Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

etomer GmbH

Leistungsindikatoren-Set: GRI SRS

Kontakt:

Dr.
Carsten Gottert

Winkler Straße 27
14193 Berlin
Deutschland

(030) 166 386 754
(030) 335 03 718
info@etomer.com

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Zusätzliche Berichtsinhalte:

Wirtschaft & Menschenrechte	Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte in Kriterium 17 - Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

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)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 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 2022 arbeiteten bei etomer durchschnittlich 91 Personen (Angestellte und Subunternehmer) und bearbeiteten 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) einem regelmäßigen Überprüfungszyklus.

In 2022 haben wir uns dazu erfolgreich der turnusmäßig in diesem Jahr fälligen Re-Zertifizierung unterzogen und im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses nach drei Jahren auch die zertifizierende Stelle gewechselt, um hier eine neue externe Sicht auf unser ISMS zu gewinnen und um eine gewisse Betriebsblindheit zu vermeiden.

ISO/IEC 27001:2013 / TÜV Nord (Zertifikats-Registrier-Nr. 44 121 212836, Auditbericht-Nr. 3531 2835)

TISAX / TÜV Nord (Assessment ID ANLMMC1-3, ScopeID SRWZZM, ParticipantID PPC3YM)

Und wir haben uns in 2022 dazu entschlossen, als Unternehmen der teccle group beizutreten. Die teccle group verfolgt das Ziel, der führende IT Dienstleister des deutschen Mittelstands zu werden. Der Beitritt zur teccle löst für etomer zahlreiche Herausforderungen, die sich aus den Veränderungen des Marktes bereits ergeben haben oder ergeben werden. Details zum Beitritt und der Motivation entnehmen Sie bitte dem Report.

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.

Die Reports für die Jahre 2020 und 2021 zeigen unsere implizite Nachhaltigkeit seit Gründung in 2002, aber auch unseren Bedarf, diese Haltung explizit zu dokumentieren.

Wir führten in 2018 ein extern zertifiziertes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) ein. Die für 2022 als strategisches Ziel gesetzte der Re-Zertifizierung konnte in 2022 planmäßig abgeschlossen werden. Das ISMS stellt den zentralen Kern und Nukleus eines integrierten Managementsystems dar, mit dem wir ein etabliertes Framework implementiert haben, um auch unsere Bestrebungen der Nachhaltigkeit im Sinne eines PDCA Zyklus und damit verbunden einer kontinuierlichen Verbesserung zu dokumentieren und zu steuern.

Wie bereits in 2020 und 2021 dargelegt, betrachten wir Nachhaltigkeit 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 zu überführen. Die Bestrebungen im Bereich der ökologischen, sozialen und prozessualen Dimension tragen erste Früchte und schreiten gut voran.

Im Bereich der ökonomischen Nachhaltigkeit hat die etomer GmbH einen massiven Schritt Richtung Zukunftsfähigkeit getan und damit auf zwei am Markt immer stärker zunehmende Trends reagiert, die wir seit 2020 aufmerksam beobachten.

Vor allem große Kunden konsolidieren zunehmend Lieferantenlandschaften auf wenige große Player, so dass für etomer auf lange Sicht nur der Status des Subunternehmers eines größere IT-Dienstleisters bliebe. Zum anderen wünschen sich unsere mittelgroßen Kunden zunehmend einen IT-Dienstleister auf Augenhöhe, der das komplette Spektrum der IT adressieren kann. Hier ist die etomer GmbH als stark spezialisierter Anbieter weniger geeignet gewesen, diesen Anspruch an

einen generalistischen ganzheitlichen Ansatz allein abdecken zu können.

Die Gesellschafter der etomer GmbH haben daher in 2022 beschlossen, sich im April 2022 der teccle group aus Frankfurt/M. anzuschließen. Die teccle group hat 100% der Anteile der etomer GmbH übernommen.

Die teccle group verfolgt das Ziel, der führende IT-Lösungsanbieter des deutschen Mittelstands zu werden und vereint aktuell 13 hochspezialisierte IT-System- und Beratungshäuser. Damit verfolgt sie das Ziel, mit der wirtschaftlichen Schlagkraft großer Player die Flexibilität kleiner spezialisierter Einheiten zu bieten, die aufgrund komplementärer Fertigkeiten das gesamte Spektrum moderner IT Wertschöpfung beherrschen. Die teccle group begegnet somit diesen beiden Markttrends in idealer Weise. Der Beitritt der etomer zur teccle ist damit ein strategisch hervorragender Schritt zur Absicherung langfristiger ökonomischer Nachhaltigkeit. Hier wird sich in den kommenden Jahren zeigen, welche Nachhaltigkeitsstandards teccle für die Nachhaltigkeits- bzw. Geschäftsstrategie wählt.

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 grundlegenden Aussagen der Wesentlichkeit von Nachhaltigkeit @ etomer verweisen wir auf unseren Nachhaltigkeitsreport 2020, Strategie / Wesentlichkeit.

Wesentliche inside-out Effekte auf Nachhaltigkeit erzielen wir aus unserer Geschäftstätigkeit vor allem durch eine massive Reduktion der einem Beratungshaus typischen Reisetätigkeit.

Die von uns in 2021 für 2022 formulierten Bestrebungen, den praktizierten Beratertourismus einzudämmen, konnten nahezu vollständig umgesetzt werden. Externe Einflüsse haben geholfen, diesen Trend zu forcieren. Zum einen war die Pandemie in 2022 nicht beendet. Viele Kunden hatten noch immer restriktive Zutrittsregeln. Virtuelle Meetings rücken wie selbstverständlich an den Ort bisher obligatorischer Präsenztermine.

Der Krieg in der Ukraine und sich die hier ergebene Energiekrise führten dazu, dass Kunden die ohnehin durch Homeoffice schon spärlich genutzten Büroflächen konsolidierten, Gebäudeteile in der Nutzung zusammenzogen und ungenutzte Flächen nicht mehr beheizten. Ergebnis: keine Arbeitsplätze mehr für externe Berater.

Beides wirkte extern entsprechend förderlich auf unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen ein.

Der Beitritt zur teccle group in 04/2022 wird uns dabei helfen, künftig auch zwingend notwendige

vor Ort Einsätze klimafreundlicher zu realisieren und remote services über die gesamte Gruppe zu professionalisieren.

