

# DNK-Erklärung 2022

management institut // mib  
bochum





Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

mib Management Institut  
Bochum GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Geschäftsführer  
Dipl.-Ing. Mike Emenako, Dipl.-Ing.  
Frank Slawik und Prof. Dr. Joachim  
Zülch

Konrad-Zuse-Str.12  
44801 Bochum  
Deutschland



## 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/  
impresum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung)

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Das mib Management Institut Bochum ist Mittelstandsspezialist und Experte für Managementsysteme und Strategieberatung. Wir beraten, trainieren und betreuen Unternehmen, Behörden und Organisationen aus allen Bereichen.

Unser Unternehmen ist ein interdisziplinäres Team aus Ingenieuren, Wirtschafts-, Geistes- und Naturwissenschaftlern. Die bunte Mischung aus ganz verschiedenen Typen erhöht unsere Vielfalt und Problemlösungskompetenz.

Ein Schwerpunkt unseres Angebotes liegt auf maßgeschneiderten Lösungen, die der Einführung, praktischen Umsetzung und ständigen Verbesserung von kundenorientierten Managementsystemen dienen:  
Qualitätsmanagementsysteme nach ISO 9001 oder ISO 13485,  
Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001, Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sowie die Etablierung eines integrierten Managementsystems stellen den Fokus unserer Arbeit dar.

Unser webbasiertes Corporate-Wiki und integriertes Managementsystem in der Cloud, das Transparenz, Effizienz und Wissenstransfer in Organisationen optimiert, entwickeln wir ständig weiter. Kombiniert mit unserer Beratungsleistung im Bereich Managementsysteme und Prozessmanagement, unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Organisation auf die nächste Stufe zu heben. Die Prozesse werden digital abgebildet, sind von überall erreichbar und die Zusammenarbeit wird durch die nahtlose Integration von Copiki in den Arbeitsalltag erleichtert.

Durch unseren Geschäftsbereich Strategieentwicklung unterstützen und begleiten wir unsere Kunden dabei, ihren Strategischen Planungsprozess systematisch zu gestalten, um ihre Strategie zu entwickeln, umzusetzen und die Unternehmenssteuerung nachhaltig durchzuführen.

Des Weiteren begleiten wir Organisationen bei der Einführung und Umsetzung einer individuellen Selbstbewertung mit dem EFQM Modell und bei nachfolgenden Maßnahmen zur besseren Nutzung von Potentialen.

Selbstverständlich begleiten wir Unternehmen und Organisationen auch bei der

Integration von Nachhaltigkeitszielen in ihre Organisationsstruktur – genauso wie bei anderen Anforderungen werden diese (wenn vorhanden) über das Managementsystem in den Prozessen verankert. Wir unterstützen den Aufbau und die Betreuung des gesamten Nachhaltigkeitsmanagements, inklusive Berichterstattung sowie die Erstellung von CO<sub>2</sub>-Bilanzen.

---

# 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.

In unserer Philosophie, unserer Mission, unseren Werten und unserer Vision spielt das Thema "nachhaltiges Handeln" seit Firmengründung eine wesentliche, wenn auch eher unbewusste Rolle. Beispielsweise war und ist uns ein fairer partnerschaftlicher Umgang mit wesentlichen Stakeholdern wichtig. Abgeleitet aus unserer Mission handeln wir nachhaltig, indem wir die Bedürfnisse unserer Kunden verstehen und wir die unternehmerische Fitness unserer Kunden zur erfolgreichen Marktpositionierung langfristig stärken. Dies zeigt sich in den positiven Rückmeldungen unserer Kunden und Partner sowie an den intensiven und langen Geschäftsbeziehungen zu etlichen Stammkunden.

Explizit haben wir mittlerweile Nachhaltigkeit als eines unserer fünf strategischen Handlungsfelder in unsere übergreifende Unternehmensstrategie, die aus unserer Mission und Vision abgeleitet wurde, eingebunden. Daraus folgend wurde Anfang 2022 als grundsätzliches Ziel formuliert, dass wir als mib "nach innen und nach außen nachhaltiger werden" sollen und wir vermehrt Lösungsangebote bzgl. "Nachhaltigkeit" in Bezug auf Managementsysteme entwickeln wollen.

Wir haben beschlossen, Nachhaltigkeit bewusster in die DNA unseres Unternehmens zu integrieren und wollen es in allen Geschäftsprozessen mitdenken. Zudem arbeiten wir momentan am Aufbau unseres Umweltmanagementsystems und streben im Januar 2024 die Zertifizierung nach ISO 14001 an.

---

Die zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie lauten: - ökologische, soziale und ökonomische Ziele austarieren und der Gesellschaft etwas zurückgeben - Verankerung des Themas Nachhaltigkeit und der

Nachhaltigkeitsziele explizit in unseren Werten und Zielen sowie in unserem Handeln und unseren Prozessen - Konstante Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsdienstleistungsangebots Neben bereits gelebten "Nachhaltigkeitswerten" wie Fairness planen und setzen wir seit Beginn 2021 einzelne Nachhaltigkeitsmaßnahmen systematischer durch eine Ideenliste um. Viele Ideen zum nachhaltigen Wirtschaften, Energie sparen und Umweltschutz sind seitdem in die Umsetzung gekommen. Dadurch, dass es zwar Einzelmaßnahmen waren, diese aber durch unseren Managementansatz direkt in konkrete Prozesse integriert wurden, sind diese Teil der routinierten Arbeitsprozesse geworden und werden im jährlichen Auditzyklus mitbewertet und kontinuierlich verbessert. Die Konkretisierung der Ziele im strategischen Handlungsfeld "Profilbildung Nachhaltigkeit (nach innen und außen)" ab 2022 ist dem Kriterium 3 "Ziele" zu entnehmen. Zur weiteren systematischen Nachhaltigkeitsentwicklung haben wir 2022 ein Nachhaltigkeitsteam bestehend aus einem Geschäftsführer, drei Projektleitungen und der Auszubildenden ins Leben gerufen. Zur Schaffung eines möglichst breiten Verständnisses zum Thema Nachhaltigkeit und zur Verankerung in unsere Unternehmens-DNA ist "Nachhaltigkeit" seit dem ersten Quartal 2022 fester Bestandteil unserer Tagungen und Mitarbeitendenbesprechungen. -----

Seit der Entscheidung, den DNK maßgeblich als Rahmenwerk für die Steuerung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu nutzen, orientieren wir uns an den Impulsen, die uns der DNK gibt. Darüber hinaus orientieren wir uns auch an den Anforderungen der ISO 14001, an den Empfehlungen von ECOVADIS und den drei Scopes des Greenhouse Gas Protocols sowie weiteren Nachhaltigkeitsstandards und Orientierungsrahmen.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wir sind Experten für die Einführung, praktische Umsetzung und ständige Verbesserung von Managementsystemen und beraten, qualifizieren und betreuen Unternehmen, Behörden und Organisationen aus vielen Bereichen, die zumeist mittelständisch geprägt und in Deutschland ansässig sind. Mit unseren Kunden entwickeln wir gemeinsam maßgeschneiderte Lösungen für deren Managementsystem auf Basis unseres digitalen Produktes Copiki, das Web/Cloud-basierte Managementsystem als Informations- und Organisationssystem für Organisationen. Im Weiteren umfasst unser



Leistungsangebot für unsere Kunden die Strategieentwicklung sowie die Begleitung der Organisationsentwicklung orientiert am EFQM Modell. Mit den Inhalten unserer Beratung bieten wir unseren Kunden Lösungsansätze an, die sie in die Lage versetzen, auf die Herausforderungen eines immer komplexer werdenden Geschäftsumfeldes angemessen zu reagieren. Unsere Kunden sind in den unterschiedlichsten Branchen tätig. Alle eint, dass sie in einem Umfeld agieren, das von einer zunehmenden Regulierung geprägt ist. Im regulatorischen Umfeld bzw. durch sich ändernde Gesetze und Vorschriften ergeben sich regelmäßig neue Anforderungen zum Beispiel in Bezug auf Umwelt- und Arbeitsschutz oder Datenschutz. Auch die Herausforderungen durch die demographische Vielfältigkeit, die geopolitischen Veränderungen sowie die Digitalisierung beeinflussen die kurz-, mittel- und langfristige Entwicklung unserer Kunden. Auch soziale und ökologische Fragen gewinnen für Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Kunden, Investoren und vor allem die eigenen Mitarbeitenden achten zunehmend auf Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und ethische Geschäftspraktiken. Unternehmen müssen diese Faktoren in ihr Geschäftsmodell und in Ihre Strategie integrieren, um langfristig erfolgreich zu sein. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Umfeld, in dem Organisationen heute agieren, von großer Komplexität und Dynamik geprägt ist. Organisationen müssen in der Lage sein, schnell auf Veränderungen zu reagieren und sich auf neue Trends und Herausforderungen einzustellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Mit unserer Beratung und unserem Managementtool unterstützen wir Organisationen dabei, die Komplexität der Anforderungen transparent zu machen, zu bewältigen und nachhaltiger zu arbeiten. Alles ist an einem Ort und wird übersichtlich und strukturiert dokumentiert - wo sinnvoll können Teilprozesse auch automatisiert ablaufen. (Zum Beispiel Übersichten für offene Anfragen erstellen und pflegen oder Zertifikate bei Lieferanten überprüfen bzw. auslaufende Zertifikate neu anfordern: Vorgänge auf Wiedervorlage terminieren, Erinnerungen oder Mahnungen erstellen und verfolgen sowie letztlich die Ablage der angeforderten Unterlagen ins System.) Im Rahmen der Strategieentwicklung wird durch die Aufnahme des Themas Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie gewährleistet, dass gleichwertig zu den ökonomischen Zielen, soziale und ökologische Aspekte in den Unternehmenszielen formuliert werden. Das EFQM-Modell orientiert sich in der aktuellen Fassung an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. In von uns begleiteten EFQM-Assessments bei unseren Kunden werden somit diese 17 Ziele auf ihre Verankerung im Unternehmen hin bewertet und Prioritäten zum weiteren Handeln mit den Kunden herauszuarbeiten.

-----

Positive Auswirkungen: Wir unterstützen Unternehmen ihre Umweltleistung zu verbessern, indem wir unter anderem Beratung im Umweltmanagement und Energiemanagement anbieten. Zudem unterstützen wir Unternehmen, die Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz umzusetzen, was zu positiven Veränderungen der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden führt. Im Rahmen der Strategieentwicklung und der Begleitung der EFQM-

Assessments geht es inhaltlich auch um Nachhaltigkeitsthemen, die somit auch zu mehr Bewusstsein und Kenntnis führen, sowie auch systematisch in die Unternehmensziele und -strukturen des jeweiligen Kunden integriert werden. Unsere Unternehmenskultur trägt dazu bei, gute und stabile Arbeitsplätze anzubieten und ein effizientes Nachhaltigkeitsmanagement zu implementieren, welches sich zum Ziel setzt, die erwähnten negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren. Dadurch, dass wir die Inhalte, zu denen wir unsere Kunden beraten, weitestgehend auch selber umsetzen und durch die Übertragung in unsere Unternehmenskultur auch leben, können wir ein gutes Beispiel für andere darstellen oder sogar eine Vorreiterrolle übernehmen. Negative Auswirkungen: Unsere Geschäftstätigkeit verursacht durch die Nutzung von Ressourcen (Wasser, Heizenergie, Kraftstoffe bei Dienstfahrten, Strom, Papier und Küchenabfall sowie Elektronik) einen negativen Einfluss auf das Klima und die Umwelt. Da wir auf die Nutzung von Hard- und Software angewiesen sind, die in weniger transparenten Prozessen hergestellt und zu uns geliefert wird, sind wir uns bewusst, dass wir damit die negativen Auswirkungen auf Umwelt und Menschen durch unsere Kaufentscheidungen hinnehmen.

-----

Wir haben im Laufe des Jahres 2022 eine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse sowie Stakeholderbefragungen und eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Dabei haben wir Nachhaltigkeitsthemen aus zwei Perspektiven betrachtet, also die doppelte Wesentlichkeit für uns herausgearbeitet. Für die "Inside-Out-Perspektive" haben wir im Nachhaltigkeitsteam genau analysiert, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit auf einzelne Nachhaltigkeitsthemen haben kann und diese dann mit einem Schulnotensystem bewertet bzw. priorisiert. Die Herangehensweise für die "Outside-In-Perspektive" war, dass ebenfalls das Nachhaltigkeitsteam aus eigener Sicht dies mit Chancen oder Risiken für den Geschäftsverlauf, den Jahresabschluss oder die Lage des Unternehmens (Unternehmensrelevanz) eingeschätzt hat. Danach wurden ausgewählte Stakeholder zu ihrer Sicht auf bedeutende Nachhaltigkeitsthemen befragt, um die vorherigen Annahmen zu verifizieren und zu ergänzen. Daraus hat sich ergeben, dass folgende wesentliche Nachhaltigkeitsthemen auf unsere Geschäftstätigkeit einwirken: Positive Auswirkungen Unsere Kunden agieren in einem Umfeld, das von einer zunehmenden Regulierung geprägt ist. Im regulatorischen Umfeld bzw. durch sich ändernde Gesetze und Vorschriften ergeben sich regelmäßig neue Anforderungen zum Beispiel in Bezug auf Umwelt- und Arbeitsschutz oder Datenschutz. Hierfür suchen Unternehmen und Organisationen pragmatische Lösungsansätze, die in die Unternehmensstrategie und das jeweilige Managementsystem zu integrieren sind. Auch die Herausforderungen durch die demographische Vielfältigkeit, die geopolitischen Veränderungen, die Digitalisierung sowie die vielfältigen Debatten zum Klimaschutz beeinflussen die kurz-, mittel- und langfristige Entwicklung von Unternehmen und Organisationen. Auch hierfür werden pragmatische Lösungsansätze, die in die Unternehmensstrategie und das jeweilige Managementsystem zu integrieren

sind, gesucht. Negative Auswirkungen Die zunehmende Regulierung betrifft auch uns als kleines Unternehmen mit einem kleinen Team und stellt uns vor Herausforderung, allen Anforderungen und Erwartungen unserer Stakeholder zeitlich und inhaltlich nachzukommen, da wir die Informationenerhebung und -aufbereitung sowie die aktive Berichterstattung zum eigentlichen Tagesgeschäft ergänzend bewerkstelligen müssen. Auswirkungen auf unserer Produktivität sind bereits erkennbar. Unsere wesentlichen Handlungsfelder sind:

- Angemessener Umgang mit den ökologischen Aspekten der Nachhaltigkeit im Unternehmen und transparent nach außen darüber berichten.
- Sprachfähigkeit und Expertise zum Thema Nachhaltigkeit im Rahmen aller unserer Beratungsprozesse
- Ergänzung und Erweiterung unserer (umweltorientierten) nachhaltigen Beratungsleistungen
- Erhalt und Ausbau der Arbeitgeberattraktivität

Zu den genannten Handlungsfeldern/priorisierten Nachhaltigkeitsthemen haben wir konkrete Ziele und Maßnahmen formuliert, von denen sich eine Reihe bereits in der Umsetzung befinden (siehe Kriterium 3).

