



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

etomer GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Dr.
Carsten Gottert

Winkler Straße 27
14193 Berlin
Deutschland

030/33503725
030/33503718
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: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

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.

Zum einen liegt ein zentrale Kompetenz der etomer in der Planung, Implementierung, dem Betrieb und der Optimierung verteilter, vernetzter, hochvirtualisierter und (geo)redunder 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 Businesstransformation suchen.

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 die 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. Consulting Services erarbeiten für unsere Kunden technische Konzepte für bestehende und künftige Herausforderungen. Mit strukturierten und erprobten Vorgehensweisen überprüfen wir Konzepte auf technische Umsetzbarkeit und übernehmen die Verantwortung für die anschließende Umsetzung und Implementierung. Auf Wunsch übernehmen unsere Onsite Services den Betrieb dieser Lösungen vor Ort, bis kundeneigenes Personal entsprechend eingearbeitet ist oder die Lösung in eine Remote - Betreuung überführt wird.

In 2021 arbeiten bei etomer durchschnittlich 89 Personen (Angestellte und Subunternehmer) 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“) vermitteln und so dazu beitragen, dass die Awareness für Informationssicherheit nachhaltig gesteigert wird. SECUTAIN ist inzwischen als Marke am Markt für awarenessbildende Maßnahmen etabliert und wächst kontinuierlich.

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 Managementsystem (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. 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. Die erfolgreiche Durchführung der notwendigen Audits in 2021 und die Re-Zertifizierung in 2022 sind erklärtes Ziel der Firma, um hier weiterhin nachhaltig agieren zu können. Heute betrachten wir Nachhaltigkeit somit stets als **vierdimensionales Wirkungsfeld**.

Ökonomische, ökologische, soziale und prozessuale Aspekte bestimmen gleichermaßen unsere strategische Arbeit. Mit der erstmaligen Berichterstattung beim DNK für das Berichtsjahr 2020 wurde das Ziel gefasst, den bisherigen impliziten Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit in eine explizite Aufgabe innerhalb der Organisation zu überführen. Im Jahr 2021 haben wir daher unser selbst gestecktes Ziel, einen Nachhaltigkeitsmanager zu etablieren und auszubilden, umgesetzt. Unser Nachhaltigkeitsmanager erhielt für die ab jetzt notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend zeitliche Ressourcen und wurde mit einer entsprechenden externen Schulung und Zertifizierung zum „Nachhaltigkeitsmanager (TÜV)“ auf die bevorstehenden Aufgaben vorbereitet. In 2021 wurde die Mobilitätsstrategie kritisch geprüft und daraus resultierend eine Anpassung der Firmenwagenregelung abgeleitet, welche diese Art der Mobilität aus ökologischer Sicht weiter verbessern wird. Um die Ergebnisse dieser Entscheidung besser einschätzen zu können, haben wir für die Messung dieser relevanten Kennzahlen einen Prozess definiert. Daneben wurden weitere Ziele identifiziert und in einen Projektplan überführt. Sehr erfolgreich wurde in 2021 auch unsere Ausbildungsoffensive umgesetzt, die es uns auch in Zukunft

erlauben wird, aktuelle und künftige technologische Themen zu besetzen. Details sind in den folgenden Kapiteln dargestellt. Die Überführung begonnener / noch notwendiger Aktivitäten zur Klimaneutralität in der Leistungserbringung in 2025 soll in 2022 als eigene Disziplin in ein zentrales Managementsystem erfolgen. Somit werden unsere Nachhaltigkeitsziele dann transparent, dokumentiert und messbar sein. Dies wird die Operationalisierung und Umsetzung vereinfachen.

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.

Zu unseren grundlegenden Aussagen der Wesentlichkeit von Nachhaltigkeit @ etomer verweisen wir auf unseren [Nachhaltigkeitsreport 2020, Strategie / Wesentlichkeit](#).

Die seit 2020 präsente und in 2021 anhaltende Covid -19- Pandemie hat uns nahezu vollständig in einen Modus von Remote-Arbeit geführt. Wir haben hier einen Katalysator unserer Unternehmensentwicklung erfahren und konnten diese Krise für etomer als Chance nutzen.

