



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

---

## etomer GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

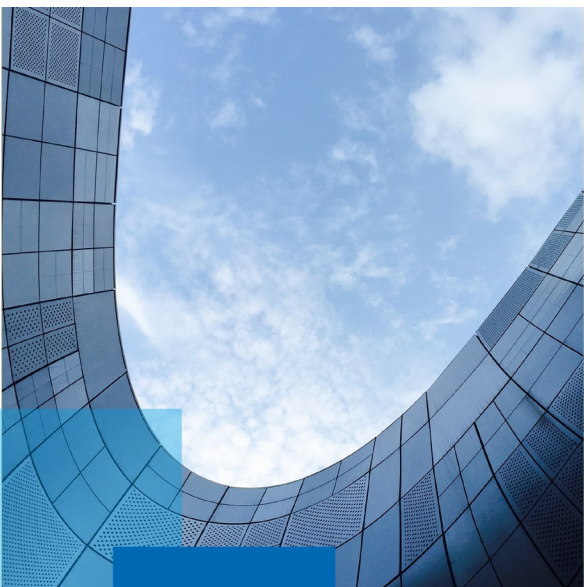
GRI SRS

Kontakt

Dr.  
Carsten Gottert

Winkler Straße 27  
14193 Berlin  
Deutschland

030/33503725  
030/33503718  
[info@etomer.com](mailto:info@etomer.com)



## 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: 2020, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

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

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

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Als hochspezialisiertes IT-Beratungshaus für Datacenter und Cloud beraten und unterstützen wir namhafte Firmen und Organisationen bei der Lösung aktueller und künftiger Herausforderungen im Umfeld unternehmenskritischer, produktionsrelevanter, sicherheitssensitiver und hochvirtualisierter IT-Umgebungen.

Bereits seit 2002 spiegelt unser Firmenname unsere strategische Ausrichtung und Kernkompetenz wider: **etomer <-> remote**.

Denn zum einen liegt ein zentrale Kompetenz der etomer in der Planung, Implementierung, dem Betrieb und der Optimierung verteilter, vernetzter, hochvirtualisierter und (geo)redundanter IT-Umgebungen. Dabei beraten wir sowohl in den klassischen Themen tradierter Rechenzentrumsinfrastrukturen, als auch in den modernen Themen offener und skalierbarer Cloud-Architekturen mit all ihren potentiellen Ausprägungen. Diese Kombination von Kompetenzen aus beiden Welten mit Blick auf den unternehmenskritischen Kontext machen uns zu einem gefragten Partner, wenn es um die Verzahnung beider Welten geht und Kunden technische Kompetenz bei der Umsetzung von Strategien der digitalen Businessstransformation suchen.

Und zum anderen stehen wir mit unseren **Remote Services** unterstützend zur Seite, wenn es um die Umsetzung von Projekten, die temporäre oder dauerhafte Betreuung von IT-Umgebungen oder das schnelle und kompetente Troubleshooting in zentralen IT-Umgebungen unserer Kunden geht. Unser etomer Remote Service Hub (eRSH) stellt eine zentrale Leistungseinheit dar, aus der heraus wir mit hochspezialisiertem Personal umfassende Betreuungsmandate für unsere Kunden in ganz Deutschland wahrnehmen.

Neben den Remote Services bilden unsere **Consulting Services** und unsere **Onsite Services** einen wichtigen Baustein bei der Umsetzung komplexer IT-Vorhaben. Unsere Consulting Services erarbeiten für unsere Kunden technische Konzepte für bestehende und künftige Herausforderungen. Mittels strukturierter und erprobter Vorgehensweisen überprüfen wir die Konzepte auf technische Umsetzbarkeit und übernehmen gern die Verantwortung für die anschließende Umsetzung und Implementierung. Auf Wunsch übernehmen unsere Onsite-Services den Betrieb dieser Lösungen vor Ort, bis bspw. kundeneigenes Personal entsprechend aufgebaut und eingearbeitet ist oder die Lösung in eine Remote-Betreuung überführt wird.

In 2020 arbeiten bei etomer 80 Personen (Angestellte und Subunternehmer) in den drei Geschäftsbereichen und bearbeiten neben den Infrastrukturthemen (Datacenter und Cloud) auch Aufgabenstellungen in den Themenfeldern Middleware, Datenbanken (Oracle und SAP Hana) sowie SAP-Basis.

Ergänzt wird unser Portfolio seit 2018 durch unsere Marke „SECUTAIN“, mit der wir Themen der Informationssicherheit („SECURITY“) motivierend, ansprechend und unterhaltsam („enterTAINment“) sowohl an unsere, als auch an die Mitarbeiter:innen unserer Kunden vermitteln und so dazu beitragen, dass die Awareness für Informationssicherheit in der Belegschaft nachhaltig gesteigert wird.

## Ergänzende Anmerkungen:

Informationssicherheit ist ein wesentlicher Aspekt unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie. Der Schutz der Daten unserer Kunden steht im Zentrum aller Aktivitäten unserer Organisation. Wir sind daher von mehreren externen unabhängigen Zertifizierungsstellen nach unterschiedlichen Sicherheitsstandards erfolgreich überprüft und zertifiziert worden und unterliegen hier mit unserem Informationssicherheits-Managementssystem (ISMS) einen regelmäßigen Überprüfungszyklus:

- ISO/IEC 27001:2013 / TÜV Saarland (Zertifikatsnummer DC00522)
- TISAX / TÜV Nord (Assessment-ID ANHM37-2)

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeit ist als *implizite* Haltung seit 2002 in der Unternehmensstrategie verankert.

Seit Gründung der Firma agiert die Firma ökonomisch nachhaltig. Gesundes Wachstum, stete Optimierung des Reifegrades sowie Loyalität und Integrität in der Kundenbeziehung gehen schon immer vor kurzfristige ökonomische Interessen.

Die in 2007 eingeleitete und 2009 abgeschlossene strategische Neuausrichtung der Organisation fügte unserer Unternehmensstrategie eine soziale Nachhaltigkeitskomponente hinzu. Die Teilnahme am ESF- Projekt "Personalentwicklung mit System" mit dem RKW-Berlin legte 2008 den Grundstein für eine nachhaltige Personalstrategie. Die anschließende Teilnahme an den RKW-Projekten "Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt" (2010) sowie "CSR PRO - Unternehmerische Verantwortung durch nachhaltige Prozesse gestalten" (2012) half uns, die Unternehmensstrategie um soziale Aspekte zu erweitern und führte zu einer festen Verankerung der sozialen Perspektive in der Unternehmens- und Personalstrategie.

2015 fokussierten wir ökologische Aspekte und entwickelten nicht nur ressourcenschonende Lösungsansätze für unsere Leistungserbringung, sondern fingen auch an, explizit unser Mobilitätsverhalten aus einer ökologischen Perspektive zu betrachten und operativ an einer Optimierung unseres Ressourcenverbrauchs zu wirken.

2017 ergänzten wir die strategische Unternehmensausrichtung um den Aufbau nachhaltiger und messbarer Prozesse, um die meist schon umfassend vorhandenen und jahrelang erprobten Prozesse der Leistungserbringung auf ein höheres Reifegradniveau zu heben. Aufgrund unserer Geschäftsausrichtung steht dabei der Schutz der Daten unserer Kunden sowie die Wahrung der Informationssicherheit an zentraler Stelle. Somit führten wir in 2018 ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) ein, welches durch zwei unterschiedliche Zertifizierungsstellen nach zwei unterschiedlichen Standards erfolgreich

---

zertifiziert wurde.

Heute betrachten wir Nachhaltigkeit somit stets als vierdimensionales Wirkungsfeld. Ökonomische, ökologische, soziale und prozessuale Aspekte bestimmen gleichermaßen unsere strategische Arbeit.

Das formulierte Ziel der Geschäftsführung ist die Überführung dieser Aktivitäten in eine *explizite* Betrachtung von Nachhaltigkeit als eigene Disziplin in den zentralen Managementprozessen der Unternehmung.

Ergebnis unseres Engagements im Rahmen des DNK wird demnach sein, auch unter Berücksichtigung der in diesem Bericht genannten Standards das bestehende Managementsystem zu erweitern und als Ergebnis somit transparente, dokumentierte und somit messbare Nachhaltigkeitsziele zu operationalisieren und umzusetzen.

