



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

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: 2023, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Digitalisierung verändert alles.

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

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

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

Zentral für unseren Erfolg sind das sowohl breite als auch tiefe Fachwissen, die Innovationsfreude und das Engagement unserer hervorragenden Mitarbeiter\*innen: Erfahrene Consultants sowie iT-Professionals aus den Bereichen Management, 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 Leistungsportfolio**

Unsere Kunden finden 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.

Dazu umfasst unser Portfolio Beratungs- und Implementierungsleistungen in drei eng miteinander verbundenen Dimensionen:

1. Strategieberatung
2. Digitale Transformation der Organisation
3. Technologie

## **Strategieberatung**

Im Bereich der Strategieberatung begleiten wir mittelständische Unternehmen bei der Definition einer ganzheitlichen Unternehmensstrategie, die die Herausforderungen und Chancen der Digitalen Transformation berücksichtigt und damit ihre Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig sichert und ausbaut.

Daneben umfassen unsere zentralen Beratungsleistungen die Bewertung und den Ausbau der 'Digital Readiness' unserer Kunden: Wie fit ist das eigene Geschäftsmodell in Bezug auf digitale Bausteine sowie strategische Aspekte der zentralen Querschnittsthemen IT-Sicherheit, KI und Daten.

## **Digitale Transformation der Organisation**

Unsere Leistungen im Bereich der Digitalen Transformation der Organisation gliedern sich in technologisch- und mitarbeiter\*innen-fokussierte Ansätze:

Im Bereich der technologisch-fokussierten Ansätze liegt unser Schwerpunkt seit knapp 20 Jahren in der IT-gestützten Optimierung und (Teil-)Automatisierung zentraler Geschäftsprozesse, bspw. durch die kundenindividuelle Anpassung und Implementierung moderner xRM/CRM-Systeme, RPA-Lösungen und der Schaffung leistungsfähiger Schnittstellen zwischen unterschiedlichsten Applikationen.

Damit die Mitarbeiter\*innen unserer Kunden möglichst flexibel und dennoch zielgerichtet auf die sich immer schneller ergebenden Änderungen im Rahmen der Digitalen Transformation (re-)agieren können, geht es im Bereich der mitarbeiter\*innen-fokussierten Ansätze vor allem um zwei Themen: Zum einen um die Entwicklung und Etablierung eines Digitalen Mindsets und passender Werte quer über die Organisation; und zum anderen um die Implementierung agiler Führungs- und Steuerungsmethodologien auf Basis von OKRs (Objectives and Key Results).

Beide Ansätze verfolgen die Steigerung von Produktivität, Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit sowie der Attraktivität als Arbeitgeber.

## **Technologie**

Informationstechnologie ist die zentrale Basis für Erfolg in der Digitalen Transformation. Neue sowie vorhandene Anwendungen müssen zeitnah und sicher bereitgestellt, aktualisiert und angepasst werden können, um den eigenen Transformationsprozess optimal zu unterstützen und von neuen Werkzeugen nachhaltig profitieren zu können.

Gemeinsam mit unseren Kunden konzipieren und implementieren wir unter Berücksichtigung ihrer individuellen Anforderungen leistungsfähige, sichere

und flexibel-ausbaubare iT-Infrastrukturen. Im Rahmen der Cloud-Strategie beraten wir sie dahingehend, welche Anwendungen und Prozesse sinnvoll in Cloud-Infrastrukturen ausgelagert werden können und welche Ressourcen lokal bereitgestellt werden sollten.

Seit mehr als 20 Jahren liegt unsere Kernkompetenz im Bereich der iT-Sicherheit: So geben wir unseren Kunden im Rahmen unseres RIT® iT-Risk Assessments sowohl einen aktuellen Status-Quo Überblick über die iT-Risiken ihrer Infrastruktur als auch konkrete und priorisierte Handlungsempfehlungen zur Steigerung ihres Sicherheitslevels und setzen die Handlungsempfehlungen bei Bedarf gemeinsam mit ihnen um.

Aufgrund des immer schneller und breiter werdenden technologischen Fortschritts steigt der Einsatz technologie-getriebener Innovationen in allen Bereichen unserer Kunden immer weiter – Robotik, Augmented / Virtual Reality oder dematerialisierte Produkte werden Teil des Arbeitsalltags. Wir zeigen ihnen, wie sie diese Innovationen strategisch wie operativ erfolgreich in ihre Organisation implementieren.

#### Ergänzende Anmerkungen:

ausgewählte Abkürzungen:

CRM / xRM = Customer Relationship Management / extended Relationship Management

erl. = erledigt

iT = Informationstechnologie

KI = Künstliche Intelligenz

OKR = Objectives & Key Results

RPA = Robotic Process Automation

SdN = Samstag der Nachhaltigkeit

u.E. = unseres Erachtens

vgl. = vergleiche

# 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 im ersten DNK Bericht 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 bis dato gelebten Nachhaltigkeitsverständnisses stand ein fairer und partnerschaftlicher, auf mittel- bis langfristige Sicht orientierter Umgang mit allen Stakeholdern; in diesem Zug war ökonomisch-nachhaltiges Handeln im Hinblick auf unsere Kunden und unser Unternehmen ein erklärtes zentrales Ziel (regelmäßige Zertifizierung durch die Creditreform mit dem CrefoZert); ökologische Aspekte spielten jedoch eine eher untergeordnete Rolle.

Ende 2019/Anfang 2020 haben wir im Rahmen der Erstellung unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' dann 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 weiter.

Seit dem Jahr 2022 haben wir ein Nachhaltigkeitsteam gebildet, das auch im Berichtsjahr nach wie vor aus fünf Mitarbeiter\*innen (1 Auszubildender, 1 fester Mitarbeitender, 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

---

In insgesamt zehn mindestens halbtägigen Workshops mit einem Zeitinvest von erneut mehr als 200 Stunden (zzgl. Vor- und Nachbereitung) hat sich das Nachhaltigkeitsteam im Jahr 2023 vor allem mit folgenden Themen beschäftigt:

### **Erstellung DNK Bericht**

Im ersten Tertial des Jahres haben wir in mehreren Schleifen und Workshops unseren ersten DNK Bericht erstellt. Er wurde am 27. April 2023 erfolgreich

freigegeben und veröffentlicht.

Für unseren Bericht erhielten wir über das DNP Projektbüro "das deutliche Lob unserer Gutachter\*innen", worauf wir sehr stolz waren.

### **Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitsziele**

Das Thema, in das wir im Jahr 2023 mit Abstand am meisten Zeit investiert haben, war die Konkretisierung und Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsziele. Hatten wir nach der erfolgreichen Einreichung des 2022er Berichts noch gedacht, wir hätten eine ziemlich genaue Vorstellung über die im Berichtsjahr und darüber hinaus zu erreichenden Ziele und Maßnahmen, so stellte sich in den folgenden Wochen und Monaten heraus, dass hier noch unerwartet und unglaublich viel Arbeit vor uns lag.

Da unser Ziel in der Selektion und Priorisierung derjenigen Ziele, bei denen wir aus unserer Sicht den größten Hebel hätten, bestand, mussten wir zunächst wenigstens eine grobe Übersicht über *mögliche* Ziele, Maßnahmen und KPIs haben, die für uns *prinzipiell* in Frage kommen könnten.

Um diese Übersicht zu erhalten, haben wir zunächst für alle drei Bereiche (Ökologie, Ökonomie und Soziales) mögliche Kernziele wie 'schrittweise Klimaneutralität oder 'steigende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Leistungsportfolio' definiert.

Diese teilweise doch noch recht abstrakten Oberziele mussten wir anschließend in mehreren Schleifen weiter in Unterziele der Ebene 1 und 2 runterbrechen:

#### 1. 'schrittweise Klimaneutralität

##### 1.1 Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Footprints (pro Kopf),

###### 1.1.1 Scope 1: (Emissionen durch) Wärmeverbrauch pro Kopf reduzieren

###### 1.1.2 Scope 1: (Emissionen durch) Kraftstoffverbrauch pro Kopf reduzieren

[...]

