



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

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 GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Digitalisierung verändert alles.

Als **iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation** beraten und begleiten wir seit mehr als 20 Jahren Mittelstandsunternehmen bei der erfolgreichen und **ganzheitlichen Digitalisierung ihrer Geschäfts- und Wertschöpfungsprozesse**.

Wir transformieren 'Made in Germany' in das digitale Zeitalter und gestalten mit dem deutschen Mittelstand aktiv den Markt. Dafür machen wir Unternehmen zu Digital Champions und die Zukunft sicher. **Wir schaffen nachhaltige Exzellenz in Strategie, Organisation und Informationstechnologie**.

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.

Gemeinsam tragen wir damit dazu bei, unsere Vision jeden Tag ein Stück weiter zu verwirklichen – 'Digital Champions: Made in Germany!' Unsere Kunden finden in uns genau das, was sie für ihren Erfolg in der Digitalisierung benötigen: Einen kompetenten, erfahrenen Partner, der aus den zahlreichen neuen Möglichkeiten konkrete Beiträge zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit liefert. Sie profitieren von unserer langjährigen Erfahrung bei der agilen Unternehmensführung und -steuerung, der iT-gestützten Geschäftsprozessoptimierung und Schnittstellenentwicklung sowie der Konzeption und Implementierung sicherer, flexibel-ausbaubarer und leistungsfähiger iT-Infrastrukturen.

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

Das R.iT Leistungsportfolio

Unser Leistungsportfolio umfasst Beratungs- und Implementierungsleistungen in drei eng miteinander verbundenen Bereichen:

1. Strategie
2. Organisation
3. Informationstechnologie

Strategieberatung

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

Für uns besteht ein wichtiger Ansatz dabei in der Sensibilisierung der Führungskräfte und Entscheider zur Bedeutung der Digitalen Transformation für den zukünftigen Erfolg des Unternehmens und zu den Möglichkeiten, die moderne Informationstechnologie gerade in Bezug auf strategische Aspekte v.a. mittelständischen Unternehmen eröffnet.

Organisationsberatung

In der Organisationsentwicklung liegt unser Schwerpunkt zum einen darauf, gemeinsam mit unseren Kunden ein Digitales Mindset und dazu passende Werte im Unternehmen zu entwickeln und in der Organisation zu implementieren. Dazu gehören bspw. moderne Führungs- und Steuerungsmethodologien wie OKRs (Objectives and Key Results), aber natürlich auch Ansätze im Bereich der agilen Projektsteuerung und Organisationsentwicklung.

Darüber hinaus optimieren und (teil-)automatisieren wir die zentralen Geschäftsprozesse unserer Kunden durch den gezielten Einsatz moderner Informationstechnologie, bspw. in Bezug auf die Nutzung moderner xRM/CRM-Systeme und individueller Schnittstellen zwischen unterschiedlichsten Applikationen.

Informationstechnologie

Der Fokus unserer Leistungen im Bereich der Informationstechnologie besteht in der Implementierung leistungsfähiger, sicherer und flexibel-ausbaubarer IT-Infrastrukturen, mit zunehmendem Fokus auf Cloud-Technologien.

Seit mehr als 20 Jahren liegt unsere Kernkompetenz hier 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 Risikolevels; auf Wunsch setzen wir die Handlungsempfehlungen selbstverständlich anschließend gemeinsam mit ihnen auch um.

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.

Seit der Erstellung unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' Ende 2019/Anfang 2020 verfolgt die R.iT GmbH den schrittweisen Auf- und Ausbau einer Nachhaltigkeitsstrategie: Nachhaltigkeit wurde im Rahmen der Erstellung der 'Strategie 2025' als eines von sieben strategischen Handlungsfeldern in die Unternehmensstrategie als integraler Bestandteil aufgenommen.

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

In den Werten, der Vision und den Leitlinien unseres Unternehmens spielte das Thema 'nachhaltiges Handeln' seit Firmengründung eine zentrale, wenn auch 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 (ein Beleg dafür ist die regelmäßige Zertifizierung durch die Creditreform mit dem CrefoZert); ökologische Aspekte spielten jedoch eine eher untergeordnete Rolle.

Bei der Definition der 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' hat sich dies geändert: Aufgrund der zu diesem Zeitpunkt noch fehlenden detaillierten Kenntnisse zum Thema Nachhaltigkeit haben wir seinerzeit drei Schwerpunkte festgelegt: nachhaltiges Wirtschaften, nachhaltiger Umgang mit unserer Umwelt und den Ressourcen und nachhaltiges Engagement in der Gesellschaft in Bezug auf die Auswirkungen moderner Informationstechnologie / der Digitalen Transformation.

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

Im Jahr 2022 wurde ein Nachhaltigkeitsteam formell einberufen; dieses aus fünf Mitarbeiter*innen (1 Auszubildender, 1 fester Mitarbeitender, 2 Führungskräfte, und die Geschäftsleitung) bestehende Kernteam wird begleitet von unserem langjährigen Kooperationspartner, dem mib – Management Institut Bochum (<https://www.mi-bochum.de/>), unter der Leitung von Frau Katia Hartel und Herren Frank Slawik und Mike Emenako.

In insgesamt zehn Terminen und Workshops mit einem Zeitinvest von mehr als 200 Stunden (zzgl. Vor- und Nachbereitung) hat sich das Nachhaltigkeitsteam im Jahr 2022 zunächst mit einem einheitlichen Verständnis des Begriffs 'Nachhaltigkeit' sowie der Entscheidung für einen Berichtstyp beschäftigt. Die Wahl fiel hierbei auf den DNK als Grundlage und auch als Berichtstyp. Darüber hinaus ging es um die Identifikation und Vor-Priorisierung wichtiger Themen, die als nächstes angegangen werden sollten. Als zentrales Element unserer Grundlagenarbeit haben wir eine R.iT-Definition zum Thema Nachhaltigkeit erstellt, die eng an das Verständnis des DNK angelehnt ist:

>>>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<<<
-

Neben der expliziten Zielformulierung im Rahmen unseres strategischen Handlungsfeldes und der im Berichtsjahr festgelegten Definition haben wir 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").