Und Ergebnis wird auch sein, entsprechende Nachhaltigkeitsstandards zu evaluieren, um diese ggf. bei der Formulierung konkreter Zielsetzungen synergetisch einzubinden.

## 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.

Seit 2002 befassen wir uns mit den zentralen Herausforderungen der Backend-IT unserer Kunden, auf der meist unternehmenskritische und produktionsrelevante Fachverfahren der zentralen Wertschöpfung des Kunden betrieben werden.

Die von uns adressierten Herausforderungen verschoben sich über die Jahre von initial Skalierbarkeit und Ausfallsicherheit über Kosteneffizienz und Modernisierung zu den heutigen Themen der Digitalisierung, (Plattform-)Offenheit und Flexibilität/Agilität.

Dem gegenüber steht auf der einen Seite ein akuter Fachkräftemangel, den Kunden wie Dienstleister gleichermaßen verspüren. Und auf der anderen Seite steht diesen Herausforderungen eine dominierende Marktpräsenz relevanter Cloud-Anbieter gegenüber, die in weiten Teilen ihren Sitz nicht in Europa haben. Aus diesen beiden Aspekten ergeben sich immer stärker werdende Bestrebungen nach Standardisierung, Automation und Effizienz bei gleichzeitiger Wahrung der Informationssicherheit und des Datenschutzes.

Die Senkung von Energieverbrauch und CO<sub>2</sub> Emission wird in der IT in den kommenden Jahren aus unserer Sicht zusätzlich ein zentrales Thema werden.

Diesen Nachhaltigkeitsaspekten konnten wir in positiver Art begegnen, indem wir in 2013 für 2015 unseren Remote Service als strategisches Produkt / eigenen Bereich definiert haben, um die Themen der Ressourceneffizienz und des Fachkräftemangels besser adressieren zu können. Wir sind mit Remote Service in 2016 an den Markt gegangen, beschäftigen heute dort 14 Mitarbeiter und erzielen mit diesem Bereich etwa 25% des Umsatzes - Tendenz steigend.

Heute erzielen wir jedoch noch immer rund 50% unseres Umsatzes durch Leistungen, die vor Ort erbracht werden. Projekte / Services müssen dabei oft aus Gründen vor Ort erbracht werden, die ihre Ursache nicht in technischen Restriktionen oder organisatorischen Hemmnissen finden. Wir minimieren dieses Problem durch eine deutschlandweite kundennahe Personalakquise, haben aber dennoch signifikante Reiseaufwendungen, die mit jeweils CO<sub>2</sub> Ausstoß verbunden sind.

Die in 2020 in Deutschland präsente Covid-19-Pandemie hat hier zu einem ersten Umdenken zahlreicher Kunden geführt. Diese Chance wollen wir für einen weiteren Ausbau des Remote Services und damit eine nachhaltige ökonomische und ökologische Entwicklung nutzen, da wir remote quasi global Kunden bedienen können. Das damit verbundene Risiko liegt vor allem im weiteren Bedarf an Bürofläche und der zunehmenden Verantwortung für den sicheren Umgang mit kundenbezogenen Daten. Dies erforderten einen kontinuierlichen Ausbau unserer ISMS-Aktivitäten.

2020 haben wir mit einer SWOT-Analyse das Fehlen einer expliziten Nachhaltigkeitskomponente erkannt und uns zu expliziten Aktivitäten zur Nachhaltigkeit verpflichtet. Ergebnis sind strategische Nachhaltigkeitsziele für das gesamte Unternehmen, die den vorab genannten Themen sozialer, ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit Rechnung tragen. Wir haben diese in "3. Ziele" zusammengefasst.

## 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Für die etomer GmbH streben wir in unseren Haupt- und Unterstützungsprozessen folgendes Ziel an:

**In 2025 erreichen wir in der Leistungserbringung eine komplette Klimaneutralität.**

Um dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen, hat die Geschäftsführung der etomer GmbH folgende kurz- und mittelfristigen Ziele beschlossen, die der zuvor formulierten Strategie Rechnung tragen sollen.



Die Ziele sind priorisiert. Die Priorisierung erfolgt in der im Folgenden genannten zeitlichen Reihenfolge.

- Institutionalisierung und Qualifizierung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten und / oder eines Nachhaltigkeitsgremiums bis Ende 2021
- Identifikation und Definition von mindestens zwei weiteren Zielen neben dem oben genannten Klimaschutzziel auf Basis der Sustainable Development Goals (SDG) der UN, die es bis Ende 2022 zu erreichen gilt
- Überprüfung und Erweiterung des bestehenden zentralen ISMS nach ISO/IEC 27001 in seiner Funktion als Managementsystem und Übernahme der Management-Mechanismen / des Management-Frameworks zwecks Wandlung des derzeit impliziten Nachhaltigkeitsmanagements in ein explizites Nachhaltigkeitsmanagements inkl. Etablierung entsprechender PDCA-Zyklen bis Ende 2022
- Parallel Identifikation und Spezifikation aller notwendigen Maßnahmen zur Erreichung des Hauptziels der Klimaneutralität sowie Überführung der Maßnahmen in das Maßnahmenregister des bis dahin erweiterten Managementsystems bis Ende 2022
- Umsetzung der identifizierten Maßnahmen bis Ende 2024 mit dem Ziel, in 2025 klimaneutral zu agieren

Die Umsetzung der Maßnahmen wird dann in den einzelnen Fachbereichen durch die Bereichsleitungen gesteuert. Die Kontrolle der Umsetzung und Wirksamkeit erfolgt durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten / das Nachhaltigkeitsgremium, der/das bei der Umsetzung unterstützt und berät.

## 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.

Als beratungsorientiertes und auf Backend-IT spezialisiertes Systemhaus ist unsere Wertschöpfung zu rund 70% durch die Dienstleistung am / beim Kunden bestimmt. 30% unseres Umsatzes erzielen wir aus dem Verkauf von Hard- und Software, wobei die Lieferung an die Endkunden direkt über die Distribution erfolgt und die etomer GmbH selbst keine Logistik, (Zwischen-)Lagerhaltung, keinen zusätzlichen Versand und keine Produktion betreibt.

Zentrales Element unserer Wertschöpfung sind daher unsere hochqualifizierten Mitarbeiter\*innen, die als Berater\*innen in unseren drei Geschäfts-Bereichen tätig sind.

---

Unsere Consulting- und Onsite-Services erbringen ihre Leistungen nahezu vollkommen beim Kunden. Unsere Remote Services werden aus dem zentralen Standort der etomer in Berlin erbracht.

Die dafür notwendigen Unterstützungsprozesse sind äußerst schlank definiert und werden von unserem Backoffice erbracht, welches sich ebenfalls am zentralen Standort in Berlin befindet. Der Vertrieb erfolgt zu einem hohen Anteil mittels Unterstützung moderner Telekommunikationstechniken (Videokonferenzen) und wird mittels Search Engine Optimization (SEO) und Search Engine Advertising (SEA) unterstützt. Finanz- und Lohnbuchhaltung sind an unseren Steuerberater ausgelagert.

Unsere Fertigungstiefe ist daher insgesamt als sehr gering zu bezeichnen. Ökologischen und sozialen Aspekte in diesen Bereichen haben wir wie in Kriterium 1 beschrieben seit 2015 implizit in unsere Führungsarbeit integriert. Eine explizite, programmatische Bearbeitung ökologischer und sozialer Aspekte ist Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025, die wir in Kriterium 3 auf operative Ziele heruntergebrochen haben.

Beim Einkauf und Vertrieb von Hardwarekomponenten setzen wir ausschließlich auf Hersteller, die sich zu entsprechenden internationalen Standards des Umweltschutzes, des Arbeitsschutzes und der Menschenrechte sowie der Chancengleichheit verpflichtet haben. Bei den uns von diesen Herstellern zugeordneten Partnermanagern vergewissern wir uns in Gesprächen, welche konkreten Maßnahmen diese Hersteller exemplarisch zur Wahrung dieser Rechte in ihrer Organisation umgesetzt haben.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### **GRI-102**

Wir verpflichten uns, bei unseren Lieferanten von Hard- und Software sowie Cloud-Diensten auf deren Verpflichtung zur Einhaltung der Leistungsindikatoren zu achten.