Denn aus Sicht der Geschäftstätigkeit hat dieser Effekt unsere seit Jahren laufenden Bestrebungen unterstützt, den häufig noch praktizierten Beratertourismus einzudämmen und uns zu einer modernen, technisch-sicheren, stabilen und ökologisch nachhaltigeren Arbeitsweise zu entwickeln. Unserem Firmennamen entsprechend (etomer - remote) konnten wir das Ziel, den Anteil der remote services an der Gesamtleistung zu steigern, vollständig erreichen.

Um die damit verbundenen erhöhten Sicherheitsanforderungen (insbesondere auch im Homeoffice) zu erfüllen, wurden in 2021 nochmals verstärkt interne Sensibilisierungsmaßnahmen (Schulungen, Phishing-Simulationen) durchgeführt.

Aus Sicht der sozialen Nachhaltigkeit hat Covid uns vor enorme Herausforderungen und neue Aufgaben gestellt. Der drohenden sozialen Isolation unserer Beschäftigten im HomeOffice sind wir durch die Umwidmung unserer Büroflächen in Einzelbüros begegnet, so dass auch in Hochphasen der Pandemie ein sicheres Arbeiten in den Flächen der etomer und damit soziale Begegnungen unter Einhaltung der Hygienevorschriften möglich waren. Darüber hinaus hat die Geschäftsführung die Belegschaft regelmäßig mit Videobotschaften über die aktuelle Lage informiert und Mitarbeitermeetings wurden verstärkt und regelmäßig per Videokonferenz durchgeführt, um niemanden im Homeoffice zu "verlieren". Dennoch haben Covid-Erkrankungen, Long-Covid-Ausfälle und andere mit Covid in Verbindung stehende Ausfälle unser Team vor eine hohe Belastungsprobe gestellt. Der Zusammenhalt des gesamten Teams war es, der Lieferausfälle der etomer aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen vermeiden konnte.

Der in 2020 vermutete gesteigerte Bedarf an Büroflächen hat sich aufgrund der Covid-19-Pandemie

nicht bestätigt. Für die Zukunft streben wir hier in Abstimmungen mit unseren Mitarbeitern flexible Lösungen an, sodass auch in näherer Zukunft kein gesteigerter Bedarf zu erwarten ist.

Unsere Bestrebung für 2022 muss es sein, unsere Bestands- und Neukunden davon zu überzeugen, dass der weit überwiegende Teil unserer IT-Service- und Projektleistungen auch nach dem Ende einer Pandemie mit Corona weiterhin remote erfolgen kann und darf. Hier entscheidet sich maßgeblich, ob wir unser Ziel der Klimaneutralität in 2025 ohne nennenswerte Kompensation erreichen werden.

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 in Abstimmung mit dem in 2021 etablierten Nachhaltigkeitsmanager folgende kurz- und mittelfristige Ziele beschlossen, die der zuvor formulierten Strategie Rechnung tragen werden. Die Ziele sind priorisiert. Die Priorisierung erfolgt in der im Folgenden genannten zeitlichen Reihenfolge.

- 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.

In 2021 konnte die Institutionalisierung und Qualifizierung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten erfolgreich abgeschlossen werden. Hierzu wurde ein Mitarbeiter mittels Zertifizierung zum Nachhaltigkeitsmanager (TÜV) ausgebildet.

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 Geschäftsbereichen tätig sind. Unsere Consulting und Onsite - Services erbringen ihre Leistungen überwiegend vor Ort. Unsere Remote Services werden aus dem zentralen Standort der etomer in Berlin erbracht. Eine Vor-Ort-Präsenz ist auf Grund der Covid-19-Pandemie und dem damit einhergehenden Wandel in den Anforderungen des Kunden aktuell in vielen Fällen nicht mehr notwendig. Für die zu erbringenden Dienstleistungen werden unter Berücksichtigung der Datenschutzkriterien moderne Mittel der Kommunikation, z.B. Teams, genutzt. 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. Ökologische und soziale 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.

Die von unseren Mitarbeitern eingesetzte Hardware werden wir in 2022 ergänzend hinsichtlich ihres Ressourcenverbrauchs, sowohl in Herstellung und Betrieb, bewerten um so zukünftig bei der Beschaffung neuer Geräte hier noch bewusster agieren zu können.