Zur Schaffung einer möglichst breiten Verständnisses zum Thema Nachhaltigkeit und zur optimalen Sensibilisierung bei den Mitarbeiter*innen sowie zur Legitimation der durch das Nachhaltigkeitsteam erarbeiteten Vorschläge haben wir im Rahmen des ersten 'Samstag der Nachhaltigkeit' im Dezember dann mit der großen Mehrheit der Mitarbeiter*innen die bisherige Arbeit vorgestellt und gemeinsam im großen Team Nachhaltigkeitsthemen konkretisiert. In vier Gruppen haben wir konkrete Maßnahmen zu den Themen

1. nachhaltiger Umgang mit Lebensmitteln
2. nachhaltige Aus- und Weiterbildung
3. nachhaltige und langfristige Kundenbindung
4. Gleichbehandlung und Halten aller Mitarbeiter*innen

entwickelt.

Zum Abschluss haben alle Anwesenden ihr Kommitment zum Thema per Daumenabdruck auf einer Leinwand, auf der unsere Nachhaltigkeitsdefinition aufgedruckt war, zum Ausdruck gebracht; diese Leinwand hängt nun für alle gut sichtbar in unserem Empfangsbereich.

Unsere nächsten Schritte:

In 2023 werden wir zunächst diesen, unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht fertigstellen. Durch die Erstbefüllung des Berichts möchten wir erkennen, wie der Status Quo ist und wo die Kernhandlungsfelder sind. Diese Erkenntnisse dienen als Grundlage für die Erstellung unserer Objectives auf Unternehmens-Ebene. Der nächste wichtige Punkt ist die Durchführung einer Steakholderanalyse; zudem ist geplant, die im Rahmen des Samstags-der-Nachhaltigkeit erarbeiteten Maßnahmen auf Basis unserer vierteljährlichen OKRs durch breite Beteiligung aller R.iT-ler*innen schrittweise und zielgerichtet weiter auszubauen. Ende 2021/3 ist wieder ein Samstag-der-Nachhaltigkeit geplant und natürlich die Erstellung des Entwurfs für unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht.

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 CO₂ 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, CO₂) 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 Seite unserer Kunden durch entsprechende Beratung
- 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 neue 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 der Wettbewerbsfähigkeit
- Steigerung der 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

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.

Im Rahmen der GAP-Analyse zur Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir folgende Ziele definiert.

mittelfristige Ziele:

- **ökologische Ziele**

- zunächst Messung, dann schrittweise Reduzierung bzw. Ausgleich unseres CO₂-Fußabdrucks
- nachhaltiger Umgang mit Lebensmitteln
- Senkung der Ressourcenverbräuche
- Optimierung unserer Beschaffungsprozesse unter Aspekten der Nachhaltigkeit

- **ökonomische Ziele**

- Überprüfung unseres Dienstleistungsspektrums in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte; schrittweiser Um- und Ausbau unseres Angebots unter Nachhaltigkeitsaspekten
- (s.o.) Senkung der Ressourcenverbräuche

- **soziale Ziele**

- kontinuierliche Sensibilisierung und Motivation aller R.iT-ler*innen zum Thema Nachhaltigkeit
- Erstellung und regelmäßige Überprüfung von Verhaltensgrundsätzen, die dazu führen, dass das Thema Nachhaltigkeit im täglichen Handeln aktiv gelebt wird
- Engagement im Bereich der iT-Sicherheit durch Vorträge, etc., um im Rahmen unserer Möglichkeiten sicherzustellen, dass iT zu einem sicheren Werkzeug in Unternehmen führt und iT-Sicherheitsrisiken nachhaltig abgebaut werden
- Engagement in der Gesellschaft, um im Rahmen unserer Möglichkeiten sicherzustellen, dass iT zu einem Mehr an Gleichheit (Chancen, Wissen) und nicht zu mehr Ungleichheit führt
- Optimierung unserer Außenkommunikation, um auch andere Stakeholder für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren
- kontinuierliche Optimierung der Arbeitsbedingungen vor Ort und remote
- aktives Leben unserer Kultur (SPIR.iT) u.a. zur Steigerung des Wir-Gefühls und der Mitarbeiter*innenbindung

- kontinuierliche Entwicklung bezüglich Fach-, Sozial- und Handlungskompetenz unserer Mitarbeiter*innen

- **langfristige Ziele:**
 - Unser langfristiges Ziel besteht darin, die bereits mittelfristig aufgeführten Ziele konsequent und kontinuierlich zu messen, im Unternehmen Optimierungsvorschläge zu diskutieren und diese dann schrittweise nach dem Stand der Technik umzusetzen.

Unsere hoch-priorisierten Ziele bestehen einerseits darin, quick-wins schnell und unkompliziert umzusetzen, um an Momentum zu gewinnen und um bereits durch kleine Schritte mit kontinuierlichen Auswirkungen eine erste nachhaltige Optimierung unseres Verhaltens zu erzielen; andererseits bestehen unsere hoch-priorisierten Ziele darin, zeitnah eine belastbare Grundlage in Form quantitativer Ziele zu erhalten, um unseren (erfolgten bzw. fehlenden) Fortschritt für alle sichtbar zu dokumentieren und daraus entsprechendes Verbesserungspotential ableiten zu können.

Dazu gehören für uns unter anderem die mit den Mitarbeiter*innen gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen aus dem Samstag der Nachhaltigkeit 2022 (siehe Kriterium 1).

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.

Wir haben ein Nachhaltigkeitsteam (s.o., 'Übersicht'), welches das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen koordiniert und leitet.

Zudem wird durch die konsequente Integration der Nachhaltigkeitsziele bei der Erstellung der Jahres- und Quartals-OKRs auf Unternehmensebene dafür Sorge getragen, dass konsequent an der Zielerreichung gearbeitet wird.

Da wir uns mit der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts in einem vglsw. frühen Stadium befinden, fehlen derzeit bewusst noch strategische Vorgaben zu konkreten KPIs, die im nächsten / den nächsten Quartalen zu erreichen sind. Es ist geplant, dass durch die Arbeit des Nachhaltigkeitsteams schrittweise diese Vorgaben konkretisiert werden. Schon heute werden einzelne Themen natürlich bei der Erstellung unserer vierteljährlichen (bzw. in 2023: tertialen) OKRs berücksichtigt.

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.