###### 1.1.10 Scope 3: Emissionen durch Nahrungsmittel reduzieren

##### 1.2 Kompensation unseres CO<sub>2</sub> (Gesamt-)Footprints

In einem weiteren Schritt haben wir zu den nun konkrete(re)n Unterzielen ein (bzw. sofern notwendig / sinnvoll: mehrere) KPIs definiert.

Im letzten vorbereitenden Schritt konnten wir dann mögliche Maßnahmen zur Zielerreichung entwickeln.

Am Ende dieses Prozesses entstand eine Liste mit 16 Kernzielen, 22 Unterzielen, 30 KPIs (wobei die Liste möglicher KPIs noch nicht vollständig ausgearbeitet war) und einem Vielfachen an möglichen Maßnahmen, die auf

die jeweilige (Unter-)Zielerreichung einzahlen könnten.

Erst auf dieser Basis war es uns dann möglich, die ursprünglich gewollte Selektion und Priorisierung vorzunehmen.

Ursprünglich wollten wir uns auf zehn Ziele festlegen, haben diese Liste dann aber im Laufe des Prozesses um sinnvolle Quick-Wins erweitert, sodass wir am Ende des Selektionsprozesses auf insgesamt 16 Ziele gekommen sind (zu Details: siehe Kapitel 3 'Ziele').

Für diese 16 Ziele haben wir die möglichen Maßnahmen gesichtet und – wo nötig – komplettiert. U.a. fand dies auch im Rahmen des Samstags der Nachhaltigkeit'23 statt: An diesem Tag haben wir den damaligen Stand der Liste den Mitarbeiter\*innen vorgestellt und anschließend in drei Gruppen gemeinsam Maßnahmen identifiziert, die ab dem dritten Tertial 2023 über unsere OKRs umgesetzt werden sollten.

Im Rahmen der Erstellung dieses Berichts sind wir gerade dabei, die noch fehlenden Ist-Werte für das Jahr 2023 auszuwerten, um dann diejenigen Zielwerte für 2024, die derzeit aufgrund eines fehlenden Ist-Wertes noch nicht sinnvoll definiert werden konnten, zu konkretisieren.

### **Vorbereitung und Durchführung Samstag der Nachhaltigkeit'23**

Wie schon im Vorjahr, so bestand ein zentrales Projekt des Nachhaltigkeitsteams in der Vorbereitung und Durchführung des SdN'23 – des Samstags der Nachhaltigkeit 2023:

Im Rahmen dieses 2022 etablierten Formats kommen an einem Samstag alle interessierten R.iT-ler\*innen ins Büro, um sich zum Thema Nachhaltigkeit auszutauschen. Auch in diesem Jahr war die Anwesenheitsquote mit nur zwei Absagen bei fast 100%.

Der Tag begann mit einem nachhaltigen Frühstück, an dem die zwischenzeitlich neu-hinzugekommenen Mitarbeiter\*innen grundlegende Einblicke in die drei Ebenen des Themas Nachhaltigkeit erhielten. Nach der Vorstellung und Besprechung des ersten R.iT DNK Berichts durch die Geschäftsleitung ging es in die oben bereits kurz beschriebene Sichtung und Vervollständigung der priorisierten Nachhaltigkeitsziele inkl. Maßnahmenplanung für die Zeit bis Ende 2024. Weitere Themen, zu denen gemeinsam Vorschläge und Maßnahmen gesammelt und erarbeitet wurden, waren 'nachhaltige Verhaltensgrundsätze bei R.iT' und die 'Steigerung der externen Sichtbarkeit unserer Nachhaltigkeitsbemühungen'.

### **Vorbereitung Nachhaltigkeits-bezogenen OKRs der Tertiale**

Wie im letzten Bericht ausführlich vorgestellt sind OKRs (= Objectives and Key

Results) als agiles Führungs- und (Selbst-)Steuerungsinstrument unser zentrales Werkzeug, um über das gesamte Team hinweg Ziele möglichst schnell und effizient zu erreichen.

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.

Daher bestand bzw. besteht eine wiederkehrende Aufgabe des Nachhaltigkeitsteams darin, sinnvolle Vorschläge und Ziele für die drei Tertiale zu erarbeiten und über den Führungskreis in die Unternehmens-OKRs für das entsprechende Tertial aufzunehmen. Nachfolgend zwei Beispiele für T2 und T3 des Berichtsjahres:

6. Objective				84%
Wir leben die Ideen des SdN'23.				
Fokus: ...		Bezug	Meßgröße	CL
KR1	Alle haben mitgeholfen, 50 Aspekte für das neue 'Nachhaltigkeits-Assessment der IT' zu sammeln.	FLD 4.3, RWI5.3, TN3.3 DSU4.1 MKR2.1 JDO6.1	Soll (a/v)   50	70%
			Aspekte	MKR
KR2	Aus dem SdN, sowie unserem Backlog, haben wir die folgenden 4 Nachhaltigkeits-Maßnahmen umgesetzt: 1.) Kriterien für nachhaltigen Einkauf (food+non-food) 2.) 10 Angebote mit N.-Alternative verschickt 3.) Ressourcenschonender Umgang mit Papier 4.) gemeinsame Mittagessen: gemeinsam organisiert und/oder geliefert von Lebenshilfe	HIN MKR2.3 MKR5.2 (TR4.4) MR1.3 SOH 2.1	Soll (a/v)   4	75%
			Maßnahmen	EN
KR3	Für die Sichtbarkeit unseres nachhaltigen Lebens aller Dimensionen haben wir 10 mal an ausgewählte Zielgruppen kommuniziert.	CS (TR4.4)	Soll (a/v)   10	100%
			"Posts"	TR
KR4	Alle, die mind. 5x an einer bewegten Pause teilgenommen haben, erhalten einen Gutschein für einen Sportartikel-Anbieter der Wahl.	OK, RWI6.3, TN1.3 DSU4.2	Soll (a/v)   27	80%
			vergebene Gutscheine	MR
KR5	Für unsere 18 (30) Kern-Ziele haben wir Ist-Werte, Ziel-KPIs für 2024 und mind. 2 passende Maßnahmen identifiziert.	(TR4.4) MKR2.2 MR5.4 DFE2.4	Soll (a/v)   18	96%
			abgedeckte Ziele	TR
			Ist   14,94	83%

6. Objective				CL	
<b>Sustainable Impact:</b> <b>Wir haben die Ergebnisse der Nachhaltigkeit auf eine neue Stufe gebracht.</b>				<b>59%</b>	
<i>Fokus: Nachhaltigkeit</i>		<i>Bezug</i>	<i>Meßgröße</i>		
KR1	Wir haben 10 Ziele zur Messung unserer Nachhaltigkeit definiert und dazu Zielwerte gebildet.	ggf. Teamarbeit im Nachhaltigkeits team	Soll (a/v)	10	80%
			Nachhaltigkeits-Ziele		MR
			Ist	14	140%
KR2	Durch unseren 2023er Samstag der Nachhaltigkeit kennen alle R.IT-ler*innen unseren Nachhaltigkeitsbericht, wir haben gemeinsam die Handlungsfelder bewertet und sinnvolle Maßnahmen für unsere OKR-Sets T3ff. gebrainstormt.	TR3.3, OK3.1, MKR3.1, DSUS.1	Soll (a/v)	26	85%
			teilnehmende R.IT-ler*innen		TR
			Ist	23	88%
KR3	Wir haben im Rahmen unserer Außenkommunikation insgesamt 14 "Kontakte" (bspw. Posts/Beiträge) gehabt, davon 3x3 (Kunden, Partner, Lieferanten) im Rahmen der Stakeholderanalyse.	SDG 3, BNS 4, TR3.3, MKR3.2	Soll (a/v)	14	0%
			"Kontakte"		MR
			Ist	2	14%
KR4	Wir haben 3 Maßnahmen zum nachhaltigen Umgang mit Lebensmitteln umgesetzt	EDS.3, DFE2.2, DFE1.1, DFE2.1, MIV3.1, MKR3.3, SSUS.3, MIV3.3.3.4	Soll (a)	3	70%
			Maßnahmen		BN
			Ist	2	67%
KR5	Wir haben 30 gesundheitsfördernde Aktionen durchgeführt	DFE3.1, DFE3.2, EDS.2, TNS.5, SSUS.2, MKR3.4, EAL.5.5, RPU.2.3, DSUS.2, DMS3.2	Soll (a)	30	60%
			Aktionen		BN
			Ist	18	60%

## CO<sub>2</sub> Kompensation: Optionen & Entscheidung

Da wir möglichst früh mit der Kompensation unseres CO<sub>2</sub>-Footprints beginnen wollten, haben wir uns entschieden, den für 2022 errechnete Wert zzgl. eines Puffers auszugleichen, auch ohne dass dafür für ein explizites Ziel bestanden hätte.