#### Chancen

Durch die Ergänzung und Erweiterung unserer (umweltorientierten) nachhaltigen Beratungsleistungen können wir für die aktuellen Themen, die sich bei unseren Kunden sowie weiteren Unternehmen und Organisationen auf tun, zielgerichtete Beratungsleistungen anbieten und somit unser Geschäft zukunftsfähig gestalten sowie erweitern. Zusätzlich lassen sich durch das erweiterte Leistungsangebot und eine positivere Nachhaltigkeitswahrnehmung des mib nach außen neue Mitarbeitende und Kunden gewinnen. Darüber hinaus können wir durch unser nachhaltigeres Handeln zum einen ökologische Auswirkungen auf die Umwelt reduzieren und zum anderen alle unsere Mitarbeitenden im Sinne der Nachhaltigkeit weiterentwickeln.

#### Risiken

Die Konzeption und die Umsetzung dieser Maßnahmen nimmt in unserem kleinen Team sehr viel Zeit sowie Ressourcen ein und bindet unsere Projektleitungen stark ein.

Gravierende ökologische oder soziale Risiken haben wir bisher nicht identifiziert. Die aus unserer Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen haben wir in unserer Strategischen Planung aufgegriffen und hierzu Ziele und Maßnahmen abgeleitet (siehe Kriterium 3).

### 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.

Durch unsere Philosophie, als Mittelstandsspezialist und Experte für die Einführung, praktische Umsetzung und ständige Verbesserung von Managementsystemen, • Werte zu schaffen, • Gegensätze zu verbinden, • Lösungen zu entwickeln und • Zukunft zu gestalten sind alle unsere strategischen Unternehmensziele in Verbindung mit unseren Beratungsleistungen darauf ausgelegt, einen positiven Nachhaltigkeitseffekt zu erreichen. Uns ist es wichtig, eine umfangreiche wie dauerhafte nachhaltigkeitsorientierte Wirkung bei unseren Kunden zu generieren. Wir verstehen Nachhaltigkeit im Sinne der drei Dimensionen Umwelt, Soziales sowie Unternehmensführung und haben daher im Rahmen unserer strategischen Planungen ein Handlungsfeld "Profilbildung Nachhaltigkeit (nach innen und außen)" definiert. Nach innen bedeutet für uns, sich Ziele hinsichtlich interner Nachhaltigkeit zu setzen; nach außen bedeutet, Beratungsangebote für unsere Kunden unter dem Aspekt Nachhaltigkeit zu entwickeln und anzubieten sowie in derzeitige Beratungsleistungen Nachhaltigkeitsaspekte zu integrieren. Hierzu haben wir ein mittelfristiges Nachhaltigkeitsprogramm (siehe auch Kriterium 10) aufgelegt. Beide "Stränge" (nach innen und außen) werden mit gleicher Priorität angegangen. Alle Mitarbeitenden sind wesentlicher Bestandteil für die Erarbeitung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele.

Nachfolgende Zielkategorien sehen wir momentan als maßgeblich für unsere interne Entwicklung zu einem nachhaltigeren Unternehmen an: Ziele Umwelt Ermittlung und kontinuierliche Verringerung des CO<sub>2</sub>-Footprints. Wesentliche Ansätze sehen wir hierbei in • der Verringerung der Reisetätigkeit mit eigenen Fahrzeugen • der Senkung der Energieverbräuche im Büro (soweit von uns beeinflussbar) • der Reduzierung weiterer von uns beeinflussbarer Verbräuche (z.B. durch die weitere Digitalisierung von Prozessen zur Reduzierung von Papierverbräuchen) Ziele Soziales • Kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden (auch zu Themen der Nachhaltigkeit) • Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit im für uns relevanten Umfang • Beibehaltung einer positiven Unternehmenskultur, die von Vertrauen geprägt ist • Verstärkte Beschaffung regionaler und fair gehandelter Produkte Ziele Unternehmensführung • Kontinuierliche Weiterführung und Weiterentwicklung unserer IT-Sicherheitsmaßnahmen • Steigerung des Umsatzanteils durch Beratungsleistungen mit direktem Nachhaltigkeitsbezug • Fortführung unseres bisherigen

gesellschaftlichen und sozialen Engagements (u.a. finanzielle Unterstützung von Wohltätigkeitsorganisationen und Vereinen im Umfeld; siehe auch Kriterium 18) • Definition und Erhebung relevanter Leistungsindikatoren, um kurz- und mittelfristige Soll-Ziele definieren und deren Erreichung überprüfen zu können (Integration in die Unternehmenssteuerung) Die Entwicklung und Umsetzung von Beratungsleistungen zur Nachhaltigkeit betreiben wir bereits seit vielen Jahren. Beispielhaft sind hier Projekte zur Einführung und Umsetzung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 oder die Integration von Strategischen Zielen bzgl. ökologischem sowie sozialem Handeln im Rahmen der Moderation von Strategieworkshops bei diversen Kundenprojekten zu nennen. Über die bereits bestehenden Leistungen hinaus, haben wir uns Ziele zur Entwicklung und Umsetzung von weiteren Beratungsleistungen mit Nachhaltigkeitsbezug gesetzt (u.a.: "Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie mit Nachhaltigkeitsprogramm auf Basis einer fundierten Wesentlichkeitsanalyse", "Nachhaltigkeitsaktionstage in Unternehmen", "CO<sub>2</sub>-Bilanzierung"etc.). In 2022 konnten neu entwickelte Beratungsleistungen bereits bei 3 Kunden durchgeführt werden.

---

Die Umsetzung der aufgeführten Ziele hat hohe Priorität. Daher liegt die Gesamtsteuerung der Zielerreichung bei der Geschäftsführung. Die einzelnen Zielsetzungen sind in einer Auflistung konkret nach dem SMART-Prinzip dokumentiert und werden durch unser Nachhaltigkeitsteam sowie weiteren einzelnen Verantwortlichen entsprechen bearbeitet (Nachhaltigkeitsprogramm mib). Die Erkenntnisse werden in regelmäßigen Meetings des Nachhaltigkeitsteams sowie in den regelmäßigen Geschäftsführungsrunden besprochen. Die Befragungsergebnisse der Mitarbeitenden sowie ausgewählter repräsentativer Kunden werden bei der Zielsetzung und -steuerung berücksichtigt (weiteres siehe Kriterium 8). Weil wir am Anfang der Berichterstattung stehen und die Kennzahlenbildung erst noch weiterentwickelt werden muss, sind unsere Nachhaltigkeitsziele überwiegend qualitativ. Weitere quantitative Zielwerte werden in den nächsten Berichtsperioden hinzukommen (siehe Ziele zur Unternehmenssteuerung).

---

Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen dienen uns als Orientierungsrahmen (beispielsweise bei unserer Wesentlichkeitsanalyse, siehe Kriterium 2). Für unsere Geschäftstätigkeit selbst kommen vorrangig folgende SDG zum Tragen:

SDG 4: Hochwertige Bildung (in unserer Beratung und unseren Trainings sowie die internen Fortbildungen) SDG 5: Geschlechtergerechtigkeit SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur (unsere webbasierte Lösung für den Aufbau, die Transparentmachung sowie die Steuerung des jeweiligen

Managementsystems unserer Kunden) SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion (Reduktion der eigenen Verbräuche sowie Berücksichtigung von Kreislaufwirtschaft und nachhaltigen Lieferketten) SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz (Reisetätigkeit und virtuelle Leistungserbringung)

## 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.

Wir haben mittels unseres Prozessmodells sowie den dahinter liegenden Prozessen und Teilprozesse unsere Ablauforganisation abgebildet.



Die Kernprozesse "Vertrieb", "Innovation, Entwicklung, Produktmanagement", "Lösungen für Kunden" sowie "Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Kundenmanagement" bilden dabei die Wertschöpfungskette ab. Wir erbringen den Großteil der Wertschöpfung selbst. Punctuell werden Kooperationspartner und FreiberuflerInnen eingebunden, um das interne Know-How zu ergänzen bzw. Auftragsspitzen abzufangen.

Nachhaltigkeitskriterien fließen entlang der gesamten Wertschöpfungskette in alle Kernprozesse ein, wobei die langfristige nutzbringende Wirkung unserer Leistungen beim Kunden im Fokus steht. Darüber hinaus stehen Nachhaltigkeitsaspekte wie Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz,

ressourcenschonender Einsatz von Materialien oder nachhaltige Reisetätigkeit sowie deren Reduzierung im Fokus. Die wesentliche Wertschöpfung erfolgt im Prozess "Lösungen für Kunden". Hier erfolgt unsere hauptsächliche Beratungsleistung. Dabei beachten wir, welche gesetzlichen Anforderungen unsere Beratungsleistungen beeinflussen (z.B.: DSGVO, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzgesetze, GoBD etc.). Die empfundene Qualität der Beratungsleistungen ist ein wesentlicher Faktor, inwieweit Kunden unsere Leistungen als nachhaltig wirkend einstufen. Daher sind die Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden sowie unser Wissensmanagement wichtige Qualitätsbausteine. Hierfür haben wir vor Jahren bereits entsprechende Prozesse etabliert.

Regelmäßige Weiterbildung und Schulung der Mitarbeitenden ist Teil der Ziele im Personalmanagement. Strukturierte Ablage von Informationen und Zugang zu Daten wird durch unser Cloudbasiertes Wissensmanagementsystem im Copiki und die verknüpfte Office 365 Cloud gewährleistet. Das Kundenmanagement, welches das regelmäßige Kontakthalten zu unseren Kunden einschließt, ist neben der Qualität der Beratungsleistungen ein wesentlicher Aspekt, um Folgeprojekte zu generieren und eine langfristige Beziehung zu unseren Kunden aufzubauen sowie aufrecht zu erhalten. Um unserer sozialen und ethischen Verantwortung gerecht zu werden, steht im Zentrum unseres Handelns die Zufriedenheit unserer Kunden, Mitarbeitenden und Partner. Dabei setzen wir auf ein positives Arbeitsklima und einen respektvollen Umgang miteinander.

-----

Inwieweit unsere Beratungsleistungen nachhaltig wirken, erfassen wir im Rahmen unseres Kundenkontaktmanagements sowie durch gezielte Kundenbefragungen. Im Rahmen unserer Audits ermitteln wir, inwieweit alle im Prozessmodell dargestellten Prozesse angewendet und u.a. die relevanten gesetzlichen Vorgaben sowie interne Richtlinien eingehalten werden. Hierzu zählen z.B. der sensible Umgang mit Daten und Informationen, angemessenes Verhalten beim Kunden, etc. Die bisherigen Rückmeldungen von Kunden sowie die Ergebnisse der internen und externen Audits belegen, dass bisher keine Probleme bei der Umsetzung und Einhaltung von Gesetzen und Normen zu Themen wie DSGVO, Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzgesetze, GoBD etc. aufgetreten sind. Auch ist bisher noch nie unangemessenes Verhalten unserer BeraterInnen (z.B. diskriminierende Äußerungen) oder ein diskriminierendes Verhalten innerhalb unseres Unternehmens aufgetreten. Dies gilt auch für die für uns punktuell tätigen Kooperationspartner und FreiberuflerInnen, von denen uns keine sozialen Probleme bekannt sind. Welche sozialen Probleme auf einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette auftreten könnten, besprechen wir regelmäßig in Mitarbeiterbesprechungen und Managementsystemrunden und wirken diesen präventiv entgegen. Als Beispiele sind zu nennen: Bewusstmachung von Formen des diskriminierenden

Verhaltens und der Umgang bzw. die internen Meldewege dazu im Unternehmen, das korrekte „Wording“ in der Kundenkommunikation, interne Schulungen zur Prävention von korruptem und unangemessenem Verhalten, Einkauf von Produkten, die unter sozialen Arbeitsstandards hergestellt wurden (z.B. Fair-Trade Label bei Kaffee und Tee) und die gemeinsame Erarbeitung und Leben unserer Werte und offenen Kommunikation im Team. Im Rahmen dessen sind uns keine sozialen Probleme auf unseren Stufen der Wertschöpfung bekannt. Direkte ökologische Auswirkungen unserer Tätigkeiten ergeben sich wie schon erwähnt u.a. durch unsere Reisetätigkeit bzw. durch Veranstaltungen vor Ort beim Kunden. Trotz des gesellschaftlichen Wandels zu diesem Aspekt gelingt es noch nicht immer wo möglich, Kunden davon zu überzeugen, Beratungen oder Veranstaltungen remote durchzuführen. Hierfür haben wir uns entsprechende Ziele gesetzt (siehe Kriterium 3) Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Managementsystems hinsichtlich nachhaltigem Handeln, streben wir für Anfang 2024 die Zertifizierung nach ISO 14001 an. Resultierend aus unserer ersten Co2-Bilanz (2022) werden wir über die Implementierung von Maßnahmen zur Reduzierung unserer Emissionen die von uns erkannten ökologische Probleme bzw. Potentiale zur Verbesserung aktiv angehen. Inwieweit über die bisherigen Ansätze zur Nachhaltigkeit weitere Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Beratungsleitungen einfließen werden, ist für 2023 ein entsprechendes Ziel benannt (siehe Kriterium 3). -----  
-----

Als kleines Unternehmen besteht für uns nur zum Teil die Möglichkeit, Einfluss auf das nachhaltige Handeln unserer Lieferanten auszuüben. Für die Festlegung auf unsere Nachhaltigkeitsziele haben wir u.a. die gesamte Wertschöpfungskette unseres Unternehmens von der Produkt- bzw. Leistungsentwicklung bis hin zur nachhaltigen Nutzung und anschließenden Entsorgung bzw. Wiederverwertung (unserer Arbeits- und Hilfsmittelmittel) systematisch analysiert (Prozesse K2 + K3).

Wo es uns durch unsere Kaufentscheidung möglich ist, bzw. es Alternativen gibt, bemühen wir uns um eine nachhaltige Beschaffung. Dazu haben wir einen "Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung und Verhalten von Mitarbeitenden" entwickelt, den wir seit Mitte 2023 umsetzen.

Teilweise haben wir unsere Beschaffung bereits auf ökologische / regionale / fair gehandelte Produkte umgestellt sowie mit einzelnen Dienstleistungslieferanten das Thema Nachhaltigkeit erörtert und erste Verbesserungen erarbeitet (siehe Bereich "Umwelt").



## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

**Strategische Verantwortung** Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Strategie haben die Geschäftsführer Anfang 2022 das Thema Nachhaltigkeit als eines von fünf strategischen Handlungsfeldern definiert und damit die formelle Grundlage dafür gelegt, dass dieses Thema in den kommenden Jahren fester Bestandteil der Agenda ist. **Operative Verantwortung** Operativ wird das Thema durch das Nachhaltigkeitsteam bearbeitet und umgesetzt. Das Team wurde auf der Mitarbeitenden-Klausurtagung 2022 gegründet und besteht aus drei Projektleitern, der Auszubildenden und einem der drei Geschäftsführer. (vgl. auch Ausführungen in den Kriterien 1 "Strategische Analyse und Maßnahmen" und 3 "Ziele")

### 6. Regeln und Prozesse

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

Das mib Management Institut Bochum nutzt seit über 15 Jahren ein nach DIN EN ISO 9001 zertifiziertes integriertes Managementsystem, in dem die wesentlichen Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse transparent gestaltet und Verantwortlichkeiten in den Prozessen und darüber hinaus definiert sind (siehe auch Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette). Aspekte wie Qualität, Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit, Einkauf, etc. sind in die Prozesse integriert. Unsere Werte sowie definierte Verhaltensregeln sind Bestandteil unseres integrierten Managementsystems. Das Managementsystem wird kontinuierlich weiterentwickelt und regelmäßig auditiert. Wie unter "3. Ziele" berichtet, ist das Thema 'Nachhaltigkeit' als strategisches Handlungsfeld benannt. Auf Meta-Ebene sind hier Ziele und damit verbundene KPIs zur Bewertung und Steigerung der Nachhaltigkeit verankert. Durch die Verankerung im Führungsprozess "Strategie, Ziele und Planung" wird das strategische Handlungsfeld "Profilbildung Nachhaltigkeit (nach innen und außen)" regelmäßig auf der GF-Klausurtagung hinsichtlich Aktualität und Inhalt bewertet und strategisch weiterentwickelt. Die Konkretisierung der Inhalte des strategischen Handlungsfeldes "Profilbildung Nachhaltigkeit (nach innen und außen)" erfolgt gemeinsam mit allen Mitarbeitenden und mündet in das

Nachhaltigkeitsprogramm von mib, welches die einzelnen Ziele und dazu definierte Maßnahmen mit konkreten Verantwortlichkeiten und Terminen enthält. Diese Ziele sind für alle transparent in unserem Web/Cloud-basierten und zertifizierten integrierten Managementsystem "mib-Copiki" abgebildet. Im Rahmen der halbjährlichen Mitarbeitendengespräche (seit 2023 Perspektivgespräche) mit allen Mitarbeitenden werden individuell Ziele mit allen Mitarbeitenden in Abgleich zu den Maßnahmen im Nachhaltigkeitsprogramm vereinbart. Die kontinuierliche Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen sowie eine Bewertung des aktuellen Zielerreichungsgrades findet in den regelmäßigen Meetings des Nachhaltigkeitsteams sowie den regelmäßigen GF-Runden statt.

## 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.

Unsere Leistungsindikatoren Wie in Kriterium 1 berichtet, ist Nachhaltigkeit über das strategische Handlungsfeld "Profilbildung Nachhaltigkeit (nach innen und außen)" sowie über die daraus abgeleiteten Jahresziele in unsere übergreifende Unternehmensstrategie eingebunden. Die Nachhaltigkeitsziele haben wir in drei Zielkategorien konkretisiert (siehe Kriterium 3 "Ziele"). Folgende Leistungsindikatoren erachten wir nützlich, um die Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsziele zu steuern und zu messen:

Wirtschaftliche Kennzahlen (unter "Nachhaltigkeitsgesichtspunkten")

- Umsatzwachstum
- Eigenkapitalquote
- Einstufung Creditreform
- Anteil einzelner Kunden am Gesamt-Dienstleistungsumsatz
- Kennzahlen zur Kundenzufriedenheit und Auszeichnung bei "Deutschlands Kunden Champions"
- Dauer durchschnittliche Geschäftsbeziehung
- Anzahl Kunden, die unser Copiki, das Web/Cloud-basierte Managementsystem, nutzen
- Anzahl Beratungskunden bzgl. Nachhaltigkeit
- Umsatz mit Beratungsleistungen zum Thema "Nachhaltigkeit"

Soziale Kennzahlen

- Anteil rechtzeitig durchgeführter Perspektivgespräche mit Mitarbeitenden
- Eigenkündigungsquote
- Anzahl Azubis und Praktikanten
- weitere personalbezogene Kennzahlen (Erhoben durch die Mitarbeitendenumfrage)

Ökologische Kennzahlen

- Anzahl Maßnahmen pro Jahr, die auf unsere CO<sub>2</sub>-Bilanzierung einzahlen und diese verbessern
- Erfassung und schrittweise Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Footprint
- verschiedene Daten zum Ressourcenverbrauch; z.B.:
  - o Dienstlich gefahrene Kilometer
  - o Verbräuche im Büro (Heizenergie, Strom)
  - o Zahl der Dienstreisen mit der Deutschen Bahn (CO<sub>2</sub>-Einsparung durch Nutzung der Deutschen Bahn

laut DB Statistik / Jahresauswertung für Dienstkunden) o Anzahl Kopien sowie  
Papierverbrauch

---

Unsere Leistungsindikatoren sind größtenteils in unser Managementsystem  
über die Prozess-Steckbriefe als Prozesskennzahlen integriert. Die Anzahl  
durchgeführter Maßnahmen zu den drei Bereichen der Nachhaltigkeit können  
wir über unser Dashboard abbilden.

Bei Stakeholderdialogen werden Daten in regelmäßigen Abständen überprüft.  
So zum Beispiel in Kundeninterviews oder im halbjährlichen  
Perspektivgespräch mit den Mitarbeitenden.

Wir planen zudem wieder die Teilnahme an "Deutschlands Kundenchampions".

Im Rahmen unserer Managementsystem-Audits sowie dem jährlichen  
Managementreview bewerten wir regelmäßig den Nutzen sowie die Validität  
unserer Leistungsindikatoren.

## 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.

**Unsere Philosophie "Aus einer Hand rund um den Kunden"** Die  
konsequente Ausrichtung aller Unternehmensaktivitäten am Kunden und am  
Markt gilt heute als Garant für die Konkurrenzfähigkeit und den Erfolg eines  
Unternehmens. Das mib Management Institut Bochum entwickelt mit seinen  
Kunden für deren Kunden Lösungen, die Kundenwert schaffen und  
unternehmerische Zukunft proaktiv gestalten. Im Fokus steht dabei die  
Entwicklung und Umsetzung kundenorientierter Managementsysteme, die über  
die Erfolgskette der Kundenorientierung, der Kundenzufriedenheit und der  
Kundenbindung zum Kundenwert führen. Die Grundsätze unseres  
Unternehmens bilden sich in den folgenden Leitsätzen ab.

**Werte schaffen:** Für unsere und mit unseren Unternehmen gilt es, den Wert  
eines Kunden über die gesamte Dauer der Geschäftsbeziehung (Customer  
Lifetime Value) zu betrachten und strategische Positionierungen vorzunehmen.  
Wert gilt aber auch nach innen gerichtet, d. h. wie muss sich ein Unternehmen  
in Bezug auf seine Struktur, seine Systeme und seine Kultur ausrichten, um die  
externen Anforderungen der Kundenorientierung umzusetzen.

**Lösungen entwickeln:** Für unsere und mit unseren Unternehmen gilt es,

kundenspezifische Lösungen zu entwickeln, die in unserem Selbstverständnis zu einem deutlichen Nutzen für den Kunden führen. Diese können von der Implementierung eines kundenorientierten Prozessdesigns über die Einführung eines normativen Qualitätsmanagementsystems bis hin zur Gestaltung einer kundenorientierten Unternehmenskultur reichen.

**Zukunft gestalten:** Für unsere und mit unseren Unternehmen werden wir alle Beratungs- und Trainingsaktivitäten am Kunden und Markt als wesentlichem Erfolgsgaranten für die Wettbewerbsfähigkeit ausrichten. Damit leisten wir unseren Beitrag für die erfolgreiche Gestaltung Ihrer unternehmerischen Zukunft. Als Unternehmen werden wir Sie über alle neuen Entwicklungen von Managementtheorien, -modellen und -instrumenten zur kundenorientierten Unternehmensführung zeitnah und objektiv bewertend informieren.

**Gegensätze verbinden:** Für unsere und mit unseren Unternehmen werden wir den Leitsatz "Gegensätze verbinden" erlebbar kommunizieren. Mit diesem Leitsatz verpflichten wir uns zu einer wertorientierten Miteinkultur in unserem eigenen Unternehmen. Dabei gehen wir von Mitarbeitern als Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Ressourcen aus, die im Konzert des erfolgreichen Unternehmens alle von Bedeutung sind. Dabei verpflichten wir uns zu einer wertschätzenden Kommunikation und schaffen für die Menschen in unserem Unternehmen den Freiraum, ihre Schätze zum Wohle des Unternehmens wertbildend einzubringen. In diesem Sinne werden wir auch Ihnen als Kunden begegnen. **Unsere Mission** Wir stärken die unternehmerische Fitness unserer Kunden zur erfolgreichen Marktpositionierung. Hierbei schaffen wir Wert(e) für unsere Kunden, indem wir individuell für die Kunden hervorragende Managementlösungen entwickeln. Dadurch, dass wir bei der Leistungserbringung für unseren Kunden vorhandene Gegensätze verbinden, unterstützen wir die Gestaltung seiner Zukunft. **mib-Werte** • Vertrauen • Wertschätzung • Verlässlichkeit • Liefern • Humor • Verantwortung Alle Mitarbeitenden haben die Bedeutung dieser Werte aus ihrer Sicht beschrieben. **Unsere Grundsätze** • Compliance & Anti-Korruptionsrichtlinie • Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung und Verhalten von Mitarbeitenden • Grundsatzerklärung zur Einhaltung mib-relevanter Arbeitsstandards

## 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.

Bisher gibt es kein gesondertes mit den Nachhaltigkeitszielen gekoppeltes Vergütungssystem. Zielvereinbarungen (auch zu Nachhaltigkeitszielen) werden im Rahmen der halbjährlich stattfindenden Perspektivgesprächen mit den Mitarbeitenden abgestimmt. Zum jetzigen Stand ist kein nicht-monetäres Anreizsystem für Mitarbeitende geplant, in dem Nachhaltigkeitsziele integriert sind.

Im halbjährlich stattfindenden Perspektivgespräch (zwischen Mitarbeitendem und jeweiligen Leitern des Geschäftsbereichs) werden die individuellen Ziele festgelegt und die aus dem Vorherigen bewertet. Die Geschäftsführung steuert und bewertet die Unternehmensziele im Rahmen der regelmäßig stattfindenden GF-Runden. Mittels des jährlichen Managementreviews werden die Unternehmensziele bewertet.

Es existiert kein Kontrollorgan über der Geschäftsführung des mib.

## 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.

- i.** Die Geschäftsführer erhalten jeweils ein Festgehalt, das nicht an Umsatz und Gewinn des Unternehmens gebunden ist. Die Höhe möglicher Prämien

orientiert sich bisher vorwiegend an der Erreichung der ökonomischen Ziele sowie dem persönlichen Einsatz zur Weiterentwicklung des Unternehmens.

-----

ii. Bei uns gibt es derzeit keine Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz.

----- iii. Bei uns werden derzeit außerhalb der gesetzlich geltenden Bestimmungen keinerlei Sonderregelungen für Abfindungen vereinbart – weder für Führungskräfte noch für Mitarbeiter\*innen.

----- iv. Bei uns existieren derzeit keine Regelungen zu Rückforderungen und/oder offene Rückforderungen.

----- v. Hierzu sind bisher im mib Management Institut Bochum keine Leistungen vorgesehen.

----- b. Siehe oben

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, an dieser Stelle 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.

Zu Beginn der Unternehmensgründung 2004 haben wir im Rahmen der GF-Klausurtagung und mit Rücksprache der Mitarbeitenden eine Stakeholderanalyse mit Orientierung an der DIN EN ISO 9001 sowie dem EFQM Modell durchgeführt und die fürs mib relevanten Stakeholder identifiziert. In unserem Managementsystem sind die wichtigsten Stakeholder von mib transparent dargestellt (Interessierte Parteien). Regelmäßig analysiert und bewertet die Geschäftsführung im Rahmen der GF-Klausurtagung sowie des Managementreviews das Umfeld (Kontext der Organisation) und die interessierten Parteien des mib. Dabei wird zunächst die Aktualität der interessierten Parteien bewertet und ggf. Erneuerungen vorgenommen. Die gegenseitigen Erwartungen werden dokumentiert und daraus Informationen für die Formulierung der Unternehmensziele abgeleitet. Die erfassten Bedürfnisse der verschiedenen interessierten Parteien, vor allem die der Mitarbeitenden und der Kunden, bilden neben der Analyse der Marktentwicklungen sowie den Ergebnissen der Unternehmensentwicklung einen bedeutenden Input für die Unternehmensziele. -----

- Kunden • Mitarbeitende • Partner • mib Gesellschafter • Lieferanten

<b><u>Interessensgruppe</u></b>	<b><u>Erwartung der Interessensgruppe</u></b>	<b><u>Erwartungen des mib an die jeweilige Interessensgruppe</u></b>
<b>Kunden</b>	Termingenaue Umsetzung der Aufgaben	Einhaltung von Terminabsprachen
	Gute Erreichbarkeit der Projektleitung	
	Fach- und Methodenkompetenz	Zielgerichtete Kooperation
	Nachvollziehbare (transparente) Abrechnung	Einhaltung der Zahlungsziele
	Flexible Reaktion auf Änderungen im Zuge der Projektabwicklung	
	Schnelle Reaktionszeiten	
	Schnelles Hineinversetzen in die jeweilige Problemstellung	
	Diskretion	
	Vertrauen	Vertrauen
	Einhaltung von Zusagen	
	Angebote werden exakt eingehalten	Fairness bei der Bewertung unserer Leistungen
	Unsere Arbeit bringt Nutzen und ist ergebnisorientiert	
	Wertschätzender Umgang	Wertschätzender Umgang
		Transparente und offene

		Kommunikation
<b>Mitarbeitende</b>	Guter und sicherer Arbeitsplatz	Loyalität
	Gutes Betriebsklima	Einhaltung der mib-Werte
	Gute Ausstattung des Arbeitsplatzes	Einsatzwille und Leistungsbereitschaft
	Termingerechte Bezahlung	
	Leistungsgerechte Bezahlung	
	Einhaltung von Absprachen	Erfüllung der Zielvorgaben und Absprachen
	Weiterbildungsmöglichkeiten	Lernbereitschaft
	Wertschätzender Umgang	Wertschätzender Umgang
		qualitätsorientierte kompetente Erbringung der Leistungen intern und extern
<b>Partner</b>	Hilfestellung bei der Umsetzung	Fachliche Kompetenz
	entsprechende Honorare	Genauere Rechnungslegung
	Rechtzeitige / schnelle Abrechnung von Leistungen	
	Gute Erreichbarkeit der Projektleitung	Gute Erreichbarkeit
	Planungssicherheit	Einhaltung von Zusagen
		Termintreue
	Rechtzeitige Material- und Informationslieferung	Guter Informationsfluss
		Gute eigene Arbeitsmittel
	Vertrauen	Loyalität gegenüber mib
	Wertschätzender Umgang	Lebt die mib-Werte
	Steigerung des eigenen Umsatzes	Steigerung des mib-Umsatzes
		liefert Impulse zur Entwicklung von mib
<b>mib-Gesellschafter</b>	Gute, solide Finanzsteuerung	Langfristiges Engagement
	mib arbeitet profitabel und schüttet Gewinne aus	
	Offene und zeitnahe Information durch die GF	
	angemessene Reputation in der Öffentlichkeit / Gesellschaft / den relevanten Communities	



Lieferanten	Lieferantenbindung	Gute Lieferantenbeziehung
	Einhaltung von Zahlungszielen	Faire und klare Rechnungsstellung
		Qualitativ einwandfreie Waren und Dienstleistungen
		Einhaltung von Absprachen
		Termingerechte Lieferungen

Die Mitarbeitenden werden bei mib aktiv in die Gestaltung des Leistungsportfolios des Unternehmens eingebunden und können auch strategische Weiterentwicklungen mitgestalten. Dafür existieren verschiedene regelmäßige Meeting- und Gesprächsformate wie die jährliche Mitarbeitenden-Klausurtagung und der Jahresauftakt mib (jeweils mit allen Mitarbeitenden).