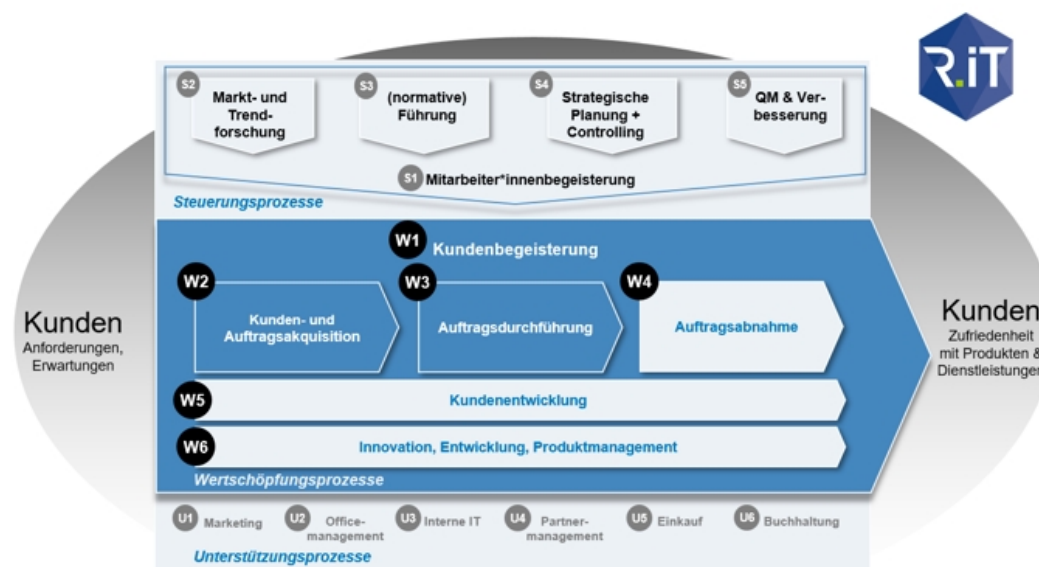
Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen dienen uns als Orientierungsrahmen (beispielsweise bei der Wesentlichkeitsanalyse). Für unsere Geschäftstätigkeit selbst kommen vorrangig folgende SDG zum Tragen:

- SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
 - durch ergonomische Arbeitsmittel und Arbeitsplatzkonzepte
 - durch gesundheitsfördernde Maßnahmen
 - durch Zusatzangebote, wie Events und das Feiern unserer Erfolge
- SDG 4: Hochwertige Bildung
 - in unserer Ausbildung
 - in der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung
 - in unserer Beratung und Trainings
- SDG 5: Geschlechtergleichheit
 - durch das aktive Leben unserer Werte
 - durch das aktive Leben unserer Kultur (SPIR.iT)
- SDG 8: Menschenwürde, Arbeit und Wirtschaftswachstum
 - durch die Schaffung sicherer und dauerhafter Arbeitsplätze
 - durch kontinuierliches Unternehmenswachstum
- SDG 9: Industrie, Innovation und Wirtschaftswachstum
 - durch die Entwicklung neuer Leistungen
 - 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 Reduktion von Reisetätigkeiten
 - 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:



Entlang der einzelnen Wertschöpfungsstufen haben wir bislang keine konkreten Nachhaltigkeitskriterien definiert. In Zukunft werden wir uns damit eingehender beschäftigen.

Unter Nachhaltigkeitsaspekten könnten v.a. folgende Themen relevant sein:

bei unseren Lieferanten / Herstellern

- Umgang mit Kinderarbeit (bspw. durch Microsoft / Lenovo / Apple in deren Lieferketten)
- Umgang mit Menschenrechten
- CO₂-Fußabdruck / Ressourcenverbrauch bei der Erstellung der Produkte
- CO₂-Fußabdruck / Ressourcenverbrauch beim Versand zum Großhändler / zu uns

bei uns

- CO₂-Fußabdruck / Ressourcenverbrauch beim Versand von Waren zu uns (bspw.

Bündelung von Sendungen, Überprüfung der Logistikpartner) und von uns zu unseren Kunden

- CO₂-Fußabdruck bei Reisetätigkeiten (zum Büro, zu Kunden und Partnern)
- CO₂-Fußabdruck und Ressourcenverbräuche unternehmensintern (v.a. Strom & Heizung)

bei unseren Kunden

- CO₂-Fußabdruck / Ressourcenverbrauch beim Einsatz der durch uns an unsere Kunden gelieferten Produkte – hier: Sensibilisierung unserer zum Ressourcenverbrauch durch uns; Beratung zu möglichen Alternativen durch uns (Cloud Computing, etc.)

Bislang liegen uns zu sozialen und ökologischen Problemen innerhalb unserer Wertschöpfungskette kaum hinreichende Informationen vor. Das Thema steht aber auf unserer Nachhaltigkeits-Agenda; zudem werden wir prüfen, ob - und wenn ja inwieweit - wir Alternativen zu den marktbeherrschenden Lieferanten/Herstellern haben, sofern wir ersehen können, dass diese unsere Ansprüche an Nachhaltigkeit nicht oder nur unzureichend einhalten.

Im Bereich des Recyclings sammeln wir bereits seit Jahren von unseren Kunden die alte IT-Hardware ein und entsorgen diese über einen zertifizierten Recycling-Partner. Dies zum einen, um die wertvollen Ressourcen wiederverwendbar zu machen, zum anderen aber auch aus IT-Sicherheitsgesichtspunkten.

Bislang kommunizieren wir weder mit unseren Kunden, Partner und Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen; im Rahmen unserer Stakeholderanalyse ist geplant, die aus unserer Sicht relevanten Gruppen zu konkretisieren und hier in eine erste Austauschrunde zu gehen.

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' 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 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, den Führungskreis sowie die Geschäftsführung. Diese sind sowohl administrativ als auch operativ tätig und bilden somit einen Querschnitt durch das Unternehmen.

Das Team kommt regelmäßig 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, hat im Berichtsjahr erstmalig ein 'Samstag der Nachhaltigkeit' stattgefunden (vgl. auch Ausführungen unter '1. Strategische Analyse und Maßnahmen').

An diesem Tag, an dem die Teilnahme freiwillig war, aber die Teilnehmenden selbstverständlich einen vollen Ausgleichstag für ihr Engagement erhielten, hat das Nachhaltigkeitsteam zunächst die bislang erarbeiteten Ergebnisse

präsentiert; anschließend wurde in vier Gruppen jeweils ein Nachhaltigkeitsthema konkretisiert. Die hier erarbeiteten Maßnahmen sollen im Jahr 2023 schrittweise umgesetzt werden (s.u.). Abschließend hat jede*r Teilnehmer*in per Daumenabdruck auf einem Poster, auf dem unsere R.iT Nachhaltigkeitsdefinition abgedruckt war, ihr/sein persönliches Commitment zu diesem Thema dokumentiert. Für 2023 ist ein solcher Tag ebenfalls bereits geplant.