Im Rahmen des Entscheidungsprozesses haben wir mehrere Anbieter gesichtet und bewertet und uns schließlich für [atmosfair \(www.atmosfair.de\)](http://www.atmosfair.de) entschieden.

Insgesamt haben wir mit einem Betrag von € 1.000,00 etwa 43.480 kg CO<sub>2</sub> ausgeglichen (der von uns errechnete Wert für 2022 belief sich lt. DNK Bericht auf 34.050 t CO<sub>2</sub>e).

## Jury-Tätigkeit #DNP16 und Besuch des #DNP16

Als Mitglied unseres Nachhaltigkeitsteams hat unser Geschäftsführer, Herr Tobias Rademann, sich im Rahmen des 16. Deutschen Nachhaltigkeitspreises (<https://www.nachhaltigkeitspreis.de/>) als Mitglied der Fachjury in den beiden Kategorien 'Informationstechnologie' und 'IT-Dienstleistungen' ehrenamtlich engagiert. Der #DNP ist die größte Auszeichnung ihrer Art in Europa und hat 2023 durch die Ausweitung auf eine branchenbezogene Preisverleihung noch einmal erheblich an Breitenwirkung gewonnen.

Neben der Preisverleihung hat Herr Rademann an dem zweitägigen begleitenden Fachkongress teilgenommen und wird sich auch 2024 erneut als Juror engagieren.

### Unsere nächsten Schritte:

Im ersten Tertial 2024 liegt unser Fokus auf der Erstellung unseres **zweiten Nachhaltigkeitsberichts** und damit verbunden v.a. auf der **Identifikation und systemseitigen Umsetzung von Messroutinen** für die in unserem o.g. priorisierten Ziel- und Maßnahmenkatalog definierten KPIs. Letzteres findet über unsere OKRs im Austausch zwischen dem Nachhaltigkeitsteam und unseren Entwicklern statt.

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.:

3. Objective				50%
Wir alle haben unsere Nachhaltigkeitsziele messbar gelebt.				
Fokus: ...		Bezug	Meßgröße	CL
KR1	Wir haben die zentralen Quick-Wins aus unserer Nachhaltigkeitsliste als Maßnahmen umgesetzt.	IM3.2(4), MME 5.1/5.3 OK1.2	Soll (a/v)	13 50%
			Quick Wins	MR
			Ist	0 0%
KR2	Wir haben 25 BGM Leistungen angeboten, die zu 300 Teilnahmen geführt haben.	EN, MME 5.2 TN2.4 OK1.3	Soll (a/v)	300 50%
			Teilnahmen	EN
			Ist	0 0%
KR3	Interessierte R.ITler*Innen haben ein "Event" / eine "Institution" etc. festgelegt, bei dem sie sich 2024 im Bereich der Digitalen Transformation sozial & ehrenamtlich engagieren.	IM3.3(200) OK1.3	Soll (a/v)	1 50%
			% der Arbeitszeit pro Person / Team	BN
			Ist	0 0%
KR4	Wir haben für alle Nachhaltigkeitsziele Messroutinen zur Datenerfassung erarbeitet und umgesetzt.	ED (RiCo) TR (Koordination) IM3.5 (CO2e)	Soll (a/v)	50 50%
			Messroutinen	TR
			Ist	0 0%
KR5	Wir haben 6.000 km (~10%) auf dem Weg zur und von der Arbeit nachhaltig (ÖPNV, Rad, ...) zurückgelegt.	IM3.4(2250) DME 3.2, RWI 2.2, KDA1.3	Soll (a/v)	6000,00 50%
			nachhaltige km	MR
			Ist	0 0%

Darüber hinaus sind derzeit folgende konkrete Maßnahmen angedacht bzw. bereits in der Umsetzung:

1. Deutschlandticket als zusätzlichen Benefit einführen
2. Einführung von Jobrad (derzeit 4 Interessierte)
3. Anschaffung von Pool-eBikes
4. Umstellung Drucktechnologie von Laser auf Tinte
5. Berechnung CO<sub>2</sub> Footprint für 2023 (mit deutlicher Erweiterung im Scope 3)
6. Leben der im Jahr 2023 erstellten nachhaltigen Einkaufsrichtlinie
7. Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen für bessere Mülltrennung
8. Durchführung bewegter Pausen 1x/Woche
9. Ausweitung des Angebots von gesundheitsbezogenen Events
10. Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements aller Mitarbeiter\*innen

zu Themen im Bereich der Digitalen Transformation

Wie bereits im letzten Bericht beschrieben, ist ein weiterer wichtiger Punkt die Durchführung einer konkretisierten Stakeholderanalyse; dies ist derzeit für das zweite Halbjahr geplant.

Auch in diesem Jahr werden wir erneut einen Samstag der Nachhaltigkeit umsetzen (am 24. August 2024) – die Planung und Durchführung obliegt ebenfalls wieder dem Nachhaltigkeitsteam.

---

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

Darüber hinaus sind wir neben der expliziten Zielformulierung im Rahmen unseres strategischen Handlungsfeldes 'Nachhaltigkeit' auch schon implizit an anderen Stellen Nachhaltigkeitsaspekte angegangen, beispielsweise:

- Strategie Diversität (in Strategie 2025)
- gute Ansätze in den Bereichen Gesundheitsschutz und Prävention (Corona-Schutzmaßnahmen, Stühle, Schreibtische, Achtsamkeit, Kopfhörer, Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse)
- ganzheitliches Risikomanagement
- regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen (Feedback von Stakeholdern "Mitarbeitende")
- soziales Engagement in mehreren Bereichen (siehe Kriterium 18)

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. Näheres erläutern wir hierzu in 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 und eine Stakeholderanalyse durch und dokumentieren diese als Grundlage unserer Strategieentwicklung und somit als eine Basis für unsere OKRs. Der wesentliche Einfluss von Aspekten der Nachhaltigkeit auf unsere Geschäftstätigkeit wurde in der weiteren Beschäftigung mit aktuellen regulatorischen Anforderungen, Erwartungen der Stakeholder und der Beschäftigung mit Nachhaltigkeitschecks herausgearbeitet. Aus einer GAP-Analyse ("was haben wir schon und was brauchen wir") haben wir unsere wesentlichen Handlungsfelder bzw. konkrete Nachhaltigkeitsmaßnahmen definiert.

### **1. ökologische Besonderheiten**

- iT verbraucht viel Energie
- iT hat globale Lieferketten (und damit lange Beschaffungswege, die entsprechende Mengen CO<sub>2</sub> bedingen)

### **2. sozioökonomische Besonderheiten**

- iT (sowohl die Hard- als auch die Software, also Lizenzen und Anwendungen) ist extrem eng in komplexe, globale Lieferketten eingebunden; diese sind bislang sehr unübersichtlich; die Wahrscheinlichkeit, dass es in diesen Lieferketten zu nach unseren Standards inakzeptablem bzw. sogar gesetzwidrigem Verhalten (wie Kinderarbeit, Diskriminierung, etc.) kommt, ist u.E. sehr hoch

- wir sind von wenigen marktbeherrschenden Unternehmen abhängig (bspw. Microsoft, Dell, Apple, Lenovo), ohne deren Produkte wir (jedenfalls derzeit) kaum wettbewerbsfähig am Markt auftreten können
- iT kann Gleichheit fördern, aber Ungleichheit auch potenzieren
- die Auswirkungen des Einsatzes Künstlicher Intelligenz bergen enorme Potentiale sowie Risiken, lokal wie global, sozioökonomisch sowie ökologisch sowie politisch

### **3.) politische Besonderheiten**

- durch die gezielte (Aus-)Nutzung moderner Informationstechnologie durch (totalitäre) Regime stehen unsere zentralen gesellschaftlichen Werte (wie Freiheit, Selbstbestimmung, etc.) auf dem Spiel; China (Social Scoring, Goldener Schild) ist ein Beispiel dafür, was passieren kann, wenn iT und Digitalisierung gegen Menschen statt zu ihrem Nutzen/Vorteil eingesetzt werden.