Branchenspezifische Ergänzungen

GRI102

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 zertifizierte 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 Jahren umfassend weiterentwickelt. Der erfolgreiche Betrieb eines Managementsystems für Informationssicherheit ist Ausdruck und Nachweis dieser Bestrebungen. Die erfolgreiche Durchführung der notwendigen Audits in 2022 und die Re-Zertifizierung in 2023 sind erklärtes Ziel der Firma, um hier weiterhin nachhaltig agieren zu können. Entsprechende Gremien sind erfolgreich 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.

Hierfür wurde in 2021 ein Nachhaltigkeitsbeauftragter implementiert, welcher die Geschäftsführung explizit aktiv unterstützt, der Verantwortung für Nachhaltigkeit bei etomer umfassend nachzukommen und unsere Ziele zu erreichen.

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 Fünf-Jahres-Strategie 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 DNK zu einem zentralen Element unserer Organisation geworden. Dies spiegelt sich in der Etablierung eines Nachhaltigkeitsmanagers und dessen Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung wieder. Somit sind wir seit 2021 auf dem Weg, unsere bis dahin weitgehende implizite Vorgehensweise in ein explizites Handeln zu überführen.

Unser Leitbild war und ist Ergebnis dieser Aktivitäten und ist damals wie 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 gehoben zu haben 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.

In 2021 wurden auf Basis der übergeordneten Nachhaltigkeitsziele Maßnahmen identifiziert, deren Umsetzung die Erreichung dieser Ziele ermöglicht. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird durch unseren Nachhaltigkeitsmanager gesteuert und überwacht. Hierzu zählen in den kommenden drei Jahren insbesondere:

- Evaluierung und Umsetzung von Maßnahmen zur CO2 Reduktion
- Definition von Nachhaltigkeitsstandards
- Prüfung der Prozesse in der Firma hinsichtlich Ihrer Nachhaltigkeit
- Konzeption und Etablierung von Maßnahmen zur Korrupsionsprävention

Die Überführung dieser Maßnahmen in das bestehende Managementsystem und die damit einhergehende explizite Erhebung von Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle unserer Ziele ist einer der Hauptaufgaben in 2022.

Dem hierzu vorgesehenen, bereits erfolgreich implementierten und etablierten Managementsystem auf Basis ISO/IEC wird hierzu eine wesentliche Rolle 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 Anforderungen 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.

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.

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, so auch in 2021. 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 Boni, die aktiv die vier Nachhaltigkeits-Dimensionen der etomer GmbH unterstützen. Qualifizierungsziele werden zu Beginn des Jahres mit den Mitarbeiter:innen vereinbart. 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.

Unsere Firmenwagenregelung wurde in 2021 komplett überarbeitet um die Anreize für eine ökologisch nachhaltigere Mobilität zu erhöhen. Um insbesondere den innerstädtischen Bereich hinsichtlich Emissionen und Platzverbrauch eines KFZ zu entlasten, haben wir eine Option etabliert, bei der unsere Mitarbeiter regulär ein möglichst platzsparendes Elektro-KFZ als Dienstwagen wählen können und dennoch für sechs Wochen im Jahr alternativ ein größeres KFZ über die Firma anmieten können, um z.B. Urlaubsreisen oder auch einen Umzug realisieren zu können. Im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit bieten wir aber auch weiterhin Hybrid- und Verbrenner-KFZ an, tragen aber bei diesen diese Fahrzeug-Typen über ein Bonus/Malus-System der ökologischen Nachhaltigkeit Rechnung.

Darüber hinaus haben wir für 2021 ff. die maximal zulässige Strecke für Dienstfahrten mit dem PKW nchmals auf nun maximal 100 km (einfache Fahrt) begrenzt und die Bahn ins Zentrum unserer Dienstreise-Aktivitäten gestellt. Als Anreiz und Ausgleich für die Mehrbelastungen bei Dienstreisen sind für alle Beschäftigten generell Fahrten in der 1. Klasse gestattet (ökologische und soziale Nachhaltigkeit). Zusätzlich werden je nach individuellem Mobilitätsaufkommen Bahncards 25, 50 und 100 gestellt.

