



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

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:



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: 2023, 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-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

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

Bereits seit 2002 spiegelt unser Firmenname unsere strategische Ausrichtung und Kernkompetenz wider:

etomer <-> remote

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

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

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

In 2023 arbeiteten bei etomer durchschnittlich 87 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:

Die hohe Bedeutung des Aspektes der Informationssicherheit haben wir bereits in den Berichten der Vorjahre mehrfach hervorgehoben. Die in 2023 erfolgreich absolvierten Überprüfungsaudits des TÜV Nord für ISO27001 und TISAX sind Ausdruck der mit diesem Thema verbundenen Ernsthaftigkeit.

Der Beitritt zur tecle group in 2022 führte für etomer in 2023 zu ersten signifikanten weichenstellenden Veränderungen. Auch hier haben wir die Motivation für den Beitritt zur tecle bereits im Bericht des Vorjahres umfassend erörtert.

Wir werden daher im Bericht 2023 vor allem auf die durch den Beitritt induzierten organisationalen Veränderungen der etomer eingehen und dabei insbesondere die Auswirkungen und positiven Effekte auf unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen hervorheben. Gleichzeitig wird der Bericht für 2023 aufzeigen, wie etomer an verschiedenen Stellen für tecle als Benchmark gilt und wie die bisher erfolgreichen Nachhaltigkeitsbestrebungen der etomer einen wichtigen weichenstellenden Einfluss auf die künftigen Nachhaltigkeitsbestrebungen der tecle group haben werden.

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 Nachhaltigkeitsstrategie der etomer wurde in den Berichten der letzten Jahren detailliert beschrieben.

Der Beitritt zur tecle group führt für etomer zu wesentlichen Änderungen. Zum einen ist die etomer GmbH jetzt 100%ige Tochter der tecle group und damit weisungsgebunden und nicht mehr frei agierend im Sinne eines inhabergeführten Unternehmens. Zum anderen besteht die tecle group zum Berichtszeitpunkt aus 15 Mitgliedsunternehmen ("Schwesterunternehmen"). Diese verfügen über unterschiedliche Organisations- und Führungsstrukturen, vor allem über einen sehr unterschiedlichen Reifegrad in Bezug auf Nachhaltigkeit. Und als wichtigste Veränderung bleibt zu nennen, dass die tecle group ein eigenes Organisationsmodell (teccle operating model, "t:om") als Basis für die gruppenweite Zusammenarbeit entwickelt hat und sukzessive implementiert. Es gilt somit, unter diesen Prämissen einen einheitlichen Nachhaltigkeitsstandard für die Gruppe zu etablieren.

Kern des t:om ist vor allem die Grundhaltung der tecle im Sinne von New Work. An die Stelle klassischer Hierarchiemodelle tritt ein Organisationmodell von eigenverantwortlichen, selbstbestimmten und autark verantwortlichen Teams, die in der Gruppe mit nach gleicher Logik identisch organisierten anderen Teams von fachlichen Expert:innen an den Aufgaben unserer Kund:innen arbeiten und so die Flexibilität und Schnelligkeit kleiner Einheiten bewahren, gleichzeitig aber auf die finanzielle und personelle Stärke der Gruppe bauen und auf zentrale Funktionen wie HR oder Marketing zurückgreifen dürfen. Die tecle group hat dabei erkannt, dass etomer hier in besonderer Weise aus der Gruppe hervorsticht. Zum einen sind die aktuellen Organisationsstrukturen der etomer dem t:om schon sehr ähnlich. Zum anderen befindet etomer in Bezug auf Informationssicherheit und Nachhaltigkeit schon auf einem sehr hohen Reifegrad.

Die etomer GmbH gilt daher für tecle in diversen Disziplinen als Benchmark - so auch im Bereich Nachhaltigkeit.

So hat die tecle Geschäftsführung sich in 2023 in mehreren Workshops und Arbeitssessions umfassend von der bisherigen Nachhaltigkeits-Arbeit der etomer informiert und wesentliche Aspekte und Ansätze übernommen, adaptiert und in mehreren Iterationen als Grundlage für die Erarbeitung einer tecle Nachhaltigkeits-Charta konsolidiert, die Nachhaltigkeit zu einem wesentlichen strategischen Baustein der tecle Unternehmensaktivitäten der kommenden Jahre klassifiziert und um die spezifischen Werte und Systemeigenschaften der tecle erweitert.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit wird bei einem Geschäftsführenden der tecle group verortet sein, für Umsetzung und Ausbau der Nachhaltigkeitsaktivitäten wird ein Nachhaltigkeits-Gremium konstituiert werden, welches aus mehreren Personen besteht, die aus der Gesamtorganisation als Nachhaltigkeitskoordinator:innen aktiv sein werden. Bis dieses System in 2024 etabliert werden wird, agiert 2023 etomer weiter autark gegenüber dem DNK.

Wir haben daher in 2023 nicht definiert, welche Berichtsstandards hier und künftig für etomer entscheidend sein werden, weil die künftige Nachhaltigkeitsstrategie und das darauf fussende Reporting Richtung DNK von tecle übernommen werden wird und tecle aufgrund der Gruppengröße hier anderen Berichtsstandards wie bspw. auch ESRS 2 erfüllen müssen wird.

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.

Zur Wesentlichkeit von Nachhaltigkeit @ etomer verweisen wir auf unsere früheren Nachhaltigkeitsreports. Auch in 2023 konnte der tecle Beitritt dazu beitragen, wesentliche inside-out Effekte zu erzielen. Mit 14 Schwesterunternehmen konnten wir die Reisetätigkeit unserer Berater:innen weiter reduzieren, da wir nun auf ein jeweils kundennahes lokales Expert:innen-Netzwerk der anderen Schwestern zurückgreifen können. Zum anderen gelingt uns ein deutschlandweites Recruiting deutlich einfacher, weil wir nun deutschlandweit über Lokationen verfügen, in denen sich bei etomer anzustellende Berater:innen zum Arbeiten einfinden können und somit sowohl sozialer Isolation und damit Unzufriedenheit von Mitarbeitenden, als auch unnötiger Reisetätigkeit durch kundennahes Arbeiten vermieden wird. Diese Chance wird uns stärker als bisher helfen, dem Fachkräftemangel entgegen zu treten und deutlich überregionaler Menschen für eine Tätigkeit bei etomer zu finden und diese gleichzeitig leichter in Organisationsstrukturen zu integrieren, die statt wie bisher nur in Berlin ein Büro haben und nun in Deutschland über zahlreiche Standorte verfügen. Verstärkt wird der Effekt durch die Entscheidung, die etomer in 2023 in die Organisationslogik des t:om zu überführen und hier im neuen Organisationsmodell mit drei anderen Schwesterfirmen die neuen Arbeitsabläufe und Teamstrukturen zu erlernen, zu etablieren und zu festigen. So ergaben sich neue Kommunikationsstrukturen und Arbeitsprozesse, die eine deutlich vernetztere virtuelle Zusammenarbeit ohne zusätzliche Reisetätigkeit ermöglichen. Verstärkt wurde dieser Effekt durch die hohe Kompetenz der etomer in Bezug auf Servicemanagement, die wir bei

