verfügung stehen.

In den vergangenen 24 Jahren hat sich als ein wesentlicher Teil unserer Kultur (d.h. unseres SPIR.iTS) das konsequente Hinterfragen der eigenen Prozesse und Werkzeuge etabliert. Dies geschieht meist völlig automatisch.

Um von den oft unterschiedlichen (und 'unvorbelasteten') Sichtweisen neuer Mitarbeiter*innen und Auszubildenden zu profitieren, werden diese dazu aufgefordert, die ihnen gezeigten Prozesse und Werkzeuge im Rahmen ihres Onboardings besonders kritisch zu hinterfragen.

Naturgemäß spielen auch unsere Kunden eine zentrale Rolle bei unseren Innovationsprozessen: Einerseits nutzen wir gezielt Stammkunden (in enger Absprache mit diesen) als Pilotkunden für neue Leistungen und Projekte; andererseits evaluieren wir spannende Neukundenanfragen, die bei uns zu Innovationen führen würden, intern sehr genau auf das damit verbundene Risiko für den Kunden und uns.

Gerade in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit müssen wir jedoch kritisch anmerken, dass wir in unserem Prozess 'Innovationen, Entwicklung und Produktmanagement' neben dem ökonomischen Kriterium der Langlebigkeit bislang kaum Fokus auf die Kriterien Ökologie und Soziales gelegt haben. Durch die Integration nachhaltiger Alternativen in unseren Angeboten sowie die Entwicklung einer nachhaltigen Dienstleistung haben wir im Jahr 2023 damit begonnen, diesen Zustand schrittweise zu verbessern.

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)

Im Berichtsjahr hat die R.iT GmbH erstmals (neben einem Tagesgeldkonto) auch eine Finanzanlage in Form eines durch die Expert*innen der Deutschen Bank betreuten Depots getätigt ('aktive Vermögensverwaltung').

Im Rahmen des Auswahlprozesses hatten wir unseren Berater explizit gefragt, ob dieser Ansatz Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. In der Tat stellte sich heraus, dass die Deutsche Bank zwei Alternativen im Portfolio hat: eine traditionelle Version und eine, die die Auswahl der Anlageobjekte unter nachhaltigen Gesichtspunkten vornimmt.

Nach näherer Analyse der beiden Alternativen haben wir uns aus zwei Gründen gegen die nachhaltigere Version entschieden:

Zum einen wurden auch in der nachhaltigen Alternative lediglich etwas mehr als 50% der potentiellen Anlageobjekte unter Nachhaltigkeitskriterien ausgesucht.

Zum anderen war die historische Wertentwicklung erheblich geringer als die der nicht-nachhaltigen Alternative.

Wir haben also neben unserem Tagesgeldkonto eine andere Finanzanlage nach Umwelt- und Sozialfaktoren geprüft (= 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.

Als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation bieten wir auf drei Ebenen Leistungen für unsere Kunden:

- 1. Managementberatung zur Digitalen Transformation**
(Digital-)Strategie, Mindset, KI und Daten)
- 2. Wertschöpfung**
(iT-gestützte Optimierung und (Teil-)Automatisierung von Geschäftsprozessen, agile Kollaboration)
- 3. (iT-)Infrastruktur**
(Cyber-Sicherheit, Cloud-Strategie und -Technologien)

Zur Bereitstellung dieser Leistungen verbrauchen wir u.a. folgende Ressourcen:

- Strom (bei uns und durch unsere Kunden)
- Kraftstoffe (Hin-/Rückfahrten zum Büro), Reisetätigkeit zu Kunden
- Verpackungsmaterial
- Papier
- Wasser
- Energie zum Heizen
- Lebensmittel
- Hardware
- Software / Cloud-Ressourcen
- Fläche (Büro, Parkplätze)

Durch den hohen direkten und indirekten Anteil moderner Informationstechnologie sowohl an unseren eigenen Prozessen und

Werkzeugen als auch an den für unsere Kunden erbrachten Dienstleistungen spielen Rohstoffe wie Seltene Erden, etc. eine zentrale Rolle.

Im Berichtsjahr haben wir nach unserem aktuellen Kenntnisstand auszugsweise folgende Mengen an wesentlichen natürlichen Ressourcen verbraucht:

- 16.218 l Super-Benzin (E5/E10)
 - mit Dienstwagen: 12.180 l
 - Dienstfahrten mit privatem PKW: 275 l
 - Pendelfahrten zur/von der Arbeit mit privatem PKW: 3.763 l
- 24.890 kWh Stromverbrauch (inkl. E-Auto und Heiz- und Kühlenergie), davon
 - 4.948 kWh aus eigener PV Anlage
 - und 19.942 kWh aus erneuerbaren Energien
 - = 100% aus erneuerbaren Energien
- ==> Gesamtenergieverbrauch (Benzin umgerechnet & Strom): 169.257 kWh, entspricht 609 GJ
- 68 m³ Wasserverbrauch
- 485 m² Bürofläche + 272 m² teilversiegelte Parkplatzfläche + 30 m² versiegelte Terrasse

Die genutzte Menge an Fläche ist vglsw. gering, weil wir durch die konsequente Umsetzung unseres neuen Arbeitsplatzkonzepts, dem R.iT Club Office, die Fläche optimal nutzen: Es existieren keine festen Arbeitsplätze mehr, sondern solche, die rollenbasiert genutzt werden können. Das minimiert sowohl die pro Mitarbeiter*in benötigte Fläche und optimiert auch den unternehmensinternen Kommunikationsfluss sowie den teamübergreifenden, kreativen Austausch.

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.

Im Jahr 2024 haben wir an der Erreichung der definierten Ziele gearbeitet. In Bezug auf die Ressourceneffizienz und die ökologischen Aspekte unserer Unternehmenstätigkeit haben wir dabei folgende Ziele priorisiert (vgl. auch '1. Strategie' und '3. Ziele'):

- **Kernziel: schrittweise Klimaneutralität**

- Unterziel 1.1a-c: Messung unseres CO₂-Footprints für die Scopes 1-3 (1 ab 2022; 2-3 ab 2023)
- Unterziel 2: Reduktion unseres CO₂ Footprints
 - Unterziel 2.1: Steigerung der mit alternativen Verkehrsmitteln (eAuto/Scooter/Bike, ÖPNV, Zug) gefahrenen Arbeitswege der Mitarbeiter*innen: +5% in 2024
 - Unterziel 2.2: Reduktion der Emissionen durch Druckertätigkeit: von 0% auf 70% aller bedruckten Seiten per Tintenstrahltechnologie (damit Reduktion der Emissionen um 95% * 70% = 67%) (Quelle: <https://www.greenit.systems/portfolio/print-green/>)
- Unterziel 3: Kompensation unseres CO₂ Footprints ab 2023 (100% der ermittelten CO₂ Emissionen der Scopes 1-3 + Sicherheitszuschlag)

- **Kernziel: steigende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in unserem Leistungsportfolio**

- Unterziel 1: Entwicklung neuer Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsfokus: 1 neue Beratungsleistung in 2024
- Unterziel 2: steigender Anteil erstellter Angebote mit nachhaltiger Alternative: von ca. 3% (2023) auf >10% für 2024

- **Kernziel: Wir steigern kontinuierlich den Anteil eingekaufter nachhaltiger (= regional und/oder bio) Food- und Non-Food-Produkte (food and non-food)**

- Unterziel 1: nachhaltige Einkaufsrichtlinie aktiv leben (nicht quantifizierbar)
- Unterziel 2: Reduktion der Verschwendung von Lebensmitteln: Anteil verdorbener, weggeworfener Lebensmittel <=15%

- **Kernziel: Kreislaufwirtschaft fördern**

- Unterziel 1: Reduktion der Anzahl negativer Rückmeldungen durch die Reinigungsfachkraft zur falschen Nutzung der Mülleimer an den Arbeitsplätzen von >20 (2023) auf <5 pro Jahr

Wie unter '1. Strategie' und '3. Ziele' bereits aufgeführt, haben wir zudem folgende Themen im Bereich der Ökologie / des Ressourcenverbrauchs auf unserer Agenda:

- Reduktion der Emissionen durch Stromverbrauch
 - Senkung Stromverbrauch pro Kopf
 - Steigerung des Anteils von Ökostrom auf 100% (Vermieter hat dies für 2024 zugesagt)
- Reduzierung der mit privatem PKW gefahrenen Dienstfahrten
- Bewertung unseres Portfolios unter Aspekten der Nachhaltigkeit

Darüber hinaus sind die folgenden Themen zwar grundsätzlich in diesem

Kontext auch relevant, haben bei uns aber u.E. einen zu kleinen Hebel, sodass wir sie nicht im Fokus haben, sondern deren Entwicklung im Rahmen der jährlichen Berichterstattung bewerten und, falls nötig, im Fall einer ungünstigen Entwicklung dann Maßnahmen ergreifen:

- Reduktion der Emissionen durch Heizwärme- und Kühlverbrauch
- Reduktion der Emissionen durch Kraftstoffverbrauch bei den Dienstwagen
- Reduktion des Wasserverbrauchs pro Kopf

Unsere Kernziele sind aus unserer Sicht fortlaufende Ziele (d.h. ohne ein festes Ende); da wir nach Erstellung unseres DNK Berichts (i.d.R. April) auf die Learnings aus der Vorperiode schauen, konkretisieren wir zu diesem Zeitpunkt auch die Zielvorgaben für die nächste Periode (bis April des Folgejahres). Diese Ziele (inkl. der dazugehörigen Zielwerte und Maßnahmen) veröffentlichen wir im entsprechenden DNK Bericht des Folgejahres. Die konkretisierten Ziele werden zudem unternehmensintern über unsere Tertial-OKRs kommuniziert, damit alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit haben, auf die Zielerreichung aktiv einzuzahlen.

Derzeit sind wir in Überlegungen, ob und wann es für uns sinnvoll ist, ein betriebliches Klimamanagement aufzubauen. Aus denselben Gründen, aus denen wir die Wesentlichkeitsanalyse zurückgestellt haben, hat dieses Thema derzeit für uns jedoch noch keine Priorität und ist auch noch nicht terminlich geplant.

Zu den o.g. priorisierten Zielen haben wir derzeit folgende Maßnahmen eingeleitet (Anmerkung: Der Umsetzungsstatus bezieht sich auf den Zeitpunkt der Berichtserstellung, also Anfang 2024):

Kernziel: schrittweise Klimaneutralität

- Unterziel 1.1a-c: Messung unseres CO₂-Footprints für die Scopes 1-3
 - geeignetes Werkzeug zur Erfassung identifizieren (erl., ecocockpit.de)
 - Messpunkte identifizieren (in Umsetzung)
 - Messroutinen für diese Punkte etablieren (geplant)
- Unterziel 2.1: Steigerung der mit alternativen Verkehrsmitteln (eAuto/Scooter/Bike, ÖPNV, Zug) gefahrenen Arbeitswege der Mitarbeiter*innen: +5% in 2024
 - Jahresziel und KeyResult(s) auf Unternehmensebene, die die Steigerung der nachhaltig-zurückgelegten km beim Arbeitsweg zum Inhalt haben (erl.)
 - systemseitige Möglichkeit schaffen, um die zurückgelegten Arbeitswege inkl. der genutzten Transportmittel über alle Mitarbeiter*innen einfach und schnell zu erfassen und auszuwerten

(in Umsetzung)

- Deutschlandticket als Benefit anbieten (erl.)
- JobRad als Benefit anbieten (in Umsetzung)
- JobRad finanziell unterstützen (in Umsetzung)
- kostenloses Laden für eBikes und eScooter anbieten (geplant)
- Unterstell- und Lademöglichkeit für eBikes und eScooter schaffen (geplant)
- verbindliche Umstellung auf eAutos als Dienstwagen (derzeit gescheitert, vgl. Ausführungen unter '6. Prozesse und Regeln')
- Unterziel 2.2: Reduktion der Emissionen durch Druckertätigkeit
 - Umstellung des Primärdruckers von Laser- auf Tintenstrahl (in Umsetzung)
 - Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen (geplant)
 - genutzte Marketinganbieter hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien bewerten (offen)
- Unterziel 3: Kompensation unseres CO₂ Footprints ab 2023 (100% der ermittelten CO₂ Emissionen der Scopes 1-3 + Sicherheitszuschlag)
- Anbieter identifizieren (erl., atmosfair.de)
 - CO₂ Footprint für Scopes 1-3 für das jeweilige Vorjahr berechnen (in Umsetzung)
 - Zertifikat erwerben (erl. für 2022, in Umsetzung für 2023)

Kernziel: steigende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in unserem Leistungsportfolio

- Unterziel 1: Entwicklung neuer Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsfokus: 1 neue Beratungsleistung in 2023/24
 - seit 2023 eine neue Dienstleistung in konkreter Konzeption
- Unterziel 2: steigender Anteil erstellter Angebote mit nachhaltiger Alternative: von ca. 3% (Berichtsjahr) auf >10% für 2024
 - Ansatzpunkte suchen, für welche Produkte und Dienstleistungen nachhaltigere Alternativen angeboten werden können (teilweise erl., teilweise noch in Umsetzung)
 - Erinnerung beim Angebotserstellungsprozess einbauen, um an nachhaltigere Alternativen zu denken (erl.)
 - Wege suchen, um Anzahl der Angebote mit nachhaltiger Alternative systemseitig auswerten zu können (in Umsetzung)

Kernziel: Wir steigern kontinuierlich den Anteil eingekaufter nachhaltiger (= regional und/oder bio) Food- und Non-Food-Produkte

- Unterziel 1: nachhaltige Einkaufsrichtlinie aktiv leben (nicht quantifizierbar)
 - Einkaufsrichtlinie erstellen (erl.)