Denn einerseits werden wir mit teccle in der Lage sein, deutschlandweit zu akquirieren und dieses in die deutschlandweit verteilten Niederlassungen auch sozial zu integrieren, um die in 2021 erlebten psychischen Belastungen einer sozialen Isolation durch komplettes Homeoffices durch wohnortnahe deutschlandweite soziale Kontakte zu eliminieren.

Und andererseits wird das teccle operating model („t:om") uns helfen, in einem einheitlichen Organisations-, Prozess- und Kommunikations-/Kulturframework organisationsübergreifend remote zur leisten und Menschen einzubinden, egal wo sie geografisch in Deutschland angesiedelt sind. Dieses Organisationsmodell als Basis unserer künftigen Geschäftsstrategie wird maßgeblichen Einfluss auf die Nachhaltigkeitseffekte haben.

Um die gruppenweite Kommunikation und Kooperation in der teccle aus der Informationssicherheit nachhaltig(er) zu gestalten, hat etomer in 2022 proaktiv unmittelbar nach Beitritt zur teccle group mit dem Geschäftsbereich SECUTAIN eine teccle-weite Cybersecurity-Awarenesskampagne gestartet, die die kommenden zwölf Monate kontinuierlich die gesamte teccle group mit ihren 500 Beschäftigten sensibilisieren wird.

Ein Geschäftsführer der etomer wurde unverzüglich nach Beitritt in die Gruppe in den strategischen Beirat der Gruppe berufen. Eine Ausweitung der etomer-seitigen Zertifizierung im Bereich ISO27001 auf zentrale Leistungsbereiche des t:om wurde in 2022 bei teccle intensiv diskutiert und wird in 2023 strategisch evaluiert und konkretisiert.

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.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte der etomer wurde vereinbarungsgemäß in 2021 extern zertifiziert und schulungsseitig auf seine bevorstehenden Aufgaben vorbereitet. Die für 2022 definierten (Teil-)Ziele wurden entsprechend bearbeitet und es konnten folgende (Teil-) Erfolge erzielt werden:

„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":

In Anlehnung an die Ziele der UN haben wir in 2022 festgelegt und umgesetzt, dass wir künftig im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit ausschließlich Fairtrade-Produkte für Kaffee und Bio Milch

beschaffen (UN-Ziel 1: keine Armut) und die Ausbildung unseres Nachwuchses weiter professionalisieren und auf einen nächsten Reifegrad heben, indem wir die Synergieeffekte mit den anderen teccle-Mitgliedsunternehmen nutzen und hier mit teccle Richtung young community denken (UN-Ziel 4: hochwertige Bildung).

„Überprüfung und Erweiterung des bestehenden zentralen ISMS":

Wir haben dazu in 2021 eine Projektgruppe von Studierenden der HTW Berlin beauftragt, uns im Rahmen eines studienbezogenen Projektes entsprechend die Machbarkeit und Umsetzbarkeit zu untersuchen. Insbesondere die Ableitung eines Ansatzes zur Umsetzung des PDCA Zyklus und das Prototyping einer Konformitätsliste waren hier für 2022 ein wichtiger Meilenstein und Erkenntnisgewinn. Der Beitritt zur teccle Group in 04/2022 hat uns dieses Teilziel jedoch dann in der weiteren Umsetzung zurückstellen lassen – nicht, weil wir es nicht weiterverfolgen wollen, sondern weil es hier in 2022 / 2023 gemeinsam mit teccle einer Schärfung der Steuerungsmethodik (bspw. auch vor dem Hintergrund des t:om) geben muss.

Denn der Beitritt der etomer zur teccle und der damit verbundene Gesellschafterwechsel und die sich daraus ergebene Integration der etomer in die Prozesse der teccle und des t:om führen zwingend zu einer Überprüfung der Ziele – sowohl inhaltlich, als auch bzgl. der Priorität. Denn selbstverständlich kann etomer innerhalb von teccle diese Ziele einerseits nicht umsetzen, ohne die sich daraus resultierenden Wechselwirkungen mit den anderen Gruppenmitgliedern zu antizipieren und andererseits darf etomer die bei teccle und den teccle Mitgliedern ggf. schon im- oder explizit vorhandenen Nachhaltigkeitsbestrebungen nicht ignorieren.

Hier bedarf es in 2023 einer entsprechenden Analyse, Zielfindung und ggf. Zielkorrektur. Dass Nachhaltigkeit im Sinne dieses Reports dabei weiter stringent verfolgt wird, steht außer Zweifel. Denn teccle teilt hier denselben Wertekanon wie etomer.

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 Unternehmen ist unsere Wertschöpfung zu rund 70% durch die Dienstleistung beim Kunden bestimmt. 30% unseres Umsatzes erzielen wir aus dem Verkauf von Hard und Software, wobei die Lieferung direkt über die Distribution erfolgt und etomer selbst keine Logistik, Lagerhaltung, keinen Versand und keine Produktion betreibt.

Zentrales Element der Wertschöpfung sind hochqualifizierte Mitarbeiter:innen, die als Berater:innen in unseren drei Geschäftsbereichen tätig sind. Unsere Consulting Services erfolgten 2022 überwiegend virtuell und remote. Onsite Services wurden in 2022 nur noch vereinzelt erbracht. Und unsere Remote Services wurden aus dem zentralen Standort in Berlin erbracht. Für die zu erbringenden Dienstleistungen werden unter Berücksichtigung der Datenschutzkriterien moderne

Mittel der Kommunikation 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 auch 2022 zu einem hohen Anteil mittels moderner Telekommunikations-Techniken (Videokonferenzen) und wird mittels Search Engine Optimization (SEO) und Search Engine Advertising (SEA) unterstützt.

Unsere Fertigungstiefe ist 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 Hardware setzen wir ausschließlich auf Hersteller, die sich gemäß internationaler Standards des Umwelt- und 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 der Rechte umgesetzt haben.

Der in 2022 bei teccle beschlossene Aufbau eines zentralen Partnermanagements zur Betreuung der für die gesamte Gruppe relevanten Technologiepartner wird in 2023 ff helfen, diese Anforderungen in den Beschaffungsprozessen der gesamten Gruppe zentral zu koordinieren.