der Einführung entsprechender Tools (bspw. Servicedesk für gruppenweite IT-Fachkräfte) nutzen konnten. Untermuert wurde diese Entscheidung durch die Konzeption einer "Business Unit"-Logik in 2023, die die Schwesterunternehmen thematisch nach Geschäftsfeldern ordnete, Verantwortung nochmals stärker auf BU-Leads dezentralisierte und somit in der BU "Professional Services" (zu der etomer gehört) ermöglichte, zielgerichtet die Einführung des t:om voranzutreiben. Dies wird etomer und perspektivisch tecle helfen, insbesondere dem Thema Fachkräftemangel entgegenzuwirken, da so einerseits hochspezialisierte Teams hochvirtualisiert themenübergreifend in der selben Organisationslogik selbstbestimmt arbeiten und so Synergien heben werden. Und andererseits wird dieses New-Work Organisationsmodell am Arbeitsmarkt zu einer deutlich höheren (weil moderneren und dem Zeitgeist der aktuellen und der kommenden Generation an Absolvent:innen) Arbeitgeberattraktivität führen (outside-in). Der ohnehin schon hohe Anteil von remote-work wird nun durch die Synchronisation von Kompetenzen in einem BU-weiten Organisationsmodell nochmals massiv verstärkt und Reisetätigkeit und damit CO₂ Emission zusätzlich reduziert (inside-out). Darüber hinaus helfen zunehmend zentral etablierte Strukturen der tecle, auf steigende Anforderungen der Regelkonformität zu reagieren. Die Einführung eines Compliance Management Systems seitens tecle für alle Schwesterunternehmen in 2022 half uns 2023, auf ökonomische und politische Anforderungen professioneller zu reagieren. So erfordern bspw. Ausschreibungen und kundeneigene Audits zunehmend den Nachweis entsprechend professionalisierter strukturierter präventiver Maßnahmen zur Compliance-Wahrung (Vorteilsnahme, Geldwäsche, Bestechung, Embargo etc.). Diesen gestiegenen Anforderungen konnten wir Dank tecle gelassen begegnen (outside-in).

Inhaltliche Ergänzungen

Besondere Herausforderung in 2023

Unser eigens für dieses Thema ausgebildeter und zertifizierter Nachhaltigkeitsbeauftragter hat uns zu Ende März 2023 verlassen, was uns für 2023 vor enorme kapazitative und auch kompetenzseitige Herausforderungen stellte, den bestehenden "Fahrplan" annähernd weiter zu verfolgen. Wir freuen uns daher, dass tecle für 2024 die Verantwortung für die Umsetzung in ein gruppenweites Nachhaltigkeitsgremium überführen wird.

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.

Mit tecle ist vereinbart, dass die etomer in 2023 ihren operativen "Fahrplan" **unverändert** fortführt, und gegenüber dem DNK berichtet, ab 2024 aber ihre Nachhaltigkeitsziele den Zielen der

tecce Charta unterordnen und demnach ihre Ziele ggf. neu ordnen und priorisieren und somit mit der Gruppe harmonisieren wird. Somit verweisen wir an dieser Stelle für etomer auf den Bericht 2022, geben aber einen Einblick und Ausblick auf die Ergebnisse der gemeinsamen Bearbeitung des Themas mit tecce in Bezug auf mögliche Ziele ab 2024.

Die Geschäftsführung der etomer und der tecce group haben sich in 2023 in mehreren intensiven Arbeitssessions zu bisherigen Zielstellungen der etomer und einem möglichen Zielsystem der tecce group ausgetauscht und so die Grundlagen für die Erarbeitung einer tecce Charta geschaffen, die in 2024 formuliert, kommuniziert und dann schrittweise etabliert und implementiert werden soll.

Wesentliche Eckpfeiler dieses Zielsystems werden mehrere Dimensionen eines Nachhaltigkeitsbegriffes werden - ähnlich, wie etomer sie bisher pflegte:

- **Soziale Aspekte der Nachhaltigkeit.**

Die tecce group wird sich basierend auf einer zu erarbeitenden Charta Ziele setzen, die Aspekte wie Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit, Qualifizierung, Menschenrechte, Gemeinwesen und politische Einflussnahme adressieren.

- **Ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit**

Das zu erarbeitende Zielsystem der tecce group wird die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen, das Ressourcenmanagement sowie klimarelevante Emission aufgreifen, sinnvolle messbare Indikatoren identifizieren und definieren und entsprechende Kennzahlen und Ziele zur Optimierung beinhalten.

- **Aspekte der Richtlinienkonformität als Bestandteil von Nachhaltigkeit**

tecce ist überzeugt, dass die Umsetzung der konkreten Richtlinienkonformität im Hinblick auf interne und externe Regelungen/Richtlinien/Gesetze (Governance und Compliance) in der Zukunft nicht nur der Vermeidung von Strafen und Sanktionen dient, sondern in einem werteorientierten Arbeitnehmermarkt einen Wettbewerbsvorteil als Arbeitgeber und Lieferant darstellt und will sich daher hier explizite Ziele setzen.

Die tecce group ist sich dabei in der obersten Leitung ihrer Verantwortung bewusst. Daher soll die Charta sowohl nach Innen gerichtet Fragen der Verantwortung des Umgang miteinander, der Sicherung von Arbeitsplätzen und eines ressourcenschonenden Umgangs, aber auch nach Außen gerichtet die Verantwortung wirtschaftlicher Stabilität, Finanzierung, Ressourcenverbrauchs, und letztlich die Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten, Partnern adressieren. Basis des Wertekanons der tecce sind dabei die Eckpfeiler Lebenswerte, Zukunft, Menschlichkeit, Vielfalt, Zugehörigkeit, Inklusion & Gleichberechtigung und Gemeinschaft.

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. Der sich in 2022 abzeichnende Trend es verstärkten Remote Workings konnte in 2023 gehalten und an zahlreichen Stellen und Kundenengagements nochmals deutlich ausgebaut werden.