---

Als Unternehmen können wir folgende Nachhaltigkeitsthemen vorantreiben:

#### **positive Aspekte**

- Senkung des Ressourcenverbrauchs (Strom, CO<sub>2</sub>) intern, bei unseren Kunden und in der Lieferkette
- Steigerung des Drucks auf die Lieferkette (Abnahme nur bei zertifizierten Anbietern)
- Sensibilisierung unserer Kunden / Steigerung des Nachhaltigkeitsbewusstseins auf Seiten unserer Kunden durch entsprechende Beratung
- Steigerung der iT-Sicherheit zum Schutz einzelner Unternehmen und des gesamten Wirtschaftsstandorts Deutschland/EU
- Vermeidung möglicher und Abbau vorhandener Ungleichheiten infolge von unterschiedlichem Zugang zu und Know-How über moderne iT

#### **negative Aspekte**

- höhere Kosten für unsere Kunden (durch höhere Kosten für uns)
- eingeschränkte Produktverfügbarkeit / -vielfalt für unsere Kunden (durch eingeschränkten Zugriff auf Hersteller / Lieferanten)

Von außen wirken folgende Aspekte auf uns ein:

#### **positive Aspekte**

- Der Druck durch Kunden und/oder Bewerber\*innen, Nachhaltigkeitszertifizierungen / -bemühungen nachzuweisen, hilft, das

Thema auch gegenüber denjenigen zu priorisieren, die ihm u.U. einen nicht ganz so hohen Stellenwert beimessen.

- Der Druck durch diverse regulatorische Nachhaltigkeitsanforderungen führt dazu, dass wir uns mit diesen Themen beschäftigen und wir dadurch in nachhaltigkeitsbezogenen Themen vorankommen.

#### **negative Aspekte**

- Der Druck durch Kunden, sofern wir keine Nachhaltigkeitszertifizierung haben, würde zu fehlenden Aufträgen führen.
- Der Druck durch Bewerber\*innen und Mitarbeiter\*innen, sofern wir keine Nachhaltigkeitszertifizierung haben, würde in fehlenden neuen Mitarbeiter\*innen resultieren.
- Der Druck durch diverse regulatorische Nachhaltigkeitsanforderungen stellt uns vor Herausforderungen, die für uns als kleines Unternehmen nur durch unverhältnismäßig großen Ressourceneinsatz zu lösen sind.

---

Dadurch, dass wir uns als Unternehmen mit Nachhaltigkeitsthemen beschäftigen, können sich folgende Chancen und Risiken ergeben:

#### **Chancen**

- Steigerung unserer Wettbewerbsfähigkeit
- Steigerung unserer Attraktivität als Arbeitgeber
- Nachhaltigkeit entspricht unseren Werten – daher agieren wir authentisch, sofern wir Nachhaltigkeit bei unserem Handeln berücksichtigen
- neue Beratungsleistungen
- Steigerung der Nachfrage für Digitalisierungsleistungen und -konzepte im Kontext der Digitalen Transformation und im Bereich IT-Sicherheit

#### **Risiken**

- Minderung der Wettbewerbsfähigkeit durch höhere Kosten und/oder fehlende (weil aufgrund von Nachhaltigkeitskriterien ausgeschlossene) zentrale Anbieter (s.o.)

## 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.

Neben den bereits unter '1. strategische Analyse und Maßnahmen' vorgestellten hoch-priorisierten Zielen (siehe als Auflistung auch den nachfolgenden Abschnitt zu 'priorisierten Zielen') haben wir folgende mittel- und langfristige Ziele:

- **ökologische Ziele**

- Reduktion der Emissionen durch Stromverbrauch
  - Senkung des Stromverbrauchs pro Kopf
  - Steigerung des Anteils von Ökostrom auf 100% (soweit durch Vermieter möglich)
- 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 Ausbildung
  - Integration von Menschen mit Migrationserfahrung (v.a. im Hinblick auf Sprachbarrieren)

Wie unter Kriterium 1 näher definiert, haben wir für unsere 16 Kernziele eigenständige KPIs definiert, die wir an dieser Stelle nicht dezidiert auflisten (bspw. Anteil der km, die als "Weg zur Arbeitsstätte" (Hin- und Rückweg) mit alternativen Verkehrsmitteln zurückgelegt wurden an den Gesamt-km: +5% oder Anteil der per Tintenstrahl-Technik bedruckten Seiten an der Gesamtzahl der bedruckten Seiten: von 0% auf 70%).

Wie gleich unter Aspekt 3 noch beschrieben, haben 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 unter '1. strategische Analyse und Maßnahmen' angesprochenen Themen. Diese gliedern sich wie folgt:

- **ökologische Ziele**

- Messung unseres CO<sub>2</sub> Footprints (Scope 1 ab 2022 und Scopes 1-3 ab 2023)
- schrittweise Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 Jahres- und Terial-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 Tertial in unserem Nachhaltigkeits-Objective (eines auf Unternehmensebene, s.o.).

Die **mittel- und langfristige Zielerreichung** unserer Nachhaltigkeitsziele wird durch das Nachhaltigkeitsteam über KPIs überwacht.

Im Berichtsjahr haben wir für 100% der 16 priorisierten Ziele KPI-Zielwerte für 2024 erarbeitet; allerdings haben wir zum aktuellen Zeitpunkt (Februar 2024) lediglich für 56% der Ziele Ist-KPIs, da wir diese zum Teil für das Berichtsjahr erst noch ermitteln müssen bzw. sie teilweise nicht (mehr) ermittelbar sind.

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 CO<sub>2</sub>-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:

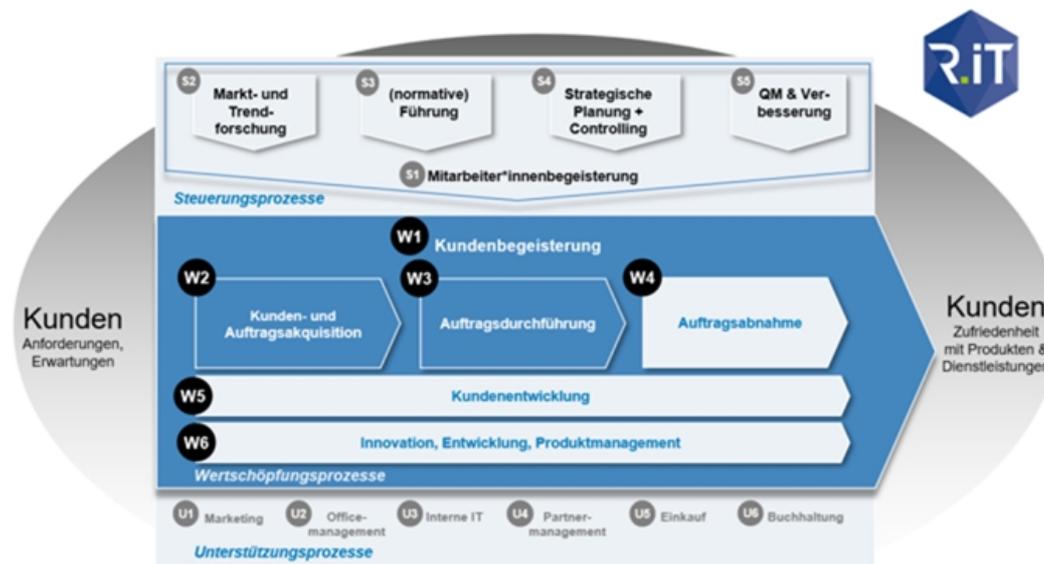
- **SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen**
  - durch ergonomische Arbeitsmittel und Arbeitsplatzkonzepte
  - durch gesundheitsfördernde Maßnahmen
  - durch die gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte zu psychischen Erkrankungen
  - durch regelmäßige Mitarbeitergespräche (1x im Quartal 1:1, 1x im Jahr 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:



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 absolut nachgelagerte Rolle, wobei dieser Trend durch das Cloud

Computing sowohl gegenwärtig als auch in Zukunft weiter verstärkt und das Thema Hardwareein- und -verkauf zu einem absoluten 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) CO<sub>2</sub>-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.
    - (kÜ) CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch bei der Beschaffung (Großhandel)
    - (iV) Einstellung der Produzenten und/oder externer Partner zum Thema Nachhaltigkeit
  - Eigenverbrauch (Food/Non-Food)
    - (kÜ) CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch bei der Produktion und Beschaffung
    - (iÜ) CO<sub>2</sub>-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
  - CO<sub>2</sub>-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) CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und Ressourcenverbrauch bei der Produktion der benötigten Ressourcen (Hardware)
- (iÜ) CO<sub>2</sub>-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) CO<sub>2</sub>-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) CO<sub>2</sub>-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
- CO<sub>2</sub>-Fußabdruck / Ressourcenverbrauch bei der Erstellung der Produkte
- CO<sub>2</sub>-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 unsere fast monatlichen, extern-moderierten Treffen des Nachhaltigkeitsteams sind wir im regelmäßigen Austausch mit der mib – Management Institut Bochum GmbH, die ihrerseits Schulungspartner des DNK ist.

Allerdings kommunizieren wir bislang weder mit unseren Kunden, Partnern und Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen; im Rahmen unserer Stakeholderanalyse ist geplant, hier in eine erste Austauschrunde zu gehen. Als KPI haben wir definiert, dass wir in einem Zeitraum von 24 Monaten jeweils neun Stakeholder befragen werden; im 2. Halbjahr 2024 werden wir mit der Befragung starten.

# 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').

### **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 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.

Das Team kommt im Durchschnitt alle sechs Wochen, d.h. zehn Mal pro Jahr, zu einem mindestens halbtägigen Workshop zusammen und wird dabei von erfahrenen, externen Unternehmensberatern unterstützt. (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 vollen Ausgleichstag 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 quartalsweisen 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. Aufgrund unseres fehlenden Wissens zum Thema Nachhaltigkeit im Jahr der Verabschiedung dieser Strategie (2019/2020), waren die dort definierten Ziele und KPIs zunächst jedoch noch sehr allgemein gehalten.

Infolge der im Jahr 2022 erlangten fundierteren Kenntnisse im Nachhaltigkeitsbereich fand im Berichtsjahr 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 des 'Samstags der Nachhaltigkeit' werden in unseren OKRs schrittweise, d.h. zunächst für das Nachhaltigkeitsteam und dann für alle Mitarbeiter\*innen, konkrete Ziele und Schlüsselergebnisse für das betreffende Tertial abgeleitet. Diese Sets werden auf Unternehmens-, Team- und persönlicher Ebene definiert.

Da sowohl die Team- als auch die persönlichen OKRs unter aktiver Mitarbeit aller R.iT-ler\*innen definiert werden, ist sichergestellt, dass diese Ziele nicht nur allen Mitarbeiter\*innen bekannt sind, sondern dass sie 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 monthly 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 dritten 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 Nachhaltigkeitsgesichtspunkten einzel- und gesamtwirtschaftlich die mit Abstand optimalere 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. Aufgrund der enormen Verwerfungen im Bereich globaler Lieferketten in den Jahren (2021+2022) hat die Routine hier gelitten; sowohl gegen Ende des Berichtsjahrs als auch 2024 sind wir dabei, die betreffenden Mitarbeiter\*innen in Bezug auf die Reduktion der Lieferhäufigkeiten zu sensibilisieren, um die Nachhaltigkeit dieses Prozesses wieder erfolgreich im Tagesgeschäft zu implementieren.

#### **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.

Im Berichtsjahr haben wir im Führungskreis nach diversen Diskussions- und Informationsrunden erstmalig darüber abgestimmt, ob ab sofort nur noch eAutos angeschafft werden sollten. Während zunächst eine generelle Bereitschaft für diese Regelung zu bestehen schien, wendete sich das Blatt, als infolge eines Diebstahls ein Mitarbeiter unvorhergesehen frühzeitig einen neuen Dienstwagen benötigte:

Der betroffene Mitarbeiter war nicht bereit, den Bequemlichkeitsverlust infolge der geringeren Reichweite eines eAutos gegenüber einem Verbrenner zu akzeptieren, weil er oft weite Strecken privat reiste; wäre er dazu gezwungen worden, ein eAuto zu fahren, hätte dies erhebliche Konsequenzen für dessen Zufriedenheit gehabt.

Eine hohe Mitarbeiter\*innenzufriedenheit ist für unser Unternehmen ein absolut zentrales Ziel, v.a. im Hinblick auf unsere Werte und natürlich auch die aktuelle Arbeitsmarktsituation.

Aus diesem Grund hat der Führungskreis entscheiden, die verpflichtende Anschaffung von eAutos als Dienstwagen mindestens zum aktuellen Zeitpunkt noch zu einer Option umzuformulieren.

Anhand dieses Beispiels haben wir intern (leider) sehr deutlich die oftmals auftretende Spannung zwischen den drei Polen der Nachhaltigkeit erlebt: Während aus ökologischen Gesichtspunkten vieles für die verpflichtende Anschaffung von eAutos als Dienstwagen gesprochen hätte, sprachen an dieser Stelle vor allem soziale (Mitarbeiter\*innenzufriedenheit) als auch zu einem geringeren Teil wirtschaftliche Aspekte dagegen.

Neben eAutos prüfen wir regelmäßig auch andere Antriebsarten:

In einem Pilot nutzt ein Mitarbeiter seit 2022 ein eBike. In einem weiteren Pilot hat ein Auszubildender seit August 2023 ein ÖPNV-Ticket als Jobticket von uns gestellt bekommen.

Als Ergebnis dieser beiden Pilotprojekte haben wir im Herbst des Berichtsjahres 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.

Darüber hinaus arbeiten wir derzeit mit unserem Partner RIDE Mobility GmbH an der Umsetzung eines Jobrad-Angebots. Aktuell hat etwa 15% der Belegschaft Interesse an diesem Angebot bekundet.

### **c.) Risikomanagement**

Ökologische, ökonomische und soziale Aspekte der Nachhaltigkeit sind Teil des Risikomanagementsystems der R.i.T. 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.

#### **d.) 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.

#### **e.) 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 weite Teile des Bewerbungsprozesses.

#### **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 und in den nächsten Jahren sukzessive die optionalen Berichtsinhalte zu integrieren.

## 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 Berichtsjahr aufgrund des im Vorjahr 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**

- CO<sub>2</sub> Footprint pro Mitarbeiter\*in
- Prozentzahl der kompensierten CO<sub>2</sub> 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 EFQM\*-Assessment (unter anderem) ganzheitlich mit dem Thema Nachhaltigkeit; bei unserer letzten Bewertung (2021) wurden wir mit dem Ludwig-Erhard-Preis in Bronze ausgezeichnet.

\*: 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 Berichtsjahr beschlossen, intern ein neues Nachhaltigkeits-Modul für unser genutztes Microsoft Dynamics xRM System im ersten Tertial des Jahres 2024 zu entwickeln. Die Umsetzung dieses Moduls läuft gerade wie geplant und ist Bestandteil der Unternehmens-OKRs für T1/2024.

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 / EFQM-Assessment
- 2. Jahr: Great Place To Work
- 3. Jahr: Deutschlands Kunden Champions
- neu: Top 100 Innovator (erstmals im Berichtsjahr durchgeführt)

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 EFQM-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 Berichtsjahr 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.

Wir bieten unseren Mitarbeiter\*innen vielfältige nicht-monetäre Anreize, wie z.B.:

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

Im Berichtsjahr 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)
- 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.** Bisher 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.

Im Berichtsjahr wurde zusätzlich 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)
- Tankgutschein
- 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 Jobrad über R.iT zu leasen.

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

Die Geschäftsleitung trägt 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.

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 inkl. Bar 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 EFQM-Audits (siehe '7.  
Kontrolle') ist die Prüfung unseres Ecosystems ein fester Bestandteil.