Wir achten darauf, dass die Hersteller / Anbieter sich zu entsprechenden internationalen Standards des Umweltschutzes, des Arbeitsschutzes und der Menschenrechte sowie der Chancengleichheit verpflichtet haben.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Aufgrund der Größe unserer Organisation und der Bedeutsamkeit des Themas haben wir dieses bereits seit 2009 direkt in der Geschäftsführung verankert. Es wird durch den kaufmännischen Geschäftsführer verantwortet, der auch die initiale Teilnahme an den RKW-Projekten "PE mit System", "CSR pro" und "Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt" federführend initiiert und begleitet hat.

Für unseren Geschäftszweck und im Kontext unserer unternehmerischen Tätigkeit bestimmt der verantwortungsvolle Umgang mit Informationen des Kunden unsere unternehmerische Zukunft. Wir sind überzeugt, dass in unserem Geschäftsfeld der verlässliche, nachweisbare und zertifiziert-gemanagte Schutz der Informationen des Kunden zu einem zentralen Wettbewerbsvorteil wird. Dieser Aspekt genießt bei uns daher höchste strategische Aufmerksamkeit und findet in einem von zwei Stellen nach zwei Standards zertifizierten Managementsystem Ausdruck.

Die etomer GmbH hat sich im Management und im Reifegrad der Prozesse in den letzten zwei Jahren umfassend weiterentwickelt. Die erfolgreiche Implementierung eines Managementsystems für Informationssicherheit ist Ausdruck und Nachweis dieser Bestrebungen.

Entsprechende Gremien sind hierfür etabliert. Ein Lenkungsausschuss überwacht die Aktivitäten des ISMS-Koordinators, der das integrierte Managementsystem pflegt und den Bereichsleitern bei der Anwendung und Umsetzung zur Seite steht.

Um der ökonomischen, ökologischen, sozialen und prozessualen Nachhaltigkeitsdimension eine institutionalisierte Bedeutung in unserer Unternehmensführung zu verschaffen, werden wir unser integriertes Management-System um die Dimension der "Nachhaltigkeit" erweitern und bis Ende 2022 KPIs definiert haben und Maßnahmen in einem Maßnahmenregister führen, um die permanente Überprüfung und Verbesserung der Nachhaltigkeit sicherzustellen und den bisher impliziten in einen expliziten Ansatz zu überführen. Ein/e Nachhaltigkeitsbeauftragte/r wird entsprechend unserer Ziele bis Ende 2021 implementiert sein und hier die Geschäftsführung explizit aktiv unterstützen, der Verantwortung für Nachhaltigkeit bei etomer umfassend nachzukommen.

---

## 6. Regeln und Prozesse

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

Die etomer GmbH verfolgt mittels einer Fünfjahresstrategie jeweils strategische Ziele, die die geschäftsführenden Gesellschafter für das Unternehmen definieren. Aus diesen strategischen Zielen werden dann in einem jährlichen Operationalisierungsprozess jeweils die für das Geschäftsjahr relevanten Unternehmensziele abgeleitet und gleichzeitig wird die bestehende Strategie auf ihre weitere Gültigkeit überprüft.

Nachhaltigkeit ist durch die initiale Teilnahme am RKW-Projekt "PE mit System" zu einem zentralen Element dieser Planung geworden und fließt so durch die Führungsarbeit der drei Geschäftsführer in den Unternehmensalltag der Organisation ein. Dies erfolgt bis heute jedoch quasi implizit und weniger explizit.

Unser Leitbild war Ergebnis dieser Aktivitäten und ist heute Leitplanke unseres täglichen Handelns.

Mittels Überführung des Nachhaltigkeitsthemas in ein zentral gemanagtes, per PDCA-Zyklus gesteuertes und mittels Nachhaltigkeitsbeauftragtem überwacht integriertes Managementsystem verpflichten wir uns, dieses Thema bis 2022 auf einen neuen höheren Reifegrad zu heben und mit entsprechenden Regeln, Prozessen und Standards zu hinterlegen.

## 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.

Aktuell erheben wir keine expliziten Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen, werden dies aber gemäß unserer strategischen Ziele bis Ende 2022 umgesetzt haben.

Dem hierzu vorgesehenen, bereits erfolgreich implementierten und etablierten Managementsystem auf Basis ISO/IEC wird hierzu eine wesentliche Rolle bei der Erfassung, Steuerung und Kontrolle der Indikatoren zukommen.

Denn die Erweiterung des bestehenden ISMS (wir betrachten Informationssicherheit selbst

als wesentliches Element unserer ökonomischen und prozessualen Nachhaltigkeit) zu einem integrierten Managementsystem wird uns nicht nur erlauben, Indikatoren und Maßnahmen zur Nachhaltigkeit zentral zu erfassen, zu tracken und die Wirksamkeit zu ermitteln.

Vielmehr gewährleistet das Managementsystem nach ISO/IEC an sich bereits eine Konsistenz der Daten, da Änderungen am Managementsystem an sich ausschließlich über dokumentierte, gesteuerte und kontrollierte Prozesse erfolgen. Die so neu hinzugefügten Nachhaltigkeits-KPI werden demnach in einem formalisierten Prozess aufgenommen werden, was am Ende auch eine Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten in der täglichen Arbeit gewährleistet.

Überwachen wird diese Konsistenz zusätzlich der/die Nachhaltigkeitsbeauftragte bzw. das Nachhaltigkeitsgremium. Eine entsprechende Rolle / Funktion wird in der Organisation gemäß unserer strategischen Ziele bis Ende 2021 etabliert. So wird gewährleistet sein, dass bereits die Verankerung der Nachhaltigkeitsindikatoren im Managementsystem explizit überwacht werden wird.

## 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.

### **GRI SRS-102-16**

Unser Leitbild bestimmt seit 2009 unser Handeln. Dieses wurde im Zuge unseres ersten Nachhaltigkeitsprojektes erarbeitet und hat heute noch immer unverändert Gültigkeit. Neben der dort verankerten ökonomischen Perspektive unserer Geschäftstätigkeit kommunizieren wir vor allem unsere Werte der Zusammenarbeit und des Verhaltens: Leidenschaft. Integrität. Loyalität. Wir bauen auf unsere Kompetenz und unsere Kunden können ebenfalls auf unsere Kompetenz bauen - denn wir sichern nur Unterstützung zu, wenn wir diese kompetent leisten können. Details finden Sie unter <https://www.etomer.com/ueber-etomer/#leitbild>

Wir führen für die gesamte Belegschaft sowie unsere Unterauftragnehmer regelmäßig Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen im Kontext unseres zentralen Managementsystems für Informationssicherheit durch. Mitarbeiter:innen und Unterauftragnehmer:innen werden schriftlich zur Einhaltung dieser Regeln verpflichtet. Wir werden diese Maßnahmen nach erfolgter Implementierung der entsprechenden KPI um den Aspekt der Nachhaltigkeit erweitern.

---

## 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.

Die etomer GmbH bietet bereits heute zahlreiche Anreizsysteme.

Wir gewähren allen kundenzentrierten Rollen entsprechende Leistungsboni, die bei Erreichung eines bestimmten Auslastungsgrades abrechenbarer Leistungen gewährt werden. Wir sichern so, dass alle ihre persönliche Beauftragungs- und Auslastungssituation im Blick behalten. Auch die Übererfüllung dieser Auslastungsziele wird mit weiteren Boni honoriert. Jedoch sind diese Boni auch an soziale Aspekte gekoppelt. So wird der erste Bonus bei Erreichen einer Auslastung gewährt, die ohne Überstunden und Mehrarbeit erreichbar ist. Und der zweite Bonus für darüber hinausgehende (Mehr-)Leistungen wird nur gewährt, wenn die Mitarbeiter:innen nicht nur mind. 2/3 des Jahresurlaubes genommen haben, sondern auch die jeweils vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht haben. Qualifizierungsziele werden zu Beginn des Jahres mit den Mitarbeiter:innen vereinbart und Qualifizierung ist in der Vergütungsregelung als bonusrelevant deklariert. Neben einer möglichst kontinuierlichen Auslastung achten wir auch darauf, dass Mitarbeiter:innen genügend Zeit zur Erholung sowie zur eigenen Fortbildung (soziale Nachhaltigkeit) finden. So sichern wir das erforderliche hohe Qualifikationsniveau unseres Teams und sichern die Motivation.

Darüber hinaus bieten wir entsprechende Slacktime, Special Interest Groups und andere Freiräume für die kreative Findung und Umsetzung von Ideen. Hier von den Mitarbeiter:innen investierte Zeit wird als bonusrelevant im Sinne der Vergütungsregelung gewertet.