- Einkaufsrichtlinie intern vorstellen und mit betroffenen Mitarbeiter*innen besprechen (erl.)
- Verantwortung zuweisen, um das Leben der Richtlinie aktiv zu überprüfen (erl.)
- Einkaufsrichtlinie schrittweise ausbauen (in Umsetzung)
- Unterziel 2: Reduktion der Verschwendung von Lebensmitteln: Anteil verdorbener, weggeworfener Lebensmittel $\leq 15\%$
 - Grocy Tool zur Erfassung einführen und konfigurieren (erl.)
 - Grocy Tool intern vorstellen und mit betroffenen Mitarbeiter*innen besprechen (erl., bedarf aber weiterer Sensibilisierung in 2024)
 - Einkäufe und verbrauchte sowie weggeworfene Lebensmittel erfassen (in laufender Nutzung)

Kernziel: Kreislaufwirtschaft fördern

- Unterziel 1: Reduktion der Anzahl negativer Rückmeldungen durch die Reinigungsfachkraft zur falschen Nutzung der Mülleimer an den Arbeitsplätzen von >20 (2023) auf <5 pro Jahr
 - Kauf und Aufstellung von neun Mülleimern in drei Farben, sodass von jedem Arbeitsplatz im Sitzen jeweils drei Mülleimer erreichbar sind (erl.)
 - Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen zu den Konsequenzen bei falscher Mülltrennung (erl.; bedarf ggf. einer erneuten Sensibilisierung Mitte 2024)
 - Sensibilisierung der Reinigungsfachkraft, um uns Feedback zu geben (erl.)
 - Schaffung einer Möglichkeit, um den wöchentlichen Status einfach und effizient zu erfassen und auszuwerten (erl.)
 - ggf. Umstellung auf zentrale Mülleimer, falls sich herausstellt, dass es anders nicht geht (schwebend)

Zu den weiteren Themen im Bereich der Ökologie / des Ressourcenverbrauchs, die wir auf unserer Agenda haben, haben wir folgende Maßnahmen angedacht bzw. umgesetzt:

- Senkung Stromverbrauch pro Kopf
 - Einsatz von LED-Lampen (erl.)
 - zentraler Aus-Schalter für Lichter bei Arbeitsende (erl.)
 - Berücksichtigung der Energieeffizienz bei der Auswahl neuer Geräte (wird nicht aktiv gelebt; Leistungsfeatures sind zentraler)
- Steigerung des Anteils von Ökostrom auf 100% (durch Vermieter zugesagt)
 - Umstellung der Verträge (in Umsetzung)
- Reduzierung der mit privatem PKW gefahrenen Dienstfahrten
 - Anschaffung von bis zu vier Pool-eBikes (in Umsetzung)

- Bewertung unseres Portfolios unter Aspekten der Nachhaltigkeit (offen)

Für die Themen im Bereich Ressourcenverbrauch mit geringem Hebel haben wir keine Maßnahmen geplant.

Bei unserer Risikoanalyse hat das Nachhaltigkeitsteam vier wesentliche Risiken priorisiert, die sich aus unserer Tätigkeit auf die Ressourcen und Ökosysteme auswirken:

Aufgrund unserer Abhängigkeit von globalen (undurchsichtigen) Lieferketten können wir bei der Produktion von z.B. Server- & Computer-Komponenten nicht überprüfen, wie groß der Schaden an Menschen und Umwelt ist, der letztendlich durch die von uns genutzten und vertriebenen Leistungen verursacht wird.

Zur Reduktion des Stromverbrauchs und zur Steigerung unserer Flexibilität nutzen wir sowohl intern als auch für unsere Kunden primär Cloud-Systeme der Marktführer (Microsoft, Amazon, etc.): Durch die hier bestehende Intransparenz ist für uns nicht einschätzbar, wie effizient die Anbieter mit natürlichen Ressourcen umgehen; aufgrund von Skaleneffekten und hoher Dichte liegt hier dennoch mit hoher Wahrscheinlichkeit ein erheblich geringerer Stromverbrauch vor, als wenn wir oder unsere Kunden die Systeme selbst betreiben würden. Dies zeigen jedenfalls die von den Anbietern bereitgestellten Verbrauchswerte, die wir für unsere eigenen Systeme im Rahmen der Datenerfassung zur Messung unseres CO₂-Footprints erheben.

Auch bei unseren Dienstreisen mit Dienstwagen, mit der Bahn und in seltenen Fällen mit einem Flugzeug entstehen negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme (vgl. Aspekt 2).

Der vierte Aspekt, bei dem negative Auswirkungen auf die Ressourcen und Ökosysteme entstehen, besteht in der weiteren Nutzung der Dienstwagen (bspw. für die Fahrten zum Arbeitsplatz und die private Nutzung) sowie in der Fahrzeugnutzung der privaten Fahrzeuge unserer Mitarbeiter*innen für die Fahrten zum Arbeitsplatz und zu Kundenterminen.

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.

Für die Erbringung unserer Dienstleistungen benötigen wir naturgemäß weder Materialien für die Herstellung noch für die Verpackung.

Sofern wir Ware (Hardware) im Rahmen von Kundenprojekten einkaufen, kommt diese bereits verpackt bei uns an; selbst wenn wir diese modifizieren, liefern wir sie in der Originalverpackung aus. Daher benötigen wir auch hier keinerlei (zusätzliche) Materialien für die Herstellung und Verpackung.

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.

a. 16.218 Liter Super Benzin (E5/E10)

b. kein relevanter Verbrauch

c.

i. Stromverbrauch: 18.126 kWh (inkl. Stromverbrauch Firmen E-Auto ((262 kWh im Jahr 2024)),
davon sind 4.948 kWh aus eigener Photovoltaik und
13.178 kWh erneuerbarer Energien aus dem Strom des Energieversorgers
(insgesamt 18.126 kWh bzw. 100% Erneuerbare Energien).

ii. Heiz- / **iii.** Kühlenergieverbrauch: 6.764 kWh,
davon sind 6.764 kWh (100%) Erneuerbare Energien aus dem Strom des

Energieversorgers.

iv. Dampfverbrauch: kein Verbrauch

d. Die R.iT verkauft keine Form von Energie.

e.

Kraftstoffverbrauch: 16.218 l Super Benzin (E5/E10) * 8,88 kWh/l = 144.015,84 kWh

Stromverbrauch: 24.890 kWh (Heiz- und Kühlenergie und Firmen E-Auto inbegriffen)

Gesamt: 168.906 kWh, entspricht 608 GJ

f. Sämtliche Werte haben wir entweder direkt am Zähler abgelesen bzw. aus unseren Abrechnungen abgelesen. Die Umrechnungen sind mit den hinterlegten Datenbanken des Tools Ecocockpit erfolgt.

g.

CO₂-Ausstoß für Stromverbrauch:

Angabe aus der Abrechnung 2024 des zuständigen Energieversorgers (Stadtwerke Bochum)

Umrechnungsfaktor von Liter Super Benzin zu kWh:

<https://kraftstoff-info.de/vergleich-der-kraftstoffe-nach-energiegehalt-und-dichte>

Bei der Umrechnung der kWh in CO₂-Äquivalente haben wir das Tool Ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW verwendet.

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.

a. Als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz wurde keine Verringerung des Energieverbrauchs erreicht.

b. Bei unserem Verbrauch von elektrischen Strom im Bereich "Strom" haben wir im Jahresvergleich 2023 zu 2024 keine Verringerung erzielt. Im Bereich "Heiz- und Kühlenergie" konnten wir den Verbrauch verringern. Der erfasste Verbrauch im Bereich "Kraftstoff" hat sich weiter erhöht.

c. Für uns ist das Jahr 2022 das Basisjahr, da wir im Jahr 2022 mit der Erfassung aller Verbrauchsdaten begonnen haben. Der Jahresvergleich kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Bereich	2022	2023	2024
Strom	18.325 kWh, davon 65,7% aus Erneuerbaren Energien	15.319 kWh, davon 65,5% aus Erneuerbaren Energien	18.126 kWh, davon 100% aus Erneuerbaren Energien
Heiz- und Kühlenergie	8.357kWh, davon 48,1% aus Erneuerbaren Energien	7.184 kWh, davon 58,2% aus Erneuerbaren Energien	6.764 kWh, davon 100% aus Erneuerbaren Energien
Kraftstoffverbrauch	9.657 Liter*	13.513 Liter	16.218 Liter

*: Im Jahr 2022 wurde lediglich der Scope 1 Kraftstoffverbrauch erfasst; ab dem Jahr 2023 wurde der Kraftstoffverbrauch für Dienstfahrten mit privatem

PKW sowie die Pendelfahrten zur / von der Arbeit zusätzlich erfasst. Hierfür gehen wir von einem Durchschnittsverbrauch von 6,0 Litern Benzin auf 100 Km über alle Mitarbeiter*innen aus.

d. Die Daten für den Verbrauch von Strom und Heizenergie stammen aus der Abrechnung 2024 des zuständigen Energieversorgers (Stadtwerke Bochum). Die Daten zum Kraftstoffverbrauch erheben wir intern.

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 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.

a.

1. kein relevanter Verbrauch
2. 0,068 Megaliter
3. kein relevanter Verbrauch

4. kein relevanter Verbrauch
5. kein relevanter Verbrauch

b. kein relevanter Verbrauch

c.

1. 0,068 Megaliter
2. kein relevanter Verbrauch

d. Wir haben unseren Verbrauch aus den Werten unserer Wasserzähler errechnet. Dies beinhaltet sowohl unseren Verbrauch im Büro, als auch den Verbrauch für die Bewässerung des Außenbereichs.

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.

Aufgrund unseres Status als Dienstleistungsunternehmen fällt bei der Erbringung unserer Leistungen wenig Abfall an.

Bei dem anfallenden Abfall handelt es sich primär um regulären Haushaltsabfall.

Um die anfallende Menge grob einzuschätzen, haben wir im Rahmen der Ermittlung unserer Scope 3 Emissionen für das Jahr 2024 den angefallenen Abfall im Zeitraum von 14 Tagen vor dem Entsorgen gewogen und die Mengen auf das gesamte Jahr hochgerechnet.

Dabei haben wir folgende Werte ermittelt:

- **Restmüll** (Müllverbrennung): 287,79 kg
- **Grüner Punkt** (Wertstoffrecycling): 186,59 kg

Darüber hinaus fallen bei uns (im Vergleich zum Hausmüll) größere Mengen **Verpackungsmüll** (Papier/Kartonagen) an – und zwar im Rahmen der Beschaffung und Auslieferung von Hardware für und zu unseren Kunden.

Wir nehmen diese Verpackungsmaterialien i.d.R. zurück und entsorgen sie zu einem Großteil (>2/3) auf dem lokalen Wertstoffhof und zu max. 1/3 im Papiercontainer des Bürohauses.

Eine genaue Menge (bspw. in kg oder t) ist uns hier weiterhin nicht bekannt.

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.