Das Ergebnis dieses Prozesses visualisieren wir (in Excel und als Grafik) und  
nutzen es regelmäßig in internen Workshops, Diskussionen, etc.

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 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'
- **Kunden**
  - Jahresgespräche
  - externe Kundenzufriedenheitsbefragungen durch 'Deutschlands Kunden Champions'
  - mit ausgewählten Kunden: strategische Entwicklungsgespräche zur Digitalen Transformation
- **Berufsschulen**
  - mind. jährliche Gespräche mit der Schulleitung der derzeit relevanten Berufsschule
  - Ausbilder\*innentreffen
- **weitere Interessengruppen**
  - Banken: Jahresgespräche
  - ausgewählte strategische Partner: Jahresgespräche und Teilnahme an Strategietagungen

Überwiegend hatten diese Gespräche bisher noch keinen expliziten Bezug zum Thema Nachhaltigkeit. Hierzu hatten wir ursprünglich für das Berichtsjahr konkrete Formate geplant; diese haben aber aufgrund einer sehr angespannten personellen Ressourcenverfügbarkeit und erster, eher ernüchternder Sondierungsgespräche bei A-Kunden nicht wie geplant stattgefunden. Im Rahmen der für 2024 geplanten Stakeholderanalyse wird über das weitere Vorgehen entschieden.

Bisher haben wir einzelne Aspekte im Rahmen von Lieferanten- und Risikobewertungen intern beleuchtet und daraus entsprechende Konsequenzen gezogen.

## 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:

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 stehen.
	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 an anderer Stelle beschrieben, haben wir für das Jahr 2025 geplant, eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen, in deren Rahmen wir eine systematische Betrachtung von Auswirkungen unsere Produkte und Dienstleistungen in den Kriterien Ökologie und Soziales ermitteln werden.

### **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 schont 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 haben wir uns für 2024 gesetzt.

Da Innovationen für uns sowohl auf Unternehmens- (Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit) als auch Mitarbeiter\*innenebene (Arbeitgeberattraktivität) extrem wichtig sind, haben wir im Berichtsjahr 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, LogCoop, 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 23 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 Berichtsjahr bereits 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 keine Finanzanlagen (außer Tagesgeldkonten) getätigt. Deshalb wurden im Hinblick darauf bislang auch keine Vorgaben für Auswahlkriterien definiert.

Da allerdings geplant ist, im Jahr 2024 Finanzanlagen zu tätigen, haben wir das entsprechende Institut um Stellungnahme gebeten, inwiefern es Nachhaltigkeitsaspekte beim Investmentprozess berücksichtigt. Wir werden diese bei Vorliegen prüfen und dann entscheiden, ob die Anlagekriterien mit unseren Werten vereinbar sind.



# 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 v.a. in drei Kernbereichen Leistungen für unsere Kunden:

1. Beratungsleistungen zur Digitalen Transformation von Unternehmen (Strategie, Organisation, Informationstechnologie)
2. iT-gestützte Geschäftsprozessoptimierung und (Teil-)Automatisierung im Umfeld von Microsoft Dynamics 365 und PowerApps (Anpassungen, Schnittstellen, eigene AddIns)
3. iT-Infrastruktur (iT-Sicherheit, Cloud-Strategie, Konzeption & Sizing, Bereitstellung)

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. natürlich eine zentrale Rolle.

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

- 13.513 l Super-Benzin (E5/E10)
  - mit Dienstwagen: 10.271 l
  - Dienstfahrten mit privatem PKW: 241 l
  - Pendelfahrten zur/von der Arbeit mit privatem PKW: 3.001 l
- 22.504 kWh Stromverbrauch (inkl. Heiz- und Kühlenergie), davon
  - 2.681 kWh aus eigener PV Anlage
  - und 11.537 kWh aus erneuerbaren Energien
  - = 63,2% aus erneuerbaren Energien
- ==> Gesamtenergieverbrauch (Benzin umgerechnet & Strom): 142.770 kWh, entspricht 514 GJ
- 65 m<sup>3</sup> Wasserverbrauch
- 485 m<sup>2</sup> Bürofläche + 272 m<sup>2</sup> teilversiegelte Parkplatzfläche + 30 m<sup>2</sup> 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.

Wie im Vorjahresbericht avisiert, haben wir das Jahr 2023 genutzt, um unsere Zielvorgaben zu konkretisieren. In Bezug auf die Ressourceneffizienz und die ökologischen Aspekte unserer Unternehmenstätigkeit haben wir dabei folgende Ziele priorisiert (vgl. auch '3. Ziele'):

- **Kernziel: schrittweise Klimaneutralität**

- Unterziel 1.1a-c: Messung unseres CO<sub>2</sub>-Footprints für die Scopes 1-3 (1 ab 2022; 2-3 ab 2023)
  - Unterziel 2: Reduktion unseres CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> Footprints ab 2023 (100% der ermittelten CO<sub>2</sub> 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 2023/24
    - Unterziel 2: steigender Anteil erstellter Angebote mit nachhaltiger Alternative: von ca. 3% (Berichtsjahr) auf >10% für 2024
  - **Kernziel: Wir steigern kontinuierlich den Anteil eingekaufter nachhaltiger (= regional und/oder bio) Food- und Non-Food-Produkte (food und 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 '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

---

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

### **Kernziel: schrittweise Klimaneutralität**

- Unterziel 1.1a-c: Messung unseres CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub> Footprints ab 2023 (100% der

ermittelten CO<sub>2</sub> Emissionen der Scopes 1-3 + Sicherheitszuschlag)

- Anbieter identifizieren (erl., atmosfair.de)
  - CO<sub>2</sub> 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 auszuwerten 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 ≤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 CO<sub>2</sub>-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.** 13.513 Liter Super Benzin (E5/E10)

**b.** kein relevanter Verbrauch

**c.**

**i.** Stromverbrauch: 15.319 kWh,  
davon sind 2.681 kWh aus eigener Photovoltaik und  
7.356 kWh Erneuerbarer Energien aus dem Strom des Energieversorgers  
(insgesamt 10.037 kWh bzw. 65,5% Erneuerbare Energien).

**ii.** Heiz- / **iii.** Kühlenergieverbrauch: 7.184 kWh,  
davon sind 4.181 kWh (58,2%) Erneuerbare Energien aus dem Strom des  
Energieversorgers.

**iv.** Dampfverbrauch: kein Verbrauch

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

**e.**

Kraftstoffverbrauch: 13.513 l Super Benzin (E5/E10) \* 8,88 kWh/l = 120.266 kWh

Stromverbrauch: 22.504 kWh (Heizungsenergie inbegriffen)

Gesamt: 142.770 kWh, entspricht 514 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.**

CO<sub>2</sub>-Ausstoß für Stromverbrauch:

Angabe aus der Abrechnung 2023 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 CO<sub>2</sub>-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, da konkrete Einsparziele erst in diesem Berichtsjahr (2023) festgelegt wurden.

**b.** Trotzdem haben wir bei unserem Verbrauch für elektrischen Strom und Heizung im Jahresvergleich 2022 zu 2023 eine Verringerung erzielt. Der erfasste\* Verbrauch der Energieart Kraftstoff ist indes gestiegen.

**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:

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

\*: In 2022 wurde lediglich der Scope 1 Kraftstoffverbrauch erfasst; in 2023 wurde der Kraftstoffverbrauch für Dienstfahrten mit privatem PKW sowie die Pendelfahrten zur / von der Arbeit zusätzlich erfasst.

**d.** Die Daten für den Verbrauch von Strom und Heizenergie stammen aus der Abrechnung 2023 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  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

**a.**

- 1. kein relevanter Verbrauch
- 2. 0,065 Megaliter
- 3. kein relevanter Verbrauch
- 4. kein relevanter Verbrauch
- 5. kein relevanter Verbrauch

**b.** kein relevanter Verbrauch

**c.**

1. 0,065 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 2023 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): 226,88 kg
- **Grüner Punkt** (Wertstoffrecycling): 147,75 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.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Rückführung gebrauchter IT-Hardware unserer Kunden in die Kreislaufwirtschaft

Zu unserem Service für unsere Kunden gehört, dass wir gebrauchte IT Hardware abbauen und uns um die fachgerechte Entsorgung kümmern. Sollte sich nach der Datenbereinigung keine weitere alternative Verwendung ermitteln lassen, werden durch das konforme Recyceln von Elektroschrott wertvolle Rohstoffe wiedergewonnen. Wir erhalten durch das Entsorgungsunternehmen jedes Jahr ein Nachhaltigkeits-Zertifikat über diesen positiven Klimabeitrag durch Ressourcenschonung.