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit beinhaltet unsere Firmenwagenregelung ein Bonus/Malus-System für Fahrzeuge mit niedrigerem/höherem Verbrauch. Sie enthält darüber hinaus Anreize für Fahrzeuge im Bereich der Elektromobilität. Mitarbeiter:innen im Außendienst mit Firmenwagen sind jedoch nicht verpflichtet, insbesondere mittlere und längere Strecken mit dem Kfz zurück zu legen. Die Geschäftsführung hat in den letzten Jahren das Umdenken im Mobilitätsverhalten aktiv unterstützt. Trotz Firmenwagen dürfen Mitarbeiter:innen jederzeit auf die Bahn als Verkehrsmittel ausweichen, um Fahrten zum Kunden nicht mit dem Auto, sondern mit der Bahn zu gestalten. Als Anreiz werden Bahncards 25 und 50 neben dem Firmenwagen gestellt und ggf. Bahncards 100 als Alternative zum Auto gestattet. Fahrten Erster Klasse sind explizit als Anreiz und Ausgleich für die Mehrbelastungen der Dienstreisen gestattet, die unsere Berater:innen für unsere Kunden auf sich nehmen (ökologische und soziale Nachhaltigkeit).

Seit gut zwei Jahren erproben wir die Stellung von Fahrrädern über Gehaltsumwandlung ("Jobrad"). Der Test ist in einem Jahr abgeschlossen. Verläuft dieser insgesamt zu unserer Zufriedenheit, werden wir Jobrad im Sinne sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit in einem offiziellen Mitarbeiterprogramm allen Beschäftigten zur Verfügung stellen, was im innerstädtischen Nahverkehr zu einem Beitrag im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit führen wird.

## 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.

Grundsätzlich unterstützt unsere gesamte Vergütungspolitik eine nachhaltige Entwicklung aufgrund der Kombination sozialer, ökonomischer und ökologischer Aspekte.

Geschäftsführende Gesellschafter erhalten ein monatliches Festgehalt.

Angestellte Geschäftsführer:innen und Bereichsleiter:innen erhalten ein Festgehalt und einen, auf ihren Bereich ausgerichteten Bonus, der bei Erreichung qualitativer Bereichs-Ziele zusätzlich zum Festgehalt ausbezahlt wird.

Mitarbeiter:innen in kundenzentrierten Rollen erhalten ein Festgehalt und einen Bonus gemäß Vergütungsregelung bei der Erreichung von Auslastungs- und Entwicklungszielen.

Und Mitarbeiter:innen im Vertrieb erhalten neben einem Festgehalt eine Vertriebsprovision auf Basis von Deckungsbeiträgen.

Alle Mitarbeiter:innen können das betriebliche Angebot der Gehaltsumwandlung zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge nutzen. Die etomer GmbH fördert diese Form der privaten Vorsorge finanziell.

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.

Das Verhältnis des Jahresbruttogehaltes der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresbruttogehälter aller Angestellten beträgt bei etomer in 2020 aktuell 1,94:1.

## 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.

Unser Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) bietet aktuell bereits prozessbasiert die Identifikation und Dokumentation der interessierten Parteien. Dieses Vorgehen wird gemäß unserer strategischen Ziele auf Nachhaltigkeit adaptiert und erweitert werden. Aktuell führen wir folgende interessierte Parteien: Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten, Bewerber:innen, Verbände, Kooperationspartner, Behörden und die Gesellschafter der GmbH sowie die Analyse der Erfordernisse und Erwartungen dieser interessierten Parteien.

Formen von Dialogen, die wir mit diesen interessierten Parteien führen und die einer Nachhaltigkeit in der Beziehung dienlich sind, sind beispielsweise Vorträge der etomer GmbH zu Projektinnovationen oder Technologiethemen auf Fachtagungen von Verbänden, Kundenveranstaltungen, Vertriebs- und Kundenbetreuungsaktionen, aktive Netzwerke mit unseren Sublieferanten und Kooperationspartnern zur Produktinnovation. Über die IHK Berlin suchen wir regelmäßig die Teilnahme an Veranstaltungen wie den Berliner Wirtschaftsgesprächen, um uns hier mit Vertretern anderer Unternehmen, der Berliner Verwaltung und NGO zu vernetzen.



Mit unseren Mitarbeiter:innen pflegen wir einen sehr engen und regelmäßigen Informationsaustausch mittels regelmäßig stattfindender Arbeitertage, an denen alle Berater:innen gemeinsame Zeit außerhalb des üblichen Arbeitskontextes in der Berliner Niederlassung verbringen. Alle Mitarbeiter:innen werden mittels eines Konzepts von Management-Partnern betreut, welches eine sehr geringe Führungsspanne ermöglicht und so mittels einer äußerst flachen Hierarchie eine sehr enge Einbindung der Mitarbeiter:innen in den Informationsfluß und die Gestaltung des Miteinanders erlaubt. Persönliche Gespräche zwischen dem Managementpartner und dem Beschäftigten finden mindestens vierteljährlich statt.

In Zeiten der Covid-19-bedingten Kontaktbeschränkungen und der damit verbundenen Homeoffice-Arbeitsphasen hat die Geschäftsführung regelmäßige Videobotschaften für die Belegschaft aufgezeichnet und über aktuelle Entwicklungen und Aufgabenstellungen informiert, denen sich die GmbH in dieser Pandemie explizit gewidmet hat. Zusätzlich haben wir während der Pandemie über Videokonferenztechnik interne Come-Together am Morgen, am Mittag und am Abend etabliert, um einer etwaigen sozialen Isolation vorzubeugen. Zwei virtuelle Meetings der gesamten Belegschaft zum Austausch von Informationen sowie zur Vermittlung aktuellen Knowhows rundeten die Kommunikation während der Kontaktbeschränkung ab.

## 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.

### **GRI SRS-102-44:**

Von zunehmender und bei vielen Interessengruppen gleichermaßen vorhandener Bedeutung ist der Schutz von Informationen und die Sicherstellung von Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit informationeller Werte. Wir haben uns im Zuge unserer prozessualen Nachhaltigkeit daher nach zwei Standards zur Informationssicherheit verpflichtet, ein entsprechendes Managementsystem aufgebaut und dieses durch zwei unterschiedliche Zertifizierungsstellen erfolgreich überprüfen lassen.

---

## 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.

Insbesondere die erfolgreiche Einführung unseres etomer Remote Service Hubs (eRSH), aus dem wir unter Beachtung höchster Sicherheitsanforderungen unsere Remote Services erbringen, hat seit 2015 zunehmenden Einfluss auf die Entwicklung unserer prozessualen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit.

Neben der im Prinzip nun globalen Reichweite der Leistungserbringung ohne eine dafür notwendige Reisetätigkeit trägt die im Gegensatz zur klassischen Beratertätigkeit nun verminderte Reisetätigkeit zu einer erhöhten Arbeitszufriedenheit bei. Die stete Arbeit am Reifegrad der Organisation in Verbindung mit der Ausrichtung unserer Aktivitäten nach ISO/IEC 27001 und TISAX führen zu einem nachhaltigen Schutz vor Missbrauch der Daten unserer Kunden und damit zu einer Wahrung von Vertraulichkeit und Compliance und damit zu einem Schutz unserer Arbeitsplätze.

Unsere Onsite-Services besetzen wir personell ökologisch und sozial nachhaltig, indem wir deutschlandweit Personal akquirieren und so einen möglichst wohnortnahen Kundeneinsatz ohne signifikante Reisetätigkeit ermöglichen.

Innovation fördern wir durch die Etablierung von Special Interest Groups, von Slacktime und einen gezielten, individuellen jährlichen Qualifizierungsplan der Mitarbeiter:innen, in den maßgeblich strategische Aspekte der technologischen Unternehmensentwicklung einfließen. Etablierte und bewährte Best-Practices überführen und überführen wir in entsprechende Beratungsansätze und/oder etomer-eigene Produkte, die bspw. den Automationsgrad bei Kunden erhöhen und so den durch Berater verursachten Ressourceneinsatz senken. Beispiele sind hier unsere etomer Monitoring Appliance oder unser SAP Solution Manager as a Managed Service (SMaaS).