Zum einen helfen uns hier unsere hohe Kundenbindung und die hohe Zufriedenheit mit unseren Leistungen, zum anderen zahlen sich hier unsere Anstrengungen in Bezug auf ein nach zwei Standards (ISO27001 und TISAX) zertifiziertem Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) aus. Diese Professionalität schafft das notwendige Vertrauen bei unseren Kund:innen, uns komplette Aufgabenbereiche in einer vollständigen Remote-Betreuung zu übergeben und Reisen damit auf das absolute Minimum zu reduzieren.

Unsere Fertigungstiefe ist insgesamt nach wie vor als sehr gering zu bezeichnen. Die bereits in früheren Reports beschriebenen ökologische und sozialen Aspekte in diesen Bereichen gelten nach wie vor und sind nach wie vor Bestandteil der Arbeit bei etomer.

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.

Das zentrale Partnermanagement der tecle, dessen programmatische Unterstützung wir als Schwesterunternehmen in Anspruch nehmen können, unterstützt uns dabei kapazitativ und mit entsprechender Kompetenz.

Für Berater:innen der etomer besteht nach wie vor Wahlfreiheit bzgl. Notebooks. Es kann zwischen Apple und Lenovo gewählt werden. Apple hat offiziell bekannt gegeben, bis 2030 in der gesamten Lieferkette klimaneutral zu agieren. Neue Chips konnten die CO₂ Emission bereits signifikant eindämmen. Lenovo scheint solch ergeizige Ziele noch nicht zu verfolgen, bietet aber mit seinen "CO₂ Offset Services" eine Kompensation des CO₂ Footprints beim Kauf solcher Geräte an.

Wir werden für 2024 prüfen, inwieweit dies teccle-weit unseren Anforderungen genügen wird. Die Idee, grundsätzlich besser ausgestattete und performantere Notebooks zu beschaffen, um die Nutzungsdauer auszudehnen und so die Nachhaltigkeit der Geräte und Beschaffungsintervalle auszudehnen, haben wir umgesetzt.

Eine programmatische Bearbeitung ökologischer und sozialer Aspekte im Kontext unserer Wertschöpfung hatten wir für 2025 geplant, haben diese programmatischen Überlegungen einerseits aufgrund des Abgangs unseres ausgebildeten und zertifizierten Nachhaltigkeitsmanagers und andererseits aufgrund der hohen Integrationsaufwendungen der etomer in die teccle in 2023 zurückgestellt. Die teccle wird in 2024 ein sustainability board etablieren, welches dann die Machbarkeit und den Grad der Umsetzung solch programmatischer Ansätze in der teccle Wertschöpfung prüfen und ggf. etablieren wird. Auch wird die aufgrund der Gruppengröße der teccle anzuwendenden Berichtsstandards wie ESRS 2 sicherlich dazu beitragen und bestimmend sein, ob und wenn ja wie künftig soziale, ethische und ökologische Probleme erfasst und adressiert werden sollen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Bedeutung der impliziten Haltung der Geschäftsführung der etomer zum Thema Nachhaltigkeit, die Bestrebungen, diese implizite Haltung in explizite Nachhaltigkeitsbestrebungen zu überführen sowie die besondere Bedeutung des Themas Informationssicherheit als Teilmenge unseres nachhaltigen Handelns als IT-Beratungsunternehmen haben wir in den vergangenen Berichten ausführlich dargestellt.

Die Arbeit unserer Studierendengruppe in 2022 war insofern erfolgreich, als dass wir erste konkrete KPI für 2023 ableiten und auch umsetzen konnten. Gleichzeitig jedoch führt für uns der Beitritt zur tecle group an dieser Stelle zu einer perspektivischen Verlagerung von Verantwortung in 2024. Die geplanten künftigen Strukturen und die geplante künftige Verortung der Verantwortung für Nachhaltigkeit in tecle haben wir in den vorherigen Kapiteln bereits dargestellt. Das in 2024 zu gründende Nachhaltigkeitsgremium der tecle wird daher auf Basis der bisherigen etomer-Bestrebungen diese KPI nochmals überprüfen, gruppenweit überprüfen und ggf. neu priorisieren und falls notwendig ergänzen. In 2023 konnten wir folgende Erfolge bei etomer erzielen (wegen der gebotenen Kürze des Berichts nennen wir im Folgenden nur das Stichwort und verweisen zur Erklärung auf den Bericht 2022)

- Krankheitstage: Einführung von Personio und damit effiziente Erfassung und Auswertung von Krankentagen als Basis für KPI. Krankenrückkehrgespräche bei Krankenquote > 6%.
- Mitarbeiterfluktuation: Verbindliche Austrittsinterviews 100% aller Personen, die etomer verlassen, um Gründe zu erfahren und Gegenmaßnahmen abzuleiten
- CO₂ Ausstoß: Keine Inlandsflüge mehr, Bahnfahrten für Dienstreisen >100 km
- Weiterbildungstage der Mitarbeitenden: Zwei Wochen geplantes Fortbildungs-Zeitbudget für alle Beschäftigten p.a., Qualifizierungsboni bei Bestehen von Zertifizierungen nach Qualifizierung

Für die Punkte

- Lieferantenbewertung
- Anzahl Innovation aus der Organisation
- Bewertungsmatrix für die Entwicklung eigener Lösungen

wurden in 2023 keine KPI abgeleitet. Diese Punkte wurden vor dem Hintergrund des Weggangs unseres Nachhaltigkeitsbeauftragten in 2023 sowie der Bildung des tecle Nachhaltigkeitsgremiums 2024 hinten angestellt.

6. Regeln und Prozesse

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

Unseren Plan, die Nachhaltigkeitskennzahlen, Ziele, Pläne und Maßnahmen in unser integriertes zentrales Managementsystem zu überführen, haben wir im Bericht für 2022 bewusst pausiert und uns dazu entschieden, die Fortführung der Integration der Nachhaltigkeits-KPI und -Maßnahmen in das ISMS bis auf weiteres auszusetzen, solange die Entscheidung nicht getroffen ist., welche KPI künftig in der tecce group eine entsprechen hohe Relevanz und Priortät haben. Wir hatten aber in 2022 zugesagt, dass wir 2023 dazu nutzen werden, entsprechend richtungsweisende Entscheidung herbeizuführen.