Im Jahr 2023 betrug das Gewicht für die fachgerecht entsorgten IT-Hardwaregeräte 210 kg, im Vorjahr etwa 110 kg.

## 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.

[Atmosfair R.iT GmbH 2023.pdf](#) (1.98 MB) [ecocockpit Bericht 2023.pdf](#) (52.59 KB)

Treibhausgas-Emissionen entstehen 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 nur Firmenwagen mit klassischem Verbrennungsantrieb 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 CO<sub>2</sub> anfallen.

---

Unser Ziel ist es, die klimarelevanten Emissionen schrittweise zu reduzieren (s.o.). Für weitere Details zu den Zielsetzungen und zur derzeitigen

Zielerreichung 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 in 2024 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).

Für das Jahr 2023 erweitern wir unsere Bilanz um eine detailliertere Betrachtung der vor- und nachgelagerten Emissionen. Nachdem wir alle Verbrauchs- und Aktivitätsdaten gesammelt haben, werden diese mithilfe von Emissionsfaktoren in CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

**a.** 29,57 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent

**b.** CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O

**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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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

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

**d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

**f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

**a.** 5,847 t

**b.** keine relevanten biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen

**c.** CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O

**e.** Angaben des Versorges (Stadtwerke Bochum) für den im Jahr 2023 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

**a.** 27,604 t

**b.** CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O

**c.** keine relevanten biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen

**d.**

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

- Flug Inland
- Flug international
- Personenzug
- 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 noch detailliert folgende Themen bewertet:

Kategorie Ecocockpit	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
	Dienstreise mit priv. PKW in km	Reporting aus RiCO; übererfasst, daher kein Sicherheitsaufschlag
	Büroreinigung in Personenkilometern	wird über Dienstleister bilanziert
	Reinigung Büro (Was? Verbrauchsmaterial?)	wird über Dienstleister bilanziert
	Steuerberater	wird über Dienstleister bilanziert
		kein Sicherheitsaufschlag, alle

Flug (inter)national		vollständig erfasst; zudem noch CO2 Ausgleich teilweise mit Ticket bezahlt!
Bahnreisen		kein Sicherheitsaufschlag, weil gut erfasst & Bahn ab Ende 23 CO2 neutral
Hotel		kein Sicherheitsaufschlag, da i.d.R. MotelOne/GHotel, weniger als DHoga ***-Durchschnitt; zudem Doppelzimmer gebucht
Pendelfahrten (zur/von der Arbeit)	Mitarbeiter*innen-PKWs	Kleinwagen Benziner; 2% Sicherheitsaufschlag auf ermittelte km
Mobile Office	Mobile Office Stromverbrauch	kein Sicherheitsaufschlag, weil Strommix genommen
Cloud	Atlassian, HR Works, c-entron...	1/4 des Microsoft-Jahresverbrauchs
Müll	Restmüll	durch Firmenevents & Co. ein Sicherheitsaufschlag von +10%=0,9 auf die gemessenen 0,91 kg pro Tag für 250 Arbeitstage
Müll	Grüner Punkt	durch Firmenevents & Co. ein Sicherheitsaufschlag von +10%=0,06 auf die gemessenen 0,59 kg pro Tag für 250 Arbeitstage
Hardware		da nur "große" Geräte und nicht einmal GWG berücksichtigt wurden: Sicherheitsaufschlag von 100%

#### 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: [Schokoindustrie verschuldet 3,7 Mio. Tonnen CO2 \(umweltdialog.de\)](#)
- 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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da wir die Erfassung unserer THG-Emissionen grundlegend überarbeitet und ausgebaut haben, können wir nicht sicher bestimmen, ob wir den Verbrauch (sowohl gesamt als auch pro Kopf) durch unsere bisherigen Maßnahmen gesenkt haben.

Verglichen zum Berichtsjahr 2022 hat sich unser CO<sub>2</sub>e-Ausstoß um 85% erhöht. Dieser Anstieg lässt sich nahezu vollständig auf die im Jahr 2023 neu erarbeiteten und somit erstmalig berücksichtigten Scope 3 Emissionen zurückführen.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, den CO<sub>2</sub>e-Ausstoß pro Mitarbeiter\*in von 2023 auf 2024 um 10% zu senken und arbeiten mit unseren Maßnahmen an der Zielerreichung.

Im Berichtsjahr 2024 können wir erstmalig auf Vergleichswerte in den 3

Scopes zurückgreifen.

Wir sind entschlossen, diese Werte kontinuierlich zu 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
- durchschnittliche Beteiligungsquote von Mitarbeiter\*innen an gesundheitsfördernden Maßnahmen (je Maßnahme festhalten): 40% in 2024
- durchgeführte Maßnahmen im Bereich "psychische Erkrankungen": 4 in 2024

---

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 Zielerreichung des Unternehmens leisten.

Dies wird durch tägliche StandUps oder auch Wochenmeetings 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 zahlen 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; zur Steigerung der Beteiligung haben wir in T3/2023 allen Mitarbeiter\*innen, die mehr als 5 Mal in dem Tertial an der bewegten Pause teilgenommen haben, einen € 50,00 Gutschein eines Sportartikelanbieters versprochen; dies hat in der Tat dazu geführt, dass seitdem (also auch über das Tertial und den Ablauf des Angebots hinaus) die Beteiligungsquote nachhaltig erheblich gestiegen ist; sie liegt derzeit etwa bei 44%)
- Vorträge über Aufklärung über gesunde Ernährung
- vital screening, um den Status Quo der Mitarbeiter\*innen zu zeigen
- Angebote zu gesundem Kochen
- Lauftrainings
- 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 Angebote für uns interessant sein könnten und diese dann zu planen.

---

Wie an anderer Stelle 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 bereits ausführlicher berichtet, 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 unterscheiden, 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 nicht international 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 Migranten 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 Mädchen und Frauen für die iT zu begeistern.

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 Gesprächen 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 ist langzeiterkrankt.

### **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%

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)

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 letzten Berichtsjahr haben wir festgestellt, dass wir aufgrund unseres Wachstums durch das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet sind, formelle Maßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes umzusetzen.

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.

### **b.) Zielerreichung**

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

Seitdem 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.

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 bzw. sind für 2024 geplant:

- 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., Februar 2024)
- Fuhrpark UVV Prüfungen
- Führerscheinkontrolle
- bessere Zugänglichmachung eines Notausgangs
- Anbringen von Beschilderungen für Feuerlöscher

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 Migrant\*innen 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 Berichtsjahr entschieden, unsere Werte in mehreren Workshops 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. 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, ist bereits in Umsetzung.

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 Jahr 2024 haben 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".

## **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.

### **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**

Derzeit arbeiten bei uns drei Eltern, also knapp 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. im Jahr 2022 sowie im Berichtsjahr) 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 Mitarbeiters\*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 sofort 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 erstellten Strategie im Berichtsjahr 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.

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.

Um uns gezielt mit neuen Technologien und Trends auseinanderzusetzen, haben wir für alle Mitarbeiter\*innen eine Innovationszeit eingeführt und diese auch als Anhang in unseren Arbeitsverträgen hinterlegt.

Auf Basis stetiger unterschiedlicher Weiterbildungen, die unsere Mitarbeiter\*innen gerne selber aussuchen können und 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 in folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Fachinformatiker\*in, Fachrichtung Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker\*in, Fachrichtung Systemintegration
- Fachinformatiker\*in, Fachrichtung Daten- und Prozessanalyse (erstmalig im Berichtsjahr als Pilot an unserer Berufsschule)
- Kauffrau / Kaufmann für iT-Systemmanagement

Im Berichtsjahr haben wir acht neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (teilweise für das nächste Ausbildungsjahr) und sechs neue Auszubildende haben bei uns ihre Ausbildung begonnen; drei Auszubildende haben die Ausbildung erfolgreich beendet und einen 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 und stellen für jede\*n einzelne\*n ein Budget zur Verfügung, um sich in Aspekten & Technologien fortzubilden, die in ihrem\*seinem Interessengebiet liegen und für unseren Betrieb sinnvoll sind.