Die Aufnahme der Nachhaltigkeitsaktivitäten in unser Managementsystem gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird den Fokus auf Innovation in der Belegschaft durch gezielte Maßnahmen erhöhen und Maßnahmen messbar machen. Ebenso werden wir im Managementsystem die Perspektive der Nachhaltigkeitsberatung unserer Kunden aufnehmen und unser Berater:innen in Methoden und Vorgehensmodellen schulen, die eine Beratung unserer Kunden auch in Nachhaltigkeitsaspekten der Kunden-IT erlauben, um unsere Rolle als Trusted Advisor um diese Perspektive zu erweitern.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Die etomer GmbH verfügt über keine Finanzanlagen.

Als Hausbank haben wir bewusst die GLS Bank gewählt, welche sich als sozial-ökologisch nachhaltige Bank versteht. Wir halten hier entsprechende GLS-Anteile, die in Wert und Anzahl gemäß der internen Vorgaben der GLS-Bank zu unserer Unternehmensgröße passen.

---

## 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.

Die Leistungserbringung am Standort der etomer GmbH führt zu einem Ressourcenverbrauch von Strom, Wasser, Papier, Heizöl und Fläche.

Das veränderte Nutzungsverhalten der Berater:innen und Vertriebsmitarbeiter:innen der Firmen-PKW zugunsten einer verstärkten Nutzung der Bahn für Strecken >100 km hat zu einem erkennbaren Trend in der Gesamtleistung der Firmenfahrzeuge und somit zu einer Senkung der Schadstoffe geführt.

Wir konnten im Erhebungszeitraum einen Rückgang der durchschnittlichen Laufleistung der Kfz in drei Jahren um rund 26% verzeichnen. Wir werden dieses Mobilitätsverhalten weiterhin aktiv fördern und so an einer weiteren Senkung arbeiten.

Eine systematische Auswertung der Verbräuche findet bisher jedoch nicht statt, wird aber im Zuge der Anbindung der Nachhaltigkeitsaspekte an unser Managementsystem initiiert, aufgenommen und ebenfalls spätestens 2022 umgesetzt sein.

---

## 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.

Das Ziel der etomer GmbH ist es, in 2025 in den Haupt- und Unterstützungsprozessen eine vollständige Klimaneutralität zu erzielen.

Wie bereits dargelegt, haben wir in den letzten Jahren kein explizites Nachhaltigkeitsmanagement betrieben. Wir werden dies zur Erreichung des o.g. ehrgeizigen Zieles bis Ende 2022 etabliert haben.

Bisher umsetzen konnten wir durch unser implizites nachhaltiges Verhalten beispielsweise:

- 100%ige Nutzung von Ökostrom aus Wasserkraft
  - für unsere Bürofläche
  - für den Betrieb unserer eigenen IT-Infrastruktur
  - für die Klimatisierung der etomer-eigenen Räumlichkeiten mit IT-Infrastruktur
  
- Mobilitätskonzept etomer GmbH
  - Zunehmender Einsatz von Fahrzeugen mit Hybrid-/E-Technologie, aktuell besitzen bereits 20% der geleasteten Kfz eine solche Technologie
  - Ladestrom für die Fahrzeugen mit Hybrid-/E-Technologie am Standort etomer aus 100% Wasserkraft
  - Bonus-/Malus-System für Fahrzeuge mit niedrigem/hohen Verbrauch ist etabliert
  - Bahn als zentrales Reiseverkehrsmittel für innerdeutsche Reisen >100 km mit Bahncard-Stellung auch für Firmenwagennutzer und Angebot des Reisens 1. Klasse als Kompensation für die durch dauerhafte Dienstreisen entstehende Mehrbelastung, teilweise bereits Bahncard 100 statt Firmenwagen
  - Jobrad durch Gehaltsumwandlung
  - Carsharing on demand
  - Aktuell in 2020 Erprobung von CO<sub>2</sub>-Zertifikaten aus nachhaltiger deutscher Bio-Landwirtschaft für Kfz mit Verbrennungsmotor zwecks Kompensation des CO<sub>2</sub>-Ausstosses

Dem Ausbau unserer Kfz-Flotte auf Basis von E-Mobilität steht vor allem aktuell leider noch immer Bürokratismus entgegen. Der Ausbau von Ladeinfrastruktur geht schleppend voran. Wir müssen uns aktuell mit sehr begrenzten behelfsmäßigen Ladeoptionen behelfen, was

die Akzeptanz in der Belegschaft zumindest nicht positiv beeinflusst.

Dem zunehmenden Trend an Digitalisierung und Automation, den wir beratend bei unseren Kunden begleiten und unterstützen, sehen wir als Risiko für Ressourcen und Ökosysteme vor allem dann, wenn es gleichzeitig nicht gelingt, den Ausbau erneuerbarer Energien und Versorgungsnetzen schnellstmöglich voranzutreiben, um dem massiv steigenden Energiebedarf für neue IT-Infrastrukturen entsprechend CO<sub>2</sub> neutral zu begegnen.

## 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.

### **GRI SRS-301-1**

Wir agieren am Standort mit einer zunehmenden Digitalisierungsquote unserer Dokumente, so dass der jährliche Papierverbrauch überschaubar ist. Wir verbrauchten im Erhebungszeitraum 06/2019 bis 06/2020 insgesamt 6.000 Blatt Kopierpapier für Kopien und Ausdrücke. Dies entspricht einer Packung Kopierpapier pro Monat. Wir liegen unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl dieses Zeitraums somit bei 136 Seiten Papier pro Mitarbeiter:in und Jahr.

Andere Verbrauchsmaterialien haben wir als Beratungsunternehmen in der Leistungserbringung nicht bzw. sind diese zu vernachlässigen.

---

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.

**GRI SRS-301-1**

Wir verfügen aktuell über keine systematische Erfassung dieser Kennzahlen, werden aber bis Ende 2022 entsprechende KPI identifiziert und in unser Managementsystem aufgenommen haben.

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.

#### **GRI SRS-302-4**

Das veränderte Nutzungsverhalten der Berater:innen und Vertriebsmitarbeiter:innen der Firmen-PKW zugunsten einer verstärkten Nutzung der Bahn für Strecken >100 km hat zu einem erkennbaren Trend in der Gesamtleistung der Firmenfahrzeuge und somit zu einer Senkung der Schadstoffe geführt.

Wir konnten im Erhebungszeitraum einen Rückgang der durchschnittlichen Laufleistung der Kfz in drei Jahren um rund 26% verzeichnen. Wir werden dieses Mobilitätsverhalten weiterhin aktiv fördern und so an einer weiteren Senkung arbeiten. Eine Erfassung der Verbräuche erfolgte bisher nicht. Wir werden in 2021 für 2022 prüfen, ob und wie Verbräuche erfasst werden könnten.



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.

### **GRI-SRS-303-3:**

Als Beratungsunternehmen ist dieser Leistungsindikator für uns zu vernachlässigen. Unsere Wasserentnahme beschränkt sich auf Handwaschbecken, Toiletten und Geschirrspüler am Standort der etomer GmbH, wo Mitarbeiter:innen im normalen Maß Wasser entnehmen und verbrauchen. Die Büros sind gemietet und in einen Mieterverband eingebunden. Wir haben keinen Einfluß auf die technische Zu- und Ableitung sowie Aufbereitung von Wasser.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

**c.** Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

## **GRI-SRS-306-2:**

Am Standort Berlin trennen wir ungefährliche Abfälle in den Fraktionen Verpackungs-, Papier-, Rest- und Bioabfall sowie Glas.

Die Entsorgung des Rest- und des Bioabfalls erfolgt durch den kommunalen Entsorgungsdienstleister des Landes Berlin, den zertifizierten Entsorgungsfachbetrieb Berliner Stadtreinigungsbetriebe.

Der Biomüll wird großindustriell kompostiert – es entstehen Kompost und Biogas. Der

Restabfall wird einer thermischen Verwertung zugeführt.

Verpackungs-, Papier- und Glasabfälle werden durch die Recyclingunternehmen der Dualen Systeme bzw. der örtlichen privaten und zertifizierten Entsorgungsunternehmen recycelt.

Aufgrund unserer Ausrichtung als Beratungsunternehmen entsprechen die Entsorgungsmengen am Standort Berlin jedoch denen haushaltsüblicher Mengen. Gefährliche Abfälle fallen am Berliner Standort nicht an.