[Bericht Ecocockpit fuür 2024.pdf](#) (48.82 KB) [Atmosfair 2024 Zertifikat AX1001008323.pdf](#) (1.98 MB)

Treibhausgas-Emissionen entstehen nach wie vor im Wesentlichen durch die **Nutzung des Bürogebäudes** (Strom und Heizung/Klimatisierung) und den **Fahrten mit Dienst- (alle) oder privaten PKWs** (Fahrten zur Arbeit, Dienstfahrten).

Aktuell kommen insgesamt sieben (+ ein stillgelegter) Firmenwagen mit klassischem Verbrennungsantrieb sowie ein eAuto zum Einsatz.

Durch die in Scope 3 detailliert untersuchten Kategorien hat sich zudem herausgestellt, dass vor allem auch durch die **angeschaffte Hardware** größere Mengen an CO₂ anfallen.

Unser Ziel ist es, die klimarelevanten Emissionen schrittweise zu reduzieren (s.o.). Für weitere Details zu den Zielsetzungen, zur derzeitigen Zielerreichung sowie unserem Konkretisierungsprozess für die Zielwerte einer neuen Periode siehe unsere Ausführungen im vorangegangenen Kapitel '12. Ressourcenmanagement'.

Unsere derzeitige Strategie umfasst das Vermeiden vor Reduzieren; zudem haben wir rückwirkend zum Jahr 2022 unsere getätigten bzw. nicht vermeidbaren Emissionen ausgeglichen; auch für das Jahr 2023 haben wir im Berichtsjahr nach Berechnung unserer Gesamtemissionen diese erneut ausgeglichen und werden dies auch weiterhin tun.

Für weitere Details zu den Zielsetzungen und zur derzeitigen Zielerreichung

siehe unsere Ausführungen im vorangegangenen Kapitel '12. Ressourcenmanagement'.

Zudem wurde bei der Auswahl des Bürostandorts auf eine gute Erreichbarkeit mit dem ÖPNV geachtet.

Für vor Ort-Termine bei Kunden steht ein Pool-Firmenfahrzeug zur Verfügung; zudem ist – wie oben berichtet – die Anschaffung von bis zu vier Pool-eBikes in Umsetzung.

Für weitere Details zur derzeitigen Zielerreichung siehe unsere Ausführungen im vorangegangenen Kapitel '12. Ressourcenmanagement'.

Für die Erstellung unserer Klimabilanz nutzen wir den Berichtsrahmen des Greenhouse Gas Protocols (GHG).

Seit 2023 haben wir unsere Bilanz um eine detailliertere Betrachtung der vor- und nachgelagerten Emissionen erweitert (Scope 3). Nachdem wir alle Verbrauchs- und Aktivitätsdaten gesammelt haben, werden diese mithilfe von Emissionsfaktoren in CO₂-Äquivalente umgerechnet.

Diese Standortbilanz ist ein wichtiger Schritt, um Transparenz über die Umweltauswirkungen des Unternehmens zu schaffen und Strategien zur Emissionsminderung zu entwickeln.

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.

a. 35,18 t CO₂-Äquivalent

b. CO₂, CH₄, N₂O

c. keine relevanten Emissionen

e. Datenbank GEMIS in der aktuellen Version (5.1)

g. Wir haben zur Berechnung das Tool Ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW verwendet

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.

a. 0,0 t

b. keine relevanten biogenen CO₂-Emissionen

c. CO₂, CH₄, N₂O

e. Angaben des Versorges (Stadtwerke Bochum) für den im Jahr 2024 genutzten Tarif

g. Wir haben zur Berechnung das Tool Ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW verwendet

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.

a. 28,675 t

b. CO₂, CH₄, N₂O

c. keine relevanten biogenen CO₂-Emissionen

d.

Es wurden die folgenden Kategorien und Aktivitäten in die Berechnung mit einbezogen:

- Flug Inland (keine Flüge im Jahr 2024)
- Flug international (keine Flüge im Jahr 2024)
- Personenzug (keine Emissionen, da laut DB seit dem Jahr 2024 klimaneutral)
- Hotelübernachtungen

- Pendelfahrten der Mitarbeiter*innen ohne Firmenwagen
- Dienstreisen mit privatem PKW
- Strombedarf beim Arbeiten im Mobile Office
- Nutzung der Microsoft Cloud Dienste
- Trinkwasserverbrauch
- Abwasser
- Entsorgung Hausmüll (Müllverbrennung und Wertstoffrecycling)
- Verbräuche der Kaffeemaschine (Kaffeebohnen, Kakopulver und Kuhmilch)
- Schokolade für unsere Oster- und Weihnachtsaktion
- Hardware: Für die im Berichtsjahr eingekauften Notebooks und Monitore zur eigenen Nutzung

Für die bessere Einschätzung des Sicherheitsaufschlags haben wir zusätzlich noch folgende Themen bewertet:

Emittent	Schätzmethode
Wurst	angenommene Verbrauchte Menge in kg pro Woche
Käse	angenommene Verbrauchte Menge in kg pro Woche
Backwaren (Brot, Toast, etc...)	angenommene Verbrauchte Menge in kg pro Woche
Grillfleisch Rind	15 Grillevents a 10 Personen pro Jahr; 100g pro Pers.
Grillfleisch Huhn	15 Grillevents a 10 Personen pro Jahr; 100g pro Pers.
Grillfleisch Schwein	15 Grillevents a 10 Personen pro Jahr; 250g pro Pers.
Weinpräsente	Rechnung Wein; Wein in Liter
Getränke (Mate & Co.)	Rechnung Getränkeinkauf; 40 Kästen pro Jahr (+2x15 Kästen bei größeren Events); 10l Getränk pro Kasten
Workshops mit Kunden und Partnern am Standort Bochum in An- und Abreise in Personenkilometern	2 pro Monat à 5 Personen (2 PKWs); 30 Km Umkreis mit Mittelklasse-PKW Benziner
VGs in Personenkilometern	100 VGs im Jahr; Umkreis 20 km; mit Kleinwagen
Events mit Kunden	2 Events à 25 Personen (20 PKWs); 30 Km Umkreis mit Mittelklasse-PKW Benziner

g.

Soweit möglich wurde zur Berechnung auch hier das Tool Ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW verwendet. Für alle Emittenten, für die das Tool keine passenden Emissionsfaktoren mitbringt, haben wir entsprechende Faktoren selbst recherchiert. Es folgen nun die betroffenen Emittenten mit den entsprechend recherchierten Quellen:

- Hotelübernachtungen: Dehoga *** Durchschnitt (16,9 kg / Gast /

Übernachtung)

- Nutzung der Microsoft Cloud Dienste: Report im Microsoft Tenant
- Entsorgung Hausmüll:
 - Wertstoffrecycling: DEFRA: ghg-conversion-factors-2023-full-set: Waste disposal - Plastics: average plastics - Closed-loop (21,281 kg / t)
- Verbräuche der Kaffeemaschine:
 - Kaffeebohnen: <https://www.polarstern-energie.de/magazin/artikel/kaffee-fair-und-bio/>
 - Kakopulver: <https://www.codecheck.info/p/lebensmittel/getraenke/kakao-schokogetraenke/billa-trinkkakao.html>
- Schokolade für unsere Oster- und Weihnachtsaktion: [Ökologische Fußabdrücke von Kakao, Kakaoprodukten und Schokolade in Deutschland](#)
- Hardware
 - Monitore: <https://www.dateks.lv/en/cenas/lcd-monitori/703987-dell-u2722de-27->
 - Notebooks: [What Is The Carbon Footprint Of A Laptop? - Circular Computing™](#)

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.

Verglichen zum Berichtsjahr 2023 (Gesamtemission 69.957,08 kg CO₂e) hat sich unser CO₂e-Ausstoß im Berichtsjahr 2024 (Gesamtemission 68.328,96 kg CO₂e) um 2% verringert.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, den CO₂e-Ausstoß pro Mitarbeiter*in von

2023 auf 2024 um 10% zu senken. Im Berichtsjahr 2023 hatten wir durchschnittlich 26 Mitarbeiter*innen. Im Berichtsjahr 2024 waren es durchschnittlich 30 Mitarbeiter*innen. Berücksichtigt man das Mitarbeiter*innenwachstum, konnten wir den CO₂e-Ausstoß pro Mitarbeiter*in um 15% verringern.

Konkrete Ziele und Maßnahmen sind den Kriterien 12, Aspekt 2 und 3 zu entnehmen.

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 R.IT GmbH ist ausschließlich in Deutschland tätig.

Die geltenden Gesetze in Deutschland werden ausnahmslos eingehalten.

Unsere Mitarbeiter*innen sind unser höchstes Gut. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von Offenheit, Ehrlichkeit, Fairness und Empathie, wie auch unser Personalleitbild und unsere Werte zeigen.

Neben der regelmäßig anonymisierten Durchführung von Mitarbeiter*innenzufriedenheitsumfragen (mtl. Kurzzufriedenheitsumfragen, jährliche große Zufriedenheitsbefragung, dreijährige GreatPlaceToWork-Teilnahme) ist zudem geplant, einen anonymen Beschwerdeprozess zu etablieren. Der Zeitpunkt ist noch nicht konkretisiert, weil derzeit noch diverse andere Aspekte, die unsere Mitarbeiter*innen höher priorisiert haben, bearbeitet werden.

Wie unter Apsket 2 gleich näher ausgeführt, haben wir diverse Zielsetzungen erarbeitet, die wir u.a. durch unsere OKRs in den jeweiligen Tertialen konkreter quantifizieren. Übergeordnet haben wir bspw. folgende Ziele:

- Anzahl der Unternehmensangebote zur Steigerung der Gesundheit: 60 in 2024 (Ist: 47)
- durchschnittliche Beteiligungsquote von Mitarbeiter*innen an gesundheitsfördernden Maßnahmen (je Maßnahme festhalten): 40% in 2024 (Ist: 67% aggregiert nach Maßnahmen bzw. 39,1% bei allen Maßnahmen einzeln)
- durchgeführte Maßnahmen im Bereich "psychische Erkrankungen": 4 in 2024 (Ist: 6)

Auch im ersten OKR-Tertial des Jahres 2025 haben wir den Ausbau unserer

Gesundheitsleistungen für unsere Mitarbeiter*innen weiter im Fokus:

KR1	Wir haben durch regelmäßige Teilnahmen aktiv an unserer Gesundheit gearbeitet.	IP6.3, ED2.5	Soll (a)	100	90%	
		RW15.1			RW	
		TH9.2	Gesundheits-Teilnahmen		25.03.	
		OK4.3				
		IG4.1	Ist	89	125%	
		IS3.4				

Durch den Einsatz von OKRs gewährleisten wir einen sehr starken Beteiligungsgrad unserer Mitarbeiter*innen: Durch die aktive Mitarbeit bei der Definition der viermonatlichen OKRs können die Mitarbeiter*innen diese selbst mitgestalten und wissen stets, auf welche Ziele sie hinarbeiten und welchen konkreten Beitrag sie zur Unternehmensleistung erbringen.

Dies wird durch tägliche StandUps und wöchentliche Meetings (Monday Meetings) unterstützt.

Des Weiteren führen wir einmal im Quartal Mitarbeiter*innengespräche (1:1s) durch; in diesen ca. ein- bis eineinhalbstündigen Gesprächen werden die jeweiligen Ziele, die Zielerreichung sowie individuelle Herausforderungen und Erfolge mit der*m Vorgesetzten besprochen.

Folgende Maßnahmen zählen darüber hinaus auf die Steigerung der Mitarbeiter*innenbindung und -motivation ein:

- regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragungen
- keine befristeten Arbeitsverträge und keine Zeitarbeit
- vielfältige Personalentwicklungsmöglichkeiten
- flexible Arbeitszeiten und -orte

Seit Q3/2022 haben wir das Thema Gesundheitsmanagement als ein Fokusthema in unsere OKRs gebracht. Hier haben wir seitdem u.a. folgende Maßnahmen ins Leben gerufen:

- bewegte Pause (einmal pro Woche eine 30-minütige Trainingseinheit mit externer Trainerin)
- Vorträge über Aufklärung zu gesunder Ernährung
- vital screening, um den Status Quo der Mitarbeiter*innen zu zeigen
- Angebote zu gesundem Kochen
- Lauftrainings
- Schrittzähler-Wettbewerbe
- Boulder-Ausflüge

Zudem steht unsere HR-Managerin in engem Kontakt mit der Techniker Krankenkasse (als derjenigen Krankenkasse, bei der die Mehrheit unserer Mitarbeiter*innen beschäftigt ist), um gemeinsam auszuloten, welche weiteren Angebote für uns interessant sein könnten und diese dann zu planen.