Eine wesentliche Aktivität in 2023 dafür waren die mehrfach stattgefundenen Workshops und Arbeitssessions, in denen die etomer Geschäftsführung die tecce Geschäftsführung schrittweise und iterativ in die allgemeine Thematik des Nachhaltigkeitsmanagements, der bisherigen Bestrebungen und Erfolge der etomer sowie in das konkrete Berichtswesen der etomer beim Deutschen Nachhaltigkeitskodex eingeführt hat. Ergebnis dieser Workshops und Arbeitssessions waren einerseits die Definition künftiger organisationaler Strukturen (Nachhaltigkeitsgremium), das sich ab 2024 um die Umsetzung von Regeln und Prozessen kümmern soll. Zum anderen waren die intensiven Briefings der tecce Geschäftsführung hilfreich und sinnvoll, um diese in die Lage zu versetzen, ihrerseits als oberste Leitung das Thema (und damit verbunden das Bekenntnis zur) Nachhaltigkeit zu diskutieren, zu bewerten und als Ergebnis in eine für 2024 zu erarbeitende tecce Nachhaltigkeits-Charta zu überführen, die Grundlage, Leuchtturm und Kompass für eben diese Regeln und Prozesse bilden soll.

Eine weitere wesentliche Aktivität war in 2023, dass wir uns bei etomer entschieden haben, die tecce group beim Aufbau eines gruppenweiten ISMS mit Kompetenz und Ressourcen maßgeblich zu unterstützen. Entgegen der bisher bei etomer praktizierten Vorgehensweise, unser ISMS hauptsächlich mit Microsoft Excel zu verwalten und zu dokumentieren, wollen wir für tecce von Anfang an auf ein integriertes Softwaretool setzen. Das Produkt NormTracker unserer tecce Schwester CertVision erlaubt eine deutliche effizientere und integriertere Abbildung von (Informationssicherheits-)Risiken, Zielen, Maßnahmen sowie Assets. Das Ziel, Nachhaltigkeitsziele der Organisation mit entsprechend identifizierten Risiken und Chancen in einem solchen Managementsystem abzubilden und hier Synergien bspw. bei der Überwachung von Maßnahmen zu heben, rückt damit für 2024/2025 in greifbare Nähe.

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.

Die bzgl. der ISMS-Integration veränderten Rahmenbedingungen aufgrund des Beitritts zur tecle group haben wir in 2022 und dem vorherigen Kapiteln bereits erörtert.

Der Beitritt zur tecle group hat uns jedoch bereits ermöglicht, ein wichtiges oben genanntes Teilziel zu erreichen. Denn die tecle group bereitete in 2022 die Einführung eines zentralen Compliance Management Systems zur Prävention von (u.a.) Korruption vor. So konnten wir durch und mit tecle in 2022 bereits davon profitieren, dass tecle group weit ein Compliance Manual nebst Richtlinien erstellt und den gruppenweiten Roll-Out vorbereitet wurde und dieses in 2023 eingeführt wurde. damit verbunden wurde in 2023 ebenfalls ein anonymisiertes Hinweisgeber-System zur Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes eingeführt.

Eine programmatische Bearbeitung von Leistungsindikatoren (Identifikation relevanter Faktoren, Ableitung von Indikatoren, Datensammlung, Datenaggregation, Überführung in zu berichtende Leistungsindikatoren sowie Überführung in ein Kontrollsystem zur nachhaltigen Steuerung dieser Leistungsindikatoren) wird sicherlich in 2024 und 2025 eine der wesentlichen und bestimmenden Aufgaben des in 2024 zu gründenden sustainability boards der tecle group werden, da die aufgrund der Gruppengröße der tecle anzuwendenden Berichtsstandards wie ESRS 2 den Aufbau und Betrieb solcher Kontrollsysteme erwarten.

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 eingeführten und 2022 fortgesetzten Cybersecurity Awareness Trainings wurde in 2023 prozessual aufgebaut.

Beim Onboarding neuer Beschäftigter innerhalb der gesamten tecle group bieten wir allen Schwestern an, für diese Personen die SECUTAIN eLearning-Kurse zu den Grundlagen der Informationssicherheit und des Datenschutzes verpflichtend durchzuführen.

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.

Welche Anreizsysteme bisher geboten wurden, entnehmen Sie bitte dem Bericht für 2022.

Die in 2021 komplett überarbeitete Firmenwagenregelung zeigt Wirkung. Drei von fünf in 2023 bestellte Firmenwagen sind Hybridfahrzeuge oder reine E-Autos.

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. Diese Maßnahmen zeigen Wirkung. Bei im Vergleich zu 2022 vergleichbaren Geschäftsaufkommen im Consulting-Bereich sind die Reisekosten der Beschäftigten abseits der PKW-bedingten Kosten (Leasing, Benzin) von 2022 zu 2023 um rund 60% gestiegen, was auf eine erhöhte Akzeptanz der Bahn schließen lässt.

Gleichzeitig schließen wir neue Leasingverträge mit einer deutlich geringeren Gesamtleistung über 36 Monate ab. Waren 2015 bis 2019 noch 90.000 km für drei Jahre Standard, so kommen wir heute mit Laufleistungen von etwa 65.000 km in drei Jahren aus.

Die Anzahl von Bestellungen von neuen Leasing-Fahrrädern über unseren Partner JobRad war in 2023 sehr verhalten, was wir auf die mit dem Ukraine Krieg und der Energiekrise verbundene hohe Inflation zurückführen. Ohne dem Bericht für 2024 vorgreifen zu wollen, erscheint dies tatsächlich als ein auf 2023 begrenztes Phänomen. Im aktuell laufenden Jahr 2024 verspüren wir einen deutlichen Zuwachs bereits zur Jahreshälfte.

Die Überlegungen, bei etomer die Nachhaltigkeitsaktivitäten in Bezug auf Überwachung und Umsetzung auf die zweiten Führungsebene auszuweiten, hatten wir in 2022 mit Blick auf die tecle Integration vertagt. In 2023 wurde wie dargelegt entschieden, die etomer mit den anderen tecle Schwestern der BU Professional Services in das t:om zu führen. Die Organisationsform der zweiten

Führungsebene der etomer wird damit obsolet. Statt dessen wird diese Verantwortung künftig in einem in 2024 zu formenden und zu institutionalisierenden Nachhaltigkeits-Gremium verortet werden.

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

Die Geschäftsführer der etomer erhalten seit dem Beitritt der etomer GmbH zur tecce 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:inenn im Vertrieb erhalten neben einem Festgehalt eine Vertriebsprovision auf Basis von Deckungsbeiträgen und/oder individuellen Vertriebszielen qualitativer Art.