Für Berater:innen der etomer besteht Wahlfreiheit bzgl. Notebooks. Es kann zwischen Apple und Lenovo gewählt werden. Apple hat offiziell bekannt gegeben, bis 2030 in der gesamten Liederkette klimaneutral zu agieren. Neue Chips kommten die CO_2 Emission bereits signifikant eindämmen. Lenovo gibt dieses Committment noch nicht. Wir werden diesen Trend für 2023 ff. beobachten und unsere Einkaufsstrategie entsprechend ausrichten. Und wir werden künftig grundsätzlich besser ausgestattete und performantere Notebooks beschaffen, um die Nutzungsdauer auszudehnen und so die Nachhaltigkeit der Geräte und Beschaffungsintervalle auszudehnen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Seit der initiale Teilnahme an den RKW Projekten "PE mit System", "CSR pro" und "Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt" ist Nachhaltigkeit direkt in der Geschäftsführung organisatorisch verortet.

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.

Die etomer GmbH hat sich daher im Management und im Reifegrad der Prozesse in den letzten Jahren umfassend weiterentwickelt. Die erfolgreiche Durchführung der Re-Zertifizierung in 2022 waren 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.

Für 2022 hatten wir uns darüber hinaus das Ziel gesetzt, erste KPI zu identifizieren und diese mit passenden Maßnahmen in ein Maßnahmenregister zu überführen.

Um der ökonomischen, ökologischen, sozialen und prozessualen Nachhaltigkeitsdimension eine institutionalisierte Bedeutung in unserer Unternehmensführung zu verschaffen, haben wir durch eine studentische Arbeitsgruppe in enger Zusammenarbeit mit der HTW Berlin ermittelt, dass wir zwecks der Erweiterung des integriertes Management-Systems um die Dimension der "Nachhaltigkeit" bis Ende 2022 KPIs definiert und Maßnahmen in einem Maßnahmenregister überführt haben müssen, um die permanente Überprüfung und Verbesserung der Nachhaltigkeit sicherzustellen und den bisher impliziten in einen expliziten Ansatz zu überführen.

- CO_2 Ausstoß nachvollziehbar machen und gezielte Maßnahmen ableiten, diesen bis 2025 möglichst auf 0 zu reduzieren und nicht reduzierbare Quellen zu kompensieren
- Krankheitstage der Mitarbeitenden: mit gesundheitsfördernden Maßnahmen gegensteuern
- Weiterbildungstage der Mitarbeitenden: Planung, Durchführung und Evaluation von Mindest-Schulungstagen bei gleichzeitiger strategischer Ausrichtung von Qualifizierungsmaßnahmen an Kernthemen der Organisation
- Mitarbeiterfluktuation: mit proaktiven Maßnahmen gegenwirken und mit reaktiven Erhebungen zu Gründen des Ausscheidens prozessual Potentiale heben

- Lieferantenbewertung: Regelmäßige Bewertung von Lieferanten in Bezug auf ökonomische, soziale und ökologische Kriterien
- Anzahl Innovation aus der Organisation: Aufbau und Kommunikation eines internen Innovationsprogramms mit Incentivierung
- Bewertungsmatrix für die Entwicklung eigener Lösungen und Produkte in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit

Der Beitritt zur teccle group erfordert für 2023 eine Neu-Bewertung und Priorisierung dieser KPI.

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.

Für 2022 haben wir uns verpflichtet, dieses Managementsystem auf einen neuen höheren Reifegrad gehoben zu haben und mit entsprechenden Regeln, Prozessen und Standards hinterlegt zu haben. Die entsprechenden Arbeitsergebnisse der HTW-Studentengruppe sowie die definierten KPI leisten hier einen entsprechenden wichtigen Beitrag zur Erfüllung dieses Ziels in 2022.

Ob aber diese KPI für 2023 ff. in dieser Form aufgrund des Beitritts zur teccle group weiterhin gelten sowie richtig und vollständig sind und ob das ISMS der etomer GmbH federführender Nukleus für die gesamte teccle group sein / werden soll, muss in 2023 geprüft und entschieden werden. Wir setzen die Fortführung der Integration der Nachhaltigkeits-KPI und -Maßnahmen in das ISMS daher bis auf weiteres aus, solange diese Entscheidung nicht getroffen ist. Wir werden aber 2023 dazu nutzen, hier eine richtungsweisende Entscheidung herbeizuführen.

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 CO_2 Reduktion
- Definition von Nachhaltigkeitsstandards
- Prüfung der Prozesse in der Firma hinsichtlich Ihrer Nachhaltigkeit
- Konzeption und Etablierung von Maßnahmen zur Korruptionsprävention

Die bzgl. der ISMS-Integration veränderten Rahmenbedingungen aufgrund des Beitritts zur teccle group haben wir in den vorherigen Kapiteln bereits erörtert.

Der Beitritt zur teccle group hat uns jedoch bereits ermöglicht, ein wichtiges oben genanntes Teilziel zu erreichen. Denn die teccle group bereitete in 2022 die Einführung eines zentralen Compliance Management Systems zur Prävention von (u.a.) Korruption vor. So konnten wir durch und mit teccle in 2022 bereits davon profitieren, dass teccle group weit ein Compliance Manual nebst Richtlinien erstellt und den gruppenweiten Roll-Out vorbereitet wurde.

Zudem haben wir nach Ausbruch des Ukraine-Krieges die Vorgabe an die Vertriebsbereiche gemacht, Prozesse einzuführen, die sicherstellen, dass sanktionsrechtliche Beschränkungen eingehalten werden.

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.

Auf die in 2021 durchgeführten Cybersecurity Awareness Trainings wurde in 2022 aufgebaut und es wurde eine etomer-interne mehrmonatige Phishing Simulationskampagne durchgeführt. Und der Beitritt zur teccle group in 2022 half uns als etomer, auch das Thema des Compliance-Managements mittels eines expliziten Managementsystems zu professionalisieren. Es wurde erstmals ein Compliance Manual nebst Richtlinien erstellt und der gruppenweite Roll-Out wurde vorbereitet.

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 und die Motivation. Darüber hinaus bieten wir entsprechende Slacktime, Special Interest Groups und andere Freiräume für die kreative Findung und Umsetzung von Ideen.

Die in 2021 komplett überarbeitete Firmenwagenregelung trug erste zaghafte Früchte (weil wir quantitativ keinen riesigen Fuhrpark haben). Ein erster Kollege entschied sich bewusst für die kleinste voll-elektrische Fahrzeugkategorie („Stromer15") und verursacht somit zu 90% des Jahres einen deutlich kleineren Footprint und fährt komplett emissionsfrei. Die anderen drei in 2022 bestellten Kfz waren alle Fahrzeuge mit Plug-In-Hybrid Technologie, so dass auch diese Kfz auf Kurzstrecke komplett emissionsfrei fahren.