Wie im Abschnitt 5 'Verantwortung' ausführlicher berichtet, haben wir ein Nachhaltigkeitsteam. Bei Gründung konnten sich alle interessierten Mitarbeiter*innen für eine Stelle in diesem Team bewerben; gleiches gilt, sobald ein*e Teilnehmer*in aus dem Team ausscheidet.

Wie oben ebenfalls bereits ausgeführt, findet seit 2022 einmal pro Jahr der 'Samstag der Nachhaltigkeit' statt; an diesem Tag erhalten alle (interessierten) Mitarbeiter*innen einen Einblick in die Arbeit des Nachhaltigkeitsteams in den vergangenen zwölf Monaten sowie die Möglichkeit, sich in gemeinsamen Workshops zu unterschiedlichen, den Bereich Nachhaltigkeit betreffenden Fragestellungen aktiv mit eigenen Ideen und Ansätzen einzubringen. Der an diesem Tag gesammelte Input wird einerseits bei der Erstellung der Unternehmens-OKR-Sets berücksichtigt und andererseits natürlich vom Nachhaltigkeitsteam.

Seit Q2/2022 haben wir zudem in unseren OKRs das Thema Nachhaltigkeit etabliert. Wir haben festgelegt, dass in jedem Tertial auf Unternehmens-Ebene eines von maximal sechs Objectives komplett dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet wird. Durch dieses Vorgehen ist die kontinuierliche Beteiligung aller Mitarbeiter*innen quer durch die gesamte Organisation sichergestellt.

R.iT ist nur in Deutschland tätig.

Uns sind keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte, die aus unserer Geschäftstätigkeit hervorgehen, bekannt. Dies ergibt sich v.a. aus der Tatsache, dass wir nach deutschen und europäischen Gesetzen handeln. Die sozialen Auswirkungen betrachten wir regelmäßig im Rahmen unseres Risikomanagements (siehe Kriterium 6) und unseres Gesundheitsmanagements (s.o.).

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

1.) Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen

a.) Ziel

Bei R.iT sind wir der festen Überzeugung, dass die besten Ergebnisse in Bezug auf fachliche und zwischenmenschliche Aspekte erreicht werden, wenn das Team möglichst heterogen zusammengesetzt ist. Uns ist wichtig, dass das Unternehmen aus verschiedenen Charakteren und Altersgruppen besteht, erst dann entsteht eine gute Mischung, von der sowohl wir als Beteiligte und als Unternehmen als auch unsere Kunden nachhaltig profitieren.

In unserem Unternehmen wird keinerlei Unterscheidung gemacht bezogen auf die Herkunft, die Religion, das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung. Das gilt in besonderem Maße für die Besetzung unserer offenen Stellen.

b.) Zielerreichung

Die Realität sieht leider nicht ganz so heterogen aus, wie wir uns das wünschen: Noch immer ist im iT-Bereich eine weit überdurchschnittliche Zahl an Männern vertreten; daher versuchen wir bereits seit gut zehn Jahren auch über Aktivitäten wie den Girls' Day und andere Veranstaltungen wie die eurobits e.V. women's academy (ewa) Mädchen und Frauen für die iT zu begeistern. Auch im Berichtsjahr haben wir wieder am Girls' Day teilgenommen sowie einer ewa-Teilnehmerin im Rahmen eines mehrwöchigen Praktikums Einblicke in den Alltag im Bereich iT-Sicherheit gegeben.

Darüber hinaus haben viele derzeit auf dem Arbeitsmarkt befindliche Arbeitnehmer*innen jenseits der 50 leider noch immer erhebliche Berührungängste mit dem Thema iT. In den letzten sechs Jahren haben wir mehrfach große Anstrengungen unternommen, um diese Arbeitnehmer*innen in unser Team zu integrieren (sehr hohe zeitliche Investitionen in Gespräche und Wissensvermittlung; Zahlung entsprechender Gehälter für die langjährige Berufserfahrung – und das trotz fehlender iT-Qualifikationen für unser Kerngeschäft; Nutzung externer Coaches; etc.). Dennoch blieb dieser Versuch bislang leider weitgehend erfolglos: Der letzte Mitarbeiter der Altersgruppe >50 hat nach zweieinhalb Jahren Firmenzugehörigkeit unser Unternehmen auf eigenen Wunsch zu Ende Oktober 2022 wieder verlassen, ein weiterer war langzeiterkrankt und ist Mitte des Berichtsjahres frühverrentet worden.

c.) Strategien und konkrete Maßnahmen

Die Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen ist in unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' zentral verankert: In unserem dritten strategischen Handlungsfeld zum Thema 'exzellente Personalentwicklung' haben wir zum Strategiefeld 'Diversität' insgesamt zunächst fünf KPI-Gruppen definiert, um unsere Ziele zu definieren und unsere Zielerreichung überprüfen zu können. Bei der Überarbeitung und Fokussierung unserer Strategie im Berichtsjahr haben wir im Strategiefeld 'Diversität' zwei KPIs priorisiert:

1.) Um eine bestmögliche Aufstellung des Unternehmens zu erreichen, sorgen wir gezielt dafür, dass sich unser Team aus unterschiedlichen Persönlichkeitstypen zusammensetzt. Zudem sensibilisieren wir unsere Führungskräfte mithilfe des GPOP-Persönlichkeitstests dafür, wie sie die Mitarbeiter*innen ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend optimal führen. Darüber hinaus profitieren die Mitarbeiter*innen davon, weil sie um ihre jeweiligen Profile inkl. den damit verbundenen Stärken und Optimierungspotentialen wissen.

KPI: Anzahl der Mitarbeiter*innen, die innerhalb der letzten 5 Jahre einen GPOP-Persönlichkeitstest durchgeführt haben = 100%

Im Berichtsjahr haben erneut zahlreiche GPOP-Analysen für unsere neuen Mitarbeiter*innen sowie Workshops und Gespräche in den Teams stattgefunden, die von unserer langjährigen HR-Beraterin, Frau Elisabeth Händel (HR Consulting) durchgeführt wurden.

2.) Wir schaffen es, regelmäßig auch Personen mit einem nicht primär deutschen kulturellen Hintergrund erfolgreich in unser Team zu integrieren.

KPI: Anzahl Mitarbeiter*innen (inkl. Azubis) mit einem nicht primär deutschen Hintergrund (nicht quantifiziert)

Im Berichtsjahr haben wir unseren ersten Auszubildenden direkt aus dem Iran rekrutiert und ihn in Kooperation mit der IHK Mittleres Ruhrgebiet bei den Visa- und anderen Formalien unterstützt. Er fühlt sich sehr wohl und wir sind sehr glücklich, einen weiteren so engagierten und aufgeschlossenen jungen Auszubildenden im Team zu haben! (Für weitere Details siehe bspw. Berichterstattung der IHK (S. 20) unter: www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/6439100/a4a834f5a24933ca7e040a7bb0ddce8b/wir-1-2025-data.pdf).

Darüber hinaus thematisieren die Führungskräfte regelmäßig, wie wichtig ein buntes und heterogenes Team zur optimalen Zielerreichung ist. Dies wird durch das explizite Hervorheben und Loben konkreter Vorfälle in der Praxis unterstrichen, wo einzelne Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrem Alter, ihrer Religion, Rolle, etc. für besondere Leistungen gelobt werden. Darüber hinaus wird gezeigt, wie wichtig bspw. junge Menschen sind, obwohl diese (noch) viele Fehler machen – aber weil sie eben vieles ausprobieren, offen für Neues sind und das Etablierte hinterfragen; während ältere Menschen häufig aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung ruhiger sind und weniger Fehler machen, dafür aber größere Herausforderungen mit der Adaption von Veränderungen haben.

2.) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

a.) Ziel

Im Jahr 2023 haben wir festgestellt, dass wir aufgrund unseres Wachstums durch das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet sind, formelle Maßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes umzusetzen. Diese haben wir zwischenzeitlich umgesetzt, wobei es eine Herausforderung war, einen Betriebsarzt zu finden, der uns ressourcentechnisch betreuen wollte bzw. konnte. Dies ist uns Ende des Berichtsjahres gelungen; die erste arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung findet am 31.03.2025 statt.

Wie unter '14. Arbeitnehmerrechte' detaillierter ausgeführt, liegt uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen am Herzen; daher haben wir uns bereits 2022 entschlossen, regelmäßig unterschiedliche Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheit anzubieten und haben unser Angebot im Berichtsjahr weiter ausgebaut (bspw. mehr als eine Verdopplung der Gesundheitsangebote von 23 in 2023 auf 47 in 2024).

b.) Zielerreichung

Zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben haben wir im Jahr 2023 zunächst nach geeigneten Anbietern gesucht, diese bewertet und schließlich ab dem 1. August 2023 einen Betreuungsvertrag zur DGUV V2 Betreuung / Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit abgeschlossen.

Seitdem fanden (und finden) in vierteljährlichem Rhythmus die entsprechenden Sitzungen statt, in den der Status Quo analysiert und besprochen sowie notwendige und sinnvolle Maßnahmen beschlossen und anschließend umgesetzt werden.

Da die Qualität der zwischenzeitlich erbrachten Leistungen allerdings weder unseren Anforderungen noch denen einer externen Prüfung genügt hat, haben wir zum 01.01.2025 den Anbieter gewechselt und werden nun von einer Mitarbeiterin unseres langjährigen Partners, dem management institut bochum, betreut.

Im Berichtsjahr haben wir zudem unsere interne Fachkraft für Arbeitssicherheit weiter ausgebildet.

Wie ebenfalls unter '14. Arbeitnehmerrechte' detaillierter ausgeführt, hatten wir bereits im letzten Berichtsjahr mit der Einführung diverser Maßnahmen zur Gesundheitsförderung begonnen. Dieses Angebot haben wir auch im Berichtsjahr konsequent ausgebaut. Erfreulicherweise beteiligen sich an deren Umsetzung eine stetig zunehmende Anzahl an Mitarbeiter*innen aktiv.

c.) Strategien und konkrete Maßnahmen

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen der DGUV V2 Betreuung bereits umgesetzt:

- Betriebsbegehungen (erl. / laufend)
- Erstellung aller notwendigen Dokumente (Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen, Unterweisungen, Anschreiben für Angebotsuntersuchungen, Verfahren- und Arbeitsanweisungen) (erl. / laufend)
- Unterweisungen und Schulungen der Mitarbeiter / Anlegen eines entsprechenden Bereichs in unserem Intranet (erl. / laufend)
- Beurteilung der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie (erl.)
- Erarbeitung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen (laufend)
- Schulung von Ersthelfern (erl.)
- Fuhrpark UVV Prüfungen (erl. / laufend)
- Führerscheinkontrolle (erl. / laufend)
- bessere Zugänglichmachung eines Notausgangs (erl.)
- Anbringen von Beschilderungen für Feuerlöscher (erl.)

Für Details zu durchgeführten Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung siehe Angaben unter '14. Arbeitnehmerrechte'.

3.) Mitbestimmung

a.) Ziel

Uns ist die Mitbestimmung aller Mitarbeiter*innen bei einer möglichst breiten Palette an Themen sehr wichtig.

b.) Zielerreichung

Sowohl in der eigenen Wahrnehmung als auch in den Ergebnissen diverser Wettbewerbe (v.a. GreatPlaceToWork) wird uns immer wieder bescheinigt, dass ein hoher Grad an aktiver Mitbestimmung durch unsere Mitarbeiter*innen seit langem aktiv erfolgreich in unserem Unternehmen gelebt wird.