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 2023 betrug das Verhältnis des Jahresbruttogehaltes der am höchsten bezahlten Person der
Organisation zum Median der Jahresbruttogehälter aller Angestellten 2,1. 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 die Identifikation und Dokumentation der interessierten Parteien. Aktuell
führen wir folgende interessierte Parteien: Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten, Bewerber:innen,
Verbände, Kooperationspartner, Behörden sowie 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
Technologithemen 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) als "Partner in
der Allianz für Cybersicherheit" haben wir in 2023 beibehalten und selber für interessierte Parteien
kostenfreie Angebote zur Cybersicherheit veröffentlicht und Maßnahmen durchgeführt.

Der Geschäftsführer Dr. Gottert hat die Gremienarbeit in der IHK-Berlin im Berliner Ausschuss
„Innovative und wissensgetriebene Stadt“ aufgenommen. Die Chance, hier wesentliche Impulse zu
erhalten oder selber Impulse geben zu können, blieb jedoch hinter den Erwartungen zurück.

Digitalisierung und Innovation auf Landesebene scheinen nach wie vor durch Bürokratie und entsprechende bürokratische Hemmnisse massiv gegremst zu sein.

Dank der massiv rückläufigen Auswirkungen von COVID war es uns wie erhofft in 2023 möglich, wieder verstärkt auf Präsentreffen mit unseren (in ganz Deutschland verteilten) Beschäftigten zu setzen, um außerhalb des eigentlichen Arbeitskontextes regelmäßig auch auf der Beziehungsebene den Kontakt zu pflegen und so Raum und Zeit für die Formulierung konkreter Bedürfnisse unserer Beschäftigten zu geben, Dies war in 2023 besonders wichtig und hilfreich, weil wir mit der Integration in das neue Organisationsmodell t:om hier einen deutlich erhöhten persönlichen Bedarf an Kontakt, Gesprächen, Austausch und natürlich Veränderungsmanagement hatten,

Das Organisationsmodell t:om sieht für alle selbstbestimmte mitarbeiterzentrierte Teams gleichermaßen die Rollen eines Team-Guides, Team-Finances, Team-Facilitators und Team-Strategy vor. Damit verlagert sich die bisher von unseren Management-Partnern wahrgenommene Verantwortung für die Betreuung unserer Beschäftigten in Bezug auf deren Ansprüche, Bedürfnisse und sozial-kommunikativen Betreuungsaspekte in die Teams selbst. Die Verantwortung der Wahrnehmung ihrer eigenen Ansprüche wird so in die Belegschaft verlagert, die Chance auf Partizipation nochmals erhöht.

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.

In 2023 konnten wir die dazu notwendigen und anspruchsvollen Re-Zertifizierungen nach ISO27001 und TISAX erfolgreich abschließen. Der dabei gleichzeitig vollzogene Wechsel des Audit-Dienstleisters (seit 2023 der TÜV NORD) sollte dabei Betriebsblindheit vorbeugen und neue Perspektiven und Impulse auf unser ISMS mit sich bringen. Der Wechsel hat sich gelohnt, wir haben einige sinnvolle und wichtige Anregungen zur Optimierung des ISMS erhalten.

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 tecle 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 ökonomischen Nachhaltigkeit unseres Unternehmens.

In 2023 hat sich dabei gezeigt, dass dieser Schritt strategisch folgerichtig und sinnvoll war. Wir konnten aufgrund der nun deutlich breiter aufgestellten Portfolio-Situation bei Bestandskunden unser Dienstleistungsangebot erweitern und in Ausschreibungen bei Neukunden mit der Größe und Kompetenz der tecle group punkten.

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 tecle 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.

In 2023 konnten wir das bei tecle bereits massiv vorhandene Cloud-Beratungs- und

Plattformgeschäft (Microsoft Azure) nutzen, um einerseits unsere Kompetenzen im Bereich von Amazon Webservices (aws) mit den bestehenden Kompetenzen von tecle synergetisch zu vernetzen, da sowohl die Azure-, als auch die aws-Kompetenz in der BU Professional Services verortet sind. Hier ergeben sich erste konkrete Formen der Zusammenarbeit von Teams, der Knowhow-Weitergabe sowie der Bearbeitung gemeinsamer Aufgaben und Lösungsansätze.

Andererseits konnten wir die Stellung der tecle group am Microsoft Azure Markt nutzen und gemeinsam mit dem dafür etablierten Distributor die Erfahrungen im Partnerprogramm und der Partner-Level-Entwicklung nutzen, um in enger Zusammenarbeit mit Amazon Web Services unseren Partnerstatus sehr zielstrebig und schnell auf einen hochwertigen und exponierten Partnerlevel im aws-Business anzuheben und so einen wichtigen Schritt beizutragen, damit tecle in 2024 seine Position als Multicloud-Provider strategisch planen und mit konkreten Maßnahmen ausbauen kann.

Innovationsprozesse programmatischer Art konnten aufgrund des Weggangs des Nachhaltigkeitsmanagers und des dadurch entstandenen Kapazitätsengpasses bei etomer nicht zusätzlich zum ohnehin schon für unsere Unternehmensgröße recht umfassenden programmatischen Ansatz einer Nachhaltigkeitsbestrebung etabliert werden. Wir bauen sehr darauf, dass tecle solche Bestrebungen verfolgen wird. Die Gründung und Etablierung eines gruppenweiten und Schwesterunternehmen-übergreifenden IT-Architektenboards für Innovations- und Investitionsentscheidungen ist hier sicherlich ein sehr wertvoller erster Schritt.

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
- 2023 18.567 km

Der deutliche Rückgang in 2020/2021 ist sicherlich der Covid-bedingten Pandemie zuzurechnen.

Um so erfreulicher erscheint es offenbar, dass nach einem weitestgehenden Wegfall der Pandemiebeschränkungen die Laufleistung in 2022 und auch 2023 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
- 2023: 28.087 Liter

Somit nahm die gesamte Tankmenge in 2023 demnach im Vergleich zum Vorjahr trotz im Vergleich zum Vorjahr um 7% gestiegener durchschnittlicher Jahresfahrleistung leicht ab.

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

Und insgesamt fordert uns das Thema seit dem Weggang unseres Nachhaltigkeitsbeauftragten in 2023 sehr. Wir bauen sehr darauf und sind zuversichtlich, dass das Thema durch tecle in 2024 mit der Bildung eines sustainability boards und vor allem mit der Notwendigkeit einer Compliance Richtung ESRS 2 strukturell und operativ auf den nächst höheren Reifegrad gehoben werden wird, um Ressourcenumfänge, Leistungsindikatoren und Verbräuche entsprechend strukturiert zu erfassen und so auch Ranglisten und Prioritäten für die gesamte Gruppe ableiten zu können.