Darüber hinaus haben wir für 2021 ff. die maximal zulässige Strecke für Dienstfahrten mit dem PKW nochmals auf nun 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. Insgesamt können wir seit 2019 eine deutliche Abnahme der jährlichen km-Leistung in der Firmenflotte verzeichnen. Ob dies aktuell jedoch auch / noch durch die COVID bedingte verstärkte Remote Tätigkeit begünstigt wird, können wir erst in 2024 für 2023 mit Gewissheit beurteilen.

Das Jobrad-Angebot wird in der Belegschaft mit großer Freude angenommen. In 2021 wurden insgesamt sechs Jobräder durch Mitarbeitende bestellt und in 2022 wurden weitere fünf Jobräder

geordert. Aktuell halten wir mit 59 fest angestellten Mitarbeitenden 13 Jobrad-Verträge, was einer Jobrad-Quote von 22% entspricht. Überraschenderweise bestand keine aktive Nachfrage nach einem jobticket, nachdem dieses Angebot von der Geschäftsführung in 2022 für 2023 angekündigt wurde. Demnach wurde dieses Angebot im Jahresbudget 2023 nicht vorgesehen. Inwieweit teccle dieses Angebot in 2024 für die gesamte Beschäftigtengruppe implementieren mag, muss in 2023 diskutiert und entschieden werden. Die deutschlandweite Einführung des 49,00€ Tickets ist hier sicherlich ein guter Aufhänger für eine im Budgetplanungsprozess leicht zu berücksichtigende Größe

Die geplante Evaluation der Nachhaltigkeitsbestrebungen auf der Ebene der zweiten Führungsebene wird aufgrund des Beitritts und der damit verbundenen Integrations- und Projektaufgaben zurückgestellt, bis wir mit teccle in 2023 / 2024 Konsens über die weiteren Schritte einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie erzielt haben.

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 erhielten bisher ein monatliches Festgehalt und erhalten am 04/2022 als angestellte Geschäftsführer in der teccle group ein Festgehalt.

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 Entwicklungszielen, Compliancevorgaben und/oder Boni für die Gewinnung von Projekten, Kunden und/oder neuen Beschäftigten.

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 2022 betrug das Verhältnis des Jahresbruttogehaltes der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresbruttogehälter aller Angestellten 2,03. 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 ISMS bietet bereits prozessbasiert die Identifikation und Dokumentation der interessierten Parteien. Dieses Vorgehen wurde 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 bspw. Vorträge der etomer GmbH zu Projektinnovationen oder Technologiethemen 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.

Unser Engagement beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) erlaubte uns in 2022ff., uns vom Status „BSI Teilnehmer" zum „BSI Partner" zu entwickeln. Wir bringen so regelmäßig wertvolle Impulse in die Arbeit des BSI und in die Informationssicherheit in unserer Gesellschaft ein.

In 12/2022 ist unser Geschäftsführer Dr. Gottert von der IHK-Berlin in den Berliner Ausschuss „Innovative und wissensgetriebene Stadt" berufen worden. Hier erhoffen wir uns, wertvolle Impulse zur Innovation der Stadt als Forschungs- und Wirtschaftsstandort empfangen, aber auch liefern zu dürfen.

Mit unseren Mitarbeiter:innen pflegen wir einen sehr engen und regelmäßigen Informationsaustausch mittels regelmäßig stattfindender Mitarbeitertage, an denen alle gemeinsame Zeit außerhalb des üblichen Arbeitskontextes verbringen. In 2022 konnten wir im Sommer den Kontakt in realen Präsenzmeetings etablieren, als die Fallzahlen der Covid Pandemie niedrig waren. In 04/22 haben wir zu einem ganztägigen Meeting nach Berlin eingeladen und haben anlässlich des 20jährigen Bestehens des Unternehmens im August eine mehrtägige Veranstaltung mit allen Beschäftigten und deren Familien durchgeführt, um auch den Familienmitgliedern für den Einsatz und das Engagement unserer Beschäftigten zu danken. Wir hoffen stark, in 2023 wieder verstärkt Präsenztermine durchführen zu können, da die Pandemie gezeigt hat, wie wichtig die persönliche Integration jedes einzelnen in die Gruppe der gesamten Belegschaft ist.

Alle Mitarbeiter:innen werden nach wie vor mittels ManagementPartnern betreut, was eine sehr geringe Führungsspanne ermöglicht und mittels äußerst flacher Hierarchie eine sehr enge Einbindung der Mitarbeiter:innen in den Informationsfluß und die Gestaltung des Miteinanders erlaubt. Gespräche finden mindestens vierteljährlich statt.

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 2022 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 Schhutzziele Wir haben uns im Zuge unserer prozessualen Nachhaltigkeit daher nach zwei Standards zur Informationssicherheit verpflichtet, ein entsprechendes Managementsystem aufgebaut und dieses durch zwei unterschiedliche Zertifizierungsarten erfolgreich überprüfen lassen.

Dem bereits in 2020 beobachteten und im DNK Bericht 2021 explizit erwähnten zunehmenden Trend nach Konsolidierung von ausgelagerten IT Services einerseits und beauftragten Lieferanten andererseits sind wir in 2022 mit dem Beitritt zur teccle group begegnet, 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. Dieser strategische Schritt ist ein zentraler wichtiger Baustein zur langfristigen Absicherung der öknomischen Nachhaltigkeit unseres Unternehmens.

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.

Der Beitritt zur teccle group in 2022 hat für uns neben den bereits beschriebenen Konsolidierungs- und Full-Service-Provider-Bestrebungen des Marktes einen weiteren Aspekt adressiert – die Konzentration auf wiederholbare, standardisierte und skalierbare Services, die dem (anonymen) Markt als „Everything as a Service" Gedanke idealerweise über hochskalierbare Hyperscaler-Cloud-Strukturen bereitgestellt werden. Hier bringt etomer ein umfassendes Knowhow an Plattform-, Datenbank- und Betriebsknowhow in die Gruppe ein und verstärkt die bei teccle massiv vorhandenen Kompetenzen im Bereich Microsoft Azure um den Aspekt der Technologien von Amazon Webservices (aws).