Interne und vertrauliche Dokumente werden über eine entsprechende Datenschutztonne entsorgt. Die Entsorgung erfolgt über den nach DIN 66399 zertifizierten Entsorgungsdienstleister rhenus Office Systems, ein Unternehmen der rhenus Logistics Gruppe. Tonerkartuschen unserer Laserdrucker werden der Wiederverwendung beim Hersteller zugeführt, indem leere Kartuschen mit dafür vorgesehenen Rücksendekartons an den Hersteller versendet werden.

Die den Mitarbeiter:innen am Standort zur Verfügung stehenden kostenlosen Getränke werden ausschließlich in Glas-Pfandflaschen gestellt.

## 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.

Aktuell erfolgt keine systematische Erfassung dieser Kennzahlen.

Wir haben eine fehlende systematische Erfassung als Schwachstelle unserer aktuellen Nachhaltigkeitsbestrebungen erkannt und daher in den strategischen Zielen den Aufbau eines integrierten Managementsystems bis Ende 2022 inkl. Kennzahlenerfassung und Auswertung beschlossen.

Für die unserem Kerngeschäft "Beratungsleistungen" direkt zuordenbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen werden wir so in der Lage sein, diese ab dem Jahr 2022 auszuweisen, da wir uns bis 2021 gemäß unseren strategischen Zielen eine/n Nachhaltigkeitsbeauftragte/n etabliert haben werden.

Entsprechende Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Organisation in Bezug auf Nachhaltigkeit, aber auch in Bezug auf konkrete Emissionsreduktion, werden wir gemäß unserer strategischen Ziele (siehe "3. Ziele") bis Ende 2022 identifiziert und etabliert haben. Um dies sicherzustellen, wird spätestens 2021 von uns ein/e Nachhaltigkeitsbeauftragte implementiert. Diese Person wird in entsprechenden World-Cafés mit der Belegschaft interaktiv an unterschiedlichen

Themen der Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial, ökonomisch) arbeiten und gemeinsam mit der Belegschaft Wirkungsfelder und Maßnahmen identifizieren, die dem Ausbau unserer Aktivitäten auch zur Senkung klimarelevanter Emissionen dienlich sein werden. Diese Maßnahmen werden dann in das integrierte Managementsystem überführt und nachgehalten.

Andere Arten von Treibhausgasen werden aufgrund der Branchenspezifik "Beratungsleistungen" nicht emittiert und können daher nicht ausgewiesen werden.

## 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.

Wie dargestellt haben wir in 2020 strategisch die Weichen für eine explizite

Aufnahme der Nachhaltigkeitsperspektive gestellt und werden neben einer/m Nachhaltigkeitsbeauftragten vor allem ein integriertes Managementsystem für die von uns relevanten Stellgrößen, Kennzahlen und Maßnahmen zur Erreichung und Messung der von uns gesetzten Nachhaltigkeitsziele etablieren.

Somit erfolgte bisher und erfolgt auch aktuell keine systematische Erfassung dieser Kennzahlen.

Wir werden gemäß unserer Ziele prüfen, ob und wenn ja warum die Leistungsindikatoren gemäß GRI SRS-305-1 für unsere Nachhaltigkeitsziele relevant sind und werden ggf. begründen, wenn wir diese nicht für uns als relevant betrachten. Dies wird eine Aufgabe des/der in 2021 zu etablierenden Nachhaltigkeitsbeauftragten sein.

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.

Wie dargestellt haben wir in 2020 strategisch die Weichen für eine explizite Aufnahme der Nachhaltigkeitsperspektive gestellt und werden neben einer/m Nachhaltigkeitsbeauftragten vor allem ein integriertes Managementsystem für die von uns relevanten Stellgrößen, Kennzahlen und Maßnahmen zur Erreichung und Messung der von uns gesetzten Nachhaltigkeitsziele etablieren.

Somit erfolgte bisher und erfolgt auch aktuell keine systematische Erfassung dieser Kennzahlen.

Wir werden gemäß unserer Ziele prüfen, ob und wenn ja warum die Leistungsindikatoren gemäß GRI SRS-305-2 für unsere Nachhaltigkeitsziele relevant sind und werden ggf. begründen, wenn wir diese nicht für uns als relevant betrachten. Dies wird eine Aufgabe des/der in 2021 zu etablierenden Nachhaltigkeitsbeauftragten sein.

## 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.

Wie dargestellt haben wir in 2020 strategisch die Weichen für eine explizite Aufnahme der Nachhaltigkeitsperspektive gestellt und werden neben einer/m Nachhaltigkeitsbeauftragten vor allem ein integriertes Managementsystem für die von uns relevanten Stellgrößen, Kennzahlen und Maßnahmen zur Erreichung und Messung der von uns gesetzten Nachhaltigkeitsziele etablieren.

Somit erfolgte bisher und erfolgt auch aktuell keine systematische Erfassung dieser Kennzahlen.

Wir werden gemäß unserer Ziele prüfen, ob und wenn ja warum die Leistungsindikatoren gemäß GRI SRS-305-3 für unsere Nachhaltigkeitsziele relevant sind und werden ggf. begründen, wenn wir diese nicht für uns als relevant betrachten. Dies wird eine Aufgabe des/der in 2021 zu etablierenden Nachhaltigkeitsbeauftragten sein.

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.

Wie dargestellt haben wir in 2020 strategisch die Weichen für eine explizite Aufnahme der Nachhaltigkeitsperspektive gestellt und werden neben einer/m Nachhaltigkeitsbeauftragten vor allem ein integriertes Managementsystem für die von uns relevanten Stellgrößen, Kennzahlen und Maßnahmen zur Erreichung und Messung der von uns gesetzten Nachhaltigkeitsziele etablieren.

Somit erfolgte bisher und erfolgt auch aktuell keine systematische Erfassung dieser Kennzahlen.

Wir werden gemäß unserer Ziele prüfen, ob und wenn ja warum die Leistungsindikatoren gemäß GRI SRS-305-5 für unsere Nachhaltigkeitsziele relevant sind und werden ggf. begründen, wenn wir diese nicht für uns als relevant betrachten. Dies wird eine Aufgabe des/der in 2021 zu etablierenden Nachhaltigkeitsbeauftragten sein.



---

## 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.

Wir haben keine Standorte außerhalb Deutschlands. Generell pflegen wir eine kommunikative, offene, partizipative und familiäre Unternehmenskultur. Wir legen auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang besonderen Wert. Ausdruck dieser Kultur sind maßgebliche Verbesserungen bspw. in der Vergütungsregelung der etomer GmbH, bei der konkrete Wünsche der Anpassung und motivierenden Verbesserung der Regelung von der Belegschaft an die Geschäftsführung herangetragen wurden und unverzüglich umgesetzt wurden. Auch Initiativen wie Jobrad wurden aus der Belegschaft heraus an die Geschäftsführung herangetragen, dort unverzüglich geprüft und umgesetzt.

In 2012 führten und erneut in 2020 führen wir unternehmensweit eine Befragung aller Mitarbeiter:innen durch, in der wir fragebogenbasiert anonym 17 Gestaltungsfelder der Arbeitgeberattraktivität und der Arbeitnehmer:innen-Zufriedenheit erheben, um in der Personalpolitik durch einen partizipativen Ansatz entsprechend Weichen für eine Steigerung der Zufriedenheit der Belegschaft zu stellen.

Die aus der in 2020 durchzuführenden unternehmensweiten Mitarbeiterbefragung gewonnenen Erkenntnisse werden uns helfen, themenspezifische Ziele zu formulieren, die dann als Maßnahmen ab 2021 umgesetzt werden und so das bisher eher implizite Herangehen in eine explizite messbare Herangehensweise mit themenspezifischen Zielen überführen wird.

Im Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit arbeiten wir vertrauensvoll mit der Firma Companycheck zusammen, die uns bei der Überwachung und Einhaltung von Vorgaben zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit unterstützt. Durch gezielte kostenlose Angebote wie bspw. Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiter:innen am Bildschirmarbeitsplatz oder Firmenwagennutzer:innen bieten wir aktiv Maßnahmen zum Gesundheitsschutz.

Im Bereich der Unfallverhütung unterweisen wir unsere firmenwagenberechtigten Mitarbeiter:innen mit entsprechenden Schulungen zu Pflichten und Verhaltensweisen im

---

Kontext des Firmenwagens. Ferner führen wir mit allen Mitarbeiter:innen einmal pro Jahr ein ganztägiges Fahrsicherheitstraining durch, welches während der Arbeitszeit stattfindet und im Sinne der Auslastungsziele bonusrelevant ist.

Wir blicken hier seit 2013 (Beginn der Zusammenarbeit mit einer Leasinggesellschaft und damit Beginn der Aufzeichnungen) auf mittlerweile rund 2,3 Millionen mit etomer-Firmenwagen gefahrene Kilometer zurück und haben ein bisher zu vernachlässigendes Unfallaufkommen in unserer Fahrzeugflotte. Personenschäden mussten wir in der Firmengeschichte trotz dieser beachtlichen Kilometerzahl bisher glücklicherweise gar nicht verzeichnen, was auf einen besonnenen und achtsamen Fahrstil unserer Mitarbeiter:innen schließen lässt.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrant:innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Durch unsere Teilnahme in den Projekten "Personalentwicklung mit System" und "Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt" konnten wir bereits sehr früh die Weichen für eine grundlegend auf Offenheit, Chancengleichheit und Ausgeglichenheit ausgelegte Personalstrategie legen.

Bei etomer gilt die selbe Chancengerechtigkeit auf eine Fach- oder Führungskarriere für alle Mitarbeiter:innen - egal, welches Geschlecht oder Alter, egal welche Herkunft oder sexuelle Identität.

Unser Vergütungssystem basiert auf Gehaltsbändern, so dass im Unternehmen ein faires und ausgeglichenes Gehaltsniveau für vergleichbare Aufgabeninhalte und Verantwortungsgrade vorherrscht.

Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist gegeben. Unter Beachtung der jeweiligen Projektanforderungen bieten wir flexible Arbeitszeitgestaltungen. Wir bieten unter Einhaltung informationssicherheitsrelevanter Vorgaben die Option des mobilen Arbeitens. Wir gewähren eine Lohnfortzahlung von 10 Tagen pro Jahr, wenn Kinder erkranken und häuslich betreut werden müssen. Bei etomer besteht für alle Mitarbeiter die Option, temporär oder dauerhaft die Arbeitszeit zu reduzieren oder eine befristete Freistellung über ein Sabbatical zu erwirken.

---

Die aus der in 2020 durchzuführenden unternehmensweiten Mitarbeiterbefragung gewonnenen Erkenntnisse werden uns helfen, themenspezifische Ziele zu formulieren, die dann als Maßnahmen ab 2021 umgesetzt werden und so das bisher eher implizite Herangehen in eine explizite messbare Herangehensweise mit themenspezifischen Zielen überführen wird.

## 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.

Aufgrund unserer Stellung als technologisches Beratungshaus für Datacenter und Cloud verstehen wir uns als technischer Wegbereiter der digitalen Business-Transformation.

Daher ist die Aktualität, Breite, Tiefe und Anwendungsbereitschaft des Wissens unserer Berater:innen nicht nur zwingend erforderlich, sondern stellt explizit ein Gütekriterium und einen Wettbewerbsvorteil der etomer GmbH dar. Digitalisierung ist für unser Unternehmen weniger als eine neue Herausforderung, sondern vielmehr als explizite Chance im Sinne unseres Kerngeschäftsfeld zu verstehen. Wir verstehen uns als technischer Wegebereiter der digitalen Transformation.

Auf Basis der strategischen Unternehmensziele werden jeweils bereichsbezogen jährliche individuelle Mitarbeiter-Entwicklungsziele definiert. Alle Mitarbeiter:innen besuchen im Regelfall mindestens zwei Wochen Schulung pro Jahr. Wir achten dabei sowohl auf die stete Weiterentwicklung der Fachkompetenz, als auch auf die Weiterentwicklung der Methoden- und Sozialkompetenz. Werden projektbezogen weitere technische Skills ad-hoc benötigt, werden Mitarbeiter:innen auch mehr als zwei Wochen pro Jahr geschult.

Der Besuch der Schulungen und etwaiger daran geknüpfter Zertifizierungen wird zentral überwacht. Die Leistungsboni der Berater:innen werden dabei nur dann gewährt, wenn die Berater:innen die für sie verpflichtenden Schulungen auch besucht haben. So wird sichergestellt, dass die ökonomische Nachhaltigkeitsperspektive der etomer GmbH nicht nur durch entsprechende Auslastungsziele, sondern auch durch entsprechende Entwicklungsziele auf der Ebene jedes einzelnen Mitarbeiters gefördert wird.

Dem Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt, aber auch bei unseren Kunden begegnen wir durch eine konsequente Ausrichtung unserer Beratungstätigkeit auf "Automation und Orchestrierung von IT". Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen sind strategisch auf dieses Ziel abgestimmt und in Umsetzung. Sind sind Teil unserer Unternehmenstrategie 2025 und werden

initial bis Ende 2021 vollständig abgeschlossen sein.

Seit 2012 ist unsere Personalstrategie auf Nachhaltigkeit fokussiert. Qualifizierung hat bei uns einen hohen Stellenwert. Unsere programmatischen und intensiven Qualifizierungsmaßnahmen sind als Investition durch eine nachhaltige ökonomische Arbeit der Unternehmensführung gesichert.

Im Rahmen der aktuell überarbeiteten Personalstrategie 2025 werden wir uns schwerpunktmäßig auch der demografischen Verteilung in der Belegschaft widmen und für in mittlerer Zukunft ausscheidende Knowhow-Träger durch gezielte Aufbauprogramme jüngerer Kolleginnen und Kollegen einen entsprechenden Knowhow-Aufbau vorantreiben.

## 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.**

**GRI SRS-403-9 und GRI SRS-403-10:**

Seit Unternehmensgründung in 2002 gab es keinen tödlichen Arbeitsunfall und keinen Arbeitsunfall mit schweren Verletzungen. In 2019 gab es einen meldepflichtigen Wegeunfall eines Mitarbeiters mit dem Fahrrad auf dem Weg zur Arbeit.

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.

#### **GRI SRS-403-4**

Zum Thema Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit lassen wir uns durch den externen Dienstleister Companycheck beraten und begleiten. Dieser stellt sowohl die Fachkraft für Arbeitssicherheit als auch den Betriebsarzt. Wir verfügen darüber hinaus über einen zum Sicherheitsbeauftragten ausgebildeten Mitarbeiter, über Ersthelfer und einen Brandschutzhelfer.

Die Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) finden im Zyklus der regelmäßigen Arbeitssicherheitsbegehungen halbjährlich statt. Teilnehmer sind der Sicherheitsbeauftragte, der Brandschutzhelfer, der Ersthelfer, ein Mitglied der Geschäftsführung sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Unterweisungen aller Beschäftigten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finden jährlich statt.

Unseren Mitarbeiter:innen steht es explizit frei, jederzeit die Firma Companycheck zu konsultieren, wenn es Beratungsbedarf gibt und/oder Mitarbeiter:innen Dinge an Companycheck melden wollen.

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.

#### **GRI SRS-404-1:**

In der Gesamtheit aller Mitarbeiter:innen besuchen unsere Mitarbeiter:innen mehr als 10 Tage Fortbildung pro Person und Jahr.

Eine Auswertung der Zahlen findet bisher statistisch nicht statt, wir werden diesen Leistungsindikator in unser Nachhaltigkeits-Berichtswesen aufnehmen.

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).

#### **GRI SRS-405-1:**

Die Geschäftsführung der etomer mit drei Personen männlichen Geschlechts besetzt. Zwei dieser Personen sind Gesellschafter. Zwei Geschäftsführer sind über 50 Jahre alt. Ein Geschäftsführer ist in der Altersspanne 30-50 Jahre.

Von den derzeit 41 Angestellten (exkl. Geschäftsführung) sind derzeit vier

Personen weiblichen Geschlechts.

Von diesen 41 Personen sind 13 Personen über 50 Jahre alt, 23 Personen sind zwischen 30 und 50 Jahren alt und fünf Personen sind unter 30 Jahre alt.

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.

**GRI SRS-406-1:**

Ist etomer-weit seit Gründung der Firma in 2002 nicht bekannt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir verpflichten uns in Bezug auf unsere eigene Unternehmung zur Wahrung der Menschenrechte im Sinne der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland.

Als Beratungsunternehmen haben wir selbst eine sehr geringe Fertigungstiefe. Wir können daher für unsere eigene Leistungserbringung sicherstellen, dass Menschenrechte nicht verletzt werden.