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 war vor dem Beitritt zur tecle group eine vollständige Klimaneutralität in den Haupt- und Unterstützungsprozessen in 2025. Ob dieses Ziel mit diesem Zeitplan ab 2024 so aufrechterhalten wird, werden tecle Geschäftsführung und Nachhaltigkeitsgremium (nach dessen Gründung) in 2024 definieren. Dennoch hält etomer an allen Maßnahmen fest, um diesem Ziel bis 2025 so nahe wie möglich zu kommen, bis hier eine entsprechende Entscheidung getroffen ist.

Demnach setzten wir auch in 2023 folgende Maßnahmen um:

- 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
 - für die Beleuchtung der Büroflächen, Arbeitsplätze und Meetingräume
 - für die Moderationstechnik (Beamer, Screens, Lautsprecher)
- Mobilitätskonzept etomer GmbH
 - Zunehmender Einsatz von Fahrzeugen mit Hybrid - / e- Technologie, aktuell besitzen bereits 62% der geleasteten Kfz eine solche Technologie (2021: 20%, 2022: 57%)

- Ladestrom für die Fahrzeugen mit Hybrid / e- Technologie am Standort etomer aus 100% Wasserkraft (kapazitativ vermietetseitig leider auch in 2023 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
 - 23% der Beschäftigten nutzen Jobrad durch Gehaltsumwandlung (2021: 11%, 2022: 22%)
 - Carsharing on demand
- Ausschließliche Verwendung von Fairtrade-Kaffee und regionaler Biomilch in unserem Büro
 - Installation von Wasserfiltern und Bereitstellung von Glaskaraffen und somit Reduktion der Trinkwasser-Bestellungen in Flaschen (Reduktion CO₂ Ausstoß durch Produktion und Logistik)

Der Ausbau von Ladeinfrastruktur geht 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 CO₂ neutral zu begegnen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Wir agieren am Standort mit einer zunehmenden Digitalisierungsquote unserer Dokumente, so dass der jährliche Papierverbrauch als beratungsorientiertes Unternehmen extrem 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.

Rechnungslegung (auch durch den zunehmenden Druck öffentlicher Auftraggeber, sogenannte "XRechnungen" zu stellen) und Angebotserstellung erfolgte in 2023 nahezu ausnahmslos digital. 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 2023 hat etomer für die Firmenwagenflotte 28.087 Liter Kraftstoff (Benzin, Diesel) verbraucht (2022: 28.548 Liter).

In 2023 hat etomer für die Firmenwagenflotte 14.422 kW/h Ladestrom aus erneuerbaren Quellen verbraucht, was die über unseren Leasinganbieter „alphabet leasing“ betrifft (2022: 4.563 kW/h).

Bei im Vorjahr gestiegener durchschnittlicher Fahrleistung (km) ist das ein deutliches Indiz der Verschiebung von Verbrennungsmotoren zu e-Antrieben in der Flotte der etomer.

Nach wie vor ist jedoch die Herausforderung, dass wir das Laden der e-Autos nicht komplett datenseitig erfassen und auswerten können. Denn einerseits zahlreiche haben private Einkaufsmöglichkeiten in 2023 mit kostenlosem Laden geworben, so 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 2024 erneut zurück und warten den Trend des Marktes ab.

Der Stromverbrauch bei etomer betrug in 2023 rund 15.306 kW/h (2022: 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. Der Rückgang des Stromverbrauchs erscheint vor allem durch den Rückbau zum Teil technologisch veralteter on-premise Serverkomponenten sowie auf die verstärkte Nutzung von Home-Office durch unsere Beschäftigten.

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 Heizenergieverbrauchs 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
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

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

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

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

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

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

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

Die Entsorgung des Rest und des Bioabfalls erfolgt durch den kommunalen Entsorgungsdienstleister
des Landes Berlin, den zertifizierten Entsorgungsfachbetrieb Berliner Stadtreinigungsbetriebe. Der
Biomüll wird großindustriell kompostiert – es entstehen Kompost und Biogas. Der Restabfall wird
einer thermischen Verwertung zugeführt. Verpackungs , Papier und Glasabfälle sowie Batterien und
Akkus werden durch die Recyclingunternehmen der Dualen Systeme bzw. der örtlichen privaten und
zertifizierten Entsorgungsunternehmen recycelt. Aufgrund unserer Ausrichtung als
Beratungsunternehmen entsprechen die Entsorgungsmengen am Standort Berlin jedoch denen
haushaltsüblicher Mengen.

Gefährliche Abfälle fallen am Berliner Standort nicht an.

Interne und vertrauliche Dokumente werden über eine entsprechende Datenschutztonne entsorgt.
Die Entsorgung erfolgt über den nach DIN 66399 zertifizierten Entsorgungsdienstleister rhenus
Office Systems, ein Unternehmen der rhenus Logistics Gruppe.

Tonerkartuschen unserer Laserdrucker werden der Wiederverwendung beim Hersteller zugeführt,
indem leere Kartuschen mit dafür vorgesehenen Rücksendekartons an den Hersteller versendet
werden.

Die den Mitarbeiter:innen am Standort zur Verfügung stehenden kostenlosen Getränke werden
ausschließlich in Glas -Pfandflaschen gestellt. Um die Anzahl dieser Flasche weiter zu reduzieren, wird
seit 2021 als Ergänzung ein Filter in der Kaffeeküche genutzt, mit dem explizit Leitungswasser als
nochmals gefiltertes Trinkwasser genutzt werden kann. Hierdurch soll die Menge an Wasserflaschen
drastisch reduziert werden

13. Klimarelevante Emissionen

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

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 Ladeverbräuche 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.

Die damit verbundenen Herausforderungen der Ermittlung des konkreten CO₂ Ausstosses unserer Firmenflotte haben wir im Bereich 2022 hinreichend dargestellt und verzichten an dieser Stelle für 2023 auf eine theoretische Hochrechnung für die gesamte Flotte. Wir konnten jedoch aufgrund eines verbesserten und granularen Online-Reportings die CO₂ Ausstossmengen unserer Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor deutlich effizienter erheben und kommen in 2023 auf einen Ausstoss von 22 Tonnen CO₂. Somit konnten wir den Ausstoss im Vergleich zum Vorjahr um rund 24 Prozent reduzieren.