Ziel von teccle ist eindeutig, Multicloud-Provider zu werden und diese Services mittels des t:om sicher, skalierbar, performant und zur vollsten Kundenzufriedenheit zur Verfügung zu stellen. Innerhalb der teccle group existieren bereits einige innovative Services, die den bestehenden Kunden managed zur Verfügung gestellt werden. Wir werden unsere Kompetenzen im Bereich Linux, Oracle, aws, aber auch in den Themen docker, ansible und kubernetes in die Gruppendynamik einbringen und gemeinsam mit teccle in 2023 beginnen, konkrete Serviceangebote auf Basis von aws zu etablieren.

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.

Aufgrund der verstärkten Digitalisierung unseres Leasinganbieters sind wir glücklicherweise in 2022 in der Lage, uns ein detaillierteres Bild vom Nutzungsverhalten unserer Firmenwagen zu machen. Dies unterstützt unser Ziel, eine systematische Auswertung der Kfz-Daten zu etablieren. So betrug die durchschnittliche Laufleistung pro PKW und Jahr in

- 2019 22.318 km
- 2020 14.958 km
- 2021 13.261 km
- 2022 17.263 km

Der deutliche Rückgang in 2020 ist sicherlich der Covid-bedingten Pandemie zuzurechnen.

Um so erfreulicher erscheint es offenbar, dass nach einem weitestgehenden Wegfall der Pandemiebeschränkungen die Laufleistung in 2022 nicht massiv zugenommen hat. Dies ist insbesondere durch eine zunehmend hohe Akzeptanz des Verkehrsmittels Bahn in der Belegschaft zu erklären.

Bedenkt man, dass in 2018 noch 30.000 km und mehr pro Jahr und Fahrzeug keine Seltenheit waren, so wird deutlich, dass wir auf dem richtigen Weg in Sachen Firmenmobilität sind.

Getankt und über Leasing-Tankkarten abgerechnet wurden dabei die folgenden Kraftstoffmengen:

- 2019: 36.159 Liter
- 2020: 27.729 Liter
- 2021: 23.889 Liter

- 2022: 28.584 Liter

Die Erfassung sämtlicher Lademengen Strom gestaltet sich wie im Bericht beschrieben schwierig und erfolgt daher vollumfänglich derzeit nicht.

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 eine vollständige Klimaneutralität in den Haupt- und Unterstützungsprozessen in 2025.

Bisher umsetzen und in 2022 beibehalten bzw. verstärken 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 57% der geleasten Kfz eine solche Technologie (2021: 20%)
  - Ladestrom für die Fahrzeugen mit Hybrid / e- Technologie am Standort etomer aus 100% Wasserkraft (kapazitativ vermieterseitig leider auch in 2022 noch immer begrenzt)
  - 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
    - 22% der Beschäftigten nutzen Jobrad durch Gehaltsumwandlung (2021: 11%)
    - 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 CO_2 Ausstoß durch Produktion und Logistik)

Der Ausbau von Ladeinfrastruktur geht immer noch extrem 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 CO_2 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 als beratungsorientiertes Unternehmen massiv überschaubar ist.

Die Ermittlung einer Verbrauchskennzahl haben wir in 2022 verworfen, da die Einführung von MS Office 365 bei uns im Rahmen der Digitalisierung alle Erwartungen übertroffen hat und wir bis ganz wenige Ausnahmen inzwischen nahezu papierlos arbeiten. So konnten wir darüber hinaus durch die Einführung entsprechender ERP Software die Rechnungserstellung nochmals stärker automatisieren und digitalisieren. Wir haben in 2022 insgesamt 1.882 Rechnungen erstellt und versendet. Lediglich fünf Rechnungen wurden (auf Wunsch des Kunden) dabei in Papierform versendet. Angebote werden auch ausnahmslos digital erstellt und versendet. Die Zahl der Projekte, wo Angebote noch in Papierform einzureichen sind, tendiert gegen Null.

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.

In 2022 hat etomer für die Firmenwagenflotte 28.548 Liter Kraftstoff (Benzin, Diesel) verbraucht.

In 2022 hat etomer für die Firmenwagenflotte 4.563 kW/h Ladestrom aus erneuerbaren Quellen verbraucht, was die über unseren Leasinganbieter „alphabet leasing" betrifft.

Die Herausforderung ist hier jedoch, dass einerseits zahlreiche private Einkaufsmöglichkeiten in 2022 mit kostenlosem Laden geworben haben, dass unsere Beschäftigten nicht nur die Ladekarten der Leasinggesellschaft nutzen, sondern auch mit privater Kreditkarte oder Ladekarten anderer Ladeanbieter laden und hier stets den Blick auf die günstigsten nachhaltigen Angebote haben.

Die schiere Zahl an Ladeanbietern in Verbindung mit einer großen Auswahl an Bezahlmöglichkeiten in Verbindung mit dezentral organisierten Abrechnungsmethoden in Verbindung mit kostenfreien Lade-Optionen lässt es uns als Firma derzeit nicht zu, hier eine valide Aussage zum tatsächlichen Verbrauch an erneuerbaren Energien zu machen. Wir stellen dieses Thema daher für 2023 zurück und warten den Trend des Marktes ab.

Der Stromverbrauch bei etomer betrug in 2022 rund 21.996 kW/h bei einer Gesamt-Bürofläche von rund 480 Quadratmetern und einer Anzahl von 28 Arbeitsplätzen. Der Energieverbrauch für die Klimaanlage des Serverraums sowie die Medientechnik und Beleuchtung der Besprechungsräume sind darin enthalten. Wir erfassen die Kühlung im Stromverbrauch nicht separat. Auf den Energieverbrauch der Heizung haben wir keinen direkten Einfluss, da wir als Firma in einem gemischt genutzten Wohn-/Gewerbegebäude ansässig sind, das Gebäude schlecht gedämmt ist und mit einer (vermutlich) alten Öl-Heizung ausgestattet ist. Die Heizkosten werden per Umlage und nach Quadratmeter Fläche auf alle Mietparteien verteilt. Eine Erfassung des Heizernergieverbrauchs in unseren Räumlichkeiten (bspw. mittels Ablesegeräten) erfolgt nicht.

Die etomer GmbH veräußert keine Energie und keinen Dampf.

Wir sind aufgrund der genannten Gründe (Heizenergie), aber auch aufgrund von umfangreichem Homeoffice aktuell nicht in der Lage, den gesamten Energieverbrauch der Organisation vollumfänglich zu bestimmen.