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. berichtet, ist das Thema 'Nachhaltigkeit' als strategisches Handlungsfeld in unserer 'R.iT R.folgs-Strategie 2025' verankert. Auf einer Meta-Ebene sind hier Ziele und damit verbundene KPIs zur Bewertung und Steigerung der Nachhaltigkeit in den drei Dimensionen (Ökologie, Ökonomie und Gesellschaft) verankert.

Aufgrund unseres fehlenden Wissens zum Thema Nachhaltigkeit im Jahr der Verabschiedung dieser Strategie (2019/2020), sind die dort definierten Ziele und KPIs jedoch noch sehr allgemein gehalten. Im Rahmen der Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitsziele Ende 2022/Anfang 2023 im Zusammenhang mit der Erstellung dieses Berichts ist geplant, auch das strategische Handlungsfeld 'Nachhaltigkeit' der Strategie 2025 zu aktualisieren und zu konkretisieren.

Die Strategie – und damit auch das strategische Handlungsfeld 'Nachhaltigkeit' – wird im Rahmen einer Strategietagung unter externer Führung zu Beginn eines jeden Jahres überprüft und wo nötig angepasst (wobei dies in den beiden Jahren 2021 und 2022 aufgrund der Herausforderungen durch die Corona-Pandemie und den Ukraine-Krieg nicht im geplanten Umfang

umgesetzt wurde, wohl aber wieder Anfang 2023).

Verankerung im Bereich der gesamte Belegschaft

Wie unter 5. bereits anschnitten, 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 Quartal abgeleitet. Diese Sets werden auf Unternehmens-, Team- und persönlicher Ebene definiert.

Da sowohl die Team- als auch die persönlichen OKRs unter aktiver Mitarbeiter 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 OKRs wird in unterschiedlichen Terminen (Monday-Meetings, weekly Check-Ins und monthly Check-Ins) in den unterschiedlichen Ebenen reviewt.

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 zweiten Mal das Unternehmensrisiko Nr. 1 weltweit darstellen – geschützt sind. Auch das ist gelebte Nachhaltigkeit im Sinne unserer Kunde, 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 optimalere Lösung darstellen.

Weiterhin legen wir bei der Beschaffung Wert darauf, 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 vergangenen beiden Jahren (2021+2022) war dies jedoch nicht wirklich möglich, zumal die Großhändler aus den o.g. Gründen oftmals Gesamtbestellungen je nach Verfügbarkeit in diverse Einzellieferungen unterteilt haben.

b.) Beschaffung von Firmenfahrzeugen

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

Dasselbe gilt für KfZ-Leasing: Wir kaufen wir 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.

Zudem prüfen wir regelmäßig alternative Antriebsarten, um ökologisch und ökonomisch eine geeignete Auswahl zu treffen.

In einem Pilot nutzt ein Mitarbeiter seit dem Berichtsjahr ein eBike; in einem

weiteren Pilot wird im August 2023 ein Auszubildender ein ÖPNV-Ticket als Jobticket von uns gestellt bekommen.

c.) Risikomanagement

Ökologische, ökonomische und soziale Aspekte der Nachhaltigkeit sind Teil des Risikomanagementsystems der R.iT. Dieses Managementsystem wird durch die Geschäftsführung und die erste Führungsebene gepflegt und mind. 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 gewonnen Zeit privat zu nutzen.

Aus Gründen der ökologischen Nachhaltigkeit und Flexibilität haben wir im Berichtsjahr fast unsere vollständige iT auf Cloud-Ressourcen umgestellt. Die Umstellung der verbliebenen Systeme ist für 2023 geplant.

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 Kriterienkatalog des DNK als Grundlage zu nutzen.

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. berichtet, haben wir Nachhaltigkeit als eines von sieben strategischen Handlungsfeldern in unserer 'R.IT R.folgs-Strategie 2025' definiert. Da wir uns zum Zeitpunkt der Erstellung der Strategie allerdings noch nicht fundiert und systematisch mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandergesetzt hatten, haben wir seinerzeit nur auf einer vglsw. oberflächlichen Ebene strategische Ziele und Messgrößen definiert. Diese enthält die folgenden KPIs:

wirtschaftlichen Kennzahlen

- Eigenkapitalquote
- Scoring des Vereins Creditreform und Auszeichnung "CrefoZert"
- Anzahl der Wartungsverträge mit relevantem Umsatzanteil
- Anteil einzelner Kunden am Gesamt-Dienstleistungsumsatz
- Kennzahlen zur Kundenzufriedenheit und Auszeichnung bei "Deutschlands Kunden Champions"
- Dauer durchschnittliche Geschäftsbeziehung
- Umsatzwachstum im Bereich Dienstleistungen

soziale Kennzahlen

- Diversität des Teams
- Vergebene Deutschland-Stipendien pro Jahr
- Anzahl veröffentlichter Whitepaper zur Steigerung des Bewusstseins zu den Auswirkungen der Digitalen Transformation
- Anzahl Vorträge im Bereich iT-Sicherheit und Digitale Transformation
- Anzahl Veröffentlichungen zu CSR-Projekten
- Anzahl Projekte, durch die wir iT-Bewusstsein schaffen
- Ergebnisse zur Mitarbeiter*innenzufriedenheit aus internen Befragungen sowie Auszeichnung bei "Great Place To Work"

- Eigenkündigungsquote
- weitere personalbezogene Kennzahlen

ökologische Kennzahlen

- Nutzungsgrad des etablierten Nachhaltigkeits-Managementsystems
- Maßnahmen pro Jahr, die auf unsere Ökobilanz einzahlen und diese verbessern
- CO₂-Footprint
- verschiedene Daten zum Ressourcenverbrauch und klimarelevanten Emissionen

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. 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

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 der 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.

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

- Ergebnisorientierung
- Sorgfalt
- Genauigkeit
- Leidenschaft
- Qualitätsbewusstsein
- Anspruch
- Ehrlichkeit

Daraus ergeben sich unsere **Verhaltensgrundsätze**, die diese Werte widerspiegeln.

Wir sind:

- ambitioniert
- zielorientiert
- gewissenhaft
- teamdenkend
- ehrlich
- eigeninitiativ
- lernfähig
- verantwortungsvoll
- konsequent

Darauf aufbauend haben wir unser **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.i.T.

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.

Im Berichtsjahr hat eine umfassende Mitarbeiter*innenbefragung durch Great Place To Work stattgefunden. Als Ergebnis dieser Befragung wurden wir bereits zum zweiten Mal in Folge ausgezeichnet als:

- Bester Arbeitgeber: "kleiner Mittelstand"
- Bester Arbeitgeber: "NRW"
- Bester Arbeitgeber: "ITK-Branche"

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 darauf 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 Getränken, Obst, ...

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 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.

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, überprüft und diskutiert 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.

Identifikation von Anspruchsgruppen

Im Kontext der letztmaligen EFQM-Bewertung (2021) haben wir das gesamte relevante
Ecosystem der für R.iT mit dem Führungskreis erarbeitet und extern validiert.

Die Durchführung einer darüber hinausgehenden Stakeholderanalyse unter
Nachhaltigkeitsaspekten ist für das erste Halbjahr Jahr 2023 geplant.

Beschreibung der Anspruchsgruppen

Die im Kontext unseres Ecosystems identifizierten Anspruchsgruppen gliedern sich dabei
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:
 - "1:1s"
 - Entwicklungsgespräche
 - mtl. Kurzzufriedenheitsumfrage
 - jährl. Mitarbeiter*innen-Zufriedenheitsumfrage
 - Umfrage durch "Great Place To Work"
- Kunden:
 - Jahresgespräche
 - externe Kundenzufriedenheitsbefragungen durch "Deutschlands Kunden Champions"
 - mit ausgewählten Kunden: Entwicklungsgespräche zur Digitalen Transformation
- Berufsschulen:
 - mind. jährliche Gespräche mit der Schulleitung der derzeit relevanten Berufsschule
 - Ausbildertreffen
- 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 planen wir für 2023 konkrete Formate.

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 2022
	Stabilität des Unternehmens	aktuell keine zusätzlichen Maßnahmen erforderlich
	faire Entlohnung	aktuell keine zusätzlichen Maßnahmen erforderlich
	persönliche Entwicklung	a.) siehe Maßnahmen aus Samstag der Nachhaltigkeit 2022 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

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

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.

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 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 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 Ressourcen wie Kälte 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.

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 22 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 keinen Fokus auf die Kriterien Ökologie und Soziales gelegt haben. Wir haben aber geplant, dass diese beiden Kriterien schrittweise eine größere Rolle bei den im Rahmen unserer Strategieentwicklung geplanten zukünftigen Anpassungen unseres Leistungsportfolios haben sollen.

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)**

Bisher hat R.i.T keine Finanzanlagen getätigt. Deshalb wurden im Hinblick darauf auch keine Vorgaben für Auswahlkriterien definiert.

Branchenspezifische Ergänzungen

**Messung der Mitwirkung am Prozess 'Innovationen,
Entwicklung, Produktmanagement':**

Als iT-Unternehmensberatung für die Digitale Transformation sind wir in allen drei Teams (Consultants, Infrastruktur/iT-Sicherheit und Softwareentwicklung) jeden Tag mit der Bewertung, Analyse und Umsetzung von Innovationen konfrontiert. Das gilt für alle unsere Mitarbeiter*innen und sowohl im Hinblick auf externe Projekte als auch auf die konsequente und kontinuierliche Hinterfragung der eigenen Prozesse und Werkzeuge.

In der Vergangenheit haben wir mehrfach versucht, explizite Innovationszeit für alle Mitarbeiter*innen zur Verfügung zu stellen. Die Mitarbeiter*innen, die diese genutzt haben, sollten die hierauf verwendete Arbeitszeit zur besseren Nachvollziehbarkeit und Messung auf einen entsprechenden Projektschritt buchen. Das hat jedoch immer wieder zu Irritationen bei den Mitarbeiter*innen geführt, da die Innovationszeit oft auch direkt oder indirekt für bestehende oder geplante interne wie externe Projekte genutzt wurde. Daher haben wir nach umfangreichen Diskussionen im Führungskreis und mit den Mitarbeiter*innen darauf verzichtet, die Innovationszeit explizit zu erfassen.

Beurteilung der Innovationskraft durch Kunden

Im Rahmen der regelmäßig durch das Institut 'Deutschlands Kunden Champions' durchgeführten Kundenbefragung erreichen wir zum Thema Innovation mit 84% Zufriedenheit unserer Kunden einen Spitzenwert und liegen 8%-Punkte über dem Durchschnittswert aller an der Befragung teilnehmenden Unternehmen (Ergebnis aus dem Jahr 2020).

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-Infrastruktur (Konzeption, Bereitstellung, iT-Sicherheitsüberprüfungen)
3. Erstellung maßgeschneiderter Software-Lösungen im Umfeld von Microsoft Dynamics 365 und PowerApps (Anpassungen, Schnittstellen, eigene AddIns)

Als iT-Unternehmensberatung verbrauchen wir primär folgende Ressourcen:

- Strom
- Kraftstoffe (Hin-/Rückfahrten zum Büro), Reisetätigkeit zu Kunden
- Verpackungsmaterial
- Papier
- Wasser
- Energie zum Heizen
- 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.

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: So

existieren keine festen Arbeitsplätze mehr, sondern die Fläche ist so aufgeteilt, dass sie rollenbasiert genutzt werden kann. Das minimiert nicht nur die pro Mitarbeiter*in benötigte Fläche, sondern optimiert auch den unternehmensinternen Kommunikationsfluss.

In 2022 haben wir nach unserem aktuellen Kenntnisstand auszugsweise folgende Mengen an wesentlichen natürlichen Ressourcen verbraucht:

- 9.657 l Super-Benzin (E5/E10)
- 18.325 kWh Stromverbrauch (exkl. Allgemeinstrom), davon 65,7% aus Erneuerbaren Energien
- 8.357 kWh Heiz- und Kühlenergie, davon 48,1% aus Erneuerbaren Energien
- --> Gesamtenergieverbrauch: 112.436 kWh, entspricht 404,7696 GJ
- 74,45 m³ Wasserverbrauch
- 485 m² Bürofläche + 272 m² teilversiegelte Parkplatzfläche + 30 m² versiegelte Terrasse

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Im Berichtsjahr (2022) habe wir die Grundlagen für eine Zieldefinition erarbeitet:

Bei R.iT haben wir es uns zum Ziel gesetzt, im Berichtsjahr aus unserem intrinsischen Interesse für Nachhaltigkeit einen strategischen Ansatz mit konkreten ambitionierten Maßnahmen zu definieren.

Dazu eruieren wir mithilfe des DNK-Berichts zunächst unseren aktuellen Stand und die Gebiete, in dem unser Einsatz den größten Einfluss haben kann.

Durch dieses Vorgehen können wir sicherstellen, dass unsere Anstrengungen nicht nur gut gemeint sind, sondern in den Folgejahren einen messbaren Unterschied machen.

Im ersten Halbjahr 2023 werden wir die Ziele und Zielerreichungsplanung

konkretisieren und anschließend mit der Umsetzung konkreter Maßnahmen beginnen.

Der erste Schritt zur Reduzierung unserer Umweltbelastung ist es, diese zu messen (s.o.).

Das haben wir diese Jahr gemacht und kamen auf insgesamt: 34,13 t CO₂e-Ausstoß.

Diese setzten sich wie folgt zusammen:

- 4,65 t CO₂e durch Heizung
- 6,75 t CO₂e durch Elektrizität
- 22,48 t CO₂e durch Firmenwagen
- 0,25 t CO₂e durch betriebliche Bahnfahrten

Wir haben in der Vergangenheit bereits diverse Maßnahmen unternommen, um unseren Ressourcenverbrauch schrittweise zu senken:

- Indem viele Beratungstermine remote durchgeführt werden, reduzieren wir die Umweltbelastung durch Kraftstoffverbrauch und sorgen dafür, dass für die Erbringung unserer Leistungen primär nur elektrische Energie benötigt wird.
- Im regulären Geschäftsbetrieb im Büro achten wir aktiv drauf, unseren Ressourcenverbrauch (Strom, Wasser, Heizung) so gering wie möglich zu halten. So haben wir bspw. Smarte Lösungen im Bereich der Heizungs- und Raffstoresteuerung im Einsatz, nutzen im gesamten Büro ausschließlich LED Lampen und achten auch persönlich darauf, nicht benötigte Räume und Werkzeuge offline zu schalten.
- Unser Bürogebäude ist ein gut isolierter Neubau, welcher ohne aktive Klimatisierung auskommt; stattdessen wird eine über Wärmepumpen betriebene Deckenkühlung genutzt.
- Durch die Nutzung effizienter Hardware und Clouddienste kommt sogar unser Serverraum ohne Klimaanlage aus.
- Das Büro selbst ist mit hochwertigen Möbeln und Technik ausgestattet, welche eine lange Lebensdauer bieten und bei Bedarf vollständig modular – und damit ressourcenschonend – repariert werden können.
- Reduktion des Papierverbrauchs durch weitgehende Digitalisierung und doppelseitigen Druck (als Standardoption) sowie Wiederverwendung von einseitig bedrucktem Papier als Schmierpapier
- digitaler Versand von Rechnungen, Lohn- und Gehaltsdokumenten sowie allen Buchhaltungsdokumenten
- Bezug von Solarstrom durch Solarpanels auf dem Dach unseres Bürogebäudes

- Vermeidung von Verpackungsmaterialien
- Reduzierung der benötigten Fläche durch dynamische Arbeitsplätze
- Bereitstellung von Tupperware, um den Müll durch gekaufte Mahlzeiten zu reduzieren
- Kauf eines Quookers, damit mit Kohlensäure versetztes Wasser nicht mehr kästenweise gekauft (und transportiert) werden muss
- das Ermöglichen von Mobile-Office

Die R.IT hat sich bis jetzt keine quantitativen Ziele für den Ressourcenverbrauch gesetzt. Um in Zukunft eine Reduzierung der beanspruchten Ressourcen zu gewährleisten, werden wir im Laufe des Jahres 2023 konkrete Ziele mit entsprechenden Maßnahmen erarbeiten.

Da wir in 2023 das Ziel haben, zum ersten Mal konkrete Maßnahmen zu definieren, können wir für 2022 zu diesem Punkt keine Aussage treffen.

Dennoch wurden alle anderen o.g. "intuitiv-umgesetzten" Maßnahmen weitgehend konsequent von der Mehrheit der Mitarbeiter*innen genutzt.

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.

Zu 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.

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.

Die Zielsetzungen werden - wie oben beschrieben - im ersten Halbjahr 2023 erarbeitet.

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. 9.657 Liter Super Benzin (E5/E10)

b. kein relevanter Verbrauch

c.

i. Stromverbrauch (exkl. Allgmeinestrom): 18.325 kWh, davon sind 6.211 kWh aus eigener Photovoltaik und 5.826 kWh Erneuerbarer Energien aus dem Strom des Energieversorgers (insgesamt 12.037 kWh bzw. 65,7% Erneuerbare Energien).

ii. Heiz- / **iii.** Kühlenergieverbrauch: 8.357 kWh, davon sind 4.019 kWh (48,1%) Erneuerbare Energien aus dem Strom des Energieversorgers.

iv. Dampfverbrauch: kein Verbrauch

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

e.

Kraftstoffverbrauch: 9.657 l Super Benzin (E5/E10) * 8,88 kWh/l = 85.754 kWh

Stromverbrauch: 18.325 kWh

Zum Heizen benötigte Energie: 8.357 kWh

Gesamt: 112.436 kWh, entspricht 404,7696 GJ

f. Sämtliche Werte haben wir entweder direkt am Zähler abgelesen oder dem GHG-Emissions-Tool des World Resources Institute entnommen.

g.

CO₂-Ausstoß für Stromverbrauch:

[Calculation Tools | Greenhouse Gas Protocol \(ghgprotocol.org\)](https://www.ghgprotocol.org/)

CO₂-Ausstoß für Stromverbrauch aus Erneuerbaren Energien:

<https://www.better-choice.io/co2-rechner-oekostrom/>

Umrechnungsfaktor von Liter Super Benzin zu kWh:

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

Bei der Umrechnung der kWh in CO₂-Äquivalente haben wir festgestellt, dass wir für die Folgejahre vermutlich eine Überprüfung der für die Umrechnung genutzten Quellen durchführen werden. Die oben genannten Quellen sind nach bestem Wissen und Gewissen von uns für diesen Zweck genutzt worden.

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.

Wie oben dargelegt, waren unsere in den Vorjahren durchgeführten Einsparmaßnahmen nicht in Joule bemessen worden.

Zudem dient dieses Berichtsjahr der Erfassung unseres aktuellen Stands, um auf Basis dessen sinnvolle und engagierte Einsparmaßnahmen beschließen zu können.

Darüber hinaus sind wir im Oktober 2021 in ein neues, erheblich moderneres Bürogebäude umgezogen. Daher wäre eine Korrelation zwischen umgesetzten Maßnahmen (außer dem Umzug) und einer Ressourceneinsparung bspw. in Bezug auf Heizkosten und/oder Strom vermutlich nicht zielführend.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

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

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

a.

- 1. kein relevanter Verbrauch
- 2. 0,0745 Megaliter
- 3. kein relevanter Verbrauch
- 4. kein relevanter Verbrauch
- 5. kein relevanter Verbrauch

b. kein relevanter Verbrauch

c.