Nachfolgend einige Auszüge aus der Mitarbeiter*innenbefragung im Rahmen unserer GreatPlaceToWork Teilnahme 2022 (Beteiligung: 100% der Mitarbeiter*innen):

- Offenes und ehrliches Feedback ist selbstverständlicher Teil unserer Arbeit: 85% Zustimmungquote
- Mitarbeiter*innen erhalten viel Verantwortung: 100% Zustimmungquote
- Führungskräfte beziehen Mitarbeiter*innen in Entscheidungen ein: 92% Zustimmungquote

U.E. ist es gerade diese breite Mitbestimmung, die maßgeblich dazu beiträgt, dass wir bei den Wettbewerben, an denen wir teilnehmen, stets unter den

besten Unternehmen platziert sind.

c.) Strategien und konkrete Maßnahmen

Um ein möglichst hohes Maß an Mitbestimmung zu erreichen, setzen wir auf unterschiedliche Maßnahmen:

Eine der zentralen Maßnahmen besteht in der Nutzung des agilen Führungs- und Steuerungsinstruments der Objectives & Key Results. Nähere Details zu diesem Instrument haben wir unter '5. Verantwortung' sowie in unserem 2022er DNK Bericht ausgeführt. Zusammenfassend erhalten die Mitarbeiter*innen durch die OKRs zu jedem neuen Erstellungszeitpunkt (d.h. einmal pro Tertial) die Möglichkeit, sich bei operativen und kleineren strategischen Themen aktiv mit einzubringen und die im betreffenden Tertial priorisierten Themen zu beeinflussen.

Für größere Themenblöcke wie Nachhaltigkeit oder themenbezogene Anlässe, die einen längeren Zeitpunkt beanspruchen, wie bspw. Marketingthemen, bilden wir Arbeitsgruppen.

Die mittel- bis langfristigen strategischen Entscheidungen werden vom Führungsteam getroffen und dann ins Unternehmen kommuniziert, bspw. im Rahmen von Events wie Jahresauftaktveranstaltungen, dem Sommerfest, der Weihnachtsfeier oder zu besonderen Anlässen einberufenen Zusammenkünften.

Um kontinuierlich die Meinung der Mitarbeiter*innen einzuholen und berücksichtigen zu können, finden wie oben beschrieben im monatlichen Turnus Kurzzufriedenheitsbefragungen statt; zudem geben Mitarbeiter*innen in den vierteljährlich stattfindenden 1:1s ihre Ideen und Feedback an die entsprechenden Führungskräfte weiter.

4.) Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung

a.) Ziel

Wie bereits mehrfach dargelegt, besteht unser explizites strategisches Ziel darin, eine möglichst bunte und heterogene Teamstruktur zu erreichen. Das setzt voraus, dass wir alle Menschen, deren Werte mit unseren übereinstimmen, gut und vollumfänglich in unser Team integrieren (können).

b.) Zielerreichung

Das Thema Diskriminierung hat bei uns nie Anlass zur Sorge oder Beschwerde gegeben.

In unserem Unternehmen arbeiten sowohl Menschen unterschiedlichen Alters als auch unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher

Religionszugehörigkeit, mit Behinderungen und von unterschiedlicher ethischer Herkunft.

Die erneute Auszeichnung als überdurchschnittlich guter Arbeitgeber in drei Kategorien beim 2023er Great Place To Work Wettbewerb (Ergebnisse aus Ende 2022) untermauert, dass diese unterschiedlichen Menschen gut in ein gesamtes Team integriert sind – sonst könnten wir nicht die Ergebnisse (in allen Wettbewerben und auch operativ) erreichen, die wir in den vergangenen Jahren immer wieder erreicht haben.

c.) Strategien und konkrete Maßnahmen

Um einen möglichst hohen Integrationserfolg zu gewährleisten, fokussieren wir uns bei der Bewertung von Bewerber*innen auf den Person-Organisation-Fit, also die Passung der persönlichen Werte zu denen unseres Unternehmens und Teams (also zu unserem SPIR.iT). Diese haben wir 2016 mit dem Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum gemeinsam im Team erarbeitet.

Aufgrund des zwischenzeitlich erfolgten Wachstums haben wir uns auf Basis von Feedback aus dem Kreis der Mitarbeiter*innen im Jahr 2023 entschieden, unsere Werte in mehreren Workshops unter externer Führung zu verifizieren und – wo nötig und sinnvoll – zu aktualisieren / anzupassen. Die Visualisierung und Erlebarmachung unserer Werte und der zentralen Elemente unseres SPIR.iTs (unserer Kultur) in unserem Büro, die ein expliziter Wunsch der Mitarbeiter*innen waren, wurde im Berichtsjahr weiter umgesetzt.

Themen wie Geschlecht, Hautfarbe oder Herkunft, etc. spielen bei uns keine Rolle.

Im Bereich des individuellen Onboardings berücksichtigen wir neben den fachlichen auch die personenbezogenen Themen, um eine erfolgreiche Integration zu gewährleisten.

Sofern es aufgrund besonderer persönlicher Themen zu Herausforderungen kommen kann, sensibilisieren wir Beteiligte (bspw. das Team, die Berufsschule, etc.), um ungewollte Komplikationen im gegenseitigen Interesse zu vermeiden.

Für das Berichtsjahr hatten wir uns zum Ziel gesetzt, trotz unserer vergleichsweise kleinen Teamgröße von 30 Personen uns so aufzustellen, dass wir Menschen mit Migrationserfahrung, die für unsere Themen brennen, aber sprachliche Herausforderungen haben, besser in unser Team und das Tagesgeschäft integrieren können. Zu diesem Zweck haben wir auf Unternehmensebene im ersten Tertial ein Key Result gebildet, um "20 Vorschläge zu sammeln, um Talente mit Sprachbarriere erfolgreich ins Team zu integrieren". Darüber hinaus haben wir, wie bereits weiter oben erläutert, einen Auszubildenden direkt aus dem Iran remote rekrutiert und

zwischenzeitlich sehr erfolgreich in unser Team integriert.

5.) angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden

a.) Ziel:

Für uns ist seit Firmengründung eine angemessene und gerechte Bezahlung aller Mitarbeiter*innen extrem wichtig.

Es ist unser aller Anspruch, stets zu wachsen – "als Menschen und als Unternehmen" (vgl. R.iT Personalleitbild). Insofern muss sich dies auch in der Gehaltsentwicklung widerspiegeln. Aus diesem Grund warten wir auch nicht, bis uns ein*e Mitarbeiter*in anspricht mit dem Wunsch einer Gehaltserhöhung, sondern thematisieren das Gehalt mindestens einmal pro Jahr proaktiv ausgehend von der Führungskraft.

b.) Zielerreichung

Bei uns sind die Gehälter gerecht verteilt. Sofern es in der Vergangenheit einzelne Ausnahmen zu dieser Regel gab, hatten diese eine nachvollziehbare Begründung, bspw. zur Erreichung unserer strategischen Ziele im Sinne des gesamten Unternehmens: Wie unter dem ersten Punkt oben beschrieben, haben wir in den vergangenen fünf Jahren aktiv versucht, Mitarbeiter*innen zu gewinnen, die älter als der bei uns arbeitende Durchschnitt waren. Obwohl hier die iT-bezogene Leistungsfähigkeit in allen Fällen (in unserer Hoffnung: zunächst) nicht ansatzweise gegeben war, haben wir sie dennoch entsprechend ihrer langjährigen Berufserfahrung entlohnt.

Wie oben dargestellt werden die Gehälter mind. einmal pro Jahr zwischen der Führungskraft und der*m Mitarbeiter*in besprochen.

Eine KI-basierte Auswertung unserer Kennzahlen hat darüber hinaus folgendes Ergebnis ergeben:

>>>

Personalkosten im Branchenvergleich

Personalkosten-Kennzahlen 2024

- **Personalaufwandsquote:** 51,0% der Gesamtleistung (Branchendurchschnitt: 45-55%)

Bei Annahme einer Mitarbeiterzahl von 29-31:

- **Durchschnittliche Vollkosten pro Mitarbeiter:** ~48.500€ p.a. (branchenüblich für mittelständische IT-Unternehmen: 45-55.000€)
- **Fortbildungsinvestitionen:** deutlich über Branchendurchschnitt

Die Gehaltsstruktur der R.iT GmbH liegt insgesamt im marktkonformen Bereich für den deutschen IT-Mittelstand, wobei die überdurchschnittlichen Investitionen in Fortbildung als kompensierendes Element für ein leicht unterdurchschnittliches Grundgehalt der Mitarbeiter interpretiert werden könnten.

<<<

c.) Strategien und konkrete Maßnahmen

In Bezug auf die gerechte Bezahlung orientieren wir uns an der individuellen Leistungsfähigkeit und persönlichen Weiterentwicklung sowie als zusätzlichem (aber erheblich geringer-gewichtetem) Kriterium an der Dauer der Firmenzugehörigkeit.

Über die Geschäftsleitung wird in Gesprächen mit den Abteilungsleiter*innen sichergestellt, dass diese Gerechtigkeit auch abteilungsübergreifend gewährleistet wird:

Jeweils vor den Gesprächen zwischen den Mitarbeiter*innen und den Abteilungsleiter*innen wird zwischen den Abteilungsleiter*innen und der Geschäftsführung der erwartete Rahmen der Gehaltserhöhung abgestimmt, um so die abteilungsübergreifende Gerechtigkeit sicherzustellen.

6.) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.) Ziel

Unsere Mitarbeiter*innen sind für uns Menschen und keine Roboter. Uns ist absolut bewusst, dass jeder Mensch ein Privatleben hat und wir möchten allen Mitarbeiter*innen ermöglichen, ihr jeweiliges Privat- und Berufsleben möglichst problemlos miteinander zu vereinen.

Daher ist sowohl die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch eine ausgewogene Work-Life-Balance für uns sehr wichtig. Denn der Job in der IT-Branche verlangt oft von den Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität – dieses wollen wir als Unternehmen über unsere Rahmenbedingungen zurückgeben, damit es zu einer win-win-Situation für alle Beteiligten kommt.

b.) Zielerreichung

Im Berichtsjahr arbeiteten bei uns vier Eltern, also etwa 15% der Belegschaft. Die Zufriedenheit, die wir in den Mitarbeiter*innenumfragen erkennen, ist sehr hoch.

Dennoch passiert es auch bei uns, dass es aufgrund von Projektlaufzeiten, hohen Krankheitsausfällen (v.a. in den Jahren 2022 und 2023) und

unvorhergesehenen Ausfällen bei unseren Kunden zeitweise zu einer erheblichen Mehrbelastung unserer Mitarbeiter*innen kommt.

c.) Strategien und konkrete Maßnahmen

Die Themen 'Vereinbarkeit von Familie und Beruf' sowie 'Work-Life-Balance' werden als erster (!) Block in den jährlichen Entwicklungsgesprächen sowie (sofern relevant) auch in den vierteljährlich stattfindenden 1:1s (Mitarbeitergesprächen) angesprochen. Hierbei wird jeweils die Erwartungshaltung der*s Mitarbeiter*s*in sowie der Führungskraft abgestimmt und gemeinsam für Herausforderungen passende Lösungen gesucht.

Durch die Einführung einer weitgehend flexiblen Arbeitszeit sowie einer Vertrauensarbeitszeit (die nun jedoch aufgrund der gesetzlich geänderten Rahmenbedingungen auf dem Prüfstand steht) in Kombination mit der Option, Mobile Office nutzen zu können, sind unsere Mitarbeiter*innen sehr zufrieden. Das belegen sowohl extern durchgeführte Umfragen (GreatPlaceToWork 2020, 2023) als auch unsere monatlich und jährlich durchgeführten Mitarbeiter*innenzufriedenheitsumfragen.

Darüber hinaus gibt es noch diverse weitere Maßnahmen, mit denen wir die Vereinbarkeit des Privatlebens und des Berufes unterstützen: Unsere Mitarbeiter*innen bekommen in privaten Notfällen sofort frei und brauchen dafür auch keinen Urlaub einzureichen (3 Tage pro Fall).

Für uns ist es selbstverständlich, dass bei einem Todesfall eines engen Familienmitgliedes oder bei Krankheit einer*s Angehörigen unsere Mitarbeiter*innen für ihre Familien da sein können und sofort von ihren beruflichen Pflichten freigestellt werden. Hier übernehmen die Kolleginnen und Kollegen dann deren Aufgaben.

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.

In unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' haben wir im strategischen Handlungsfeld 'Exzellente Personalentwicklung' eine Strategie zur Kompetenzentwicklung definiert. Diese haben wir 2023 im Rahmen der Fokussierung und Aktualisierung der im Jahr 2019/20 erstellen Strategie ebenfalls gesichtet und angepasst.

Unseren Anspruch, Deutschlands qualitativ führende iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation zu werden, sichern wir, indem wir die Fach-, Sozial- und Handlungskompetenz unserer Mitarbeiter*innen kontinuierlich und auf die individuellen Anforderungen abgestimmt weiterentwickeln.