Wir ermitteln die Kfz-Daten aus dem digitalisierten Leasing-Cockpit unseres Leasinganbieters und die Energieverbräuche des Büros über unsere Stromabrechnung

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.

Aufgrund der umfangreichen pandemiebedingten organisatorischen Ausnahmeregeln in 2020 und 2021 fehlen uns für 2022 die relevanten Vergleichskennzahlen, um wirklich signifikante Aussagen treffen zu können. In 2020 haben wir bei etomer unseren Notfallplan für Pandemien aktiviert und Arbeitsleistungen komplett ins Homeoffice dezentralisiert. Wir haben daher keine validen Energieverbrauchswerte, die als Vergleichsbasis zur Ermittlung einer etwaigen Verringerung herangezogen werden können. Wir werden 2023 als Basis einer „normalen" Arbeitsorganisation ermitteln und für künftige Vergleiche heranziehen.

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 Entnahmequellen.

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 Mieterverbund 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 Stadtreinigungbetriebe. 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.

Wir begrenzen uns auf Scope 1 des THG, weil wir als beratungsorientiertes Unternehmen hier auf die eigentlichen organisationsintern relevanten Kenngrößen der Leistungserbringung beschränken und die am Standort Berlin zugeführte Energie der Bürofläche inkl. Server, Klima und Medientechnik aus emissionsfreier Energie gespeist werden.

Demnach sind es die Firmenwagen, die heute den hier relevanten Part bei der Betrachtung des THG stellen. Die Ermittlung der tatsächlichen Emissionen gemäß GHG-Protokoll erscheint uns nach intensiver Beschäftigung mit dem Thema derzeit unlösbar. Zum einen sind die tatsächlichen Ladevebräuche unserer vollelektrischen und hybriden Kfz intransparent. Eine Ermittlung dieser

Verbräuche würde unsere Organisation vor ein derzeit kapazitativ nicht lösbares Problem stellen, denn wir müssten erfassen

- Lademengen, die kostenlos geladen werden und hier differenziert nach Laden mit Ökostrom oder entsprechend emissionsbehaftetem Ladestrom
- Lademengen über alle alternativen Lademöglichkeiten unserer Beschäftigten (Laden zu Hause, bei Freunden, Verwandten) und hier differenziert nach Laden mit Ökostrom oder entsprechend emissionsbehaftetem Ladestrom
- Laden über komplett kostenlose private Ladeoptionen (Solartechnik)
- Laden über Ladeanbieter außerhalb der bei alphabet leasing gelisteten Ladeanbieter
- Laden per Kreditkarte oder Diensten wie google pay, apple pay etc.

Demnach können wir „nur" die Emissionen ermitteln und darstellen, die über konventionelle Kraftstoffverbräuche entstehen und über die Tankkarten von alphabet leasing abgerechnet werden. Hier haben wir als ersten Schritt wie folgt gerechnet: In 2022 wurden 28.583 Liter Kraftstoff getankt. Der real ermittelte Durchschnittsverbrauch unserer 22 Fahrzeuge aus 2022 lag bei 8,6 Litern Kraftstoff pro 100 km. Die durchschnittliche Laufleistung pro Kfz betrug in 2022 17.263 km. Somit wurden insgesamt 379.786 km zurückgelegt. Bei einem Kraftstoffbedarf von 28.583 Litern und einem Durchschnittsverbrauch von 8,6 Litern/100km wurden demnach mit Kraftstoffantrieb rund 332.360 km mit Kraftstoff und etwa 47.425 km mit Strom zurückgelegt. Der durchschnittliche CO_2 Ausstoss pro km lag 2022 in unserer Flotte bei 87g/km. Demnach lag Ausstoß an CO_2 in 2022 bei insgesamt Tonnen 29 Tonnen CO_2.

Das Thema Heizung am Standort Berlin haben wir entsprechend erörtert. Hier liegt die Verantwortung leider beim Vermieter. Wir erwägen für 2023, den Vermieter um die Mitteilung der Gesamtverbrauchsmenge an Heizöl zu bitten, um dann über eine Umlage (Mietfläche etomer in Relation zur Gesamtgebäudefläche) den auf uns entfallenden Heizölbedarf zu ermitteln. Hieraus könnten wir eine ungefähre jährliche CO_2 Emission ableiten, wenn wir Alter und Hersteller des Heizölbrenners kennen. Aus diesen Erkenntnissen könnten wir ableiten, welche CO_2 Kompensation wir als etomer GmbH einkaufen müssten, um die durch uns nicht direkt zu beeinflussenden CO_2 Ausstöße der Heizanlage zu kompensieren.

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_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a) 29 Tonnen CO_2 für unsere Flotte.

b) Einbezogen wird CO_2.

c) Keine.

d) Keines, wir fangen damit in 2023 erstmals an.

e) Unsere PKW Flotte mit Verbrennungsmotoren

f) Wir werden sukzessive Verbrennermotoren aus unserer Flotte verbannen und entweder auf vollelektrische Antriebe oder Wasserstoff setzen. Außerdem werden wir die Nutzung der Bahn weiter vorantreiben.

g) n.a.

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_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Wir begrenzen uns als Beratungsunternehmen für IT auf Scope 1.

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_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Wir begrenzen uns als Beratungsunternehmen für IT auf Scope 1.

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_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

In 2022 aus genannten Gründen nicht ermittelbar. Siehe Kriterium 13.

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.

Rechte von Arbeitnehmer:innen haben wir als Unternehmen nie in explizite Zielsetzungen formuliert und haben daher auch keinen geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung. Vielmehr pflegen wir von Beginn an einen partizipativen, humanistisch-werteorientierten Führungsansatz und fragen die Bedürfnisse unserer Beschäftigten regelmäßig ab - sei es in anonymisierten Mitarbeiterbefragungen, sei es in 1:1 Gesprächen in unserer sehr flach strukturierten Führungsorgansation der "Management-Partner", sei es in vertraulichen Gesprächen, bei denen jeder direkt das Gespräch mit einer Person der Geschäftsführung seiner Wahl suchen kann. Dies führt zu einem kontunierlichen Verbesserungssprozess ohne vorab definierten finalen Zielzustand.

So haben wir die für 2022 ermittelten Gestaltungsfelder in der Führung des Unternehmens konsequent umgesetzt.