Über die seit langem bestehenden Formate wie halbjährliches Perspektivgespräch und die regelmäßigen Mitarbeitendenbesprechungen (ca. alle sechs Wochen) hinaus, wurde im November 2022 eine erste Mitarbeitenden-Umfrage durchgeführt, die auch Nachhaltigkeitsaspekte enthielt. Die Ergebnisse und Anregungen sind zeitnah durch die GF aufgegriffen worden und es wurden dazu Maßnahmen geplant, die sich bereits in der Umsetzung befinden. Die Operationalisierung aller Maßnahmen geschieht durch verschiedene Planungstools, unter anderem das eigene Managementsystem, in dem die Maßnahmen geplant und gesteuert werden.

Im Rahmen der Kundenprojekte sowie den im Kernprozess 4 "..., Kundenmanagement" definierten Kundenbetreuungsaspekten sind wir in einem regelmäßigen Austausch mit unseren Kunden. Hierbei werden implizit und z.T. explizit konkret Nachhaltigkeitsthemen wie gesetzliche Anforderungen und -entwicklungen, Umdenken bei den Mitarbeitenden etc. behandelt und für unsere Nachhaltigkeitsentwicklung genutzt.

Um dies zu systematisieren, wurde mit ausgewählten Kunden im Herbst 2022 eine telefonische Befragung in Form eines Interviews durchgeführt. Die Inhalte der Fragen orientierten sich weitestgehend an den Empfehlungen aus dem DNK-Leitfragen für Stakeholderbefragungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse. Die Ergebnisse wurden durch das Nachhaltigkeitsteam und die GF analysiert sowie für die Wesentlichkeitsanalyse genutzt (Siehe auch Kriterium 2).

Mit den Partnern (einige sind im Kriterium 18 "Gemeinwesen" aufgeführt) sowie einigen Lieferanten sind wir ebenfalls in einem regelmäßigen Dialog, in dem zunehmend Nachhaltigkeitsthemen erörtert werden (z.B.: Verwendung

umweltfreundlicher Reinigungsmittel durch das Reinigungsunternehmen). Im Zuge der Umsetzung der im mib Nachhaltigkeitsprogramm definierten Maßnahmen, haben wir den bindenden „Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung und Verhalten von Mitarbeitenden“ definiert, um den Einkauf und die Zusammenarbeit mit Partnern sowie ausgewählten Lieferanten systematisch nachhaltiger zu gestalten. Wie wir aus dem Dialog mit den verschiedenen interessierten Parteien Input für unser Nachhaltigkeitsprogramm ableiten, zeigen nachfolgend aufgeführte Beispiele:

- Entwicklung neuer Beratungsdienstleistungen im Kontext von Nachhaltigkeit o Beratungsangebot zur Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz (Input aus interessierten Parteien: Kunden, Mitarbeitende) o Beratung zur Durchführung von Wesentlichkeitsanalysen (Input aus interessierten Parteien: Kunden, Geschäftsführung) o Begleitung bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung (DNK, GRI) sowie bei Nachhaltigkeitsratings (z.B. ECOVADIS) (Input aus interessierten Parteien: Kunden, Mitarbeitende)
- Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemenstellungen im eigenen Unternehmen o Ermittlung der ersten mib Treibhausgasbilanz (Corporate Carbon Footprint 2022) (Input aus interessierten Parteien: Gesellschafter, Mitarbeitende, Lieferanten) o Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts (Input aus interessierten Parteien: Gesellschafter, Mitarbeitende) o Reduzierung von Verbräuchen (Input aus interessierten Parteien: Gesellschafter, Mitarbeitende, Kunden)

## 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.

Aus den Kunden- und Mitarbeitendenbefragungen ergaben sich folgende Themen, die wir als relevante Nachhaltigkeitsthemen für mib erachten:

<b>Themen aus der Mitarbeitendenbefragung</b>	<b>Wie mib darauf reagiert hat</b>
Die Mitarbeitenden benötigen <b>Wissen</b> zum Thema Nachhaltigkeit	Verweis auf den eigenen Nachhaltigkeitsbericht; Erfahrungen aus Nachhaltigkeitsprojekten mit Kunden werden intern geteilt; kontinuierliche Weiterbildung aller Mitarbeitenden zu dem Thema (auch über Schulungen / Unterweisungen)
<b>Umweltorientierte Beratungsleistungen</b> sollten durch das mib angeboten werden und das Thema Nachhaltigkeit in alle anderen Beratungsleistungen integriert werden.	In alle bestehenden Copikis wird ein Bereich zu Nachhaltigkeit erstellt, der dann integriert werden kann. Bei Strategieberatungen werden bereits immer Nachhaltigkeitsaspekte in die zu erzielenden Ergebnisse integrieren. Bei EFQM-Selbstbewertungen werden Nachhaltigkeitsaspekte bereits explizit mit bewertet. Weitere Beratungsleistungen wurden gemeinsam mit Pilotkunden entwickelt und sind bereits Bestandteil des Leistungsportfolios geworden.
<b>Die Mitarbeitenden haben vielfältige Anliegen</b> und Wünsche zum nachhaltigen Handeln von mib genannt.	mib hat folgende Anliegen priorisiert und dazu Ziele und Maßnahmen formuliert: Müllvermeidung, Mülltrennung, Recycling, Altgeräte spenden, nachhaltige Mobilität, Energie sparen, E-Rechnungen, Schulungsunterlagen digital, Bäume pflanzen, alle Server auf Green Hosting umstellen, Verbräuche genau berechnen und tracken. Viele dieser Themen werden bereits umgesetzt.
<b>Compliance und Antikorruption</b>	Es wurde eine „Compliance & Antikorruptionsrichtlinie“ verfasst und im Managementsystem verankert. Zudem haben alle Mitarbeitenden eine Schulung zu dem Thema erhalten.

Themen aus der Kundenbefragung	Wie mib darauf reagiert hat
<b>Angemessen nach außen kommunizieren</b> , dass wir nachhaltig handeln und uns hier kontinuierlich weiterentwickeln	Erstellung des DNK Berichtes und kontinuierliche <b>Weiterentwicklung</b> durch die Integration der Ziele in unser Managementsystem
mib sollte sich angemessen mit den ökologischen Aspekten der Nachhaltigkeit auseinandersetzen und hierbei die "Big Points" angehen; weniger Plastik, weniger Drucken, mehr Video-Konferenz (aber vor Ort sein bei Workshops und anderen Themen, man kann weiterhin mit dem Auto kommen), CO <sub>2</sub> -Footprint messen und verringern	Umfassende kontinuierliche Weiterbildung aller Mitarbeitenden zu dem Thema (auch über Schulungen / Unterweisungen) und konkrete Maßnahmen zu Einkaufsverhalten, Nutzung der Ressourcen im Büro, etc.; Aktuell wird der CO <sub>2</sub> -Footprint ermittelt
sprachfähig sein, ggf. "Beratungsbaustein"	kontinuierliche Weiterbildung aller Mitarbeitenden zu dem Thema (auch über Schulungen / Unterweisungen)
Nachhaltigkeit fließt in die Unternehmenssteuerung, ins Geschäftsmodell sowie <b>Beratungsleistungen</b> ein	Themen der Nachhaltigkeit werden in allen internen Gremien behandelt und sind ein Teil unseres Geschäftsmodells geworden, in dem wir Leistungen dazu in unser klassisches Leistungsportfolio integriert haben und ein zusätzliches Leistungsangebot zur Nachhaltigkeitsberatung geschaffen haben.

## 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.

Im Rahmen unseres Engagements für Nachhaltigkeit erkennen wir die Bedeutung von Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen an, die zur Verbesserung der Ressourcennutzung beitragen. Wir sind uns der

Verantwortung bewusst, sowohl die ökonomischen als auch die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Aktivitäten zu überwachen und zu steuern. Unsere Haupttätigkeit liegt im Dienstleistungsbereich, wo die direkte Produktion in der Regel keine oder nur eine geringe physische Komponente aufweist. Daher legen wir bei der Erstellung unserer Leistungen für unsere Kunden das Augenmerk vor allem auf die soziale Verantwortung für unsere Mitarbeitenden. Aus ökologischer Sicht sind wir bestrebt, unsere Unternehmens-Treibhausgasbilanz durch eine umfassende Bewertung regelmäßig zu ermitteln. Zu diesem Zweck erheben wir die wesentlichen umweltrelevanten Aspekte unserer Dienstleistungen, bewerten diese und identifizieren die Haupttreiber unserer Umweltauswirkungen (siehe auch Kriterium 12).

Als kleines Unternehmen sind unsere Möglichkeiten, signifikante Einsparungen ohne Leistungseinbußen zu erzielen, begrenzt. Dennoch legen wir großen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden Nachhaltigkeitsaspekte in ihrem Handeln berücksichtigen. Die in Zukunft regelmäßige Erhebung des CO<sub>2</sub>-Footprints und die Erfassung unserer Verbräuche machen unsere Bemühungen und Fortschritte transparent.

In der Entwicklung und Bereitstellung unserer Integrierten Management-System-Software Copiki legen wir Wert auf eine ganzheitlich nachhaltige Lieferkette. Hierzu recherchieren wir intensiv zu unseren Zulieferern und stützen uns auf deren veröffentlichte Berichte, wobei wir besonders wachsam gegenüber Greenwashing sind. Wir achten darauf, dass unsere Zulieferer auch in der öffentlichen Wahrnehmung als nachhaltig gelten und entsprechend angesehene Zertifizierungen tragen (siehe auch Kriterium 13). Ebenfalls machen wir in der Zusammenarbeit deutlich, welche Werte wir vertreten. Im Zuge der Umsetzung der im mib Nachhaltigkeitsprogramm definierten Maßnahmen, haben wir den bindenden "Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung und Verhalten von Mitarbeitenden" definiert, um den Einkauf und die Zusammenarbeit mit Partnern sowie ausgewählten Lieferanten systematisch nachhaltiger zu gestalten.

Unsere Beratungsdienstleistung innerhalb der Nachhaltigkeitsberatung beeinflusst insbesondere die Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen unserer Kunden. Aspekte aus den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit werden durch unsere Strategieberatung bei Kunden betrachtet, Zielsetzungen erarbeitet und ein Nachhaltigkeitsprogramm entwickelt.

Im Rahmen jährlicher Managementreviews mit Bewertung der Zielerreichung unterstützen wir unsere Kunden bei ihrer nachhaltigen Entwicklung. Wir helfen unseren Kunden bei der Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Organisation und der Herausarbeitung der Wesentlichkeit. Im Rahmen unserer Beratungsleistungen gaben wir unseren Kunden bei der Einführung und Umsetzung eines Umweltmanagementsystems (z.B. nach ISO 14001) oder bei der Erfüllung der Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie

durch die Begleitung bei der Erstellung von CO<sub>2</sub>-Bilanzen Impulse für ein ökologischeres bzw. umweltverträglicheres Wirtschaften.

Eine konkrete Messung des Wirkungsgrades unserer Beratung auf ein nachhaltigeres Verhalten unserer Kunden ist nur schwer durchführbar, da die Auswirkungen bei unseren Kunden entstehen und daher auch nur dort ermittelt werden können.

Im Rahmen unseres Engagements für Nachhaltigkeit und Verantwortung haben wir erkannt, dass es von entscheidender Bedeutung ist, die bestehenden Prozesse für Innovation (u.a. unser Kernprozess "K2 Innovation, Entwicklung, Produktmanagement") weiterzuentwickeln und zu ergänzen, so dass sichergestellt ist, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen gleichzeitig auch zu einer Verbesserung der Nachhaltigkeit beitragen. Statt eines isolierten Prozesses haben wir uns dafür entschieden, Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie (siehe Kriterium 1) zu betrachten. Ein Beispiel dafür ist unsere Initiative, die IT-Beschaffung nach Nachhaltigkeitskriterien zu überprüfen. Dabei wurden nicht nur Beschaffungskriterien berücksichtigt, sondern auch nachhaltige Strategien für die Entsorgung von Altgeräten entwickelt, um diese wiederverzuerwenden oder verantwortungsvoll in die Kreislaufwirtschaft zurückzuführen.

Um die unternehmensweite Integration von Nachhaltigkeitsinitiativen sicherzustellen, haben wir ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam ins Leben gerufen (siehe Kriterium 1ff). Auf Basis der Inhalte des Strategischen Handlungsfeldes "Profilbildung Nachhaltigkeit (nach innen und außen)" (siehe Kriterien 2+3) hat das Nachhaltigkeitsteam diverse Nachhaltigkeitsmaßnahmen unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsvorschläge aus der Ideenliste konkretisiert, mit Zielen versehen und mit der GF abgestimmt (unser Nachhaltigkeitsprogramm, siehe Kriterium 3). Zum Teil sind diese in die Zielvereinbarungen der Mitarbeitenden eingeflossen.