In 2024 wird teccle entscheiden müssen, ob nicht grundsätzlich pro Verbrenner in der Firmenflotte eine Kompensationsleistung an CO₂ erfolgen muss, die auf den Herstellerangaben des Kfz und der Leasing-Kilometerleistung beruht, bis sämtliche Kfz in der Flotte der Gruppe vollelektrisch sind.

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 CO₂ Emission ableiten, wenn wir Alter und Hersteller des Heizölbrenners kennen. Aus diesen Erkenntnissen könnten wir ableiten, welche CO₂ Kompensation wir als etomer GmbH einkaufen müssten, um die durch uns nicht direkt zu beeinflussenden CO₂ 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 CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a) 22 Tonnen CO₂ für unsere Flotte. Damit Senkung der Emission im Vergleich zum Vorjahr um sieben Tonnen bzw. 24%. Dank eines verbesserten und vereinerten Online Reportings für unsere Leasingfahrzeuge durch den Leasinggeber können wir diese Zahl jetzt direkt abrufen. Die Problematik der lückenhaften Erfassung von Ladedaten bei E-Autos bleibt dennoch ungelöst.

-
- b) Einbezogen wird CO₂.
 - c) Keine.
 - d) Keines, wir sind als mittelständisches Unternehmen nach wie vor nicht in der Lage, exakte Werte zu ermitteln.
 - 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. Die für 2023 ausgewiesenen Maßnahmen und Erfolge sind Beleg dieser Bestrebungen.
 - 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 CO₂-Äquivalent.

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

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

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

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

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

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

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 CO₂-Äquivalenten.

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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 CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Auch In 2023 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 Führungsorganisation 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 kontinuierlichen Verbesserungsprozess ohne vorab definierten finalen Zielzustand.

So haben wir auch für 2023 folgende Gestaltungsfelder in der Führung des Unternehmens konsequent umgesetzt.

- 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.

Der bereits beschriebene Übergang der etomer GmbH in eine neue Arbeits- und Organisationsform (t:om) wird diese Arbeitnehmerrechte noch viel stärker als bisher stärken, da ein Kerngedanke des t:om ist, dass unsere Beschäftigten in selbstorganisierten, eigenverantwortlichen, mitarbeiterzentrierten Teams mit definierten und standardisierten Rollen (Guide, Finance, Facilitator, Strategy) pro Team daran arbeiten, dass Teams sich im Sinne und Geiste des New-Work-Gedanken selber weiterentwickeln und so partizipativ direkt auch an der Wahrung und Ausübung ihrer Rechte beteiligt sind.

Bei Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit arbeiten wir auch in 2023 mit der Firma Companycheck zusammen. Darüber hinaus finanziert die tecle 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 eigenen Beschäftigten sowie die Beschäftigten unserer Partner, Lieferanten und Kunden.

Wir haben weiterhin keine Standorte außerhalb Deutschlands.

Die direkte Beteiligung der Beschäftigten an Nachhaltigkeitsthemen über die eigentliche Einhaltung und Umsetzung hinaus findet im Sinne einer partizipativen Einbeziehung geplant 2024 bei tecle mit der Gründung eines sustainability boards statt, das ausschliesslich mit Beschäftigten aus der gesamten tecle group (keine Führungskräfte) besetzt sein soll. Darüber hinaus wird voraussichtlich in jeder Entität (aktuell 15 Unternehmen in der tecle) eine Person die Rolle der lokalen Nachhaltigkeitskoordination übernehmen. Auch hier werden wertvolle Impulse bottom-up identifiziert und kommuniziert werden.

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 Beschäftigten - egal, welches Geschlecht oder Alter, egal welche Herkunft oder sexuelle Identität.

Unsere Vergütungsregelung belohnt qualitativ-inhaltliche Zieleerreichung statt quantitativ-auslastungsbasierter Zieleerreichung. So sind auch Menschen mit (temporär) verminderter Leistungsfähigkeit in Bezug auf unser Bonussystem nicht benachteiligt. Die qualitativen Aspekte der Bonifikation sind in 14. Arbeitnehmerrechte 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 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.

Der Beitritt zur tecle group hat uns weitere hilfreiche Handlungsfelder eröffnet. So hat tecle gruppenweit einen Vertrag mit dem Dienstleister meinEAP geschlossen, bei dem alle Beschäftigten der tecle 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 tecle group bietet meinEAP gruppenweit kostenloses Führungskräftecoaching für alle Aspekte moderner Führungsarbeit. "tecle-Botschafter" in den derzeit 15 Mitgliedsunternehmen stellen ein kommunikatives Bindeglied zwischen dezentraler-lokaler Organisation/Belegschaft und zentralem Führungsteam der tecle dar. Ziel ist vor allem, die Kommunikation anzuregen, Informationsfluss zu fördern und die Bildung eines einheitlichen gruppenweiten Wertekanons zu etablieren.

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 Beschäftigten 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 Abwerbersuchen 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. Eine dedizierte quantitative Einordnung findet dabei im Sinne eines Zielkatalogs nicht statt. Wir orientieren uns seit 20 Jahren sehr erfolgreich an den Trends des Marktes und bereiten uns mit

Qualifizierung dabei iterativ auf kommende Herausforderungen vor.

An den individuellen Mitarbeiter- Entwicklungszielen haben wir auch in 2023 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 Beschäftigten auf die bevorstehenden Engagements im Bereich der umfassenden Übernahme von Betriebsverantwortung auch für hybride Systemumgebungen und Systemlandschaften vorbereitet. Dieses Engagement hat sich in 2023 voll ausgezahlt. Wie bereits beschrieben, konnten wir aufgrund unseres sehr hohen Qualifikationsniveaus in 2023 sehr schnell einen sehr hohen und exponierten Partner-Level bei Amazon Webservices (aws) erreichen.

Die Ausgaben für die Fortbildung bewegten sich in 2023 damit wieder auf einem „normal“ hohen Niveau, nachdem 2021 immens in Ausbildung investiert wurde. Sie lagen in 2023 bei rund 89 TEUR (2022 = 98 TEUR, 2021 = 174 TEUR, 2020 = 93 TEUR).

Selbstverständlich machen wir diese Kompetenzen in sozialen Medien und Kanälen, aber auch in Veranstaltungen und auf Symposien transparent und stellen hier quasi unser hohes Knowhow "zur Show". Es besteht so das permanente Risiko, dass unser sehr gut qualifiziertes Personal vom Wettbewerb, von Kund:innen und/oder Headhuntern angesprochen und zu einem Wechsel motiviert werden soll. Unsere Kultur und unser Engagement in den sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit machen uns hier bisher weitestgehend immun. Der Fachkräftemangel steigt jedoch und damit verbunden nimmt der Druck zu, Maßnahmen zur Bindung der Beschäftigten auszubauen.

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 Beschäftigten steht es explizit frei, jederzeit die Firma Companycheck zu konsultieren, wenn es Beratungsbedarf gibt und/oder Beschäftigte 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 kommunizierten 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 fachthemenbezogenen Rolleninhaber des gleichen oder auch unterschiedlicher Bereiche sich zu einem Thema regelmäßig zusammenfinden 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 2023 demnach deutlich mehr als 80 Personenstunden pro Jahr betragen haben. Dabei unterscheiden wir hier weder nach Geschlecht, noch nach Angestelltenkategorien.

Dieser Einsatz an Arbeitszeit für Fortbildung sowie Slacktime, Communities und Meetings wurde durch den Eintritt der etomer in das t:om ab 10/2023 nochmals deutlich erhöht und wird sowohl von etomer, als auch von tecle ausdrücklich befürwortet und unterstützt, um unserer Belegschaft die Gelegenheit zu geben, in neue Prozesse zu finden und neuen Rollenanforderungen gerecht zu werden. Die Belegschaft wird dabei von Organisationsberater:innen einer eigens dafür engagierten Organisationsberatung gecoached, begleitet und qualifiziert.

Eine systematische Auswertung dieser Zeiten pro Kopf stellt uns aktuell jedoch noch vor zu hohe Aufwendungen, die dem Kontext und der Größe unserer Organisation nicht angemessen sind. Mit dem Wechsel des Berichtswesens der Nachhaltigkeitsbestrebungen auf die Ebene der tecle group in 2024/2025 und dem aufgrund der Gruppengröße erhöhten Reporting-Anspruch (ESRS 2) werden solche Daten künftig sicherlich eine systematische Rolle spielen.

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 2023 insgesamt 66 Angestellten (inkl. Geschäftsführung) sind derzeit zehn Personen weiblichen Geschlechts. Von diesen 66 Personen sind 29 Personen über 50 Jahre alt, 28 Personen sind zwischen 30 und 50 Jahren alt und neun Personen sind unter 10 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.

Auch die Größe und die damit verbundene Marktstellung der tecle ändert an diesem Sachverhalt nichts.

Die tecle group wird in 2024 die Charta der Vielfalt für Menschenrechte unterzeichnen.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzklärung 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 Grundsatzklärung verabschiedet?

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

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.)

Wie bereits in den letzten Berichtsjahren erörtert, hat die Geschäftsführung der etomer GmbH hier von Anfang an ein sehr humanistisches und auf Gleichberechtigung und Menschenrechte ausgerichtetes Führungsverständnis in der Organisation etabliert. Dieses Verständnis war jedoch stets implizit und nicht explizit und fand sich nicht in Richtlinien, Papieren, Erklärungen, sondern in der Führung, im täglichen Handeln und Agieren miteinander und war und ist damit Teil der Kultur.

Mit dem Beitritt zur tecle group wechselte hier die Verantwortung für grundlegende Führungsaspekte sowie Grundsatzentscheidungen zur tecle. Daher ist hier seit 2022 die tecle Geschäftsführung maßgeblich gestaltend für Grundsatzklärungen. Dies hat uns bis heute nicht davon abgehalten, unsere Kultur weiter zu leben und entsprechend so zu agieren.

Für 2024 bedeutet dies jedoch, dass die tecle group diesen notwendigen Aspekt umzusetzen sucht. Einerseits wird eine tecle Charta wahrscheinlich exakt diese Grundsätze beinhalten und wahrscheinlich wird die tecle group in 2024 auch die Charta der Vielfalt für Menschenrechte unterzeichnet haben.

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 Beratungsunternehmen 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 tecle group hat in 2022 die Weichen für die Einführung eines Compliance Management Systems gestellt, das in 2023 live gegangen ist.

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

Die Zuständigkeiten sind klar geregelt: Etwaige Beschwerden aller Art werden durch eine unabhängige, explizit damit beauftragte Rechtsanwaltskanzlei bearbeitet und verfolgt. Für Zulieferer ist dieses System noch nicht geöffnet.

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“.

Die etomer GmbH hat in 2023 keine erheblichen Investitionsvereinbarungen abgeschlossen.

Die tecle group wird in 2024 die Charta der Vielfalt für Menschenrechte unterzeichnen.

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.

Die etomer GmbH hat 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 arbeiten maßgeblich mit zwei Lieferanten im Bereich der HW zusammen. Beide wurden von uns wie beschrieben auch in 2023 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 2023 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 2023 wurden so 2.500 Euro an das Unionhilfswerk für die Aktion "Wärme teilen" gespendet, bei der Obdachlose in den Wintermonaten in der

Wohnungslosentagesstätte Berlin Schöneberg sozial besonders unterstützt werden.

- 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.
- Mitarbeit im Arbeitskreis "Innovative und wissensgetriebene Stadt" an der IHK Berlin
- Partnerschaft der etomer mit dem Bundesamt für Sicherheit und aktive Mitarbeit der etomer GmbH in der Allianz für Cybersicherheit

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die etomer erzielte in 2023 Umsatzerlöse in Höhe von rund 23,6 Mio. Euro.

Davon wurden rund 15,8 Mio. Euro Fremdleistungen und Handelswaren bezogen und Gehälter inkl.

Lohnnebenkosten in Höhe von rund 5,5 Mio. Euro beglichen.

Der Jahresüberschuss vor Steuern betrug in 2023 rund 1,1 Mio. Euro.

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 tecle group wurde in 2023 erfolgreich umgesetzt und wird durch eine externe auf dieses Thema spezialisierte Anwaltskanzlei betrieben. Für alle Beschäftigten der tecle group gab es Dokumente zur verpflichtenden Kenntnisnahme und elektronische Angebote zur Vermittlung korrekter Verhaltensweisen sowie eine separate Kommunikations-Session aus dem Management für alle Beschäftigten.

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.

Für 2024 wird die tecle in ihrer tecle Charta explizit auch das Thema der "Regelkonformität" aufgreifen und hier entsprechende Grundsätze formulieren, die sicherlich dann in 2025 ff. durch das sustainability board operativ aufgegriffen und in entsprechende messbare Maßnahmen überführt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

100% in Bezug auf Separation of Duty und Need2Know Prinzipien.

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Seit 2002 sind keine Korruptionsvorfälle bei etomer bestätigt worden.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

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

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.