Für unsere Beschäftigten im Innendienst stellen wir ab 2022 optional ein Jobticket zur Verfügung, um auch hier Anreize Richtung ÖPNV zu schaffen. Und aufgrund der positiven Erfahrungen mit der Stellung von Fahrrädern per Gehaltsumwandlung ("Jobrad") in den letzten 3 Jahren haben wir das bisher in der Testphase befindliche Angebot in 2021 zu einem offiziellen Mitarbeiterprogramm ausgeweitet. Wir wollen damit im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit einen positiven Beitrag zum innerstädtischen Nahverkehr leisten.

Auf der Ebene der obersten Leitung sowie der zweiten Führungsebene wird - analog zu unserem integrierten Managementsystem für Informationssicherheit - auch die Evaluation der

Nachhaltigkeitsbestrebungen auf der Ebene der Führungskräfte im zentralen integrierten Managementsystem nachgehalten und im Sinne eines PDCA Zyklus kontrolliert und verbessert werden. Die hierfür notwendige Integration der organisationalen Maßnahmenziele und operativen Maßnahmen in das zentrale Managementsystem erfolgt wie geplant in 2022, so dass die Evaluation in 2023 fester Bestandteil der Unternehmensführung sein 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 mit einem Arbeitgeberanteil 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.

In 2021 betrug das Verhältnis des Jahresbruttogehaltes der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresbruttogehälter aller Angestellten beträgt bei etomer in 2021 aktuell 2,51 zu 1.

Minijobs, Auszubildende und duale Studierende wurden nicht mitbetrachtet.

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 Technologiethemata auf Fachtagungen von Verbänden, Kundenveranstaltungen, Vertriebs- und Kundenbetreuungsaktionen sowie 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 Mitarbeiter:innentage, an denen alle Berater:innen gemeinsame Zeit außerhalb des üblichen Arbeitskontextes verbringen. Aufgrund der

Covid-19-Pandemie fanden diese Veranstaltungen in 2021 fast ausschließlich virtuell statt. Wir hoffen, in 2022 auch den direkten persönlichen Kontakt hier wieder verstärken zu können.

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 den zugeordneten Beschäftigten finden mindestens vierteljährlich statt.

In Zeiten der Covid- 19 bedingten Kontaktbeschränkungen und der damit verbundenen Homeoffice - Arbeitsphasen hat die Geschäftsführung zusätzlich 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. Darüber hinaus wurden auch Spieleabende virtuell innerhalb der Belegschaft organisiert und durchgeführt.

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.

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.

Die durch Covid19 verursachten veränderten Arbeitsbedingungen mit hohen Anteilen an Arbeit im Homeoffice führten bei unseren Kunden, aber auch bei etomer zu einem erhöhtem Bedarf an Maßnahmen zur Wahrung der Informationssicherheit. Wir haben in 2021 mit nochmals erhöhtem Invest an Sensibilisierungsmaßnahmen reagiert und haben unsere Belegschaft mittels selber

durchgeführten Webinaren, eLearnings und Phishing-Simulationen auf die gestiegene Bedrohungslage vorbereitet. Wir haben so dazu beigetragen, dass unsere Kunden und Geschäftspartner sich auf unsere Lieferfähigkeit unter Wahrung der informationellen Schutzziele und unter Aufrechterhaltung der von etomer gewohnten Lieferqualität verlassen können.

Und wir beobachten gerade im Segment der Enterprise-Kunden einen zunehmenden Trend nach Konsolidierung von ausgelagerten IT-Services einerseits und beauftragten Lieferanten andererseits, so dass wir in 2022 ff. verstärkt im Sinne der ökonomischen Nachhaltigkeit auf Kooperations- und Vernetzungsmodelle mit anderen Unternehmen achten werden, um insbesondere im Bereich der Managed Services weiterhin ein attraktiver Player im Bereich Datacenter und Cloud zu bleiben und über das bestehende Portfolio der etomer hinausgehende Themenfelder bei unseren Bestandskunden und potentiellen Neukunden adressieren zu können.

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.