Regelmäßig wird das Nachhaltigkeitsprogramm sowie dessen Umsetzung im Rahmen der Nachhaltigkeitssteuerung (siehe Kriterium 7) bewertet. Aufgrund der Zusammenarbeit mit unseren Kunden, der Beteiligung an Austausch-Foren, der Teilnahme an Schulungen, den internen Meetings sowie anderen Quellen erhalten wir kontinuierlich Innovationsimpulse. Damit ergänzen wir unser Nachhaltigkeitsprogramm regelmäßig um neue Ziele und daraus abgeleiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit unserer Leistungen. Durch regelmäßige Treffen und Kommunikation über verschiedene Kanäle wird das gesamte Unternehmen über Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -ziele informiert. Durch dieses Vorgehen und unser Engagement für kontinuierliche Verbesserungen tragen wir dazu bei, dass Innovationen in unseren Produkten und Dienstleistungen einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit und zum

verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen leisten.

---

Entlang der Wertschöpfungskette haben wir eine Reihe von Nachhaltigkeitsaspekten für uns als Dienstleistungsunternehmen identifiziert. Dazu gehören u.a. die Bereiche • Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen • Energieverbräuche • die Entwicklung neuer und die Weiterentwicklung bestehender Leistungen für unsere Kunden • Dienstreisen. Hierzu werden an diversen Stellen in diesem Bericht Ausführungen gemacht. Über die Nutzung der Innovationsvorschläge unserer Mitarbeitenden hinaus nutzen wir den Austausch mit Geschäftspartnern und anderen Akteuren. Beispielsweise gehen wir in den Austausch mit der DGQ e.V., der EFQM, Zenit e.V. und anderen Verbänden und Non-Profit-Organisationen, in denen wir aktiv mitwirken. Hierüber holen wir uns Inspiration und Ideen für die Weiterentwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen sowie für die Verbesserung unseres nachhaltigen Handelns. Wir ermutigen unsere Kunden, uns Hinweise und Ideen für unsere Leistungsentwicklung und -erbringung mitzuteilen. U.a. haben wir hieraus Inputs für unsere Nachhaltigkeitsberatungen zur Wesentlichkeitsanalyse, zur CO<sub>2</sub>-Footprint-Ermittlung oder auch zur Entwicklung und Steuerung von Nachhaltigkeitsprogrammen erhalten. Auch die zunehmende Nutzung von Remote-Workshops und gemeinsame SharePoints basieren auf dem offenen Austausch sowie die Einbindung von Kunden und führen beispielsweise zu Emissionsreduzierungen. Darüber hinaus legen wir Wert auf die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten im Bereich Nachhaltigkeit. Wir fordern von unseren Lieferanten, mit denen wir im engen Kontakt stehen, nachhaltige Produkte, was das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen und die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten erhöht. Dies gilt für Büromaterialien, aber beispielsweise auch für Reinigungsmittel. Für die Zukunft sieht unser Unternehmen Nachhaltigkeit als kontinuierliche Verpflichtung. Unser Nachhaltigkeitsteam bleibt eine feste Institution im Unternehmen und wir planen, jährlich einen DNK-Bericht zu erstellen, um unsere Fortschritte und Ziele transparent zu dokumentieren. Der kontinuierliche Zufluss von neuen Ideen zum Thema Nachhaltigkeit ist dabei ein wesentlicher Aspekt, der durch unsere Mitarbeitenden, die Kunden sowie den Austausch mit Geschäftspartnern und anderen Institutionen zu gewährleisten ist. Beispielsweise arbeiten wir an der Integration eines Nachhaltigkeitsmoduls in unser integriertes Management-System Copiki, um unser Wissen strukturiert an unsere Kunden weiterzugeben. Nachhaltigkeit ist mittlerweile ein wesentliches Schlüsselement unserer Beratungsleistungen und Produkte, denn wir wissen um die langfristig positiven Auswirkungen, die verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken haben können.

## 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 mib keine Finanzanlagen getätigt. Wir haben bewusst 2017 unsere Hausbank gewechselt und haben mittlerweile unser Hauptfirmenkonto bei einer regionalen Volksbank.



# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Beratungsunternehmen haben wir in der Regel einen geringeren Ressourcenverbrauch als ein produzierendes Unternehmen. Trotzdem möchten wir Verantwortung für unsere Auswirkungen auf die Umwelt übernehmen und negative Effekte bestmöglich reduzieren. Das Interesse und die Eigenverantwortung unserer Mitarbeitenden für nachhaltigkeitsrelevante Themen sind sehr groß und somit handeln unsere Mitarbeitenden sehr bewusst und möglichst nachhaltig.

----- Der größte Teil der Ressourcen wird durch die Nutzung von IT, Server und Clouddienste, Geschäftsreisen sowie die Nutzung des Büros verbraucht. Konkret verbrauchen wir primär folgende Ressourcen: • Strom • Kraftstoffe (Hin-/Rückfahrten zum Büro und Dienstreisen) • Papier • Wasser • Energie zum Heizen • Fläche (Büro, Parkplätze) Bezüglich der dienstlichen Mobilität sind wir bemüht, keine unnötigen Dienstreisen zu tätigen und möglichst oft die Bahn und andere öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Unsere Mitarbeitenden erhalten von uns dafür eine Bahncard, die sie auch privat nutzen können. Zudem gibt es die Möglichkeit, über mib steuerbegünstigt ein Fahrrad oder E-Bike zu beziehen. Um die Reisetätigkeit bestmöglich zu reduzieren, nutzen wir für Besprechungen digitale Tools wie Teams oder Zoom. Dies führte dazu, dass wir in den vergangenen zwei Jahren die Dienstreisen um etwa 2/3 reduzieren konnten. Seit Anfang 2022 erfassen wir die dienstlich gefahrenen Kilometer. Auf Flüge wird bei mib komplett verzichtet.

mib ist bestrebt, die Nutzung natürlicher Ressourcen klein zu halten und wird zukünftig die Zählerstände von Stromverbrauch sowie Heizenergieverbrauch kontrollieren, um rechtzeitig einem zu hohen Verbrauch entgegenzuwirken. Vorhandene Leuchtmittel werden nach Defekt oder Ausfall sukzessive durch

LEDs ersetzt.

Es wird nur noch Kopier- und Druckpapier mit einem Recyclinggrad von 100% (Siegel Blauer Engel) und bei Büro- und Verbrauchsmaterialien auf Nachhaltigkeit und Langlebigkeit geachtet (z.B. PVC-freie bzw. zertifizierte Holzprodukte, lösungsmittelfreie Klebestifte). Kaffee, Tee und Reinigungsprodukte werden in Bio-Qualität beschafft. Lieferanten werden nach Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt. Altgeräte werden gespendet oder der Wiederverwertung zugeführt.

Unsere wesentlichen Verbräuche:

Verbrauchsart	Einheit	Verbräuche aus 2022	
Strom	kWh	2929	
Energie zum Heizen (Fernwärme)	kWh	13256	
Kraftstoffverbrauch durch An-/Abfahrten aller Mitarbeitenden zum Büro	Liter Benzin	1386	(Schätzung)
	Liter Diesel	462	(Schätzung)
Kraftstoffverbrauch durch Dienstreisen	Liter Benzin	1244,242	(Erfassung Fahrtenbuch und BWA)
	Liter Diesel	4509	(Erfassung Fahrtenbuch)
Papierverbrauch	Blatt	18000	
Kopien Schwarz-Weiss	Seite	5594	
Kopien Farbe	Seite	23562	
Fläche Büro (laut Mietvertrag)	Quadratmeter	275	
Fläche Parkplätze teilversiegelt	Quadratmeter	36	
Fläche Parkplätze versiegelt	Quadratmeter	72	
Wasser	Kubikmeter		Keine Erhebung, da Aufteilung auf alle Mieter.

## 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.

Folgende Ziele haben wir uns in unserem Nachhaltigkeitsprogramm zur Ressourceneffizienz gesetzt: • Ermittlung und kontinuierliche Verbesserung des CO<sub>2</sub>-Footprints • Die Verringerung der Reisetätigkeit mit eigenen Fahrzeugen • Der Senkung der Energieverbräuche im Büro (soweit von mib beeinflussbar) • Die Reduzierung weiterer von uns beeinflussbarer Verbräuche (z.B. durch die weitere Digitalisierung von Prozessen zur Reduzierung von Papierverbräuchen)

Wir sehen unsere Weiterentwicklung im Thema Ressourceneffizienz als kontinuierlichen Prozess an und können somit keinen konkreten Zeitpunkt einer Zielerreichung angeben. Erste Maßnahmen haben wir nach der Erstellung der ersten Emissionsbilanz (für 2022) im Laufe des Jahres 2023 schon umgesetzt. Im Zuge der Erarbeitung der Emissionsbilanz für 2023 und dem Aufbau unseres Umweltmanagementsystems, also weiteren Erhebungen von Daten, dem Vergleich von Kennzahlen und der Implementierung erster Schritte hin zu einer effizienteren Ressourcennutzung werden wir mehr Erfahrung gesammelt haben. Wir planen, gegen Ende des Jahre 2023 konkretere quantifizierbare Zielsetzungen zu erarbeiten.

Unsere Strategien und konkrete Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen sind:

1. Ermittlung und kontinuierliche Verbesserung des CO<sub>2</sub>-Footprints Die Verbräuche der Ressourcen werden seit Beginn 2023 aktiv nachgehalten. Rückwirkend konnten alle Verbräuche auch für das Jahr 2022 nachvollzogen werden. Die Emissionen wurden mit dem Tool Ecocockpit berechnet. Damit hat mib zum ersten Mal seine Unternehmens-Treibhausbilanz ermittelt und dokumentiert.
2. Der Senkung der Energieverbräuche im Büro (soweit von mib beeinflussbar) • mib wird zukünftig die Zählerstände von Stromverbrauch und Heizenergieverbrauch regelmäßig kontrollieren, um rechtzeitig einem zu hohen Verbrauch entgegenzuwirken. • Vorhandene Leuchtmittel werden weiterhin nach Defekt oder Ausfall sukzessive durch LEDs ersetzt. • Der Strom wurde am 01.01.2023 auf Ökostrom (erzeugt durch Wasserkraft) umgestellt. Versorger sind die Stadtwerke Bochum, die sich selbst an den DNK-Kriterien orientieren und einen DNK-Bericht veröffentlicht haben. • Die Raumheizung wird bedarfsorientiert genutzt und bei Verlassen des Büros abgeschaltet.
3. Die Verringerung der Reisetätigkeit mit eigenen Fahrzeugen:

Um die mit der dienstlichen Mobilität verbundenen Emissionen zu reduzieren, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Generell gilt der Grundsatz, eine Ausgewogenheit zwischen Fahrten zu Kunden und ins Büro und Remote Terminen herzustellen. Jeder Mitarbeitende kann frei entscheiden, ob er ins Büro kommt oder aus dem Homeoffice teilnimmt.
- Insbesondere für längere Dienstreisen soll der Zug verwendet werden. Dafür stellt mib Mitarbeitenden eine Bahncard auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Auf Flüge wird vollkommen verzichtet.
- Verlegung von Besprechungen in den virtuellen Raum.
- Überprüfung der Beschaffung von Elektrofahrzeugen.

4. Die Reduzierung weiterer von uns beeinflussbarer Verbräuche Papier und Druckerzeugnisse:

- Alle Mitarbeitenden bemühen sich, möglichst sparsam mit Papierressourcen umzugehen.
- Nicht vermeidbare Druckaufträge werden automatisch doppelseitig ausgeführt. Fehldrucke werden als Konzeptpapier verwendet.
- Auf den Dienstlaptops sind automatische Abschaltzeiten für die Displays eingerichtet.
- Abonnements von Zeitschriften wurden umgestellt und werden in Form eines ePapers genutzt.
- Verstärkte Nutzung von digitalen Medien und Reduktion von Print-Materialien.
- Rechnungen werden digital versendet (außer der Kunde wünscht explizit eine Papierversion).
- Für die Online-Recherche empfiehlt mib allen Mitarbeitenden die Suchmaschine Ecosia, die neben der Pflanzung von Bäumen auch einen klimaneutralen Betrieb ihrer Server gewährleistet.

Abfall: Anfallender Müll wird getrennt gesammelt und entsorgt. Außerdem wurden u.a. für die Mittagspausen Mehrwegbehälter angeschafft, damit die Mitarbeitenden nicht auf Einwegverpackungen von Catering oder Bäckereien angewiesen sind. Des Weiteren wird konsequent auf Einweggeschirr und –besteck verzichtet und Einzelverpackungen von Lebensmitteln vermieden. Servietten aus Recyclingpapier und der Verzicht auf Tischdecken tragen ebenso zum Ziel der Müllvermeidung bei. Bei der eigenen Bewirtung von kleineren Treffen und internen Besprechungen mit Heiß- und Kaltgetränken wird auf Bio-Qualität und Fair-Trade-Siegel geachtet und stets Leitungswasser gereicht. Übrige Getränke werden nur in Mehrwegflaschen angeboten.

-----

Eine belastbare qualitative oder quantitative Aussage zur Erreichung der Ziele ist erst im Jahr 2024 möglich, da wir erst Mitte 2022 mit dem Aufbau des eigenen Nachhaltigkeitsmanagements begonnen haben. So können eine vergleichende Bewertung und weitere Zielsetzungen erst im Jahr 2024 erfolgen. Dennoch gehen wir davon aus, dass durch die Erfassung der Daten und Umsetzung der Maßnahmen, eine nennbare Verbesserung im Bereich der Verbräuche und des CO<sub>2</sub>-Footprints erfolgt.

-----

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit im Sektor Dienstleistung sind die Risiken in den Bereichen Energie, Materialverbrauch, Abfall und Abwasser sowie

Biodiversität gering. Wir vertreten die Meinung, dass jeder sein Verhalten analysieren und anpassen muss und einen Beitrag leisten sollte. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, die von uns beeinflussbaren Verbräuche und Emissionen zu reduzieren. Konkrete quantitative Zielsetzungen erarbeiten wir ab 2024. Aus unserer Dienstleistung gehen zum Teil positive Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme hervor (siehe auch Kriterium 3), da wir unsere Kunden im Geschäftsfeld "Strategieentwicklung" bei der Festlegung von Umweltzielen begleiten. Auch im Bereich "Managementsysteme" werden durch den Einsatz unserer Web-basierten Managementsystem-Lösung Copiki Ressourcenverbräuche der Kunden erfasst und Ziele zur Reduzierung festgelegt. Die Beratungen bzgl. Umweltmanagement, Nachhaltigkeitsmanagement und CO<sub>2</sub>-Bilanzierung tragen ebenfalls zur Reduzierung von Ressourcenverbräuchen bei.

## 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 kaum Materialien. In Workshops vor Ort bei Kunden werden Moderationskarten aus Pappe, Metaplanwand-Papier, Flipchart-Papier und Moderationsstifte eingesetzt. Die eingesetzten Materialien sind zumeist aus recyceltem Papier. Die Moderationsstifte sind wieder auffüllbar. Darüber hinaus nutzen wir Kopier- und Druckpapier mit einem Recyclinggrad von 100% und dem Siegel Blauer Engel.