In unseren Projekten beziehen wir zur Realisierung technischer Lösungen Hard- und Softwarekomponenten amerikanischer Hersteller, die selbst wiederum global agieren. Wir prüfen regelmäßig, ob und wenn ja wie sich diese Hersteller zu Menschenrechten positionieren (codes of conduct etc.).

Als mittelständisches Beratungshaus aus Deutschland ist es uns jedoch nicht möglich, die Aussagen dieser globalen Player zu verifizieren. Wir müssen uns hier auf den Wahrheitsgehalt der Aussagen verlassen. Es besteht also das Risiko ggf. abweichender Handlungen.

Dennoch ist es erklärtes Ziel, nur mit Hard- und Software-Lieferanten zusammenzuarbeiten, die sich hier entsprechend verpflichtet haben. Dieses selbstaufgelegte Kriterium der etomer GmbH bei der Lieferantenauswahl konnten wir bisher konsequent umsetzen (liegen Seiten der Lieferanten entsprechende Erklärungen / Verpflichtungen / Boards / Kampagnen vor?). Bei der tatsächlichen Überprüfung / Auditierung dieser von den Lieferanten kommunizierten Maßnahmen stoßen wir als mittelständisches Beratungsunternehmen jedoch an unsere kapazitativen Grenzen und an Grenzen unserer Einflußnahme auf die globalen Player, mit denen wir hier zusammenarbeiten.

## 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“.

### **GRI SRS-412-3:**

Als mittelständisches Beratungshaus haben wir keine Investitionsvereinbarungen.

---

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.

**GRI SRS-412-1:**

Wir haben keine Betriebsstätten im Ausland. Unser Büro in Berlin unterliegt der direkten Kontrolle der Geschäftsführung in Bezug auf die Wahrung von Menschenrechten.

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.

**GRI SRS-414-1:**

Wir haben 100% der relevanten Lieferanten überprüft, müssen uns aber wie dargelegt auf die schriftlichen Ausführungen dieser globalen Player verlassen.

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.

**GRI SRS-414-2:**

Wir haben 100% der relevanten Lieferanten überprüft, müssen uns aber wie dargelegt auf die schriftlichen Ausführungen dieser globalen Player verlassen.

Negative Abweichungen sind uns daher nicht bekannt.

## 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.

Geschäftsführer der etomer GmbH sind Mitglied im Verein "Leadership Berlin e.V.", der die Zusammenarbeit von Führungskräften aus Wirtschaft, Verwaltung und Non-Profit-Organisationen der Stadt fördert, um so das zivilgesellschaftliche Engagement in der Stadt und für die Stadt zu fördern.

Unter anderem aus der Mitarbeit in diesem Verein entstanden beispielsweise die folgenden Ideen, die etomer erfolgreich umgesetzt hat:

- Jährlicher Verzicht auf Weihnachtskarten für unsere Kunden zugunsten einer jährlichen Weihnachts-Spendenaktion. Den Empfänger der Spenden bestimmt die Belegschaft. In 2019 wurden so 1.850 Euro an die Berliner Kältehilfe gespendet.
- Durchführung von etomer-internen Charity-Aktionen im Rahmen von von Mitarbeiter:innen organisierten Freizeitveranstaltungen. Mitarbeiter:innen erspielen einen Spendenbetrag, der durch etomer finanziell aufgestockt wird. So wurden zuletzt 500 Euro an „Kinderträume e.V.“ gespendet.
- Sponsoring des regionalen Jugendsports durch etomer

Während der Corona-Pandemie hat etomer einen Online-Kurs zum Thema "Informationssicherheit im Homeoffice" konzipiert und realisiert. Dank unserer Marke SECUTAIN, mit der wir die Mitarbeiter:innen unserer Kunden, aber auch unsere eigenen Mitarbeiter:innen regelmäßig für Informationssicherheit und Datenschutz sensibilisieren, konnten wir in sehr kurzer Zeit einen sehr hochwertigen und fachlich fundierten Online-Kurs erstellen. Diesen Kurs haben wir allen Organisationen der öffentlichen Daseinsvorsorge kostenlos angeboten. Wir haben es als unsere unternehmerische Pflicht gesehen, mit unserer Kompetenz etwas zur Bewältigung dieser Pandemie beizutragen. Bisher wurden rund 6.000 Nutzer für den Kurs unentgeltlich eingeschrieben.

---

## 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.

### **GRI SRS-201-1:**

Der Jahresabschluss 2019 ist noch nicht finalisiert und publiziert, daher gelten die folgenden Angaben unter Vorbehalt:

Umsatzerlöse 2019: 17,3 Mio. Euro

Personalaufwand 2019: 3,6 Mio. Euro

Voraussichtlicher Jahresüberschuss (nach Steuern) 2019 nach Abzug aller weiteren Aufwendungen und zu bildender Rückstellungen: 1,2 Mio. Euro

Die Quote der Gewinnthesaurierung der Jahre 2009 bis 2018 betrug im Schnitt jeweils 70% der erzielten Überschüsse und diente so einer ökonomisch-nachhaltigen und eigenfinanzierten Unternehmensentwicklung.

---

## 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.

Die etomer GmbH engagiert sich nicht politisch.

Wir haben keine Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren gemacht und werden das auch künftig nicht tun.

Wir üben über keinen Branchenverband und auch nicht direkt Einfluss auf politische Entscheidungen aus und spenden nicht an politische Parteien.

Ob Gesetzgebungen am Ende für uns tatsächlich relevant werden, ermitteln wir programmatisch und systematisch über den von uns im Sinne von Governance und Compliance beauftragten Dienstleister Ahorn Rechtspflichtenservice. Das daran geknüpfte Gesetzgebungsverfahren beobachten wir nicht.

## 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.

Die etomer gewährte seit 2002 keine Parteispenden. Weder monetär, noch in Form von Sachzuwendungen, noch in Form von unentgeltlichen (pro-bono) Dienstleistungen.

---

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Wir vermeiden blinde Flecken in Bezug auf die für uns geltenden Gesetze und Verordnungen durch einen risikobasierten Ansatz unseres zentralen Managementsystems. Dank der externen Unterstützung unseres Dienstleisters Ahorn Rechtspflichtenservice führen wir ein zentrales Rechtskataster, auf dessen Basis wir Maßnahmen im Managementsystem ableiten und nachhalten, die der Wahrung der für uns im Besonderen geltenden Gesetze und Verordnungen dienen.

Der Lenkungsausschuss dieses Managementsystems ist in der Geschäftsführung verankert und stellt somit das zentrale Steuerungsorgan für dieses System dar. Das Managementsystem wird regelmäßig durch externe Auditoren nach zwei unterschiedlichen Standards überprüft.

Insbesondere Korruption und Gesetzesverstöße werden proaktiv durch die strikte Trennung von Zuständigkeiten (separation of duty) und die einsatzfeldbezogene Zuteilung von technischen und organisatorischen Zugriffsrechten nach dem need2know-Prinzip unterbunden. Dies erschwert den auf Korruption basierenden Eingriff in die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und/oder Integrität der von uns bearbeiteten Informationen.

In 2020 haben wir mit der programmatischen Sensibilisierung unserer Mitarbeiter:innen zur Korruptionsprävention begonnen. Bis Ende 2021 werden zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen entsprechende Schulungen und Richtlinien zum Ziel der Korruptionsprävention etabliert haben und im integrierten Managementsystem nachhalten. Wir begegnen damit vor allem dem Risiko, dass unsere Lieferanten und Kunden durch ein unkonformes Verhalten unserer Organisation immateriellen oder materiellen Schaden erleiden und damit unsere auf Nachhaltigkeit ausgelegten Geschäftsbeziehungen gefährdet werden.

---

## 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.

**GRI SRS-205-1:**

100% in Bezug auf Separation of Duty und Need2Know Prinzipien. Wir stellen so aktuell sicher, dass in relevanten Geschäftsvorfällen nur relevante Parteien involviert sind, die eine entsprechende Entscheidungskompetenz haben und sichern dies durch entsprechende Abschottung relevanter Informationen und entsprechende Prozesse (Freigabegrenzen, 4-Augen-Prinzip) ab.

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.

**GRI SRS-205-3:**

Seit 2002 sind keine Korruptionsvorfälle bei etomer bestätigt worden.



---

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.

**GRI SRS-419-1:**

Seit 2002 sind keine erheblichen Bußgelder und/oder nicht-monetäre Sanktionen gegen etomer verhängt worden.

# 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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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 GRI SRS 306-2
	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
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 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