Die bisher vorhandene Vergütungsregelung wurde grundlegend überarbeitet. Wir haben in 2022 den bisherigen variablen Anteil aller Berater:innen, der sich an der Auslastung einer Berater:in orientierte und 9% des Jahres-Brutto-Gehaltes ausmachte, abgeschafft. Im gleichen Zuge haben wir alle Gehälter aller Berater:innen um 9% angehoben und dieses so erhöhte Gehalt zum Fixgehalt erklärt – unabhängig von der Auslastung des jeweiligen Beschäftigten. Grund war hier zum einen die in der Organisation ohnehin intrinsisch vorhandene Motivation (ein Bonus ohne Anreiz ist ein Fehlanreiz) und zum anderen gab es das Feedback aus der Belegschaft, hier (trotz permanenter hoher Auslastung) stets ein Unsicherheitsgefühl bzgl. des Gehaltes zu verspüren. Wir haben in 2022 daher den variablen Anteil in Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie gebracht und haben monetäre Anreize auf folgende Aspekte gesetzt

- Verfolgen der persönlichen Kompetenzentwicklung und monetäre Anreize für das Ablegen hochwertiger hersteller- oder methodikspezifischer Zertifizierungen
- Einhalten der etomer-internen Anforderungen in Bezug Informationssicherheit und Compliance
- Personalgewinnungsboni
- Projektgewinnungsboni

- Kundengewinnungsboni

Damit adressieren wir insbesondere in den Dimensionen der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit die entsprechenden Anreize und gehen weg vom Ansatz, Auslastung zu bonifizieren.

Bei Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit arbeiten wir auch in 2022 mit der Firma Companycheck zusammen. Darüber hinaus finanziert die teccle group eine Arbeitsplatzbrille mit einem Zuschuss bis zu 180 Euro.

Und grundsätzlich sehen wir nach wie vor aufgrund unserer Kultur und unserer Geschäftstätigkeit keine Risiken für die Rechte unserer Arbeitnehmer:innen oder Arbeitnehmer:innen unserer Partner, Lieferanten und Kunden.

Wir haben weiterhin keine Standorte außerhalb Deutschlands.

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.

Die Vergütungsregelung haben wir wie bereits dargestellt in 2022 grundlegend überarbeitet, so dass qualitativ-inhaltliche Ziele gegenüber quantitativ-auslastungsbasierter Ziele den Vorrang erhalten und auch Menschen mit (temporär) verminderter Leistungsfähigkeit hier keinerlei Einbußen im Bonussystem befürchten müssen. Die qualitativen Aspekte der Bonifikation sind in 14. Arbeinehmerrechte beschrieben.

Darüber hinaus basiert unsere Vergütung auf Gehaltsbändern, so dass im Unternehmen ein faires und ausgeglichenes Gehaltsniveau für vergleichbare Aufgabeninhalte und Verantwortungsgrade vorherrscht. Dieses haben wir auf Wunsch der Belegschaft in 2022 explizit verschriftlicht, mit objektiven Kriterien versehen und im Intranet für alle transparent gemacht.

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.

Der Beitritt zur teccle group hat uns hier in 2022 bereits weitere hilfreiche Handlungsfelder eröffnet. So hat teccle gruppenweit einen Vertrag mit dem Dienstleister meinEAP geschlossen, bei dem alle Beschäftigten der teccle in den Themen Arbeit & Beruf, Familie & Partnerschaft, Körper & Seele sowie Life Balance & Gesundheit kostenlos externe Beratung und Unterstützung bei privaten oder beruflichen Problemen in Anspruch nehmen können. Und für die Führungskräfte der teccle group bietet meinEAP gruppenweit kostenloses Führungskräftecoaching für alle Aspekte moderner Führungsarbeit. "teccle-Botschafter" in den derzeit 13 Mitgliedsunternehmen stellen ein kommunikatives Bindeglied zwischen dezentraler-lokaler Organisation/Belegschaft und zentralem Führungsteam der teccle dar. Ziel ist vor allem, die Kommunikation anzuregen, Informationsfluss zu fördern und die Bildung eines einheitlichen gruppenweiten Wertekanons zu etablieren. Und die Initiative „Tech 4 Girls" soll weiblichen Verwandten von Beschäftigten der teccle group erlauben, strukturiert in den technischen Berufszweig der IT hineinschnuppern zu können, um diesen vielleicht für sich als Perspektive zu erkennen. Außerdem unterstützt teccle aktiv den Verein „Family Playdates" mit Spenden, um geflüchtete Familien mit lokal ansässigen Familien zu Spieletreffen (der Kinder) zusammen zu bringen.

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. 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.

An den individuellen Mitarbeiter- Entwicklungszielen haben wir auch in 2022 festgehalten und den Fokus auf die Weiterentwicklung der Qualifikationen unserer Beschäftigten weiter geschärft, indem wir wie bereits beschrieben die Vergütungsregelung überarbeitet und die Anreize auf die qualitative Ausbildung und Zertifizierung unserer Beschäftigten gelenkt haben.

Das in 2021 strategisch durchgeführte Ausbildungsprojekt stellte dabei wichtige Weichen für die weitere Ausrichtung der Firma in 2022 ff. Hier haben wir in 2022 weiterführende Fortbildungen durchgeführt und haben unsere Berater:innen auf die bevorstehenden Engagements im Bereich der umfassenden Übernahme von Betriebsverantwortung auch für hybride Systemumgebungen und Systemlandschaften vorbereitet.

Der Beitritt zur teccle group erfolgte somit in 2022 unter anderem auch wegen unserer hohen Kompetenz im Bereich aws, die wir in 2021 signifikant aufgebaut haben.

Die Ausgaben für die Fortbildung bewegten sich in 2022 damit wieder auf einem „normal" hohen Niveau, nachdem 2021 immens in Ausbildung investiert wurde. Sie lagen in 2022 bei rund 98 TEUR (2021 = 174 TEUR, 2020 = 93 TEUR) netto.

Der Beitritt zur teccle group wird unseren Beschäftigten dabei komplett neue gruppeninterne Entwicklungsperspektiven bieten, da die anderen 12 Unternehmen technologisch komplementär zur etomer GmbH aufgestellt sind und damit unseren Beschäftigten quasi nahezu unbegrenzte technologische Entwicklungsfelder in der IT und IT-nahen Rollen bieten – ein weiterer wichtiger Beitrag zur Bindung unseres Personals.