Wir arbeiten mit der Techniker Krankenkasse zusammen, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen zu fördern. Darunter fallen Aktionen wie wöchentliche Sporteinheiten, freiwillige Gesundheitsuntersuchungen oder das Bereitstellen von Obst im Büro (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.

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 zeigten in aller Regel rege 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.

## 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 der 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 2023 in Nordrhein-Westfalen 250 Tage abzüglich 30 Urlaubstage mal 8 Stunden pro Arbeitstag => 1.760 Stunden pro Mitarbeiter\*in. Dies ergibt bei durchschnittlich 29 Angestellten insgesamt 51.040 Stunden.

**b.** Es gab 2023 bei R.iT keine Mitarbeiter\*innen, die keine Angestellten sind.

**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.

Um Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit oder des Gesundheitsschutzes einzureichen, genügt es, diese an die Human Resource-Abteilung (alternativ an die jeweilige Führungskraft oder die Geschäftsleitung) zu schicken bzw. mit diesen zu besprechen.

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 Schreibtischtätigkeit 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)
- freiwillige Sporteinheiten während der Arbeitszeit mit externem, dazu gesondert ausgebildetem Personal (in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse)

- 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 zudem für Anfang 2024 eine Ganztageschulung zur Ausbildung zur\*m betrieblichen Ersthelfer\*in geplant, zu deren Teilnahme alle Mitarbeiter\*innen eingeladen wurden.

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

Allerdings haben wir im August des Berichtsjahrs erstmalig eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt. Diese hat die gesetzlich geforderten Dokumentationen und Unterweisungen durchgeführt; zudem haben wir als Information unserer Mitarbeiter\*innen in unserem Intranet einen Bereich zum Thema 'Arbeitssicherheit' eingerichtet. Aufgrund personeller Ressourcenengpässe im Bereich der Verwaltung haben wir bislang noch keine\*n Sicherheitsbeauftragte\*n; die Auswahl und Ausbildung ist für 2024 geplant.

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.

**a.**

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
- drei Strategietagungen im Führungskreis, davon eine explizit zum strategischen Handlungsfeld Nachhaltigkeit
- Besuch diverser Kongresse und Fachmessen (bspw. Basta, Fanomics, DNP, Berliner Cybersicherheitsgipfel) (ausgewählte Mitarbeiter\*innen)
- Teilnahme an DIHK-IKT-Ausschusssitzungen (Geschäftsleitung)
- KI Tag für alle Mitarbeiter\*innen
- zwei Werteworkshops für alle Mitarbeiter\*innen
- zwei ganztages Inhouse Trainings zu den Themen Telefon und Zeitmanagement bei der IHK Mittleres Ruhrgebiet für alle Mitarbeiter\*innen
- laufendes Coaching für alle Führungskräfte
- Team-Workshops (Fokus: Sozial- und Methodenkompetenz)

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 Berichtsjahr haben wir zudem am Wettbewerb TOP100 Innovator teilgenommen und wurden Anfang 2024 für die dort erzielten Leistungen ausgezeichnet. Auch dies zeigt, welchen hohen Stellenwert die Themen Innovationen und Aus-/Weiterbildung bei uns im Unternehmen einnehmen.

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	20%	
30-50 Jahre		60%
über 50 Jahre		20%

**b.**

Angestellte (ausgenommen Führungskräfte, s.o.):

	weiblich	männlich
unter 30 Jahre	0%	58,33%
30-50 Jahre	8,33%	24,99%
über 50 Jahre	0%	8,33%

Auszubildende:

---

	weiblich	männlich
unter 30 Jahre	0%	91,67%
30-50 Jahre	0%	8,33%
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 Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

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 Form 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 Werteverständnis.

---

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. Aufgrund von Ressourcenengpässen und einer Umpriorisierung wurde die Durchführung der Stakeholderanalyse im Berichtsjahr jedoch auf das 2. Halbjahr 2024 verschoben.

---

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. Grundsaterklärung 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 Grundsaterklärung verabschiedet?

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

**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.)

a.) Bislang verfügt unser Unternehmen noch nicht über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte.

Der Grund dafür liegt 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 dazu entschieden, zeitnah eine solche Grundsaterklärung als Positionierung zur Achtung der Menschenrechte, unternehmerischer Sorgfaltspflichten und der ILO Kernarbeitsnormen zu erstellen und zu veröffentlichen.

Mit der ohnehin geplanten Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS werden zudem die unternehmerischen Sorgfaltspflichten und die Menschenrechtsrisiken systematisch analysiert; hieraus wird sich vermutlich auch Input für unser Risikomanagement ergeben.

b.) Bislang hat die Geschäftsleitung noch keine Grundsatzerklärung verabschiedet.

c.) Da wir keine Grundsatzerklärung implementiert haben, hat auch noch keinerlei Kommunikation zu ihr stattgefunden.

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.) Keine Reichweite, da (noch) nicht existent.

## 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'.

Im Rahmen der für voraussichtlich 2025 geplanten Wesentlichkeitsanalyse orientiert an den ESRS werden menschenrechtliche Risiken konkret analysiert werden.

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 überlegen derzeit, ob wir das ändern sollten, sehen hier aber 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 Lindt & Sprüngli, von denen wir Osterhasen und Weihnachtsmänner für die Mitarbeiter\*innen unserer Kunden beziehen); 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. Wir haben zur Zeit zwei Standorte in Deutschland (Zentrale in Bochum, Niederlassung in Bad Schwartau).

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.

Ursprünglich war für das Berichtsjahr eine Stakeholderanalyse geplant, die jedoch aufgrund personeller Engpässe nicht durchgeführt wurde und nun für 2024 geplant ist (siehe Kriterium 4). Im Anschluss an diese Analyse werden wir bestimmen, ob und wenn ja bei welchen konkreten Lieferanten wir Prüfungsmöglichkeiten haben und welche wir in Zukunft näher prüfen werden.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

## 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

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, um das kulturelle Angebot der Region im Rahmen unserer Möglichkeiten zu stärken:

Seit unserer Firmengründung im Jahr 2001 haben wir uns immer wieder für Sportvereine, gemeinnützige Projekte, die Ausbildung von Schüler\*innen und Student\*innen sowie natürlich für iT-bezogene Themen finanziell und mit unserer Zeit engagiert.

Auch in der im Berichtsjahr aktualisierten Fassung unserer 'Strategie 2025' haben wir ein direktes Ziel, mit dem wir eine positive Auswirkung unseres Handelns auf die Gesellschaft fördern: Wir haben das Ziel, "unsere Mission sowie unser KnowHow zur Digitalen Transformation bei 'Nicht-Zielgruppen', Verbänden, Schulen etc. ohne kommerziellen Hintergrund" auf Basis von ehrenamtlichem Engagement unserer Mitarbeiter\*innen während ihrer Arbeitszeit zu vermitteln. Für 2024 streben wir als KPI an, dass unsere Mitarbeiter\*innen im Durchschnitt 1% ihrer Arbeitszeit auf dieses ehrenamtliche Engagement verwenden.

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.)
- Teilnahme am Girls' Day (auch 2023)
- Teilnahme an BackStage und Backpack Veranstaltungen (vor Corona)
- Teilnahme am BVMW-Projekt „Gap Year“

## 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; einge 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 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.

Seit dem Berichtsjahr ist unser Geschäftsführer, Herr Tobias Rademann, Mitglied des ITK Ausschusses der DIHK und kann damit mindestens theoretisch 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.

---

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.

Im Berichtsjahr haben wir 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.

---

Die R.iT GmbH ist nicht Mitglied einer politischen Organisation und beteiligt sich grundsätzlich nicht in politischen Bereichen.

## 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 (im Berichtsjahr mit allen Mitarbeiter\*innen überarbeiteten) Werten und Leitbildern hervor (Personalleitbild, Führungsleitlinien). 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

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.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.