Als Evolution unserer bis 2020 geführten Special Interest Groups haben wir für den Aufbau von aktuellem relevanten Know-How das Projekt zur Etablierung des etomer Cloud Competence Center (eC3) ins Leben gerufen. Innerhalb dieses Projekts wurden sowohl dedizierte Trainingsmaßnahmen durch Hersteller als auch interne Qualifizierungsprogramme durchgeführt. Dieses Projekt diene als weiteres strategisches Invest in die Zukunftsfähigkeit der Mitarbeiter und der Firma. Darüber hinaus

ist es weiterhin unser Ziel, etablierte und bewährte Best -Practices in entsprechende Beratungsansätze und/oder etomer- eigene Produkte, die bspw. den Automationsgrad bei Kunden erhöhen und so den durch Berater verursachten Ressourceneinsatz senken, zu überführen. Ein Beispiel ist hier unsere etomer Monitoring Appliance.

Die Aufnahme der Nachhaltigkeitsaktivitäten in unser Managementsystem gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird den Fokus auf Innovation in der Belegschaft durch gezielte Maßnahmen erhöhen und diese 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.

(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 standortbezogenen 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 hat bereits 2020 zu einem erkennbaren Abwärts-Trend in der Gesamtleistung der Firmenfahrzeuge und somit zu einer Senkung der Schadstoffe geführt.

In 2021 blieb die Gesamtleistung aller Autos auf dem Niveau von 2020. Dennoch konnte für 2021 bereits eine Reduzierung des direkten CO₂-Ausstoßes unserer Dienst-KFZ um 10.000 kg erreicht werden, was maßgeblich durch den zunehmenden Einsatz von Hybridfahrzeugen erreicht wurde.

Eine systematische Auswertung der Verbräuche wurde in 2021 etabliert und wird im Zuge der Anbindung der Nachhaltigkeitsaspekte an unser Managementsystem dorthin überführt.

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 2021 einen Nachhaltigkeitsmanager institutionalisiert, mit dessen Unterstützung wir bis Ende 2022 ein explizites Nachhaltigkeitsmanagementsystem etabliert haben werden, um die genannten ehrgeizigen Zielen erreichen zu können. 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 der IT- Infrastruktur
- Mobilitätskonzept etomer GmbH
 - Zunehmender Einsatz von Fahrzeugen mit Hybrid - / e- Technologie, aktuell besitzen bereits 20% der geleasteten Kfz eine solche Technologie; Tendenz steigend
 - Ladestrom für die Fahrzeugen mit Hybrid / e- Technologie am Standort etomer aus 100% Wasserkraft (kapazitativ vermietetseitig leider noch begrenzt)
 - Bonus- /Malus- System für Fahrzeuge mit niedrigem/hohem 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
- Ausschließliche Verwendung von Fairtrade-Kaffee und regionaler Biomilch in unserem Büro
- Installation von Wasserfiltern und Bereitstellung von Glaskaraffen und somit Reduktion der Trinkwasser-Bestellungen in Flaschen (Reduktion CO2 Ausstoß durch Produktion und Logistik)

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 dem Bund und den Ländern gleichzeitig nicht gelingt, den Ausbau erneuerbarer Energien und Versorgungsnetzen schnellstmöglich voranzutreiben, um dem massiv steigenden Energiebedarf für neue IT -Infrastrukturen entsprechend CO₂ 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.

Wir agieren am Standort mit einer zunehmenden Digitalisierungsquote unserer Dokumente, so dass der jährliche Papierverbrauch überschaubar ist.

Die Etablierung einer Kennzahl zur dauerhaften Erfassung des Verbrauchs wird in 2022 erfolgen.
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.

Wir verfügen aktuell über keine vollständige systematische Erfassung dieser Kennzahlen, werden aber bis Ende 2022 die entsprechend identifizierten KPI in unser Managementsystem aufgenommen haben, sodass eine Auswertung dann jederzeit möglich sein wird.

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.

Das veränderte Nutzungsverhalten der Berater:innen und Vertriebsmitarbeiter:innen der Firmen-PKW zugunsten einer verstärkten Nutzung der Bahn hat zu einem erkennbaren Trend in der Gesamtleistung der Firmenfahrzeuge und somit zu einer Senkung der Schadstoffe geführt. Eine systematische Auswertung der Verbräuche wurde in 2021 etabliert und wird im Zuge der Anbindung der Nachhaltigkeitsaspekte an unser Managementsystem dorthin überführt.

Für 2021 konnte eine Reduzierung des CO₂ Ausstoßes unserer Dienst-KFZ um 10t, maßgeblich durch den Einsatz von Hybridfahrzeugen, erreicht werden. Die Gesamtleistung aller Autos blieb dabei auf dem Niveau von 2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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-306-3 (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.

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 sowie Batterien und
Akkus 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. Um die Anzahl dieser Flasche weiter zu reduzieren, wird
seit 2021 als Ergänzung ein Filter in der Kaffeeküche genutzt, mit dem explizit Leitungswasser als
nochmals gefiltertes Trinkwasser genutzt werden kann. Hierdurch soll die Menge an Wasserflaschen
drastisch reduziert werden.

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 CO₂ -Emissionen werden wir so in der Lage sein, diese ab dem Berichts-Jahr 2022 auszuweisen, da wir uns bis 2021 gemäß unseren strategischen Zielen einen Nachhaltigkeitsbeauftragten etabliert haben. 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, haben wir in 2021 einen Nachhaltigkeitsbeauftragten implementiert.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte hat in enger Abstimmung und Kooperation mit der Geschäftsführung der etomer GmbH in 2021 in sogenannten "World- Cafés" mit der Belegschaft interaktiv und partizipativ Wirkungsfelder und Maßnahmen identifiziert, die dem Ausbau unserer Aktivitäten auch zur Senkung klimarelevanter Emissionen dienlich sein werden.

Diese Maßnahmen werden in 2022 dann in das integrierte Managementsystem überführt und dort im Maßnahmenregister 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 CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Wie dargestellt, haben wir in 2020 strategisch die Weichen für eine explizite Aufnahme der Nachhaltigkeitsperspektive gestellt und werden neben einem Nachhaltigkeitsbeauftragten vor allem in 2022 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 Nachhaltigkeitsbeauftragten in 2022 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 CO₂-Äquivalent.

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

Wie dargestellt, haben wir in 2020 strategisch die Weichen für eine explizite Aufnahme der Nachhaltigkeitsperspektive gestellt und werden neben einem Nachhaltigkeitsbeauftragten vor allem in 2022 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 Nachhaltigkeitsbeauftragten in 2022 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 CO₂-Äquivalenten.

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Wie dargestellt, haben wir in 2020 strategisch die Weichen für eine explizite Aufnahme der Nachhaltigkeitsperspektive gestellt und werden neben einem Nachhaltigkeitsbeauftragten vor allem in 2022 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 Nachhaltigkeitsbeauftragten in 2022 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 CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wie dargestellt, haben wir in 2020 strategisch die Weichen für eine explizite Aufnahme der Nachhaltigkeitsperspektive gestellt und werden neben einem Nachhaltigkeitsbeauftragten vor allem in 2022 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 Nachhaltigkeitsbeauftragten in 2022 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 bei etomer, bei der konkrete Wünsche von der Belegschaft an die Geschäftsführung herangetragen und unverzüglich umgesetzt wurden. Initiativen wie neue Vergütungsregelung, Jobrad, Sabbaticals wurden aus der Belegschaft heraus an die Geschäftsführung herangetragen, dort unverzüglich geprüft und umgesetzt. In Befragungen aller Mitarbeiter:innen erheben wir fragebogenbasiert anonym 17 Gestaltungsfelder der Arbeitgeberattraktivität und der Arbeitnehmer:innen-Zufriedenheit, um in der Personalpolitik durch einen partizipativen Ansatz für eine Steigerung der Zufriedenheit der Belegschaft zu sorgen. Für 2021 wurden so Themenfelder identifiziert, auf die aus Sicht der Belegschaft besonderer Wert gelegt werden soll:

- Kommunikation und Transparenz im Unternehmen
- Personal- / Kompetenzentwicklung
- Vergütungsmodell / Incentives

Für 2022 wurde daher die Überarbeitung des bestehenden Vergütungsmodells als Aufgabe beschlossen. Als Ergebnis soll ein noch motivierenderes Modell, insbesondere auch unter nachhaltigen Gesichtspunkten stehen.

Bei Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit arbeiten wir mit der Firma Companycheck zusammen, die uns bei der Überwachung und Einhaltung von Vorgaben zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit unterstützt. Durch kostenlose Angebote wie bspw. Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiter:innen am Bildschirmarbeitsplatz oder Firmenwagennutzer:innen bieten wir Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Im Bereich der Unfallverhütung unterweisen wir unsere firmenwagenberechtigten Mitarbeiter:innen mit Schulungen zu Pflichten und Verhaltensweisen im Kontext des Firmenwagens.

In 2021 haben wir diese Prozesse digitalisiert. Dank unseres Dienstleisters finden die Unterweisungen und Fahrerlaubniskontrollen jetzt online statt, was eine lückelose Kontrolle dieser wichtigen Maßnahmen erlaubt. Ferner führen wir mit allen Mitarbeiter:innen einmal pro Jahr ein ganztägiges Fahrsicherheitstraining während der Arbeitszeit durch.

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.

Wir sehen aufgrund unserer Kultur und unserer Geschäftstätigkeit keine Risiken für die Rechte unserer Arbeitnehmer:innen oder Arbeitnehmer:innen unserer Partner, Lieferanten und Kunden.

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.

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 Vergütung 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 Arbeitstagen pro Jahr, wenn Kinder erkranken und häuslich betreut werden müssen. In Zeiten der Covid-19-Pandemie und der damit einhergehenden Belastung insbesondere auch für Familien haben wir diese freiwillige Leistung auch beim Fehlen einer Betreuungsmöglichkeit für Kinder (ohne explizite Erkrankung des Kindes) gewährt.

Bei etomer besteht für alle Mitarbeiter die Option, temporär oder dauerhaft die Arbeitszeit zu reduzieren oder eine befristete Freistellung über ein Sabbatical zu erwirken. Aus der in 2020 durchgeführten unternehmensweiten Mitarbeiterbefragung wurden in 2021 drei Themenfelder identifiziert, auf die aus Sicht der Belegschaft besonderer Wert gelegt werden soll:

- Kommunikation und Transparenz im Unternehmen
- Personal- / Kompetenzentwicklung
- Vergütungsmodell / Incentives

Für 2022 wurde daher die Überarbeitung des bestehenden Vergütungsmodells als Aufgabe beschlossen. Als Ergebnis soll ein noch motivierenderes Modell, insbesondere auch unter nachhaltigen Gesichtspunkten stehen.

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.

Digitalisierung ist für unser Unternehmen weniger Herausforderung denn explizite Chance im Sinne unseres Kerngeschäftsfeld.

Qualifizierung hat daher einen hohen Stellenwert. 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.

Als Ziele verfolgen wir damit die Knowhowführerschaft in unserem Geschäftssegment einerseits und die Bindung unserer hochmotivierten Beschäftigten mittels hoher Zufriedenheit und Transparenz in der fachlichen Entwicklung an einem heiß umkämpften Bewerbermarkt mit akutem Fachkräftemangel andererseits. Denn das größte Risiko liegt hier in den Abwerbeversuchen unserer Beschäftigten, weshalb wir außerordentlichen Wert auf Personal-Qualifizierung und damit - Zufriedenheit und -Bindung legen.

So werden jährlich individuelle Mitarbeiter- Entwicklungsziele definiert. Kundenzentrierte Rollen besuchen mindestens zwei Wochen externe Schulung pro Jahr. Wir achten auf die stete Weiterentwicklung der Fach-, Methoden -/ und Sozialkompetenz. Adhoc benötigte technische Skills werden bei Bedarf on top geschult. Schulungen und Zertifizierungen werden zentral überwacht. Boni werden nur gewährt, wenn die verpflichtenden Schulungen auch besucht wurden. So wird sichergestellt, dass die ökonomische Nachhaltigkeit 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. Sie sind Teil unserer Unternehmensstrategie 2025.

In 2021 wurden unsere Beschäftigten im etomer Cloud Competence Center (eC3) in neuesten Technologien qualifiziert. Hierfür haben wir erhebliche interne Ressourcen und 100 TEUR Trainings in die Zukunftsfähigkeit sowohl der Firma als auch der Mitarbeiter investiert. Das neu erworbene Wissen wird zielführend in neuen Projekten eingesetzt.

Insgesamt investierte etomer in 2021 rund 174 TEUR in Fortbildungen (Vorjahr 92 TEUR).

Im Rahmen der aktuell überarbeiteten Personalstrategie 2025 werden wir uns der demografischen Verteilung in der Belegschaft widmen und für die in mittlerer Zukunft ausscheidenden Knowhow-Träger durch gezielte Aufbauprogramme jüngere Kolleg:innen einen entsprechenden Knowhow-Aufbau vorantreiben. Außerdem widmen wir der Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen durch den Einsatz interner Ressourcen („active sourcing“) zusätzliche Aufmerksamkeit.

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.

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.

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.

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).

Die Geschäftsführung der etomer ist 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 53 Angestellten (inkl. Geschäftsführung) sind derzeit sechs Personen weiblichen Geschlechts. Von diesen 53 Personen sind 21 Personen über 50 Jahre alt, 25 Personen sind zwischen 30 und 50 Jahren alt und sieben 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.

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 hier entsprechend verpflichtet haben. Dieses selbstaufgelegte Kriterium der etomer GmbH bei der Lieferantenauswahl konnten wir bisher konsequent umsetzen.

Bei der tatsächlichen Überprüfung / Auditierung dieser von den Lieferanten kommunizierten Maßnahmen stoßen wir als mittelständisches Beratungsunternehmen jedoch an unsere kapazitiven 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“.

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.

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.

Wir haben 100% der relevanten Lieferanten überprüft, müssen uns aber wie dargelegt auf die schriftlichen Ausführungen dieser globalen Player verlassen. Mit der Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems in 2022 werden wir auch Maßnahmen der zyklischen Überprüfung der Lieferanten nach unseren Möglichkeiten überprüfen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Mit der Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems in 2022 werden wir auch Maßnahmen der zyklischen Überprüfung der Lieferanten nach unseren Möglichkeiten überprüfen. Negative Abweichungen sind uns bisher 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.

Die etomer GmbH engagiert sich kontinuierlich für das Gemeinwohl und nimmt so seine unternehmerische Verantwortung als Teil unserer Gesellschaft wahr. In 2021 waren dies bspw. folgende Aktionen:

- Jährlicher Verzicht auf Weihnachtskarten für unsere Kunden zugunsten einer jährlichen Weihnachts-Spendenaktion. Den Empfänger der Spenden bestimmt jedes Jahr erneut die Belegschaft. In 2021 wurden so 2.500 Euro an das Team Rynkeby gespendet, das mit einer europaweiten Aktion im Fahrradsport signifikante Spendenbeträge einfährt, die der Deutschen Kinderkrebsstiftung zu Gute kommen
- Im Rahmen des etomer Sommerfestes 2021 wurden dreimal jeweils 1.000€ Euro an von unseren Mitarbeitern ausgewählte gemeinnützige Organisationen gespendet ("Knack den Krebs", Friendshof International und TARGET e.V.).
- Sponsoring des regionalen Jugendsports durch etomer

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.

Der Jahresabschluss 2021 ist noch nicht finalisiert und publiziert, daher gelten die folgenden Angaben unter Vorbehalt. Umsatzerlöse 2021: 16,6 Mio. Euro. Personalaufwand 2021: 3,8 Mio. Euro. Voraussichtlicher Jahresüberschuss (nach Steuern) 2021 nach Abzug aller weiteren Aufwendungen und zu bildender Rückstellungen: 708 TEUR. Insbesondere die hohen finanziellen Aufwendungen für die Fortbildung unserer Belegschaft in Zukunftsthemen der IT und die damit

verbundenen Zeiten, die für Fortbildungen und nicht für Umsatzgenerierung genutzt wurden, führten bei gestiegener Mitarbeiterzahl zu einem Rückgang des Betriebsergebnisses im Vergleich zu 2020. Darüber hinaus haben wir massiv in den Ausbau unseres Geschäftsbereichs SECUTAIN (www.secutain.com) investiert und hier bspw. mit einem von einer auf dieses Thema spezialisierten Kommunikationsagentur entwickelten kundenzentrierten Kommunikationskonzept den Re-Launch unserer SECUTAIN-Website realisiert, was mit Kosten im insgesamt deutlich fünfstelligen Bereich verbunden war. Quote der Gewinnthesaurierung der Jahre 2009 bis 2021 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. Der Lenkungsausschuß tagt 14-tägig.

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 Beschäftigten zur Korruptionsprävention begonnen. Bis Ende 2022 werden zur Sensibilisierung aller Beschäftigten 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.

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.

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.

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 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.