Aus diesem Grund investieren wir überdurchschnittlich viel Geld in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen (im Berichtsjahr knapp € 80.000,00 - also etwa € 2.700,00 pro Mitarbeiter*in und Auszubildender*m). Laut der IW-Weiterbildungserhebung 2023 investierten kleine Unternehmen in Deutschland im Jahr 2022 durchschnittlich 1.492 Euro pro Mitarbeiter*in in Weiterbildung - damit lagen wir im Berichtsjahr wir bei knapp dem Doppelten.

Wir sind täglich mit neuen Einflüssen oder Ideen, neuer Software / neuen Werkzeugen oder auch neuen Herausforderungen konfrontiert. Es ist somit für uns essenziell, dass wir ständig neue Dinge ausprobieren, um diese anschließend auch unseren Kunden vorstellen und anbieten zu können.

Wir reflektieren und hinterfragen unser Handeln stetig mit den in vorherigen Kriterien (vor allem Kriterium 7) genannten Verfahren und Methoden, dies zeichnet uns aus.

Auf Basis stetiger unterschiedlicher Weiterbildungen, die unsere Mitarbeiter*innen sowohl selbst auswählen können als auch von ihren Führungskräften und der HR-Verantwortlichen (bspw. im Rahmen der jährlichen Entwicklungsgespräche) vorgeschlagen werden und die sie dann in Absprache mit der Abteilungsleitung durchführen, entscheiden wir, welche neuen Technologien und Werkzeuge wir einsetzen.

Wir sind ein anerkannter Ausbildungsbetrieb und bieten eine hochwertige und vielseitige Ausbildung. Um die internen Betriebsabläufe zu sichern, bilden wir für unseren eigenen Bedarf am Standort Bochum (und ab 2025 auch an unserem neuen Standort in Cham) in folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Fachinformatiker*in, Fachrichtung Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker*in, Fachrichtung Systemintegration
- Fachinformatiker*in, Fachrichtung Daten- und Prozessanalyse
- Kauffrau / Kaufmann für iT-Systemmanagement

Im Berichtsjahr haben wir sieben neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (teilweise für das nächste Ausbildungsjahr) und neun neue Auszubildende haben bei uns ihre Ausbildung begonnen; ein Auszubildender hat seine Ausbildung frühzeitig abgebrochen, fünf Auszubildende haben die Ausbildung erfolgreich beendet und vier von ihnen haben wir übernommen.

Unser Ziel bleibt es nach wie vor, pro Ausbildungsgang zwei neue Auszubildende pro Jahr zu gewinnen.

Durch die regelmäßigen Personalgespräche (vierteljährliche 1:1s und jährliche Entwicklungsgespräche) stimmen wir mit unseren Mitarbeiter*innen deren individuelle Weiterbildungsziele ab; unser Ziel besteht darin, unternehmensweit eine Zufriedenheitsquote mit der Personalentwicklung von $\geq 80\%$ zu erreichen; diese wird durch die jährliche Zufriedenheitsumfrage und die dreijährliche GreatPlaceToWork Teilnahme (siehe branchenspezifische Leistungsindikatoren 14-16) erhoben.

Durch die Schaffung und erfolgreiche Besetzung einer dedizierten Stelle einer HR Managerin Recruiting & Employer Branding im Jahr 2023 haben wir es wie geplant geschafft, den Bereich der Personalentwicklung und -akquise zudem nachhaltig zu stärken.

Da die (Weiter-)Bildung essenzieller Bestandteil des iT-Berufs ist, legen wir besonderen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter*innen sich kontinuierlich weiterbilden. Dies gilt nicht nur für feste Mitarbeiter*innen, sondern auch für unsere Auszubildenden.

Wir ermutigen jede*n Mitarbeiter*in, sich fortzubilden, um sich in Aspekten & Technologien fortzubilden, die in ihrem*seinem Interessengebiet liegen und für unseren Betrieb sinnvoll sind.

Wie unter Aspekt 1 bereits ausgeführt, lagen wir im Berichtsjahr mit Weiterbildungsausgaben pro Beschäftigter*m von knapp € 2.700,00 bei fast dem Doppelten des deutschlandweiten Durchschnitts bei kleineren mittelständischen Unternehmen.

Zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen kooperieren wir seit mehr als vier Jahren aktiv und kontinuierlich mit der Techniker Krankenkasse. Darunter fallen Aktionen wie wöchentliche Sporteinheiten, freiwillige Gesundheitsuntersuchungen oder Vorträge zu gesundheitsrelevanten Themen.

Darüber hinaus bieten wir in Kooperation mit unserem externen Betriebsarzt arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung.

Schließlich stellen wir allen R.iT-ler*innen kostenloses Obst im Büro zur Verfügung (siehe hierzu auch Ausführungen unter '14. Arbeitnehmerrechte').

Unabhängig davon haben wir 2021 mit dem Umzug in unser neues Büro erhebliche Mittel in die Hand genommen, um ergonomisches Arbeiten am Computer zu ermöglichen. Hierzu haben wir neben ergonomisch mehrfach verstellbaren, qualitativ sehr hochwertigen Stühlen auch höhenverstellbare Tische gekauft, welche sowohl im Sitzen als auch im Stehen nutzbar sind. Diese Ausstattung wurde bei der letzten Betriebsbegehung (am 16.01.2025) explizit vom Prüfer gelobt.

Dadurch, dass alle Mitarbeiter*innen mit einem Notebook arbeiten, können sie sich ihren Arbeitsplatz jeden Tag frei aussuchen, um z.B. direkt mit den Menschen zusammensitzen, mit denen sie an dem Tag primär arbeiten müssen. Durch die freie Platzwahl ist auch gewährleistet, dass man nicht exklusiv auf einem ergonomischen Bürostuhl oder im Stehen arbeiten muss, sondern auch auf Couches, Sesseln oder ergonomischen Multifunktionsstühlen. Die Auswahl ist hierbei komplett den Mitarbeiter*innen überlassen.

Des Weiteren hat unser Büro Silent-Boxen, um es allen Mitarbeiter*innen bei Bedarf zu ermöglichen, in kompletter Stille zu arbeiten, um so die Konzentrationsfähigkeit zu erhöhen und den Stress zu minimieren.

Unsere Aktionen in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse erfreuten sich in aller Regel reger Beteiligung und auch das Obst erfreut sich großer Beliebtheit.

Die verschiedenen Arbeitsplatztypen werden flächendeckend den jeweiligen Anforderungen entsprechend genutzt.

Als Bürojob sind Informatiker*innen häufiger von Rückenproblemen geplagt. Durch unsere Investition in ergonomische Büroeinrichtungen und Sporteinheiten wirken wir dem aktiv entgegen, damit unsere Mitarbeiter*innen dauerhaft möglichst gesund bleiben.

Sofern einzelne Personen sich nicht weiterqualifizieren würden, würden sie vermutlich sehr schnell den Anschluss verlieren; damit würden ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig sinken.

Die wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben, sind die folgenden:

1. **Fachkräftemangel**

Falls wir sowohl in unserem eigenen Unternehmen als auch bei unseren Kunden und gesamtwirtschaftlich nicht hinreichend viele Menschen qualifizieren, besteht das Risiko, dass nicht genügend qualifiziertes Personal verfügbar ist; dies ist gerade im IT Bereich ein reales und bereits heute deutlich spürbares Risiko.

2. **technologischer Wandel**

Wie an mehreren Stellen bereits beschrieben, befinden wir uns als Wirtschaft und Gesellschaft in einem Transformationsprozess, dessen Umfang sich infolge des exponentiellen technischen Fortschritts immer

schneller vergrößert ('Digitale Transformation'). Eine fehlende Qualifizierung von Mitarbeiter*innen sowohl bei uns im Unternehmen als auch bei unseren Kunden wird dazu führen, dass diese nicht schnell genug auf neue Technologien oder neue (= digitale) Prozesse vorbereitet werden und diese folglich nicht adaptieren können. Dies würde auf individueller sowie auf gesamtwirtschaftlicher Ebene erhebliche wirtschaftliche Schäden verursachen und unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig negativ beeinträchtigen.

3. **demografischer Wandel**

Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel besteht das Risiko, dass ältere Mitarbeiter*innen ohne gezielte Qualifizierung den Anschluss verlieren; umgekehrt besteht allerdings auch das Risiko, dass wertvolles und wichtiges Wissen verloren geht, sofern wir keine Wege finden/nutzen, wie die Jungen von den Älteren effizient lernen können und wie das Know-How der Älteren bspw. in Wissensdatenbanken o.ä. bewahrt werden kann.

4. **geringe Lernbereitschaft oder -fähigkeit**

Wenn wir es nicht schaffen, unsere eigenen Mitarbeiter*innen und die unserer Kunden hinreichend zu motivieren, neues Know-How zu erlernen und/oder ihnen nicht hinreichende Möglichkeiten geben, sich weiterzubilden, würde das die o.g. Risiken weiter verschärfen.

5. **Kosten- und Ressourcenengpässe**

Zudem besteht das Risiko, dass sinnvolle und wichtige Qualifizierungsmaßnahmen aus Budgetgründen nicht umgesetzt werden (können).

6. **fehlende strategische Planung**

Sofern die verantwortlichen Entscheider*innen sich des aktuellen Transformationsprozesses und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit zur kontinuierlichen Weiterbildung nicht bewusst sind, besteht das Risiko, dass Qualifizierung nicht systematisch erfolgt und dadurch wichtige Kompetenzen fehlen.

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.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Vorbemerkung:

Die während der Corona-Jahre gemachten Erfahrungen in Deutschland / der

Welt haben dazu geführt, dass für uns die Mitarbeiter*innengesundheit (sowohl in Bezug auf das mentale als auch das physische Wohlergehen) mittlerweile sehr bewusst eine sehr hohe Priorität einnimmt. Dies ist nicht nur indirekt in unseren Werten und unserem SPIR.iT sondern auch direkt als strategisches Ziel ("Wir haben wieder eine überdurchschnittlich geringe Krankenquote") in unserem strategischen Handlungsfeld 'exzellente Personalentwicklung' definiert.

a.

1. Es liegen keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen vor.
2. Es liegen keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen vor.
3. Es liegen keine dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen vor.
4. Es liegen keine arbeitsbedingten Verletzungen vor.
5. Die Anzahl der Arbeitstage beträgt im Jahr 2024 in Nordrhein-Westfalen 251 Tage abzüglich 30 Urlaubstage mal 8 Stunden pro Arbeitstag => 1.768 Stunden pro Mitarbeiter*in. Dies ergibt bei durchschnittlich 30 Angestellten insgesamt 53.040 Stunden.

b. Es gab 2024 bei R.iT keine Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten waren.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Es gab im Berichtsjahr bei R.iT keine arbeitsbedingten Erkrankungen.

b. Es gab im Berichtsjahr bei R.iT keine Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind.

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.

a. Da wir als iT-Dienstleister keinen nennenswerten die Arbeitssicherheit betreffenden Gefahren ausgesetzt sind, gibt es diesbezüglich kein formelles Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung.

Allerdings ist unsere Officeleiterin zur internen Sicherheitsbeauftragten bestellt und entsprechend ausgebildet. Gemeinsam mit unserer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit (management institut bochum) ist sie für das Thema Arbeitssicherheit verantwortlich und damit die Ansprechpartnerin für alle anderen Mitarbeiter*innen bei Fragen und Ideen.

Alternativ können Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit oder des Gesundheitsschutzes können zudem an unsere HR-Verantwortliche sowie an die jeweilige Führungskraft oder die Geschäftsleitung geschickt bzw. mit diesen besprochen werden.

Da die Mitarbeiter*innengesundheit (sowohl in Bezug auf das mentale als auch das physische Wohlergehen) bei uns eine sehr hohe Priorität hat, haben wir folgende Schritte bereits umgesetzt:

- höhenverstellbare Schreibtische
- 3-dimensional verstellbare Bürostühle, die explizit für Schreibtischaktivität gedacht sind
- mehrere Bildschirme pro Arbeitsplatz
- Notebooks für alle Mitarbeiter*innen, damit diese an unterschiedlichen Stellen arbeiten können und so Bewegung möglich ist
- freiwillige medizinische Untersuchung während der Arbeitszeit (in

Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse und unserem Betriebsarzt)

- freiwillige Sporteinheiten während der Arbeitszeit mit externem, dazu gesondert ausgebildetem Personal (in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse)
- freiwillige, anonyme externe Kontaktmöglichkeit zur psychologischen Erstberatung
- regelmäßige Firmenevents mit sportlichen Elementen (Kanufahren, Kegeln, Kartfahren, etc.)
- 30 Urlaubstage statt der gesetzlich vorgeschriebenen 20 Tage pro Jahr
- Fokus auf Achtsamkeit, Dankbarkeit und Wertschätzung
- Anerkennung und Belohnung von außergewöhnlichen Leistungen
- Bereitstellung von Obst, nachhaltigen (d.h. regionalen und / oder bio-Produkten wo sinnvoll möglich) Lebensmitteln und unterschiedlichen Getränken

Im Berichtsjahr wurde eine Ganztageschulung zur Ausbildung zur*m betrieblichen Ersthelfer*in durchgeführt, zu deren Teilnahme alle Mitarbeiter*innen eingeladen wurden. Weiterhin wurde für das Jahr 2025 bereits eine Schulung zur Ausbildung zur*m Brandschutzhelfer*in geplant und mit hoher Beteiligung durchgeführt.

b. Im Berichtsjahr bei R.iT keine formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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.

Das Thema Innovationen und Aus-/Weiterbildung nimmt bei uns naturgemäß einen extrem hohen Stellenwert ein.

Als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation sehen wir uns fast täglich mit neuen Herausforderungen und (technischen) Entwicklungen konfrontiert. Das Ausprobieren und Erlernen neuer Themen, Werkzeuge und Techniken ist für uns integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Insofern ist es schwer bis unmöglich, diese Zeiten explizit aufzuschlüsseln. Jedenfalls bringt es uns keinen Mehrwert, der den damit verbundenen Aufwand rechtfertigen würde.

Im Rahmen unserer zahlreichen Herstellerzertifizierungen müssen wir zudem jedes Jahr auf verschiedenen Ebenen nachweisen, dass wir eine hinreichende Menge an Mitarbeiter*innen beschäftigen, die über aktuelle Qualifikationen im Hinblick auf das jeweilige Herstellerportfolio verfügen.

Darüber hinaus führen wir zahlreiche Workshops zu strategischen und operativen Themen durch und ermutigen unsere Mitarbeiter*innen, an Kongressen und Messen teilzunehmen. Im Berichtsjahr haben wir u.a. folgende Veranstaltungen durchgeführt / besucht:

- zehn Workshops zum Thema Nachhaltigkeit mit dem Nachhaltigkeitsteam
- Strategietagung im Führungskreis
- Besuch diverser Kongresse und Fachmessen (bspw. Basta, Fanomics, DNP, c-entron Masterclass, CTV, Berliner Cybersicherheitsgipfel) (ausgewählte Mitarbeiter*innen)
- eurobits e.V. - div. Arbeitsgruppen zum Thema iT-Sicherheit
- Teilnahme an DIHK-IKT-Ausschusssitzungen (Geschäftsleitung)
- KI-Tag im Rahmen der Firmenreise für alle Mitarbeiter*innen
- ein Ganztagstrainings zu den Themen Telefon und Zeitmanagement bei der IHK Mittleres Ruhrgebiet für alle neu hinzugekommenen Auszubildenden
- laufendes Coaching für alle Führungskräfte
- Team-Workshops (Fokus: Sozial- und Methodenkompetenz)
- mehrere Workshops zur effektiven Nutzung der Individualergebnisse des GOP (Golden Profiler of Personality)

In unserer Strategie 2025 spielt der Bereich 'Kompetenzentwicklung' als ein strategisches Ziel mit drei Unterzielen und sieben KPIs im Bereich der 'exzellenten Personalentwicklung' eine zentrale Rolle.

Im Rahmen des Wettbewerbs TOP100 Innovator haben wir grob überschlagen, dass der durchschnittliche Umfang an Weiterbildungen 35 Tage pro Mitarbeiter*in pro Jahr beträgt.

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).

Vorbemerkung

Der Bereich 'Diversität' ist ebenfalls in unserer Strategie 2025 als ein strategisches Ziel mit zwei Unterzielen und drei KPIs im Bereich der 'exzellenten Personalentwicklung' explizit verankert.

a.

	weiblich	männlich
unter 30 Jahre	17%	0%
30-50 Jahre	0%	66%
über 50 Jahre	0%	17%

b.

Angestellte (ausgenommen Führungskräfte, s.o.):

	weiblich	männlich
unter 30 Jahre	7%	57%
30-50 Jahre	7%	21%
über 50 Jahre	0%	7%

Auszubildende:

	weiblich	männlich
unter 30 Jahre	8%	92%
30-50 Jahre	0%	0%
über 50 Jahre	0%	0%

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 Abhilfepäne;
 - iii. Abhilfepäne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

- a.) Es gab im Berichtsjahr keine Diskriminierungsfälle.
- b.) s.o.

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.

In unserem Unternehmen werden die Menschenrechte eingehalten. Jegliche Formen der Ausbeutung, Zwangs- oder Kinderarbeit oder andere Arten der Verletzung der Menschenrechte werden unternehmensintern nicht geduldet und widersprechen sowohl der Verfassung unseres Landes als auch unserem eigenen Werteverständnis.

Um unsere Werte zu unterstreichen, haben wir im Berichtsjahr im gesamten Führungskreis als Selbstverpflichtung die Charta der Menschenrechte unterschrieben und diese im Büro ausgehängt.

Bisher haben wir keine Verletzung von Menschenrechten in unserem Unternehmen festgestellt.

Wir werden weiterhin eine sorgfältige Personalauswahl betreiben, die hierfür einen relevanten und präventiv-wirkenden Faktor darstellt.

Das gleiche erwarten wir ebenso von unseren Partnern und Lieferanten. Bei keinem unserer Partner sind uns Verstöße gegen Menschenrechte bekannt, wobei aufgrund der Lieferkettentiefe im Bereich der Produktion von Hard- und Software ein gewisses Risiko für Verstöße in diesem Bereich auch bei den von uns eingesetzten Marktführern besteht (s.o.).

Über unser Personalleitbild, unsere Führungsleitlinien und unsere Werte (Leistungsindikatoren zu Kriterien 5-7) haben wir die für uns besonders relevanten Verhaltenskriterien definiert.

Selbstverständlich halten wir regelmäßige Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen (intern: monatlich Kurzumfragen und jährlich eine große Mitarbeiter*innenzufriedenheitsumfrage; extern: Teilnahme an GreatPlaceToWork inkl. Kulturaudit, alle drei Jahre). Aus den sich hier ergebenden Antworten erschließen wir konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit und zur Beurteilung der Frage, ob sich jemand diskriminiert oder ungerecht behandelt fühlt.

Weder in den Umfragen, noch auf irgendeinem anderen Wege ist je eine Menschenrechtsverletzung oder Diskriminierung dokumentiert worden.

In unserem Betrieb wurden noch nie Menschenrechte verletzt.

Wir haben jedoch derzeit bislang weder eine explizite Strategie noch einzelne Maßnahmen festgelegt oder implementiert, um die Überprüfung der Menschenrechte bei unseren Partnern und Lieferanten zu überprüfen. Da wir in Deutschland mit deutschen Partnern arbeiten, haben wir das bislang nicht als notwendig erachtet.

Im Rahmen der Maßnahmenplanung für das Berichtsjahr war ursprünglich die Durchführung einer Stakeholderanalyse angedacht, auf deren Basis weitere Nachhaltigkeitsmaßnahmen für die Zusammenarbeit, unter anderem mit Lieferanten, hätten festgelegt werden sollen. Wie beschrieben konnte diese aufgrund der mangelnden Bereitschaft der angefragten Kunden und Partner nicht durchgeführt werden.

Da es bisher keinerlei Verletzung der Menschenrechte in unserem Betrieb gab, haben wir unsere Ziele erreicht.

Wir sind als iT-Dienstleister auf technische Hardware und Software (also Software und Werkzeuge) angewiesen. Die von uns genutzte und vertriebene Hardware enthält oftmals Bauteile, welche sich nur mithilfe Seltener Erden herstellen lassen.

Da sich die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Stationen der Lieferketten (unabhängig vom Hersteller) nicht lückenlos nachverfolgen lassen, können wir leider nicht ausschließen, dass bei dem Abbau dieser seltenen Erden sowie bei der Produktion weiterer Hard- und Software Menschenrechte verletzt werden.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzklärung.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Vorbemerkung:

Bis auf unsere formelle Unterzeichnung der Menschenrechte haben sich im Berichtsjahr keine wesentlichen Änderungen in Bezug auf die in diesem Abschnitt (NAP Wirtschaft und Menschenrechte) geforderten Angaben ergeben.

Dennoch führen wir die freiwillige Dokumentation fort, weil es aus unserer Sicht ein falsches bzw. mindestens missverständliches Signal gewesen wäre, plötzlich mit dem Reporting aufzuhören.

a.) Bis zum Berichtsjahr verfügte unser Unternehmen noch nicht über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte.

Der Grund dafür lag in der Tatsache, dass diese Themen für uns alle absolut selbstverständlich sind und eine entsprechende Veröffentlichung aus unserer Sicht bislang keinen Hebel gehabt hätte.

Durch die Sensibilisierung im Rahmen der Erstellung dieses Berichts haben wir uns jedoch 2023 dazu entschieden, zeitnah eine solche Grundsatzklärung als Positionierung zur Achtung der Menschenrechte, unternehmerischer Sorgfaltspflichten und der ILO Kernarbeitsnormen zu unterzeichnen und zu veröffentlichen. Im Berichtsjahr wurde diese Erklärung vom gesamten Führungskreis unterschrieben und im Unternehmen ausgehängt.

b.) s.o.

c.) Bislang haben wir dies nur unternehmensintern durch Aushang kommuniziert; eine externe Kommunikation ausserhalb unseres Nachhaltigkeitsberichts fand bislang nicht statt und ist auch nicht geplant, da wir dieses Thema - wie beschrieben - als selbstverständlich erachten.

d.) Die Verantwortung für menschenrechtliche Belange ist direkt auf Ebene der Geschäftsleitung und indirekt über die Berichterstattung und die damit verbundenen Analysen im Nachhaltigkeitsteam verankert.

e.) s.o., bislang in unserer Zentrale in Bochum; bei Eröffnung unserer Niederlassung in Cham werden wir eine Kopie auch dort aushängen.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- a.)** Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)
- b.)** Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?
- c.)** Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?
- d.)** Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

a.) Siehe hierzu unsere Ausführungen zur '17. Menschenrechte'.

Sofern wir uns entscheiden, eine Wesentlichkeitsanalyse orientiert an den ESRS durchzuführen, eröffnet diese uns die Möglichkeit, menschenrechtliche Risiken strukturiert zu analysieren.

b.) Bislang nicht.

c.) Wie oben berichtet sehen wir durchaus ein gewisses Risiko, dass beim Abbau der für moderne Informationstechnologie benötigten Rohstoffe wie Seltene Erden und der Herstellung moderner Hard- und Software Kinderarbeit und Menschenrechtsverletzungen auftreten können – und das trotz der anderslautenden Beteuerungen der von uns eingesetzten globalen Marktführer.

Da es sich um globale Marktführer handelt, sehen wir kaum eine Einflussmöglichkeit, diesen zu begegnen. Anfragen an die Hersteller werden durch Verweise auf allgemeine (Marketing-)Materialien und -Texte beantwortet.

d.) Da die Achtung von Menschenrechten bei uns bislang als unantastbares Gut völlig außer Frage stand, wurde sie nicht explizit in das Risikomanagement unseres Unternehmens integriert. Wir sehen hier auch weiterhin aufgrund der beschriebenen (ja in der absoluten Mehrzahl sehr positiven) Rahmenbedingungen keinen zu priorisierenden Handlungsbedarf.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:
Beschwerdemechanismus
- a.)** Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?
- b.)** Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.
- c.)** Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.
- d.)** Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

a.) Aus den o.g. Gründen ist dies bislang nicht der Fall.

b.) Nicht explizit.

c.) Aufgrund der Tatsache, dass wir ein in Deutschland ansässiges Unternehmen sind und nach deutschem bzw. europäischem Recht zu handeln haben, kann sich jeder jederzeit an das Ordnungsamt wenden oder die zuständigen (Arbeits- / Sozial-)Gerichte anrufen.