Das Gesamtgewicht bzw. das Volumen der eingesetzten Materialien erheben wir bisher nicht. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Anteil an Papier zu reduzieren und nehmen uns vor, neben der Anzahl der Papiererzeugnisse ebenfalls das Gewicht des eingesetzten Materials Papier und Pappkarten zu monitoren, damit wir unseren Anspruch der Papierreduktion messbar machen können.

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.
-

		2022	2022 in kWh
<b>a.</b>	Gesamt Liter Diesel Dienstreisen und An- und Rückreise der Mitarbeitenden zum Büro	4.971,00	52.990,86
<b>a.</b>	Gesamt Liter Benzin Dienstreisen und An- und Rückreise der Mitarbeitenden zum Büro	2.630,24	26.092,00
<b>b.</b>	kein Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	0,00	
<b>c.</b>			
<b>i.</b>	Stromverbrauch in kWh	2.929,13	2.929,13
<b>ii.</b>	Heizenergieverbrauch (Fernwärme) in kWh	13.256,00	13.256,00
<b>iii.</b>	Kühlenergieverbrauch: keine Klimaanlage vorhanden	0,00	
<b>iv.</b>	Dampfverbrauch: kein Verbrauch	0,00	
<b>d.</b>	mib verkauft keine Form von Energie	0,00	
<b>e.</b>	Der gesamte Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen beträgt: Gesamtliter Diesel in kWh + Gesamtliter Benzin in kWh + Stromverbrauch in kWh + Heizenergieverbrauch (Fernwärme) in kWh		<b>95.267,99</b>

Der Gesamtenergieverbrauch von mib beträgt im Jahr 2022 95.267,99kWh.

### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

**b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

**c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

**d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a) bis d) Wir haben für 2022 unsere erste CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt und warten die nächste Erfassung der Daten ab, die im gegen Ende des Jahres 2023

abgeschlossen wird, um auf dieser Basis sinnvolle und engagierte Einsparmaßnahmen zu beschließen.

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

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

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

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

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

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

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

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

a. kein relevanter Verbrauch 2022: wird nicht individuell für mib erfasst kein relevanter Verbrauch kein relevanter Verbrauch b. trifft nicht zu c. 2022: wird nicht individuell für mib erfasst kein relevanter Verbrauch d. Wir können nicht die Menge unseres Wasserverbrauchs aus unserer Betriebskostenabrechnung entnehmen. Wir erhalten durch unseren Vermieter auch keinen Zugang zu einem Zähler, der separat unseren Wasserverbrauch anzeigt.



Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Aufgrund unseres Status als Dienstleistungsunternehmen fällt bei der Erbringung unserer Leistungen wenig Abfall an. Bei dem anfallenden Müll handelt es sich primär um regulären Haushaltsabfall. Wir trennen diesen in Plastikmüll, Papiermüll und Restmüll sowie elektronische Altgeräte. Elektronische Geräte führen wir fachgerecht der Kreislaufwirtschaft zu und erhalten darüber auch eine Bescheinigung. Die jährliche Müllmenge (bspw. in kg oder t) ist uns nicht genau bekannt, da wir (theoretisch) ein Sechstel des Müllcontainers des Bürogebäudes nutzen dürften, es aber erheblich weniger ist. Wir erfassen unsere Abfallmengen nicht systematisch, da wir gemessen an dem Aufwand keinen Mehrwert darin sehen.

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Stromversorgung am Unternehmensstandort wurde zum 01.01.2023 auf Ökostrom (Wasserkraft/Stadtwerke Bochum) umgestellt. Weitere nennenswerte Emissionen fallen neben dem Heizenergieverbrauch im Rahmen der erforderlichen Reisetätigkeit, den Fahrten der Mitarbeitenden zum Büro (falls nicht remote gearbeitet wird) sowie der Beschaffung von Arbeitsmitteln an (siehe auch Kriterium 12).

Wir wissen, dass wir mit der Nutzung und Bereitstellung unserer Server einen Treibhausgasemissionen verursachen. Durch die Komplexität der Dienstleistung des Hostings mit vielen Abhängigkeiten im gesamten Lebenszyklus ist eine genaue Bestimmung des Energieverbrauchs zurzeit noch nicht möglich. Wir berücksichtigen somit momentan das Hosting unseres Produktes Copiki nicht in der Berechnung unseres CO<sub>2</sub>-Footprints. Das tun wir unter der Maßgabe, dass

wir einen Hosting-Dienstleister ausgewählt haben, der sich verpflichtet hat, seinen eigenen CO<sub>2</sub>-Footprint so gut wie möglich zu reduzieren und der Nachhaltigkeitsthemen in allen seinen Entscheidungsprozessen etabliert hat (siehe auch Kriterium 10). Die Energieversorgung des Hostings ist laut unseren Dienstleistern bereits klimaneutral. (Auszug aus der Webseite IONOS.de: "Nachhaltigkeit bei IONOS, Hosting für eine klimaneutrale Zukunft... Mit unserer klimaneutralen Hosting- und Cloud-Plattform leisten Sie Ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit, etc...."). Die Reisetätigkeiten zu Kunden mit Firmenfahrzeugen bzw. den privaten PKW verursachen, wie bereits berichtet, ebenfalls eine nennenswerte Emissionen. Wir haben bereits in den vergangenen drei Jahren die Fahrten um etwa 2/3 reduziert. Die Herausforderung besteht aktuell darin, auszutarieren bei welchen Kunden, Leistungen nicht mehr vor Ort sondern remote durchgeführt werden könnten, ohne Qualitätsverluste zu erzielen (z.B. Strategieworkshops mit einer zweistelligen Anzahl von Personen) und dann diese Kunden von der veränderten Vorgehensweise zu überzeugen. Ebenso gilt es zu klären, welche Kundenanfahrten auch mit der Deutschen Bahn zu tätigen wären, ohne einen doppelten oder dreifachen Zeitaufwand pro Fahrt einplanen zu müssen.

Wir haben bisher keine quantifizierbaren Reduktionsziele für Emissionen in unserem Nachhaltigkeitsprogramm definiert, visieren aber durch unsere zuvor beschriebenen Maßnahmen sowie den Maßnahmen aus Kriterium 12 die kontinuierliche Senkung der Werte an. Wir werden durch die Ermittlung und Verfolgung der Daten im Jahr 2023 eine solide Datenbasis aufbauen und streben an, auf Basis der CO<sub>2</sub>-Bilanz aus dem Jahr 2022 und den Erfassungen aus dem Jahr 2023 mit der Planung einer quantitativen Zielsetzung zu beginnen.

Als Mieter hat mib nur eingeschränkten Einfluss auf die Reduktion klimarelevanter Emissionen. Folgende konkrete Maßnahmen wurden bereits umgesetzt:

- Am 01.01.2023 erfolgte die Umstellung des Stroms auf Ökostrom (Windkraft-durch Stadtwerke Bochum)
- Die Büroräume werden bedarfsorientiert mit energiesparender LED-Technologie beleuchtet.
- Die Raumheizung wird bedarfsorientiert genutzt und bei Verlassen des Büros abgeschaltet.
- PKW-Fahrten werden, wo möglich vermieden und öffentliche Verkehrsmittel genutzt. Auf Flüge wird verzichtet.
- Für längere Dienstreisen soll der Zug verwendet werden. Dafür bietet mib allen Mitarbeitenden eine Bahncard, auch zur privaten Nutzung, an.
- Die Beschaffung von Elektrofahrzeugen wird überprüft.

Eines unserer Hauptziele im Jahr 2023 ist die Erstellung einer validen Datenbasis, die

Ermittlung unseres CO<sub>2</sub>-Footprints (mit den Daten aus 2022) sowie die Verfolgung der Verbräuche und letztendlich die Reduktion der Verbräuche und des CO<sub>2</sub>-Footprints. Eine Bewertung der Erreichung der Ziele erfolgt 2024.

----- Wir haben die Verbräuche im Kalenderjahr 2022 als Basisjahr für unsere zukünftig regelmäßig geplanten CO<sub>2</sub>-Bilanzierungen definiert und orientieren uns an den Scopes des GHG Protokolls. Dieses findet Anwendung auf den Standort: mib Management Institut Bochum GmbH Konrad-Zuse-Straße 12 44801 Bochum Mit Hilfe des Bilanzierungsrechners ECOCOCKIT von der Effizienzagentur NRW haben wir die Summe unserer direkten und indirekten Treibhausgasemissionen, ausgedrückt in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e), berechnet. Wir haben eine Gesamtemission von 31.380,38 kg CO<sub>2</sub>e, inklusive eines 5% Sicherheitsaufschlags, für das Kalenderjahr 2022 errechnet. Dies entspricht: 3.922,55 kg CO<sub>2</sub>e pro Mitarbeitendem (MA) (Die Mib-Mitarbeitenden entsprechen zurzeit 8 Vollzeit-Äquivalenten 31.380,38 kg CO<sub>2</sub>e = 3.922,55 kg CO<sub>2</sub>e / MA) Unsere größten Emittenten sind:

- Geschäftsreisen mit Firmeneigenen Fahrzeugen
- Strom und Heizenergie im Büro
- Anfahrten der Mitarbeitenden zum Büro

Unsere Strategie ist hinsichtlich Priorität nach folgenden Kriterien aufgebaut: 1. Vermeiden 2. Reduzieren 3. Kompensieren Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion der Emissionen sind in unserem Nachhaltigkeitsprogramm sowie auszugsweise in Kriterium 12 dargestellt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

- a. Scope 1 Emissionen: 15.368,40 kg CO<sub>2</sub>e   b. CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O   c. keine relevanten Emissionen   d. 2022; Wir haben das Kalenderjahr als Basisjahr für unsere in Zukunft regelmäßigen Bilanzierungen definiert. Die Gesamtemissionen in diesem Jahr wurden mit 31.380,38 kg CO<sub>2</sub>e berechnet.
- e. Wir haben das berechnungstool ECOCOCKPIT der Effizienzagentur NRW genutzt. Darin haben wir verschiedene der hinterlegten Datenbanken verwendet (Umweltbundesamt, Gemis, etc.).   f. Emissionen aus geleasteten/gemieteten Anlagen, Räumen und Fahrzeugen treffen bei uns nicht zu.   g. ECOCOCKIT der Effizienzagentur NRW

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

a. Scope 2: 5.419,35 kg CO<sub>2</sub>e b. - c. CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O

d. 2022; Wir haben das Kalenderjahr als Basisjahr für unsere in Zukunft regelmäßigen Bilanzierungen definiert. Die Gesamtemissionen in diesem Jahr wurden mit 31.380,38 kg CO<sub>2</sub>e berechnet. e. Wir haben das berechnungstool

ECOCOCKPIT der Effizienzagentur NRW genutzt. Darin haben wir verschiedene der hinterlegten Datenbanken verwendet (Umweltbundesamt, Gemis, etc.).

f. Emissionen aus geleasteten/gemieteten Anlagen, Räumen und Fahrzeugen treffen bei uns nicht zu. g. ECOCOCKIT der Effizienzagentur NRW

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

a. 10.592,63 kg CO<sub>2</sub> e    b. CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O

c. keine relevanten Emissionen    d.

### SCOPE 03

#### Geschäftsreisen mit externen Transportmitteln — 2.111,66 kg CO<sub>2</sub>e (7,07 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relative	Anteil absolute
PKW-Benzin-mittel	10.192,42	km	7,07 %	2.111,46 kgCO <sub>2</sub> e
Deutsche Bahn	1,00	Co2 Tonnen Äquivalent laut Ticket	0,00 %	0,20 kgCO <sub>2</sub> e

#### Anfahrt der Mitarbeiter — 5.423,90 kg CO<sub>2</sub>e (18,15 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relative	Anteil absolute
Benzin in L	1.386,00	Liter	13,35 %	3.990,61 kgCO <sub>2</sub> e
Diesel in L	462,00	Liter	4,80 %	1.433,29 kgCO <sub>2</sub> e

#### Weitere Emissionen — 2.552,66 kg CO<sub>2</sub>e (8,54 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relative	Anteil absolute
Hotelübernachtungen durch Dienstreisen	95,00	Anzahl Übernachtungen	5,37 %	1.605,50 kgCO <sub>2</sub> e
Strom Mobiles Arbeiten	2.182,40	kWh	3,17 %	947,16 kgCO <sub>2</sub> e

e.

2022 f. Siehe oben g. Siehe oben

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

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da wir zur Mitte des Jahres 2023 zum ersten Mal den genauen Umfang der THG-Emissionen für das Jahr 2022 berechnet haben, können wir nicht mit Sicherheit sagen, um welchen Betrag wir diesen durch unsere bisherigen Maßnahmen gesenkt haben. Wir sind entschlossen, unsere Werte kontinuierlich zu verringern. Die Konkretisierung der Ziele ist für 2024 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.

Das mib ist national tätig und legt sehr großen Wert darauf, alle nationalen gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitnehmerrechten einzuhalten. Dies ist ein Ziel, das wir stetig verfolgen. Um dies zu gewährleisten, erhalten alle Mitarbeitenden mindestens den gesetzlich festgelegten Mindestlohn und Urlaubsanspruch. Auch achten wir darauf, die gesetzlichen Arbeits- und Pausenzeiten einzuhalten. Uns ist bewusst, dass die nationalen Arbeitnehmerrechte ständig weiterentwickelt werden. Daher ist es für uns besonders wichtig, auf dem Laufenden zu bleiben und sicherzustellen, dass die Einhaltung der geltenden Gesetze kontinuierlich bewertet wird. Die Themen Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz/Gesundheitsschutz sind uns besonders wichtig. Um immer auf dem neusten Stand zu sein, unterstützt uns eine unserer Mitarbeiterinnen, die auch als Arbeitssicherheitsbeauftragte fungiert. Dazu erstellt sie Onlineschulungen zu diversen Themen in diesen Bereichen, die alle Mitarbeitenden durchführen müssen. Da bisher keine Verstöße / Verfehlungen ermittelt werden konnten, haben wir uns bisher keine weiteren konkreten Ziele gesetzt.

---

Das mib hat sich zum Ziel gesetzt, nicht nur die Mindeststandards der nationalen Arbeitnehmerrechte zu erfüllen, sondern darüber hinaus eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden fördert. Im Folgenden sind einige unserer Maßnahmen aufgeführt: Wir gehen über den Mindestlohn hinaus und bieten insbesondere Minijobbern und freiwilligen Praktikanten eine angemessene Bezahlung. Zudem führen wir jährliche Gehaltsgespräche, um die Gehälter regelmäßig anzupassen. Zusätzlich erhalten alle Mitarbeitenden monatlich einen sozialversicherungsfreien Betrag auf ihre SpenditCard (Prepaid-Kreditkarte). Mit diesen Maßnahmen möchten wir eine faire Entlohnung für alle Mitarbeitenden

gewährleisten.