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.

Nach wie vor haben unsere Beschäftigten einen intern klar komunizierten Anspruch auf 10 Tage Fortbildung im Jahr. Ergänzt wird dieser Anspruch um klar eingeräumte SlackTime und Zeiten für die Teilnahme an internen Communities of Practices und "Tribes", in denen fachthemenbezogen Rolleninhaber des gleichen oder auch unterschiedlicher Bereiche sich zu einem Thema regelmäßig zusamnenfinden und Erfahrungsaustausch betreiben, so bspw. zu "Service- und Projektmanagement".

Die unternehmensweit aufgebrachte Zeit pro Person für den Besuch von Seminaren, internen Communities und Tribes sowie internen FuE-Projekten auch zur eigenen Kompetenzerweiterung dürfte in 2022 demnach deutlich mehr als 80 Personenstunden pro Jahr betragen haben. Dabei unterscheiden wir hier weder nach Gesclecht, noch nach Angestelltenkategorien.

Wir beziehen unsere Wertschöpfung aus der Kompetenz unserer Mitarbeiter:innen und dem Kompetenzvorsprung selbiger im Vergleich zum Mitbewerb und haben dieses Selbstverständnis in unseren zentralen Führungswerten verankert.

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 Geschäftsführer sind über 50 Jahre alt. Ein Geschäftsführer ist in der Altersspanne 30 -50 Jahre.

Von den derzeit 59 Angestellten (inkl. Geschäftsführung) sind derzeit acht Personen weiblichen Geschlechts. Von diesen 59 Personen sind 29 Personen über 50 Jahre alt, 21 Personen sind zwischen 30 und 50 Jahren alt und neun 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 entsprechend verpflichtet haben. Dieses selbstauferlegte 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 kapazitativen Grenzen und an Grenzen unserer Einflussnahme auf die globalen Player, mit denen wir hier zusammenarbeiten. Wir werden in 2023 sehen, inwieweit die Größe und damit Marktstellung der teccle uns dabei helfen wird, mit dem dort eingerichteten zentralen Partnermanagement hier ggf. mehr Einsicht in die Lieferketten unserer globalen Player zu erhalten.

Bei teccle wird 2022 bereits diskutiert, ggf. die Charta der Vielfalt für Menschenrechte zu unterzeichnen. Wir werden für 2023 berichten, wie teccle hier verfahren hat.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?

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

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Bei teccle wird 2022 bereits diskutiert, ggf. die Charta der Vielfalt für Menschenrechte zu unterzeichnen. Wir werden für 2023 berichten, wie teccle hier verfahren hat.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Wie dargelegt, überprüfen wir die Einhaltung der Menschenrechte unserer Zulieferer im Bereich HW und SW durch die Prüfung derer Selbsterklärungen. Wir haben als mittelständisches Beratungsuntermehmen keine Möglichkeiten, den Wahrheitsgehalt dieser Erklärungen zu überprüfen und müssen uns an dieser Stelle auf den Wahrheitsgehalt verlassen.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Die teccle group hat in 2022 die Weichen für die Einführung eines Compliance Management Systems gestellt, das in 2023 live gehen wird.

Hier ist explizit auch vorgesehen, anonym entsprechende Vorfälle zu melden, um dem Hinweisgeberschutzgesetz Rechnung zu tragen.

Welche Indikatoren hier von a) bis d) in diesem in 2023 einzuführenden Compliance-Managementsystem Anwendung finden, wird das Jahr 2023 zeigen.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette
a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Siehe Antwort auf Frage 2.

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“.

Wir haben keine erheblichen Investitionsvereinbarungen abgeschlossen.

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 nur einen Standort (Berlin), der nach den beschriebenen Werten und Grundsätzen geführt wird. Menschenrechtsverletzungen haben nicht stattgefunden.

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.

Keine neuen Lieferanten im Sinne dieses Berichtes.

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 arnbeiten maßgeblich mit zwei Lieferanten im Bereich der HW zusammen. Beide wurden von uns

wie beschrieben überprüft. Es wurden keine Abweichungen festgestellt.

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 2022 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 2022 wurden so 2.500 Euro an den Verein „Ein Herz für Rentner e. V." gespendet, der sich für die Rentner in Deutschland stark macht, sie unterstützt in ihrer finanziellen Not unterstützt und sie holt aus ihrer Einsamkeit herausholt.

- Intensivierung der Zusammenarbeit mit den lokalen Hochschulen der HWR Berlin und der HTW Berlin durch ehrenamtliche Tätigkeiten in Ausschüssen sowie die Durchführung von praxisnahen Lehrveranstaltungen sowie die Unterstützung von praxisbezogenen Projektarbeiten und Arbeitsgruppen von Studierenden.

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.

Umsatzerlöse 2022: 16,6 Mio. Euro.

Personalaufwand 2022: 4,1 Mio. Euro.

Jahresüberschuss (nach Steuern) 2022 nach Abzug aller weiteren Aufwendungen und zu bildender Rückstellungen: 598 TEUR.

Die Quote der Gewinnthesaurierung der Jahre 2009 bis 2022 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.

Aktuell sind wir Mitglied in der Deutschen Oracle Anwendergruppe (DOAG) e.V. sowie in der Deutschsprachigen SAP Anwendergruppe (DSAG) e.V.

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.

Die programmatische Einführung eines Compliance Management Systems innerhalb der gesamten teccle group steht für 2023 auf der Agenda. In 2022 konnten erste Erfolge auf diesem Weg erzielt werden, indem in 2022 bereits gruppenweit ein Compliance Manual nebst Richtlinien erstellt und der gruppenweite Roll-Out eines entsprechenden Managementsystems in 2023 vorbereitet wurde. Alle Beschäftigten der etomer GmbH wurden teccle-seitig in diesen neuen Compliance-Vorgaben initial unterwiesen. Diese Vorgehensweise löst die bisherige jährliche Unterweisung der Beschäftigten durch die etomer Geschäftsführung ab.

Selbstverständlich können wir nicht ausschließen, dass sich aus unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen potentiell negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ergeben könnten. Wir halten die Wahrscheinlichkeit dafür aufgrund unserer sehr flachen Hierarchien und unserer sehr effizienten Organisationsstruktur in Verbindung mit einer seit 20 Jahren sehr wertebasierten und nicht kommerziell-orientierten Führungskultur für äußerst unwahrscheinlich.

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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) 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.