Bislang sahen wir daher keine Notwendigkeit, neben den allgemeinen bei uns eingerichteten oben ('9. Beteiligung von Anspruchsgruppen / Dialog mit Anspruchsgruppen / Mitarbeiter*innen') beschriebenen Feedbackwegen andere Mechanismen für Beschwerden im Zusammenhang mit der Wahrung der Menschenrechte zu implementieren.

d.) Nein, nicht neben den allgemein-geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

a.) Nein, bislang nicht.

b.) Da wir fast 100% unserer Geschäftsbeziehungen entweder mit in Deutschland ansässigen Unternehmen oder mit den o.g. globalen Marktführern haben, haben wir bislang von einer Prüfung der menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftsbeziehung Abstand genommen. Aus den genannten Gründen sehen wir hier derzeit auch keinen Handlungsbedarf.

c.) S.o., nein.

d.) Wir verlassen uns darauf, dass unsere Zulieferer und Partner sich an die geltende Rechtsprechung halten und recherchieren sporadisch zu deren Nachhaltigkeitsengagement (zuletzt im Rahmen einer eher ernüchternden Analyse potentieller Anbieter für unsere Oster- und Weihnachtsaktionen für die Mitarbeiter*innen unserer Kunden); auch hier war eine explizite Betrachtung der Wahrung der Menschenrechte nicht im Rechercheumfang enthalten.

e.) Bislang war dies nicht notwendig.

f.) Bislang war dies für uns nicht relevant.

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“.

a. 0%; Wir haben keine Investitionsvereinbarungen und -erklärungen, in denen wir explizit Menschenrechtsaspekte definieren, da alle erheblichen Investitionen mit deutschen/europäischen Unternehmen erfolgen, die sich an die gesetzlichen Regelungen zu halten haben.

b. Für uns gelten Investitionen > € 100.000,00 als erheblich. Ein Beispiel für eine solche Investition ist die in unser Club Office mit dem Unternehmen vitra. getätigte Investition.

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.

a. Im Berichtsjahr hatten wir zwei Standorte in Deutschland (Zentrale in Bochum, Niederlassung in Bad Schwartau). Im Jahr 2025 werden wir einen weiteren Standort in Cham (Oberpfalz) eröffnen.

Aufgrund der überschaubaren Betriebsgröße haben wir keine externen Audits zur Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt. Wir verlassen uns auf unseren eigenen Überblick über die Einhaltung dieser. Selbstverständlich halten wir uns an deutsche sowie europäische Gesetze.

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.

- a. Da wir nur mit deutschen Großhändlern arbeiten, haben wir bislang keine Prüfung dieser Lieferanten auf soziale Aspekte durchgeführt (und dazu auch keinen Grund gesehen).

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.

Wir haben derzeit keine Daten zu den beschriebenen Punkten erhoben.

Wie bereits an anderen Stellen ausgeführt, haben wir im Berichtsjahr eine Stakeholderanalyse begonnen; allerdings konnten wir diese aufgrund mangelnder Bereitschaft zur Teilnahme nicht wie geplant durchführen.

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.

Als nachhaltig handelndes und wirtschaftendes Unternehmen sind wir uns bei R.iT unserer sozialen und regionalen Verantwortung bewusst.

Einer der zentralsten Punkte, durch die wir einen Teil zum Gemeinwesen beitragen, besteht seit Firmengründung in der **konsequenten Ausbildung junger Menschen** – und selbstverständlich in deren **Weiterbeschäftigung** und **Weiterqualifizierung** (siehe Ausführungen unter '16 Qualifizierung').

Neben der konsequenten Ausbildung junger Menschen und der Schaffung langfristiger Arbeitsplätze engagieren wir uns auf diversen Wegen ehrenamtlich: U.a. ist unser ehrenamtliches Engagement bspw. in unserer aktuellen Strategie 2025 durch folgendes Ziel verankert: "Vermittlung unserer Mission sowie unseres KnowHows (zur Digitalen Transformation, zur IT-Sicherheit, etc.) bei 'Nicht-Zielgruppen', Verbänden, Schulen etc. ohne kommerziellen Hintergrund auf Basis von ehrenamtlichem Engagement unserer Mitarbeiter*innen während ihrer Arbeitszeit".

Zu unseren regelmäßigen Maßnahmen im Bereich unseres gesellschaftlichen Engagements gehören u.a. seit vielen Jahren:

- Halten von (unentgeltlichen) Vorträgen zu den Themen IT-Sicherheit, Digitale Transformation und New Work (BVMW, IHK Mittleres Ruhrgebiet, eurobits, Digital Sicher NRW, vitra.)
- Durchführung von Praktika für Schüler*innen und Studierende sowie Schulbesuche zur Sensibilisierung für IT-Themen und IT-Ausbildungsoptionen
- Unterstützung von Ausschusstätigkeiten (bspw. DIHK) und Vereinen (bspw. eurobits e.V., Digital.Sicher.NRW)
- Jurytätigkeiten (bspw. Deutscher Nachhaltigkeits Preis, DNP)
- Teilnahme am Girls' Day
- Unterstützung der eurobits women academy (ewa)
- Teilnahme am BVMW-Projekt 'Gap Year'

Für das Berichtsjahr hatten wir als ambitioniertes Kernziel zu unserem ehrenamtlichen Engagement das KPI definiert, dass wir im Durchschnitt 1% der Arbeitszeit unserer festen Mitarbeiter*innen auf dieses Thema verwenden wollten (= 264 Stunden ehrenamtlichen Engagements); nach aktuellem Stand haben wir dieses Ziel mit 320,75h sogar zu mehr als 20% übertroffen. Hierbei gliedern sich die Zeiten auf die folgenden Themen:

• Praktikant*innenbetreuung	114,00h	36%
• Ausschusstätigkeit	75,50h	24%
• Vorträge	72,25h	23%
• unterstützung von Vereinen	26,25h	8%
• Schulbesuche	15,00h	5%
• Nachhaltigkeit (Jurytätigkeit)	10,00h	3%
• Studienarbeiten	7,75h	2%

Im Rahmen unseres EFE-Assessments für den Ludwig Erhard Preis 2025 im März 2025 haben die Assessor*innen rückblickend auf unsere bisherigen Nachhaltigkeitsaktivitäten (primär die DNK Berichte 2023 und 2022, aber auch aktuelles Feedback im Rahmen unserer Bewerbungsunterlagen und unserer Interviews) als eines unserer Kernpotentiale festgehalten, dass "Eine systematische Berücksichtigung sozialer Interessen nur auf Ebene der Mitarbeitenden stattfindet, jedoch für alle anderen Interessengruppen fehlt".

Wir hatten das aus den o.g. Gründen bislang subjektiv nicht so bewertet, werden diese Kritik bei der Definition unserer 2025er Kernziele ganz bewusst berücksichtigen.

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.

Aus Vertraulichkeitsgründen sehen wir davon ab, die hier geforderten Details offenzulegen; einige Angaben und Werte sind selbstverständlich in den von uns jährlich fristgerecht eingereichten Veröffentlichungen beim Bundesanzeiger zu entnehmen.

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 iT-Unternehmensberatung sind für uns primär die aktuellen Gesetze und Normen zur iT-Sicherheit und zum Datenschutz sowie neuer Vorschriften wie der AI Act, etc. relevant. Zudem selbstverständlich die aktuellen Gesetzgebungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Steuerrecht und Wirtschaftsrecht.

Eingaben zu diesen wurden und werden durch die R.iT GmbH nicht gemacht.

Allerdings ist unser Geschäftsführer, Herr Tobias Rademann, Mitglied des ITK Ausschusses bei der DIHK (Deutsche Industrie- und Handelskammer) und kann damit mindestens indirekt durch entsprechende Kommentare und Anmerkungen auf fachbezogene Gesetzesvorhaben o.ä. Einfluss nehmen.

Wir üben keinerlei politischen Einfluss aus und sind nach außen politisch neutral.

Als Mitglied des BVMW (Bundesverband Mittelständische Wirtschaft) sind wir aber vermutlich indirekt an einer Einflussnahme eines wichtigen Repräsentanten des Mittelstands auf politische Entscheidungsprozesse beteiligt (s.o.).

Wir üben auf direktem Weg keinen politischen Einfluss aus und sind nach außen politisch neutral.

Es ist uns wichtig klar zu unterscheiden, dass wir politisch neutral sind, aber gleichzeitig eine gegen unsere Werte handelnde Politik deutlich ablehnen. Besonders wichtig sind uns hierbei die Werte: Toleranz, Respekt, Vielfalt und Nachhaltigkeit.

Auch in diesem Berichtsjahr haben wir nach 2023 zum wiederholten Male sowohl in der Geschäftsleitung als auch im Führungskreis mehrfach darüber nachgedacht, ob es aufgrund der gegenwärtigen politischen Situation geboten sei, unsere bisherige politische Neutralität dahingehend teilweise aufzugeben, dass wir deutlich unterstreichen, welche enormen Gefahren für unsere und die

globale Demokratie mit dem Erstarken rechtsextremer Parteien verbunden sind und dass wir vor dieser Entwicklung ausdrücklich warnen und sie verurteilen.

Neben den o.g. Verbänden und Vereinen ist die R.iT GmbH nicht Mitglied einer politischen Organisation.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Aus Überzeugung tätigen wir keine direkten oder indirekten Geld- oder Sachzuwendungen an Parteien, Lobbyisten oder andere politische Organisationen.

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.

Unsere zentralen Vorgaben zu dem von uns als erwünscht erachteten Verhalten gehen aus unseren (zuletzt 2023 mit allen Mitarbeiter*innen überarbeiteten) Werten und Leitbildern hervor (Personalleitbild, Führungsleitlinien) (siehe auch <https://www.rit.de/unternehmen/ueber-rit>). Das Leben unserer Werte und Leitbilder ist regelmäßig Gegenstand unserer 1:1s und der Mitarbeiter*innenzufriedenheitsumfragen.

Aufgrund unserer Unternehmensgröße haben wir bislang keine weiteren expliziten Strategien, Maßnahmen, Standards oder Systeme zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten implementiert.

Korruption war bei uns – vermutlich auch aufgrund der Unternehmensgröße unserer Kunden (mittelständische, oft Inhaber*innen-geführte Unternehmen) – nie ein Thema.

Neben dem aktiven Leben und Überprüfen unserer Werte und Leitbilder (vgl. Leistungsindikatoren zu Kriterien 5-7) implementieren wir bisher das 4-Augen-Prinzip. Weiteren Handlungsbedarf sehen wir bislang nicht.

Die Verantwortung für das Thema Compliance liegt bei der Geschäftsleitung.

Die Sensibilisierung erfolgt bei uns durch offene Diskussion Compliance-bezogener Themen im Führungskreis auf Basis unserer Werte und Leitbilder.

Mit den Mitarbeiter*innen werden im Rahmen des Onboarding-Prozesses sowie in den 1:1s bedarfsorientiert Compliance-bezogene Themen erörtert.

Durch unsere implementierten Verfahrensweisen sind bisher nachweislich keine Verstöße gegen gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten bekannt. Aufgrund der o.g. Situation sind derzeit keine konkreten Ziele definiert; da das Thema Complianceverstöße im Rahmen unseres Risikomanagements bislang nicht als kritisch definiert wurde, ist für die Zukunft auch nicht geplant, konkrete Ziele zu definieren.

Aus unseren Kunden(zielgruppen) sowie unseren Lieferanten ergeben sich gemäß unseres Risikomanagementsystems keine Risiken auf die Bekämpfung von Korruption oder Bestechung.

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.

a. 2 / 100%

Aufgrund unserer Unternehmensgröße reichen aus unserer Sicht die regelmäßig mit unseren Mitarbeiter*innen und Kunden durchgeführten Gespräche und anonymen Mitarbeiter*innen(zufriedenheits)umfragen aus, um einschätzen zu können, ob es Korruptionsrisiken gibt.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Gespräche sehen wir daher hier keinen Handlungsbedarf.

b. keine

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.

a. 0

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

b. 0

c. 0

d. 0

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.

Unser Unternehmen hat in seiner gesamten Geschichte keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt.

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
PROZESS-MANAGEMENT	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.



DISCOVER THE SPIR.IT OF EXCELLENCE.
SURPASS YOUR SUCCESS.

R.iT GmbH

Lise-Meitner-Allee 37, 44801 Bochum
+49 (234) 43 88 00-0
info@RiT.de | www.RiT.de