Auch legen wir großen Wert auf unbefristete Arbeitsverträge für alle festangestellten Mitarbeitenden. Dadurch schaffen wir langfristige Perspektiven und Sicherheit. Zudem bieten wir individuelle Arbeitszeitverträge an, die sich den Bedürfnissen und Lebenslagen unserer Mitarbeitenden anpassen. Dies ermöglicht eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zusätzlich zu den individuellen Arbeitszeitverträgen, haben unsere Mitarbeitenden die Freiheit, ihren Arbeitsplatz flexibel zu gestalten, einschließlich der Option für Remote-Work ohne feste "Office-Zeiten". Um unseren Mitarbeitenden auch eine angemessene Erholung zu bieten, gewähren wir 30 Tage frei verfügbaren Urlaub, der flexibel und individuell genommen werden kann, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Als präventive Maßnahme bieten wir unseren Mitarbeitenden das Angebot über Jobrad an, um das Leasing von Fahrrädern oder E-Bikes zu erleichtern. Dies fördert nicht nur die Gesundheit, sondern auch die Nachhaltigkeit.

Um die individuelle Weiterentwicklung jedes einzelnen, sowie die des Unternehmens zu fördern, haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, aktiv an der Gestaltung und Weiterentwicklung des Unternehmens teilzuhaben. Unsere Werte wurden beispielsweise gemeinsam mit allen Mitarbeitenden erarbeitet. Zudem finden zweimal jährlich Perspektivgespräche statt, in denen individuelle Ziele und Weiterentwicklungsmöglichkeiten besprochen werden. Wir fördern eine offene Unternehmenskultur und bieten flache Hierarchien, in denen Mitarbeitende jederzeit Themen offen mit der Geschäftsführung und ihren Kollegen\*innen besprechen können.

Damit wir als Team nicht zu kurz kommen, organisieren wir regelmäßig Teamtreffen, wie beispielsweise eine Weihnachtsfeier, eine Mitarbeitenden-Klausurtagung mit Teamevent und einen Jahresauftakt. Diese Veranstaltungen stärken auch den Zusammenhalt im Team und fördern den informellen Austausch.

Wir legen großen Wert auf Nachhaltigkeit und die Einbindung unserer Mitarbeitenden in das Nachhaltigkeitsmanagement. Um dieses Engagement zu fördern, haben wir ein Nachhaltigkeitsteam ins Leben gerufen. Das Team setzt sich aus einem Geschäftsführer, drei ProjektleiterInnen und einer Auszubildenden zusammen. Gemeinsam treffen wir uns einmal im Monat zu einem Meeting, um relevante Nachhaltigkeitsthemen zu diskutieren und Maßnahmen zu planen. Wir sind davon überzeugt, dass die Meinungen und Ideen aller Mitarbeitenden von unschätzbarem Wert sind. Daher haben auch alle anderen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Vorschläge und Ideen zum Thema Nachhaltigkeit an das Nachhaltigkeitsteam heranzutragen. In regelmäßigen Mitarbeitenden-Besprechungen findet ein Informationsaustausch statt, bei dem das Nachhaltigkeitsteam die anderen Mitarbeitenden über die aktuellen Entwicklungen informiert. Dieser Austausch stellt sicher, dass alle

Mitarbeitenden auf dem neuesten Stand sind und aktiv an nachhaltigen Initiativen teilnehmen können. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen dem Nachhaltigkeitsteam und den Mitarbeitenden können wir ein breites Spektrum an Perspektiven und Ideen nutzen, um unsere Nachhaltigkeitsbemühungen zu verbessern. Es ist uns wichtig, dass jeder die Möglichkeit hat, sich einzubringen und sein Engagement für eine nachhaltige Zukunft zum Ausdruck zu bringen.

-----

Das mib ist nur in Deutschland tätig.

-----

Im Rahmen unserer jährlichen Prozessbewertung werden auch die Kernprozesse, die zur Leistungserbringung dienen (siehe Kriterium 4) bewertet. Hierbei führen wir jeweils eine prozessbezogene SWOT-Analyse durch. Bisher ergaben sich bei diesen jährlichen Bewertungen, in denen auch Risiken ermittelt werden, sowie durch unsere Audits und die verschiedenen Feedbackverfahren mit ausgewählten Stakeholdern keine wesentlichen Risiken hinsichtlich wahrscheinlicher negativer Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte durch unsere Geschäftstätigkeit. Als Beratungsunternehmen sehen wir in den von uns bearbeiteten Themenfeldern somit bisher keine wesentlichen Risiken, die durch unsere Produkte und Dienstleistungen negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben könnten.

## 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 wird im mib nicht nur als ein festes Ziel betrachtet, sondern als ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Es ist eine gelebte Praxis, die ständig überprüft, verbessert und weiterentwickelt wird, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden gleiche Chancen haben und sich in einer fairen und inklusiven Arbeitsumgebung entfalten können. Aufgrund der Feedbacks in den regelmäßigen Perspektivgesprächen mit allen Mitarbeitenden sowie den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung 2022 sehen wir momentan keine Veranlassung, quantifizierte Ziele für die an dieser

Stelle dargestellten Themen zu setzen.

----- Nachhaltigkeit  
umfasst auch eine faire Arbeitskultur. Im mib wird darauf geachtet, dass die Bedürfnisse und Lebenslagen der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Individuelle Arbeitszeitverträge ermöglichen es den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeiten an ihre persönlichen Bedürfnisse und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzupassen.

Eine flexible Arbeitsplatzgestaltung, wie zum Beispiel mobiles Arbeiten / Remote-Work, ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihren Arbeitsplatz nach ihren individuellen Bedürfnissen zu gestalten, ohne feste "Office-Zeiten" einhalten zu müssen. Dies bietet nicht nur eine verbesserte Work-Life-Balance, sondern reduziert auch den Bedarf an Pendelverkehr und damit den CO<sub>2</sub>-Ausstoß.

Ein weiterer, für uns wichtiger Aspekt, ist die Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden. Uns ist wichtig, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung und Behinderung gleich behandelt werden. Vielfalt wird bei uns als Bereicherung angesehen, da unterschiedliche Generationen zusammenkommen und voneinander lernen können. Auch legen wir großen Wert auf die aktive Mitgestaltung und Weiterentwicklung durch die Mitarbeitenden. Die Geschäftsführung stellt die Strategie des Unternehmens transparent dar und ermöglicht es den Mitarbeitenden, die daraus abgeleiteten Ziele und Maßnahmen mitzugestalten und umzusetzen. Regelmäßige Perspektivgespräche bieten die Möglichkeit, individuelle Ziele und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu besprechen.

Eine flache Hierarchie und eine offene Unternehmenskultur schaffen eine Atmosphäre, in der alle Themen und Ideen offen mit der Geschäftsführung und den Kolleginnen und Kollegen besprochen werden können. Es gibt klare Kanäle für Feedback und Beschwerden, um sicherzustellen, dass alle Stimmen gehört werden und eventuelle Ungerechtigkeiten oder Benachteiligungen angegangen werden können. Der Aspekt Arbeitssicherheit hat einen hohen Stellenwert in unserem Unternehmen. Eine unserer Mitarbeiterinnen, die auch als Arbeitssicherheitsbeauftragte fungiert, kümmert sich durch entsprechende Schulungen, um die Sicherheit der Mitarbeitenden und kann entsprechende Maßnahmen ergreifen, um Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz zu vermeiden. Seit Jahren haben wir keine meldepflichtigen Unfälle. Darüber hinaus werden Onlineschulungen zu verschiedenen Themen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Umweltschutz und soziale Verantwortung angeboten. Allen Mitarbeitenden werden diese Schulungen sowie Unterweisungen zugewiesen und sie nehmen im Anschluss an einer Wissensabfrage teil. Wir gehen davon aus, dass diese regelmäßigen Informationen ihr Bewusstsein schärfen und zu einem nachhaltigen Handeln beitragen. Insgesamt legt das Unternehmen großen Wert auf eine nachhaltige Unternehmenskultur, die sich sowohl in ökologischer, sozialer als auch wirtschaftlicher Hinsicht zeigt. Wir streben

danach, ein Vorbild für andere Unternehmen zu sein und einen positiven Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt zu leisten. Die an anderer Stelle erwähnten Kunden- und Mitarbeitendenbefragungen zeigen, dass dies von diesen Interessengruppen wesentliche Erwartungen an uns sind.

----- Die  
Geschäftsführung ist sich bewusst, dass Chancengerechtigkeit ein kontinuierlicher Prozess ist und immer weiterentwickelt werden muss. Es werden regelmäßige Überprüfungen und Evaluierungen durch die internen Audits sowie durch die Geschäftsführung im Rahmen der GF-Klausurtagung und dem Management-Review durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Maßnahmen und Richtlinien zur Förderung der Chancengerechtigkeit effektiv sind und gegebenenfalls verbessert werden können. Feedback von den Mitarbeitenden wird aktiv eingeholt und in Entscheidungen einbezogen. Die Zielerreichung spiegelt sich für uns u.a. in den vielfach guten bis sehr guten Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung 2022 wieder. Ziel von uns ist es, mindestens eine gute Mitarbeitendenzufriedenheit insgesamt und bei den hier aufgeführten Aspekten kontinuierlich zu erreichen, ohne dies als quantifizierte Zielgröße konkret zu benennen. U.a. zeigen uns die vielfach guten bis sehr guten Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung 2022 sowie die Ergebnisse der Audits und individuelle Rückmeldungen der Mitarbeitenden, dass wir unsere Ziele sogar zum Teil übertreffen. Für eine weitere Konkretisierung von quantifizierten Zielen sehen wir in unserem kleinen Team momentan keinen Bedarf.

## 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.

Unsere Kundenbetreuung erfolgt ganzheitlich und bedarfsorientiert und wir verfolgen dabei den Grundsatz der langfristigen Kundenbindung. Zur Erreichung dieses Grundsatzes legen wir Wert auf gut ausgebildete Mitarbeitende und fördern das lebenslange Lernen sowie die Weiterentwicklung der persönlichen Fähigkeiten. Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden (auch zu Themen der Nachhaltigkeit) ist eines unserer steten Ziele. Als Institut für Managementsysteme, das sich auf integrierte Systeme und die Organisationsentwicklung konzentriert, ist uns die Gesundheit und das Wohl unserer Mitarbeitenden von höchster Bedeutung. Wir sind ein engagiertes Team, dessen Zusammenarbeit auf Vertrauen, Respekt und einer positiven Arbeitsumgebung aufgebaut ist. Aus diesem Grund formulieren wir unseren

---

Grundsatz wie folgt "Wir im //mib legen größten Wert darauf, dass alle unsere Mitarbeitenden jeden Tag gesund und glücklich zur Arbeit kommen können. Daher sind wir bestrebt, höchste Arbeitssicherheitsstandards zu erfüllen und die Gesundheit unseres Teams aktiv zu fördern. Dies ist ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Verpflichtung zu einer feinen und exzellenten Beratung in mittelständischen Organisationen und trägt zu unserem gemeinsamen Erfolg und Wohlbehagen bei."

In unseren halbjährlichen Perspektivgesprächen mit allen Mitarbeitenden stimmen wir individuell Entwicklungsziele mit allen Mitarbeitenden ab. Aus den Erfahrungen der Vergangenheit haben wir erkannt, dass quantifizierte Zielgrößen wie beispielsweise "Anzahl Schulungstage pro Mitarbeitenden und Jahr" uns nicht weiterbringen, da (Weiter)bildung etc. sehr individuell zu gestalten ist und auch vom Lerntypus des einzelnen Mitarbeitenden abhängt. Daher verzichten wir bewusst auf quantifizierte Ziele, messen aber intern, ob alle Perspektivgespräche regelmäßig und im vorgegebenen Zeitfenster stattgefunden haben. Das Feedback der Mitarbeitenden (u.a. in der Mitarbeitendenbefragung 2022) stützt unser Vorgehen. -----  
-----

Unsere Mitarbeitenden zeichnen sich durch ein hohes Maß an Dienstleistungsleidenschaft aus und stellen für unsere Kunden eine erstklassige Beratungs- und Servicequalität sicher. Die zielgerichtete und kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeitenden stellt in diesem Zusammenhang für uns eine Verpflichtung dar und es ist zudem ein Grundsatz unserer Unternehmensführung, gut ausgebildete Beschäftigte zu beschäftigen. Dies wird insbesondere durch entsprechende Schulungsmaßnahmen, Webinare sowie durch digitale Schulungstools realisiert. Qualitative und quantitative Entwicklungsziele werden, wie schon vorab berichtet, in regelmäßig durchgeführten Perspektivgesprächen individuell durch die Geschäftsführung und den Mitarbeitenden vereinbart und nachgehalten. Darüber hinaus erfolgt in den Perspektivgesprächen die Schulungsplanung. Die erfolgten Schulungen werden in Lernbiographien der jeweiligen Mitarbeitenden festgehalten. Darüber hinaus gibt jährliche Sicherheitsschulungen sowie die Schulungen zur Nachhaltigkeit, die über ein digitales Schulungstool durchgeführt werden. Zudem nutzen wir regelmäßige Austauschrunden, die in verschiedenen Projektteams durchgeführt werden, um die Mitarbeitenden in Bereichen wie Digitalisierung und anderen Neuerungen in den jeweiligen Geschäftsfeldern auf dem Laufenden zu halten. Vorhandenes Wissen wird strukturiert im Sharepoint und im Unternehmens-Copiki (integriertes Managementsystem und Wissensmanagement) abgelegt und ist für jeden Mitarbeitenden von überall zugänglich.

-----  
Ziele werden im Rahmen der Strategieentwicklung im strategischen Handlungsfeld "Personalentwicklung" gesetzt und über Prozesskennzahlen wie Schulungsquote (Anzahl der Schulungstage pro Mitarbeitenden) sowie Durchführungsquote der halbjährlichen Perspektivgespräche jährlich verfolgt

und bisher als erreicht bewertet. Im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung 2022 wurde das Thema "Qualifizierung" von allen Mitarbeitenden mit gut bis sehr gut bewertet.

Da die Mitarbeitenden in einigen Geschäftsfeldern sehr fachbezogen qualifiziert sind, könnte sich das Risiko ergeben, dass die "Fachkompetenz" zu personenbezogen ist und bei Ausfall oder Weggang des jeweiligen Mitarbeitenden mib bei mehreren Themen nicht "breit genug aufgestellt" ist. Um diesen Effekt abzumindern, führen wir regelmäßige Austauschrunden und Schulungsmaßnahmen zum Wissensaustausch und Wissenserhalt durch und dokumentieren das Wissen in unserem Managementsystem sowie unseren digitalen Ablagelageorten (Sharepoint, Unternehmens-Copiki).