1. 0,0745 Megaliter
2. kein relevanter Verbrauch

d. Wir haben unseren Verbrauch aus den Werte 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 vglsw. wenig Abfall an.

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

Die anfallende Menge (bspw. in kg oder t) ist uns jedoch nicht genau bekannt, da wir (theoretisch) ein Drittel des Müllcontainers des Bürogebäude nutzen dürften, es aber erheblich weniger ist.

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 auch hier nicht bekannt.

Schließlich nehmen wir auf Wunsch von unseren Kunden alte Hardware (Server, PCs, etc.) zurück; diese entsorgen wir gesammelt über dafür zertifizierte Dienstleister.

Im Jahr 2022 betrug diese Menge etwa 110 kg, im Vorjahr 295 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.

Treibhausgas-Emissionen entstehen im Wesentlichen durch die Nutzung des Bürogebäudes (Strom und Heizung/Klimatisierung) und den Fahrten der Firmenwagenflotte.

Die Heizung/Klimatisierung wird zu einem wesentlichen Teil aus einer Photovoltaik-Anlage gespeist. Aktuell kommen nur Firmenwagen mit klassischem Verbrennungsantrieb zum Einsatz.

Unser Ziel ist es, die klimarelevanten Emissionen zu reduzieren.

Da wir im Jahr 2022 zum ersten Mal eine Basis oder IST-Aufnahme unserer Verbräuche dokumentiert haben, definieren wir im Jahr 2022 noch keine konkreten (messbaren) Reduktionsziele und Zielerreichungszeitpunkte.

Im ersten Halbjahr 2023 werden wir erste Ziele konkretisieren (siehe auch Ressourcenmanagement, Kriterium 12, Aspekt 1).
Sofern möglich, möchten wir in Zukunft 100% unserer Energie aus erneuerbaren Quellen beziehen.

Unsere derzeitige Strategie umfasst das Vermeiden vor Reduzieren; in Zukunft möchten wir die nicht vermeidbaren Emissionen schrittweise kompensieren.

Konkrete Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen und Nutzung erneuerbarer Energien sind Kriterium 12, Aspekt 2 zu entnehmen.

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.

Da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht der R.iT GmbH handelt, können wir noch nicht über die Erreichung bisheriger Ziele berichten.

Für die Berechnung der CO₂-Emissionen nutzen wir den Scope des Greenhouse Gas Protocol (GHG). Die Berechnungen gelten dabei für das gesamte Unternehmen. Das Basisjahr ist 2022.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

a. 22,48 t CO₂-Äquivalent

b. CO₂, CH₄, N₂O

c. keine relevanten Emissionen

e. GHG Emissions Tool des World Resources Institute

g. Wir haben zu Berechnung das GHG Emissions Tool des World Resources Institute genutzt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

a. 11,40 t

b. 4,58 t

c. CO₂, CH₄, N₂O

e. GHG Emissions Tool:

- European Residual Mixes 2018 v1.2 (published July 2019) - Table 2, Direct GWP (gCO₂/kWh)
- EPA, "Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories," Table 7 Steam and Heat, March 9, 2018 (<https://www.epa.gov/climateleadership/center-corporate-climate-leadership-ghg-emission-factors-hub>)

g. Wir haben zur Berechnung der Werte das GHG Emissions Tool des World Resources Institute genutzt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

a. 0,25 t

b. CO₂, CH₄, N₂O

c. keine relevanten biogenen CO₂-Emissionen

d. Es wurden die Geschäftsfahrten mit ICE/IC/EC in die Berechnung einbezogen.

g. GHG Emissions Tool

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

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

Da R.iT im Berichtsjahr zum ersten Mal den genauen Umfang ihrer THG-Emissionen gemessen hat, können wir nicht mit Sicherheit sagen, um welchen Betrag wir diesen durch unsere bisherigen Maßnahmen gesenkt haben.

Durch die Arbeit am und die Veröffentlichung des DNK-Bereichs wollen wir das ändern, um zukünftig auf Vergleichswerte zurückgreifen zu können.

Wir sind entschlossen, diese Werte kontinuierlich zu verringern.

Die Konkretisierung der Ziele und Zielvorgaben ist für das erste Halbjahr 2023 geplant.

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.

Durch den Einsatz von OKRs gewährleisten wir einen sehr starken Beteiligungsgrad unserer Mitarbeiter*innen: Durch die aktive Mitarbeit bei der Definition der vierteljährlichen 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 Daily Meetings 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 zählen darüber hinaus auf die Steigerung der Mitarbeiter*innenbindung und -motivation ein.

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

Seit dem Q3/2022 haben wir das Thema Gesundheitsmanagement als ein Fokusthema in unsere OKRs gebracht, hier haben wir folgende Maßnahmen ins Leben gerufen:

- bewegte Pause (1x die Woche Trainingseinheit mit externer Trainerin in der Pause)
- Vorträge über Aufklärung über gesunde Ernährung
- vital screening um den Status Quo der Mitarbeiter*innen zu zeigen

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.

Nachdem das Nachhaltigkeitsteam die Basisarbeit erledigt hatte, haben wir einen Samstag der Nachhaltigkeit durchgeführt. An diesem Tag wurden die bislang erzielten Ergebnisse allen Mitarbeiter*innen vorgestellt und diskutiert; darüber hinaus wurden für vier zentrale Themen in vier Gruppen konkrete Maßnahmen besprochen, die in 2023 umgesetzt werden sollen.

Seit Q2/2022 haben wir zudem in unseren OKRs das Thema Nachhaltigkeit etabliert.

So ist auch bei diesem wichtigen Thema die Beteiligung aller Gruppen sichergestellt.

R.IT ist nicht international tätig.

Uns sind keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte, die aus unserer Geschäftstätigkeit hervorgehen, bekannt.

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.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen

a.) Ziel:

Wir bei R.iT sind 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 würden: 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 fünf 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.

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 fünf KPI-Gruppen definiert, um unsere Ziele zu definieren und unsere Zielerreichung überprüfen zu können.

Da es sich hierbei um aus unserer Sicht sensible strategische Informationen handelt, verzichten wir an dieser Stelle auf die Veröffentlichung der konkreten Ziele unserer KPI Gruppen.

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 konkrete 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 aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung ruhiger sind und weniger Fehler machen, dafür aber größere Herausforderungen mit der Adaption neuer Veränderungen sind.

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.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a.) Ziel:

Unsere Mitarbeitender*innen sind für uns Menschen und keine Roboter. Uns ist es somit bewusst, dass jeder Mensch ein Privatleben hat und wir möchten allen Mitarbeitender*innen ermöglichen, das Privat- und das 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 vier 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) 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 (Great Place To Work 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 Mitarbeitender*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.

Integration

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 hohe 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.

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.

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.

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

Wir sind täglich mit neuen Einflüssen oder Ideen, neuer Software oder auch neuen Herausforderungen konfrontiert. Es ist somit für uns essentiell wichtig, dass wir ständig neue Dinge ausprobieren, um diese dann auch bei den Kunden einzuführen.

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 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
- Kauffrau / Kaufmann für iT-Systemmanagement

Im Berichtsjahr haben wir drei neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und zwei (von zwei) Auszubildende haben die Ausbildung erfolgreich beendet und wurden übernommen. Unser Ziel ist es, pro Ausbildungsgang zwei neue Auszubildende pro Jahr zu gewinnen.

Im Ausbildungsjahr 2020/2021 wurden wir durch die IHK Mittleres Ruhrgebiet als bester Ausbildungsbetrieb des Kammerbezirks ausgezeichnet.

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 einer dedizierten Stelle eines*r HR Manager*in im Jahr 2023 planen wir den Bereich der Personalentwicklung 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.

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 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

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 2022 in Nordrhein-
Westfalen 252 Tage abzüglich 28 Urlaubstage mal 8 Stunden pro
Arbeitstag => 1792 Stunden pro Angestelltem. Dies ergibt bei
durchschnittlich 26 Angestellten insgesamt 46.592 Stunden.

b. Es gab 2022 bei R.iT keine Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Es gab 2022 bei R.iT keine arbeitsbedingten Erkrankungen.

b. Es gab 2022 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 das mentale und physische Wohlergehen unserer Mitarbeiter höchste Priorität hat, haben wir folgende Schritte bereits umgesetzt:

- höhenverstellbare Schreibtische
- 3-dimensional verstellbare Bürostühle, die explizit für Schreibtischtätigkeit bedacht 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 ausgebildeten Personal (in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse)
- regelmäßige Firmenevents mit sportlichen Elementen (Kanufahren, Kegeln, Kartfahren, etc.)
- 28 Urlaubstage statt der gesetzlich vorgeschriebenen 20 Tage pro Jahr

- Fokus auf Achtsamkeit, Dankbarkeit und Wertschätzung
- Anerkennung und Belohnung von außergewöhnlichen Leistungen
- Bereitstellung von Obst und unterschiedlichen Getränken

b. Es gab 2022 bei R.iT keine formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

a. 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 - in 2022 bspw. 10 Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen und einen zweitägigen Workshop mit einem Großteil der Beschäftigten zu Themen aus unserer Teilnahme an Deutschlands Kunden Champions.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a.

	weiblich	männlich
unter 30 Jahre		20%
30-50 Jahre	20%	40%
über 50 Jahre		20%

b.

Angestellte (ausgenommen Führungskräfte, s.o.):

	weiblich	männlich
unter 30 Jahre	0%	66,67%
30-50 Jahre	8,3%	16,67%
über 50 Jahre	0%	8,33%

Auszubildende:

	weiblich	männlich
unter 30 Jahre	0%	100%
30-50 Jahre	0%	0%
über 50 Jahre	0%	0%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des
Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf
die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte 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 während des Berichtszeitraums keine Diskriminierungsvorfälle bei
der R.IT GmbH.

b. Es gab während des Berichtszeitraums keine Diskriminierungsvorfälle bei
der R.IT GmbH.

Branchenspezifische Ergänzungen

*Ergebnisse der Mitarbeiter*innen-Zufriedenheitsumfrage im Rahmen der Great Place To Work-Umfrage 2022*

R.IT führt regelmäßig Mitarbeiter*innen-Befragungen durch das Institut "Great
Place To Work" durch.

Die Befragung 2022 ergab bzgl. Diversität und Qualifizierungsmöglichkeiten
folgende Zufriedenheitswerte der Mitarbeiter*innen (angegeben in Prozent):

"Ich erhalte Weiterbildungs- & Entwicklungsangebote" - 81% der
Mitarbeitenden (d.h. 81% der Mitarbeiter*innen sind zufrieden bzw. sehr
zufrieden)

"Offenes Feedback ist selbstverständlich" - 85% der Mitarbeitenden

"Fariness unabhängig vom Geschlecht" - 96%

"Fariness unabhängig vom Herkunft" - 96%

"Fariness unabhängig vom sex. Orientierung" - 100%

"Fariness unabhängig vom Alter" - 88%

"Ich werde als vollwertiges Mitglied behandelt" - 85%

"Neues zu versuchen wird geschätzt" - 77% der Mitarbeitenden

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.

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 Great Place To Work 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 2023 wird eine konkrete Stakeholderanalyse durchgeführt, auf deren Basis weitere Nachhaltigkeitsmaßnahmen für die Zusammenarbeit, unter anderem mit Lieferanten festgelegt werden.

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

Wir sind als iT-Dienstleister auf technische Hardware und Software (also Programme 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.

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 Gesetze.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Wir haben derzeit keine Daten zu den beschriebenen Punkten erhoben.

Wie berichtet steht im Jahr 2023 eine Stakeholderanalyse an (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.

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 unserer 'Strategie 2025' ist Corporate Social Responsibility (CSR) ein strategisches Handlungsfeld, das wir im Interesse aller Stakeholder kontinuierlich und nachhaltig weiter ausbauen werden. Zu unseren regelmäßigen Maßnahmen im Bereich unseres gesellschaftlichen Engagements gehören u.a. seit vielen Jahren:

- jährliche Vergabe eines Deutschland-Stipendiums (€ 1.800,00) an der Hochschule Bochum, Fachbereich Informationstechnologie (2013/14-2021/22)
- Teilnahme am Girls' Day (auch 2022)
- Teilnahme an BackStage und Backpack Veranstaltungen (vor Corona)
- Halten von (unentgeltlichen) Vorträgen zu den Themen IT-Sicherheit, Digitale Transformation und New Work (BVMW, IHK Mittleres Ruhrgebiet, eurobits, Digital Sicher NRW)
- Unterstützung von gemeinnützigen Vereinen (bspw. dem eurobits e.V. Security Summit 2022 (€ 3.000,00))

In der Vergangenheit haben wir z.B. 2021 nach der Flutkatastrophe im Ahrtal Computer an Betroffene zur Verfügung gestellt oder 2019 für den Ausbau der Küche in einer KiTa € 500,00 nach einem Wasserschaden gespendet.

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.

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.

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 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 gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten bekannt.

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 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.