## 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.**

a. Es liegen keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen vor. Es liegen keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen vor. Es liegen keine dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen vor. Es liegen keine arbeitsbedingten Verletzungen vor. Die Anzahl der Arbeitstage beträgt im Jahr 2022 in Nordrhein-Westfalen 252 Tage abzüglich 30 Urlaubstage mal 8 Stunden pro Arbeitstag => 1776 Stunden pro Mitarbeitenden. b. Für alle Mitarbeitenden, 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. b. Es gab 2022 bei mib keine Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind. 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. a.  
Es gab 2022 bei mib keine arbeitsbedingten Erkrankungen. b. Es gab 2022 bei  
mib keine Mitarbeitenden, 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) Wir pflegen eine offene Unternehmenskultur, in der die Mitarbeitenden  
immer die Möglichkeit haben, aktiv Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
mitzugestalten. Neuigkeiten werden im Teams-Kanal und in regelmäßigen Jour  
Fixes sowie der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendenbesprechung erörtert.  
Zudem sind Infos, Dokumentationen und Regelungen in einem  
Arbeitssicherheits-Sharepoint abgelegt und für jeden Mitarbeiter zugänglich.  
Zudem werden die Mitarbeitenden durch regelmäßige digitale Schulungen und  
Unterweisungen über aktuelle Gefährdungsbeurteilungen oder  
Sicherheitsthemen informiert bzw. geschult.  
Da das mentale und physische Wohlergehen unserer Mitarbeitenden höchste  
Priorität hat, haben wir folgende Schritte bereits umgesetzt: • Teilweise  
höhenverstellbare Schreibtische • 3-dimensional verstellbare Bürostühle, die  
explizit für Schreibtisch Tätigkeit bedacht sind • mehrere Bildschirme pro  
Arbeitsplatz • Notebooks für alle Mitarbeitenden, damit diese an  
unterschiedlichen Stellen arbeiten können und so Bewegung möglich ist • 30  
Urlaubstage statt der gesetzlich vorgeschriebenen 20 Tage pro Jahr  
unabhängig von der Wochenarbeitszeit • Fokus auf Achtsamkeit, Dankbarkeit  
und Wertschätzung • Anerkennung und Belohnung von außergewöhnlichen  
Leistungen • Bereitstellung von unterschiedlichen Getränken • Bereitstellung  
von gesunden Lebensmitteln, z.B. Obst bei Tagungen / Treffen. • Möglichkeit  
zu bewegten Pausen bei der Mitarbeitendenbesprechung, Online-Meetings und  
Tagungen b) Einen formellen Arbeitgeber-Mitarbeitendenausschuss für

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz existiert in unserem Unternehmen aufgrund der Unternehmensgröße und der offenen Unternehmenskultur nicht. Aktuelle Themen werden, wie unter a) beschrieben, direkt persönlich mit der Geschäftsführung oder in der Mitarbeitendenbesprechung erörtert.

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 Beratungsunternehmen sehen wir uns fast täglich mit neuen Herausforderungen und 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. Als Kennzahl haben wir definiert, dass jeder Mitarbeitende 2 Schulungen pro Jahr absolviert. Diese Ziel wird übererfüllt, da wir mittlerweile auch Onlineseminare und Webinare dazuzählen und unsere Mitarbeitenden von dem reichhaltigen Angebot im Netz regelmäßig Gebrauch machen. Die Stunden führen wir in den jeweiligen Lernbiographien auf und legen für alle sichtbar dort auch das Material ab. Im Rahmen unserer zahlreichen personenbezogenen Zertifizierungen müssen wir zudem jedes Jahr auf verschiedenen Ebenen nachweisen, dass unsere Mitarbeitenden über aktuelle Qualifikationen im Hinblick auf das jeweilige Leistungsportfolio verfügen. Darüber hinaus führen wir zahlreiche Workshops zu strategischen und operativen Themen durch - in 2022 haben alle Mitarbeitenden an Schulungen zu Nachhaltigkeit teilgenommen, zum Beispiel "Energie sparen im Büro" und "mib Schulung zur Nachhaltigkeit".

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	0%	0%	
			30-50 Jahre	0%	100%	b.
			über 50 Jahre	0%		weiblich
			Angestellte (ausgenommen Führungskräfte, s.o.):			
	männlich	14%	14%	30-50 Jahre	43%	14%
	über 50 Jahre	14%	0%	Auszubildende:		
	weiblich	männlich	unter 30 Jahre	100%	0%	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 mib. Wir haben eine anonymisierte Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, bei

der wir unter anderem folgende Antworten erhielten (Ergebnisse der Mitarbeitenden-Zufriedenheitsumfrage 2022 in Auszügen): • Die Zusammenarbeit mit meiner Führungskraft empfinde ich als respektvoll. (100% der Mitarbeitenden stimmen voll und ganz zu.) • Wenn ich mit einer Aufgabe Schwierigkeiten habe, kann ich jederzeit Kolleg\*innen um Hilfe bitten. (100% der Mitarbeitenden stimmen voll und ganz zu.) • Wenn ich mit einer Aufgabe Schwierigkeiten habe, kann ich jederzeit meine Führungskraft um Hilfe bitten. (100% der Mitarbeitenden stimmen voll und ganz zu.) • Meine Führungskraft verhält sich mir gegenüber immer fair. (100% der Mitarbeitenden stimmen voll und ganz zu.) • Ich fühle mich ausreichend informiert über Veränderungen in der Firma, die mich und meine Arbeit betreffen. (85% der Mitarbeitenden stimmen voll und ganz zu.) • Mich hat jemand in den letzten sechs Monaten für meine Arbeit gelobt. (100% der Mitarbeitenden stimmen voll und ganz zu.) • Ich habe das Gefühl, dass mein Feedback ernst genommen wird und meine Vorschläge ernsthaft in Erwägung gezogen werden. (85% der Mitarbeitenden stimmen voll und ganz zu.) • Quote rechtzeitig (halbjährlich) im Berichtszeitraum geführter Perspektivgespräche: 100%

Aus den Ergebnissen der Befragung und unserer Ergebnisse bei Perspektivgesprächen leiten wir ab, dass es keine Diskriminierungsvorfälle gab. b. Im Berichtsjahr sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt, weshalb keine aktiven Maßnahmen bezüglich Diskriminierung ergriffen werden.

## 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.

Unser Ziel ist es, dass die Menschenrechte geachtet und eingehalten werden. Hierzu wollen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten beitragen und thematisieren dies im Rahmen unserer Beratungsansatzes beispielweise mit Kunden, wenn wir deren Prozess der strategischen Planung moderieren bzw. bewerten. Im mib werden die Menschenrechte eingehalten. Jegliche Form der Ausbeutung, Zwangs- oder Kinderarbeit oder andere Arten der Verletzung der Menschenrechte werden unternehmensintern nicht geduldet und widersprechen unserem Werteverständnis. In unseren Werten sowie Grundsätzen, die in unserem Managementprozess "Führung und Organisation" verankert sind,

haben wir für uns die wesentlichen Verhaltenskriterien definiert. Bisher haben wir keine Verletzung von Menschenrechten in unserem Unternehmen festgestellt. Darüber hinaus setzen wir uns aufgrund unserer geringen Einflussmöglichkeiten keine weiteren Ziele. -----  
-----

Wir haben eine "Compliance & Anti-Korruptionsrichtlinie" erarbeitet und eingeführt (siehe auch Kriterium 20), die auch im Sinne der Menschenrechte und Fairness und für alle Mitarbeitenden im mib das korrekte Verhalten vorgibt. Das gleiche erwarten wir ebenso von unseren Partnern und Lieferanten. Bei keinem unserer Partner sind uns Verstöße gegen Menschenrechte bekannt.  
-----

Als kleinere Unternehmensberatung haben wir zwar nur eine geringe direkte Auswirkung auf Lieferketten, jedoch sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und achten bei auch unseren Einkaufstätigkeiten auf die Einhaltung von Menschenrechten. Wie in Kapitel 4 beschreiben, bemühen wir uns um eine nachhaltige Beschaffung und setzen dazu seit Mitte 2023 unseren "Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung und Verhalten von Mitarbeitenden" beim mib um. Bei der Beratung unserer Kunden zur Einführung und Weiterentwicklung des Managementsystems bzw. bei der Beratung zur Strategie- und Organisationsentwicklung berücksichtigen wir die Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen bei unseren Kunden und machen die Kunden auf deren Relevanz aufmerksam. Durch die stetige Entwicklung von Beratungsleistungen bzgl. Nachhaltigkeit rücken Themen wie Menschenrechte und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz bei unseren Beratungsleistungen mehr und mehr in den Fokus.

----- Aufgrund  
unserer Geschäftstätigkeit und der Größe unseres Unternehmens sehen wir keine wesentlichen Risiken im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen.

## 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 nach unseren Kenntnissen halten.

b. Für uns gelten Investitionen > € 10.000,00 als erheblich.

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 zurzeit einen Standort in Deutschland (Bochum). Im Rahmen der internen Audits, der Bewertung ausgewählter Partner und Lieferanten sowie dem Managementreview wird die Einhaltung der Menschenrechte regelmäßig bewertet.

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. 0 im Berichtszeitraum.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

**b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

**c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

**d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

**e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

a) 3 im Berichtszeitraum b) 0 im Berichtszeitraum c) 0 im Berichtszeitraum d) 0 im Berichtszeitraum e) 0 im Berichtszeitraum

## 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 im mib Management Institut Bochum unserer sozialen und regionalen Verantwortung bewusst. Einer der Punkte, durch die wir einen Teil zum Gemeinwesen beitragen, besteht seit Firmengründung in der Ausbildung junger Menschen.

• Kontinuierlich eine(n) Auszubildende(n) • Regelmäßig StudentInnen, die im

Rahmen ihres Studiums Praktika bei uns durchführen • WerksstudentInnen

Neben der Ausbildung junger Menschen und der Schaffung langfristiger Arbeitsplätze engagieren wir uns gesellschaftlich auf diverse Art und Weise.

So sind wir beispielsweise Mitglied in der ILEP e.V. und im Netzwerk ZENIT e.V.. Zwei unserer geschäftsführenden Gesellschafter sind darüber hinaus Mitglied in der DGQ e.V. und dem VDI e.V.. In diesen verschiedenen Vereinen engagieren wir uns z.B. in Arbeitsgruppen und halten kostenfreie Impulsvorträge in DGQ-Regionalkreisen, IHK und Handwerkskammern.

Einer unserer geschäftsführenden Gesellschafter engagiert sich als Rotarier und wir unterstützen regionale Einrichtungen und Vereine regelmäßig bedarfsorientiert mit Spenden (z.B. an: ZwergEN, Caritasverbände, RC Passport ECO Planet D1900 -Nachhaltigkeit, Umwelt & Co., ...).

Wir zahlen alle Unternehmenssteuern in Deutschland. Aus Überzeugung und zur Stärkung der Infrastruktur wird von Steuersparmodellen abgesehen.



## 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.

Die Verteilung der von der Gesellschaft erzielten Gewinne wird durch die Gesellschafterversammlung bestimmt. Aus Vertraulichkeitsgründen sehen wir davon ab, hier die Details offenzulegen. Zudem sind wir gesetzlich nicht verpflichtet diese zu veröffentlichen. Der Jahresabschluss zum Geschäftsjahr kann im Bundesanzeiger eingesehen werden.

## 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 Unternehmensberatung sind für uns die aktuellen Gesetzgebungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Steuerrecht und Wirtschaftsrecht relevant; darüber hinaus Gesetze und Normen zur IT-Sicherheit, zum Datenschutz und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zu "Managementsystemen" (z.B.: DIN EN ISO 9001).

-----  
Eingaben zu diesen wurden und werden durch uns nicht gemacht.

-----  
Die mib Management Institut Bochum GmbH ist nicht Mitglied einer politischen Organisation und beteiligt sich grundsätzlich nicht in politischen Bereichen. Wir üben keinerlei politischen Einfluss aus und sind nach außen politisch neutral.

## 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.

Wir tätigen 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 mit allen Mitarbeitenden gemeinsam erarbeiteten Werten und sowie den im Managementsystem verankerten Richtlinien hervor. Das Leben unserer Werte und der Inhalte der im Managementsystem implementierten Richtlinien sind regelmäßig Gegenstand in den halbjährlichen Perspektivgesprächen und bedarfsorientiert auf unseren Mitarbeitenden-Klausurtagungen sowie den regelmäßigen Mitarbeitendenbesprechungen. Im Rahmen unserer internen Audits und dem jährlichen Managementreview werden die Aktualität und Umsetzung der Werte sowie Richtlinien bedarfsorientiert bewertet. Korruption war bei uns nie ein Thema. Alle Mitarbeitenden sind gehalten, sich bei auffälligen Anfragen bspw. von Seiten der Kunden an die Geschäftsführung zu wenden. Über das Managementsystem stehen ihnen alle relevanten Regelungen des Unternehmens zur Verfügung. Bei Neueinstellungen wird jede(r) Mitarbeitende auf diese Regelungen hingewiesen und verpflichtet. Die Verantwortung für das Thema Compliance liegt bei der Geschäftsleitung. Im Berichtsjahr haben wir über die bestehenden Werte und Richtlinien hinaus eine "Compliance & Anti-Korruptionsrichtlinie" eingeführt und in unseren Managementprozess "Führung und Organisation" abgebildet. Durch die Einhaltung der generellen gesetzlichen Vorgaben, unserer Werte sowie Richtlinien, welche verpflichtend sind, gehen keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und Dienstleistungen im Bereich von Korruption und Bestechung hervor. Durch unsere implementierten Verfahrensweisen sind bisher nachweislich keine Verstöße gegen gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten bekannt. Im Bereich Compliance, Korruption und Bestechung sehen wir aufgrund der oben dargestellten Aspekte aktuell keinen weiteren Handlungsbedarf. Es wurden deshalb keine weiteren spezifischen Ziele hierzu definiert. Durch unsere aufgeführten Überprüfungsprozesse werden wir Risiken und möglichen Handlungsbedarf rechtzeitig erkennen sowie sich daraus ergebende Ziele und Maßnahmen ableiten können.

## 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. 1/100%

Aufgrund unserer Unternehmensgröße reichen aus unserer Sicht die regelmäßig mit unseren Mitarbeitenden 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.

Das mib hat 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.

management institut  
bochum // **mib**

mib Management Institut Bochum GmbH  
Konrad-Zuse-Str. 12  
44801 Bochum

+49 (0)234 91386-0  
info@mi-bochum.de  
mi-bochum.de  
linkedin.com/company/  
mib-management-institut-bochum-gmbh

Sie wünschen mehr Informationen  
zu den Themen Nachhaltigkeit?

**mi-bochum.de/nachhaltigkeit**  
oder folgenden QR-Code scannen:

