



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

AGIMUS GmbH
Umweltgutachterorganisation &
Beratungsgesellschaft

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Corinna Sonnenberg

Am Alten Bahnhof 6
38122 Braunschweig
Deutschland

0531 2 56 76 0
corinna.sonnenberg@agimus.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2022, Quelle:

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation & Beratungsgesellschaft wurde 1991 als Unternehmensberatung mit dem Grundsatz „Damit etwas geschieht, bevor etwas passiert“ gegründet. Inzwischen ist Nachhaltigkeit die Klammer, die alle Beratungsleistungen zusammenführt.

Das Portfolio unserer Dienstleistungen umfasst sämtliche Facetten im betrieblichen Umweltschutz, in der Arbeitssicherheit und zur Qualität. Hierzu gehören z.B. Abfall und Ressourceneffizienz, Immissionsschutz, Gefahrstoffe, Gefahrgutwesen Gewässerschutz. Die AGIMUS GmbH ist Sachverständigenorganisation nach AwSV, Technische Überwachungsorganisation nach Entsorgungsfachbetriebeverordnung und stellt Energieauditoren und BAFA-Energieeffizienzberater. Unsere Mitarbeitenden stellen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und helfen bei der Einführung neuer Technologien oder Arbeitsweisen. Über die Unterstützung bei der Implementierung von Managementsystemen nach anerkannten Standards wie ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001, ISO 45001 sowie die Erstellung von Rechtskatastern werden die Themen beim Kunden verankert.

Seit 1995 ist die AGIMUS GmbH akkreditiert als Umweltgutachterorganisation. Inzwischen validieren/zertifizieren drei festangestellte Umweltgutachter Managementsysteme nach EMAS, ISO 14001 sowie ISO 50001 und verifizieren Treibhausgasemissionen nach DIN EN ISO 14064, ISO 14067 (Carbon Footprint von Produkten) und TEHG.

Der Bereich Nachhaltigkeit prägt unser Geschäftsmodell über alle Produkte und Dienstleistungen. Die Unterstützung unserer Kunden bei der Entwicklung langfristiger Nachhaltigkeits- und Klimaneutralitätsstrategien, bei der Einbindung der Nachhaltigkeitsthemen in bestehende Managementsysteme sowie die Carbon Footprint- Bilanzierung für das Unternehmen bzw. für einzelne Produkte sind eine logische Weiterentwicklung unserer Beratungstätigkeit.

Unser Kundenstamm setzt sich bundesweit zusammen aus Unternehmen der Industrie, Gewerbe, Handel, Banken und Versicherungen.

Ergänzende Anmerkungen:

Eine externe Überprüfung wurde nicht durchgeführt.

Bei unseren Kunden handelt es sich in der Regel um Unternehmen. Deshalb verwenden wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit bei unseren Kunden nur die Sprachform des generischen Maskulinums. Gleichwohl beziehen sich unsere Angaben auf Personen aller Geschlechter.

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.

Unsere Nachhaltigkeitsziele sind in der Unternehmensphilosophie und Unternehmenspolitik genannt. Konkrete strategische Ziele werden in unseren jährlich fortgeschriebenen Unternehmenszielen dokumentiert und dadurch in die Unternehmensstrategie eingegliedert.

Die Unternehmensstrategie wurde im Jahr 2020 um einen Absenkpfad unserer eigenen Treibhausgasemissionen im Einklang mit den Zielen der „Science Based Targets Initiative“ erweitert. Der SBTI-Ansatz basiert auf der Annahme, dass die globale Erwärmung erfolgreich auf deutlich unter 2°C bzw. 1,5°C begrenzt werden kann, wenn alle Akteure weltweit ihre THG-Emissionen zwischen dem Basis- und Ziel-Jahr absolut in dem Maße reduzieren, wie es die Emissionsszenarien der jeweiligen Temperaturschwelle erfordern. Als Richtschnur für unsere Klimaschutzstrategie dient uns die Einhaltung des 1,5°C-Ziels des Pariser Vertrags.

Alle unsere Mitarbeitenden weisen diverse Kompetenzen in den unterschiedlichen Fachgebieten auf und treten als „Full-Service Consultants“ auf. Der Blick ist jeweils ganzheitlich auf die Anforderungen unserer Kunden gerichtet, Nachhaltigkeitsaspekte werden dabei im Projektverlauf integriert. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Lebensgrundlagen und die Zukunft unserer Kunden am Wirtschaftsstandort Deutschland nur dann gewährleistet sind, wenn Unternehmen nachhaltige Geschäftsmodelle entwickeln und glaubwürdig leben. Damit wollen wir als Multiplikator zur Sicherheit unserer Lebensgrundlagen beitragen.

Des Weiteren finden sich in unserer Grundsatzerklärung zur Personalpolitik Ziele zur Arbeitsplatzsicherung und zur Wertschätzung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen. Wir sind überzeugt, dass Arbeit und Privatleben

miteinander im Einklang stehen müssen, wenn wir unserem hohen Qualitätsanspruch gerecht werden wollen. Wir versuchen, unsere Werte im täglichen Miteinander zu leben und unsere Ressourcennutzung zu senken - aus tiefer Überzeugung, aber auch als Vorbildfunktion für den Kunden.

Ethische Werte berücksichtigen wir in Angebotsanfragen und bei der Projektumsetzung. Regionalität und Ressourcenschonung sind wichtige Grundsätze bei Beschaffungsmaßnahmen.

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.

Unsere Geschäftstätigkeit hat einen direkten Bezug zu den Aspekten einer nachhaltigen Entwicklung. Ziel unserer Dienstleistungen ist es, der Umwelt und/oder der Gesundheit der Beschäftigten unserer Kunden zu dienen, wobei unser Grundsatz dabei die sinnvolle Verknüpfung von ökologischem, sozialem und ökonomischem Know-how ist. Neu hinzugekommen ist in unserem Dienstleistungsportfolio die Beratung bezüglich der Umsetzung des LkSG, wodurch wir auch auf die Lieferketten unserer Kunden einen positiven Einfluss nehmen können.

Eine wesentliche Chance unserer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft und die Umwelt sehen wir in der Weiterentwicklung nachhaltiger Dienstleistungen. Wir verfolgen laufend gesellschaftliche und rechtliche Anforderungen, um unsere Kunden ganzheitlich beraten zu können. Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen, wie etwa die Anforderungen an eine "Sustainable Finance" haben einen direkten Einfluss auf unsere Kunden. Gemeinsam mit ihnen entwickeln wir unsere Produkte weiter z.B. zu Klimaneutralität- und Nachhaltigkeitsstrategien, zu Treibhausgasemissionen (CCF, PCF) oder zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Mit der Beratungstätigkeit direkt verknüpft ist unser Ressourcenverbrauch, insbesondere der Kraftstoffverbrauch. Die Mobilität der Mitarbeitenden ist die bedeutendste Quelle unserer CO₂-Emissionen, wesentliches Risiko und somit auch wesentlicher Aspekt unserer Klimaschutzstrategie. Zahlreiche Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen wurden bereits umgesetzt. Als damit verbundene Chance sehen wir die zunehmende Digitalisierung mit dem Ausbau digitaler Dienstleistungen. So können wir das hohe Mobilitätsaufkommen reduzieren und gleichzeitig einen engen Kontakt mit den

Kunden wahren.

Ein wesentlicher Einfluss von außen auf unser Unternehmen ist gegeben durch den gesellschaftlichen Wandel. Als Risiko sehen wir dem Verlust des für unsere Tätigkeit erforderlichen hochspezialisierten Wissens durch Krankheit, Alter oder Arbeitgeberwechsel nicht begegnen zu können. Unser Ziel ist daher eine zukunftsfähige Struktur und langfristige Bindung der Mitarbeitenden durch einen attraktiven Arbeitsplatz mit sinnhaftem, eigenverantwortlichem Arbeiten und flexiblen Arbeitsbedingungen. Alle Mitarbeitenden sind unbefristet festangestellt. Zur Gewinnung von Nachwuchskräften stehen wir in einem engen Austausch mit Studierenden. Gleichzeitig sorgt das wachsende Bewusstsein in der Gesellschaft für Klimawandel, Umweltschutz und Nachhaltigkeit dafür, dass sich immer mehr Berufseinsteiger/innen einen Arbeitgeber mit nachhaltiger Ausrichtung suchen. Für uns ist das eine große Chance und ein Wettbewerbsvorteil in Zeiten des Fachkräftemangels.

Ökonomische Tragfähigkeit ist für uns eine Komponente ökonomischer Nachhaltigkeit. Seit vielen Jahren ist eins unserer Unternehmensziele eine Reserveliquidität von 40% zu halten. Dadurch können wir eventuell als kritisch eingestufte Projekte ablehnen und Arbeitsplätze sichern.

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.

Unsere Klimaneutralitätsstrategie wurde auf Initiative der Mitarbeitenden entwickelt. Die Klima- und Nachhaltigkeitsziele sind in der Unternehmensstrategie verankert und werden durch ein Klimaschutzteam gesteuert.

Als Richtschnur dient uns die Einhaltung des 1,5°C-Ziels des Pariser Vertrags, die Ziele der „Science Based Targets Initiative“ sowie das Ziel der Klimaneutralität bis spätestens 2035. Schwerpunkt ist das Thema Mobilität, da es durch die Beratungstätigkeiten beim Kunden die größte Umweltrelevanz hat. Weitere Handlungsfelder liegen im Energieverbrauch, der Beschaffung sowie dem Ausbau von Dienstleistungen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz.

Durch die Integration der beschlossenen Nachhaltigkeitsziele in die Unternehmensstrategie werden diese im Zuge unseres extern zertifizierten Qualitätsmanagementsystems gesteuert. Damit wollen wir unsere Dienstleistungen möglichst effizient und effektiv erbringen, fortentwickeln und eine nachhaltige Entwicklung fördern. Anwendung und Umsetzung finden sich

in den zugehörigen QM-Prozessen.

Die umwelt- und ressourcenschonende Erbringung unserer Dienstleistungen ist regelmäßig Thema unserer internen über das QM-System gelenkten als auch informellen Kommunikation. Dies führt zu einer Bewusstseinsbildung über alle Unternehmensebenen. Die Verfolgung der Dienstleistungsziele aus dem Bereich Nachhaltigkeit liegt im Geschäftsbereich Nachhaltigkeit.

Die Verfolgung der internen Klimaziele in Scope 1 und Scope 2 liegt beim Team Klimaschutz.

Im Zuge der Umsetzung unserer Klimaschutzstrategie bieten wir den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Fahrten zu reduzieren (Mobiles Arbeiten, Home Office) oder möglichst klimaneutral zu gestalten (E-Mobilität bei Dienstwagen, BahnCard 50, Firmenfahrrad). In engem Austausch mit unseren Kunden ersetzen wir zunehmend Kundenbesuche durch Telefon- oder Videokonferenzen. Die Akzeptanz dieser Technik hat sich deutlich erhöht.

Vorrangiges Ziel der letzten Jahre war es, den Bereich Nachhaltigkeitsmanagement mit der Entwicklung von Produkten (entsprechend den SDG-Zielen) als Dienstleistung weiter auszubauen. Damit zusammenhängend erfolgt die Ausweitung unseres Seminarangebotes zu Nachhaltigkeitsthemen.

Der Aufbau von Know-how erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Universitäten der Region, durch die dortige Durchführung von überregionalen Informationsveranstaltungen sowie durch die Vergabe von Studien- und Masterarbeiten.

Unser gesamtes Geschäftsmodell steht im grundsätzlichen Einklang mit den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Aufgrund unseres Geschäftsmodells beeinflussen wir insbesondere folgende SDGs:

- Ziel 4: hochwertige Bildung und Möglichkeiten lebenslangen Lernens
- Ziel 7: Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie
- Ziel 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle
- Ziel 12: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen
- Ziel 13: Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels

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.

Nachhaltig im Sinne unserer Wertschöpfung bedeutet für uns vor allem eine dauerhafte Beratung unserer Kunden auf dem Weg zu einer ökologisch, ökonomisch und sozial tragfähigen Wirtschaftsweise.

Insofern betrachten wir als wichtigste Aspekte unserer Wertschöpfungskette die Erfassung, Verarbeitung und Kommunikation von Wissen, die Akquise von potentiellen Kunden und die Erzeugung eines maßgeschneiderten Beratungskonzepts bis zur Durchführung der Beratungsleistung.

Unsere Arbeitsergebnisse und Lösungen sollen in den Betrieben einfach umsetzbar sein, da sie nur dann nachhaltig sind und einen Beitrag zur Minderbelastung der Umwelt leisten. Insofern legen wir bei unserer Umsetzungsberatung höchsten Wert auf den Bezug zur betrieblichen Praxis.

Als reines Dienstleistungsunternehmen sind die sozial ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette gering. Trotzdem achten wir hierauf bei unseren Lieferanten und Partnern, z.B. über eine ökologische Beschaffung von Büroartikeln, Büromöbeln von EMAS-registrierten Herstellern, energieeffiziente IT, Druckerzeugnisse aus einer klimaneutralen regionalen Druckerei, aber auch dadurch, dass wir ethische Aspekte bei der Auftragsannahme berücksichtigen.

Wesentlich für unsere Geschäftstätigkeit ist der große Bedarf an individueller Mobilität. Die Erreichbarkeit der Kunden mit dem ÖPNV ist im Alltagsgeschäft nicht immer umzusetzen. Mit Hilfe von Anreizsystemen (Bahncard) versuchen wir, Dienstreisen und Mitarbeiterverkehre mit dem PKW und damit einen Teil der CO₂-Emissionen zu reduzieren. Videokonferenztechnik als Ersatz für Vorort-Termine und mobiles Arbeiten im Homeoffice verringert das Verkehrsaufkommen zunehmend. Gleichzeitig treiben wir intern den Ausbau der Nutzung der E-Mobilität für unsere Mitarbeitenden voran. In 2022 waren bereits 50 % der Fahrzeugflotte auf rein elektrische Fahrzeuge umgestellt. Eine Wallbox zum Laden der Fahrzeuge bei den Mitarbeitenden zu Hause wurde von AGIMUS unter der Bedingung bezuschusst, dass Grünstrom bzw. regenerativ erzeugter Strom beschafft wird.

Da unsere Dienstleistungen umwelt-, arbeitsschutz- oder nachhaltigkeitsbezogen sind, ist die gesamte Kundenkommunikation von diesem Thema geprägt.

Über eine enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen der Region, dem regionalen Start-up-Zentrum, durch Publikationen und Videoclips auf unserem eigenen YouTube-Kanal sowie durch das Filmfest Braunschweig und die Vergabe von Studien- und Masterarbeiten findet ein Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen mit der interessierten Öffentlichkeit und somit eine Bewusstseinsbildung statt. So wird Know-how bei den Kunden, in der Öffentlichkeit sowie bei Studierenden als unseren künftigen Mitarbeitenden oder Kunden aufgebaut

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Unternehmensziele zum Bereich Nachhaltigkeit werden von Firmengründer und geschäftsführende Gesellschafter ausdrücklich unterstützt. Persönlich verantwortlich ist er für die Prozesse „Strategische Unternehmensentwicklung“ (in dem u.a. die Unternehmensphilosophie mit ihren Werten beschrieben ist) und für den Kernprozess „Entwicklung“. Die Steuerung der Nachhaltigkeitsziele liegt beim Team Klimaschutz.

Unsere operativen Ziele werden einmal jährlich gemeinsam mit allen Mitarbeitenden fixiert. Für den Bereich Klimaschutz ist ein jährliches Einsparziel von 6% CO₂ bezogen auf den CCF 2019 und die CO₂-Neutralität bis spätestens 2035 festgelegt.

Wesentliche operative Maßnahmen sind die Beschaffung von rein elektrischen Fahrzeugen, die Bezuschussung von privaten Ladepunkten bei Mitarbeitenden zum Laden zu Hause mit Naturstrom/Ökostrom und eine „Naturstromscheibe“ im Gesamtbezug unseres Vermieters. (Da wir als Mieter an der Arealversorgung unseres Vermieters hängen, können wir keinen Naturstrom direkt beziehen.)

6. Regeln und Prozesse

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

Die Kontrolle der Prozesse erfolgt im Rahmen des Qualitätsmanagement (QM) - Systems und damit durch die bereits etablierten Prozesse und Abläufe im Unternehmen.

Nach der Festlegung von Nachhaltigkeitszielen werden diese - soweit QM-relevant - in das QM-System überführt und im weiteren Verlauf verfolgt. Durch personelle Überschneidungen im QM-Team mit dem Team Klimaschutz wird die Kontinuität der Nachhaltigkeitsziele sichergestellt.

Der Stützprozess „Beschaffung“ regelt die Beschaffung von Waren wie z.B. Büroeinrichtung, Dienstkleidung, IT- Equipment, Dienstfahrzeugen, Verbrauchsmaterialien, Aktenordner, Papier, Toner usw. Als konkrete

Anforderung ist festgelegt, dass die Beschaffung in der Regel unter der Berücksichtigung folgender Kriterien abläuft: Beschaffung langlebiger energieeffizienter Produkte, Bevorzugung von Produkten unserer Kunden zur Förderung regionaler Anbieter und zur Stärkung der Kundenbindung, Bevorzugung umweltzertifizierter Produkte aus dem fairen Handel (Umweltkennzeichen, Fair-Trade-Siegel).

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.

Folgende Nachhaltigkeitsindikatoren sind vorhanden und werden regelmäßig erhoben:

- Gesamt CCF Scope 1 bis Scope 3 (nach GHG Protocol) pro 1000 € Umsatz [kg CO₂eq / T€ Umsatz]
- Liquiditätsreserve im Verhältnis zur Lohnsumme des Vorjahres, Zielwert 40%. (Dies ist ein Nachhaltigkeitsindikator, weil er die Sicherheit der Arbeitsplätze gewährt und uns inhaltlich unabhängig hält.)
- Fluktuationsquote (Unsere Fluktuationsquote wird berechnet, indem die Anzahl der Personenabgänge ohne Verrentungsfälle durch den durchschnittlichen Personalbestand dividiert und mit 100 multipliziert wird.)

Diese Indikatoren werden in die vorhandene Kennzahlenübersicht des Unternehmens übertragen und sind darüber für alle Mitarbeitenden nachvollziehbar.

Ein Erfassungssystem für die Dienstreisen der Beschäftigten wurde aufgebaut, um die Verringerung der CO₂-Emissionen durch Dienstreisen mittels Leistungsindikatoren zu verfolgen und ggf. steuern zu können.

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 Verhaltenskodex ist im Wesentlichen geprägt durch die in unserer Unternehmensphilosophie festgehaltenen Werte. Wesentliche Strategiefragen werden im regelmäßigen Dialog zwischen Unternehmensführung und Mitarbeitenden beantwortet.

Unser oberster Grundsatz ist die sinnvolle Verknüpfung von ökologischem und ökonomischem Know-how. Wir haben den Anspruch, vor allem der Umwelt dienliche bzw. minderbelastende Entscheidungen und Maßnahmen zu treffen bzw. zu ergreifen. Unser Handeln soll dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen dienen.

Dieser Anspruch fordert von allen Mitarbeitenden eine große Verantwortung, die das Denken und Handeln in allen Bereichen der Arbeit prägt. Wir versuchen, unsere Werte auch in unserer Arbeit zu leben.

Neben den Kunden sowie der Umwelt steht an dritter Stelle unseres Erfolgsdenkens der einzelne Mitarbeitende. Wir sind überzeugt, dass Arbeit und Privatleben miteinander im Einklang stehen müssen, wenn wir unserem hohen Qualitätsanspruch gerecht werden wollen. Zufriedene Mitarbeitende, die an einem Strang ziehen, können Überzeugungen leidenschaftlich und ehrlich vertreten und Berge versetzen.

Eine hohe Familienfreundlichkeit, flexible und selbst bestimmbare Arbeitszeiten und Orte, die technische Ausrüstung für mobiles Arbeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ein Burnout-Präventionsprogramm sind hier nur einige Aspekte.

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.

Ein auf Nachhaltigkeitsziele bezogenes Vergütungssystem liegt nicht vor und ist aktuell auch nicht angedacht. Unsere Mitarbeitenden inklusive der obersten Führungsebene erhalten ein Festgehalt und darüber hinaus eine Prämie, welche sich aus der Höhe des Erfüllungsgrades unternehmensbezogener Zielvorgaben ergibt. Die unternehmensbezogenen Zielvorgaben werden auf der jährlichen Klausurtagung besprochen und gemeinsam verabschiedet.

Der Trend der Erreichung der Unternehmensziele inklusive der Nachhaltigkeitsziele wird quartalsweise in der Bereichsleiterrunde besprochen und durch das Qualitätsmanagement-Team verfolgt. Zusätzlich werden die Klimaschutzziele durch das Klimaschutzteam/die Klimaschutzbeauftragte gesteuert. Einmal jährlich wird gemeinsam mit allen Mitarbeitenden die Zielerreichung evaluiert, werden Ziele fortgeschrieben bzw. neue Ziele festgelegt. Eine externe Überwachung der Ziele findet weiterhin jährlich durch die externe ISO-9001-Auditierung statt.

Eine getrennte Evaluation der Führungsebene in Bezug auf Nachhaltigkeitsziele ist nicht geplant, da die Nachhaltigkeitsziele bereits grundlegender Bestandteil der Unternehmensstrategie sind und hierüber betrachtet 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.

Wir haben kein bezahltes Kontrollorgan. Unsere Gesellschafter beziehen kein Sitzungsgeld oder ähnliche Vergütungen.

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte:

- Sämtliches Führungskräfte erhalten, wie alle anderen Angestellten, ein festes Grundgehalt und eine variable Vergütung, die leistungsbasiert ist. Die variable Vergütung steht in Bezug mit unseren Unternehmenszielen, die gleichzeitig Nachhaltigkeitsziele beinhalten. Aktienbasierte Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilte Aktien sind nicht vorgesehen.
- Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz werden nicht gezahlt.
- Abfindungen sind nicht vertraglich vorgesehen.
- Rückforderungen sind nicht vorgesehen.
- Altersversorgungsleistungen stehen allen Angestellten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zur Verfügung. Der geschäftsführende Gesellschafter erhält eine Pensionszusage, die über eine Rückdeckungsversicherung besichert ist.

b. Die Nachhaltigkeitsziele inklusive ökonomischer, ökologischer und sozialer Themen sind in unserer Unternehmensstrategie integriert. Es gibt keine getrennten Leistungskriterien oder Ziele für die Führungskräfte.

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.

Der Leistungsindikator beträgt 2,78 für das Jahr 2022 in Deutschland, unserem
einzigen Standort.

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.

Im Rahmen einer Stakeholderanalyse zur Rezertifizierung nach ISO 9001:2015
haben wir die Gesellschafter, die Mitarbeitenden, Kunden, Kooperationspartner,
Behörden, Verbände und Studierende als Stakeholder identifiziert. Diese
Analyse der Stakeholder wurde zuletzt im Jahr 2022 aktualisiert. Von
besonderer Bedeutung war uns, die unterschiedlichen Anforderungen der
einzelnen Parteien zu erkennen, um diese in unserer Arbeit berücksichtigen zu
können. Wir stehen in regelmäßigen Austausch mit allen Stakeholdern.

Die Kommunikation mit Kunden findet nicht nur während des
Beratungsprozesses statt, sondern z.B. auch im Nachgang durch
Kundenzufriedenheitsanalysen. Außerdem ist es uns wichtig auch nach
Projektabschluss noch für unsere Kunden für auftretende Fragen erreichbar zu
sein, um die Nachhaltigkeit der Projektergebnisse zu unterstützen. Unabhängig
von Projektaktivitäten kommunizieren wir mit unseren Stakeholdern durch
aktive Mitarbeit in Arbeitskreisen und Verbänden (z.B. Arbeitskreis Umwelt, AK
Energie des Unternehmerverbands Niedersachsen), bei der Allianz für die
Region, dem Arbeitgeberverband oder der IHK Braunschweig.

Der kollegiale Austausch der Mitarbeitenden untereinander wird durch eine
Kultur der „offenen Tür“ und regelmäßige Meetings der einzelnen
Geschäftsbereiche gefördert. Zusätzlich finden wöchentlich Meetings statt, in
dem auf aktuelle Themen eingegangen wird und in dem alle Beschäftigten

gleichberechtigt eingebunden sind. Seit Ende 2022 finden die Meetings abwechselnd in Präsenz und als Videokonferenz statt, um einerseits weiterhin Homeoffice zu ermöglichen, andererseits die persönliche Nähe und den direkten Austausch nach den Corona-Jahren wieder zu stärken.

Ein Austausch mit potentiellen Mitarbeitenden findet z.B. durch engen Kontakt mit Universitäten, Bildungseinrichtungen (u.a. TU Braunschweig, FH Wolfenbüttel) und durch Vergabe von Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten statt.

Wir treten über verschiedene Kanäle in den Austausch mit der interessierten Öffentlichkeit und versuchen so Bewusstsein zu schaffen und Aufmerksamkeit bei Kunden und Studierenden aufzubauen. Als Kanäle dienen z.B. der „AGIMUS-Nachhaltigkeitstalk“ in Zusammenarbeit mit dem Haus der Wissenschaft sowie im Rahmen des internationalen Filmfests Braunschweig. In 2015 wurde durch AGIMUS eine eigene Filmreihe zum Thema Nachhaltigkeit initiiert. „Green Horizons“ gehört seither jedes Jahr zu den festen und gut angenommenen Reihen des Filmfests. Impulse aus diesem gegenseitigen Austausch finden wiederum Eingang in unsere Arbeit.

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.

Für unsere Kunden sind wir in laufenden Projekten und auch noch nach deren Abschluss jederzeit ansprechbar und stehen mit Rat und Tat zur Seite. Hier angesprochene Themen und Anliegen werden in internen Besprechungen der einzelnen Geschäftsbereiche entsprechend ihrer Relevanz bewertet und bei Bedarf auch mit der Geschäftsführung und den anderen Mitarbeitenden besprochen.

Bei vielen unserer Stakeholder haben die Nachhaltigkeitsthemen, vor allem im Bereich Klimaschutz, in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Sichtbar wird dies in der Zunahme der hierzu eingehenden Anfragen. Im vergangenen Berichtszeitraum haben wir den Geschäftsbereich Nachhaltigkeit

entsprechend gestärkt und ausgeweitet. Wir erwarten das sich dieser Trend noch zusätzlich verstärken wird, z.B. durch „European Green Deal“, die Ausweitung der Berichtspflicht zu Nachhaltigkeitsthemen, eine Ausdehnung der „Sustainable Finance“ oder das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Unsere Aufgabe ist es, den gesellschaftlichen und gesetzlichen Entwicklungen voraus zu sein, um unsere Kunden auch in Zukunft umfassend dazu beraten zu können und gemeinsam den Weg zu einer nachhaltigen Unternehmensführung zu beschreiten.

AGIMUS setzt auf eine starke Bindung der Mitarbeitenden mit ausschließlich festen Verträgen. Arbeitsplatzsicherheit, Zukunftssicherheit, gutes Betriebsklima und Wertschätzung untereinander sowie eine angemessene Gehaltsentwicklung sind allen sehr wichtig. Um auch junge Mitarbeitende langfristig zu binden, setzen wir auf hohe Familienfreundlichkeit, zeitliche Flexibilität und Eigenverantwortung, um den Arbeitsbereich selbst gestalten und entwickeln zu können. Mindestens einmal jährlich legen die Mitarbeitenden gemeinsam mit ihren Führungskräften individuelle Entwicklungsziele fest. Eine transparente und wertschätzende Kommunikation ist der wichtigste Weg, die Interessen der Mitarbeitenden zu erkennen. Wir legen hierbei Wert auf eine Kultur der „offenen Tür“. Unser jährlich stattfindendes ganztägiges Meeting heißt nicht umsonst „Tag des offenen Wortes“. Neben dem festen Tagespunkt Strategieplanung kann die Agenda durch alle Mitarbeitenden mitgestaltet werden. Es ist gewünscht, dass sich hier alle in angenehmer Atmosphäre austauschen können und auch Themen besprochen werden, für die im Tagesgeschäft nicht ausreichend Zeit vorhanden ist. .

Eine zukunftsfähige Mitarbeiterstruktur ist neben einer Umsatzrendite (Unternehmensziel) von 6% auch das Interesse der Gesellschafter. Als Familienunternehmen ist der Hauptgesellschafter gleichzeitig Geschäftsführer.

Bei der Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen Kooperationspartner, Behörden und Verbände geht es in erster Linie um Wissensaustausch, Zuverlässigkeit und Legal Compliance – immer verbunden mit klarer Kommunikation. Wir versuchen Behörden so früh wie möglich in Beratungsprozessen mit einzubinden und diesen und unseren sonstigen Partnern auf Augenhöhe zu begegnen.

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.

Nachhaltigkeit vereint als Klammer alle unsere Dienstleistungen. Aus diesem Grund führt unsere Tätigkeit für und bei den Kunden zu einer nachhaltigeren Unternehmenskultur, und ist gleichzeitig unser größter Einflussfaktor auf alle Themen der Nachhaltigkeit. Dabei sind Projekte aus dem Bereich Umweltschutz vorrangig zur Steigerung der ökologischen Nachhaltigkeit verantwortlich, während Projekte aus dem Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz die nachhaltige Personalpolitik unserer Kunden fördern. Zusätzlich werden in immer mehr Projekten die vor- und nachgelagerten Prozesse der Lieferketten betrachtet.

Durch regelmäßige Fortbildungen und die Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen aktualisieren wir laufend unseren Wissensstand und treiben Innovation in unserem und anderen Unternehmen voran. Durch die aktive Mitarbeit in Verbänden fördern wir eine nachhaltige Unternehmensführung weiterer Stakeholder. Da sich das Gebiet der Nachhaltigkeit inhaltlich schnell entwickelt, haben wir jedes Jahr neue Innovationen im Bereich unserer Dienstleistungen vorzuweisen.

Neuerungen im letzten Berichtszeitraum (Jahre 2021 und 2022):

- Weiterentwicklung Scoring-Modell für NH-Strategien gemäß den SDGs
- Weiterentwicklung Berechnung von Corporate Carbon Footprints und Implementierung eines Online-Tools zur eigenständigen Verfolgung der Entwicklung der Emissionen
- Nachhaltigkeits-Bestandsaufnahme und Strategie für Unternehmen
- Die Erstellung von Klimastrategien nach internationalen Standards
- Beratung im Bereich Taxonomie (finance / non-finance)

Unsere eigenen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit sind als klassisches, allein in Deutschland tätiges Dienstleistungsunternehmen eher gering. Wir prüfen permanent die Möglichkeiten, unsere Beratungsdienstleistungen und Seminarangebote nachhaltiger zu gestalten. Ansätze sind Elektromobilität, mobiles Arbeiten und Videokonferenztechnik, Verringerung des Papiereinsatzes und Bio- und/oder Fairtrade zertifizierte Produkte.

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)

Wir hatten fast 30 Jahre lange keine Finanzanlagen außer Tagesgeld / Bankguthaben. Wegen des permanenten Zinsrückgangs haben wir 2020 erstmals eine Summe von 20 % unserer Liquiditätsreserve in einem Nachhaltigkeitsfonds der genossenschaftlichen Bankengruppe angelegt.

Für diesen Fonds gelten strenge Nachhaltigkeitskriterien:

Ausschlusskriterien für Staaten

- Umsetzung der Todesstrafe
- Anteil von Atomkraft an der Energieversorgung > 40 %
- Anteil der Militärausgaben am BIP > 4 %
- Unterdurchschnittliche Religionsfreiheit
- Unterdurchschnittliche Freiheit der Bevölkerung
- Ausgewählte Bewertungskriterien für Staaten (Bonus-Malus-Ansatz)

Zusätzlich erfolgt eine Bewertung vielfältiger Kriterien zur Umwelt (z.B. CO₂-Emissionen und Artenvielfalt), zur Staatsführung (politische Stabilität, demokratische Rechte) und der sozialen Belange (Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen, Ratifizierung von Menschenrechtsabkommen, etc.).

Ausschlusskriterien für Unternehmen

Ausschlusskriterien ohne Toleranz (0 %)

- Abtreibung
- Anti-Personen-Minen
- Streumunition
- Besitz oder Betrieb von Atomkraftwerken

Ausschlusskriterien mit geringer Toleranz (Umsatzgrenze)

- Tabak (Produktion und Handel) < 5 %
- Glücksspiel < 5 %
- Rüstungsgüter < 5 %
- Atomstrom (Zulieferung) < 5 %
- Pornografie/Erwachsenenunterhaltung < 3 %

Ausschlüsse – Konventionen

- Verletzung der Menschenrechte
- Verletzung der ILO-Normen Kinderarbeit/
Zwangsarbeit/Diskriminierung

Zusätzlich werden ausgewählte Nachhaltigkeitskriterien für Unternehmen bewertet (Bonus-Malus Ansatz), wie zum Beispiel der Beitrag zu Umweltaspekten und zum Klimawandel, Beachtung Internationaler Arbeitsstandards (ILO), der Umgang mit Anspruchsgruppen oder die Grundsätze guter Unternehmensführung.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als Full-Service Consultant zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen haben wir unsere ökologischen Auswirkungen und die Inanspruchnahme diverser Ressourcenquellen im Fokus.

Für die Erbringung unserer Dienstleistungen benötigen wir Kraftstoffe und Strom, für unsere Büroflächen Strom, Fernwärme und Wasser, außerdem Büromöbel, Informations- und Kommunikationstechnologien, Papier sowie Getränke und Nahrungsmittel im Seminarbereich. Für die relevanten Ressourcen Kraftstoffe, Strom, Wärme, Abfall und Papier verweisen wir auf die unten genannten Leistungsindikatoren.

Der wichtigste Ressourcenverbrauch ist der durch die Reisetätigkeiten unserer Mitarbeitenden induzierte Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel). Dieser Verbrauch nicht erneuerbarer Energien geht mit Luftemissionen wie z.B. Schwefeldioxid, Stickoxid und Feinstaub vorrangig im urbanen Raum einher.

Durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie und die Verlagerung von Meetings in digitale Räume konnte der Kraftstoffverbrauch innerhalb der letzten Jahre reduziert werden. Zudem wurden seit dem letzten Berichtsjahr mehrere Dienstwagen mit Verbrennungsmotoren gegen Elektrofahrzeuge ausgetauscht. Geladen werden die Fahrzeuge überwiegend an den heimischen Wallboxen, mit Strom aus erneuerbaren Quellen.

Neben diesen Emissionen verbrauchen wir Papier und verursachen Abfälle aus dem Bürobetrieb. Abfalltrennung, die Verwendung von zertifiziertem Recyclingpapier (Blauer Engel, auch im Geschäftsverkehr) und ressourcenschonendes, doppelseitiges Drucken sind seit Gründung praktizierter

Alltag.

Wie auch im Bereich Dienstfahrten für Meetings konnten schon viele Dokumente in den digitalen Bereich verlagert und so Papier eingespart werden. Insbesondere aber im Kontakt mit Behörden sind wir auf gedruckte Unterlagen in hoher Anzahl angewiesen. Unser Wunsch wäre es, auch dort zukünftig digital arbeiten zu können.

Die bevorzugte Nutzung umweltschonender Verkehrsmittel wird nicht nur ermöglicht, sondern durch die Zurverfügungstellung einer Bahncard sowie eines Firmenfahrrads für Kurzstrecken gefördert.

Wichtige Kriterien bei der Auswahl unserer Lieferanten sind (möglichst) Regionalität, die Einhaltung von Sozialstandards sowie die Möglichkeit langfristiger, verlässlicher Bindung. Bei unserer Büroausstattung (Möbel) legen wir Wert auf nachhaltig produzierte Güter unserer Kunden.

Unsere Kugelschreiber sind auf langfristige Nutzung ausgelegt und werden in Deutschland umweltschonend aus Recyclat produziert. Auf das Verteilen von Werbeartikeln und Streuartikeln verzichten wir.

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.

Unser selbstgesetztes Ziel, die Treibhausgasemissionen jährlich im Schnitt um 6% zu reduzieren, haben wir erfolgreich umsetzen können. Die Einsparung des Jahres 2022 ggü. dem Jahr 2018 liegt bei ca. 37% anstatt der angestrebten 24%. Auch für die kommenden Jahre ist jeweils eine Einsparung von 6% bezogen auf das Basisjahr geplant.

Die Einsparungen konnten durch verschiedene Einzelmaßnahmen zur Messung auf der einen und zur Reduktion auf der anderen Seite erreicht werden:

- Einführung eines geeigneten Tools zur Erfassung der Dienstreisen und den damit verbundenen Emissionen
- Reduktion der Treibhausgasemissionen durch Dienstreisen (z.B. durch Verringerung von Fahrten, Nutzung von Videokonferenztechnik),

Förderung der Elektromobilität

- Erhalt des Anteils der nachhaltigen Verbrauchsgüter (Diese werden bereits ausschließlich mit Umweltsiegel und (wenn sinnvoll) Fairtrade-Siegel beschafft.)

Für unsere Büroräume würden wir gerne zu Grünstrom wechseln. Aufgrund unseres Mietverhältnisses sind diesbezüglich aber weitere Gespräche mit dem Vermieter nötig.

Ressourcenmanagement ist umgesetzt z.B. bei Druckerpapier und Toilettenpapier (Blauer Engel), Büromöbel (nachhaltig produzierte Büromöbel unserer Kunden), Lebensmittel (Fairtrade, Bio).

Wir verzichten bewusst auf Werbegeschenke, da für den Kunden in der Regel kein Mehrwert vorhanden ist und diese erfahrungsgemäß oft ungenutzt weggeworfen werden.

Negative Auswirkungen aufgrund unserer Geschäftstätigkeit bestehen in dem Verbrauch erneuerbarer und nicht erneuerbarer Ressourcen (siehe Kriterium 11). Weitere wesentliche Risiken mit negativen Auswirkungen auf Umweltaspekte sind nicht vorhanden.

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:

- eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Nicht erneuerbare Materialien: Die größte Menge an eingesetztem Material stellt der Kraftstoff für die Fahrzeuge dar, der sich im letzten Berichtszeitraum erneut verringert hat.

2022: Diesel 2.645 Liter und Benzin: 4.562 Liter, insgesamt 7.208,12 Liter (2019: 115.756 Liter).

Erneuerbare Materialien: Der Papierverbrauch betrug ca. 500 kg. Aufgrund unregelmäßig erfolgter Großbestellungen lässt sich der Papierverbrauch herunter gebrochen auf ein Jahr aktuell schwer beziffern. Wir arbeiten derzeit an einer genaueren Methode zur Erfassung der auf einen Berichtszeitraum

bezogenen Papierverbräuche.

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.

Der Energieverbrauch unseres Unternehmens für das Jahr 2022 ergibt sich aus den Medien Strom, Fernwärme und Kraftstoffe.

Strom	8.392 kWh (Abrechnung des Vermieters)
Fernwärme	27.791 kWh (Abrechnung des Vermieters)
Benzin	48.861 kWh (eigene Datenerfassung)
Diesel	26.352 kWh (eigene Datenerfassung)
Summe	111.396 kWh

Als Quelle für die Umrechnungsfaktoren der Kraftstoffe in kWh wurden

Leitfäden des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) verwendet.

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.

Im Jahr 2022 betrug der berechnete Gesamtenergieverbrauch 111.396 kWh, im Jahr 2019 172.725 kWh. Darin enthalten sind Energieverbräuche aus dem Strombezug und der Wärmeverbrauch für die Heizung der Büroräume sowie die Energie aus den Kraftstoffverbräuchen der Dienstwagen und der dienstlich genutzten Privatfahrzeuge.

Eine Vergleichbarkeit der Werte ist aufgrund der seit 2019 verbesserten und konstant fortgeführten Datenerfassung gegeben. Insbesondere die Verbrauchsmengen der Kraftstoffe als größter Emissionsquelle sind durch eine datenbankbasierte Erfassungsmethodik deutlich verbessert worden.

Die im letzten Bericht prognostizierte Verringerung des Gesamtenergieverbrauchs ist somit eingetreten. Nun gilt es, weitere Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren auf elektrische Antriebe umzustellen und soweit möglich Fahrten weiter zu reduzieren.

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.

Die entnommene Wassermenge wird in der Nebenkostenabrechnung unserer
Bürräume nicht erfasst, somit liegen uns dafür keine Werte vor. Es handelt
sich dabei ausschließlich um Trinkwasser aus der öffentlichen Versorgung in
einer bürotypischen Menge.

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.

Die Abfallmengen liegen uns nicht detailliert vor. Sie werden aufgrund der zur Verfügung stehenden Abfallcontainer und dem Leerungsrhythmus grob abgeschätzt.

Altpapier wird in einem gemeinsamen Papiercontainer unseres Vermieters entsorgt, so dass hierfür ebenfalls keine Daten vorliegen.

Die Menge an Kunststoffabfällen wurde durch eine Verwiegung und anschließende Hochrechnung ermittelt. Biologische Abfälle wurden anhand der Abrechnung des Entsorgers hochgerechnet und von einer Füllung der Abfalltonne zu 60 Prozent ausgegangen (Volumen x 0,6 x Anzahl Leerungen). Beim Restmüll handelt es sich vornehmlich um nicht erneut recycelbare Papierhandtücher (Altpapier) aus den Waschräumen.

- Altpapier: ca. 1.200 kg/a
- Biologische Abfälle, vornehmlich Obstreste und Kaffeefilter: ca. 864 Liter/a
- Kunststoffe / Verpackungen: ca. 200 kg/a

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.

Strom, Wärme und Mobilität bedingen unsere wesentlichen Treibhausgasemissionen (THG Emissionen). Mobilität war im Jahr 2022 mit ca. 70 % (2019: 75%) für den größten Anteil der THG Emissionen verantwortlich, Maßnahmen zur Verringerung der THG-Emissionen durch die Mobilität stehen im Fokus des Klimaschutz-Teams.

Der weitere Umstieg auf die Elektromobilität läuft, sechs Autos wurden bereits umgestellt auf vollelektrische Fahrzeuge, zudem gibt es einen Plug-In-Hybrid. Wir sehen hier aufgrund des großen regionalen Kundenstamms großes Potenzial.

Die Ladeinfrastruktur verbessern wir durch Zuschuss der Lademöglichkeiten zu Hause bei unseren Mitarbeitenden. Im Zuge des Mobilitätsmanagements versucht jede/r, Fahrten durch Videokonferenzen, die Zusammenlegung von Kundenterminen oder Fahrgemeinschaften zu verringern.

Als Bezugsgrößen für die Berechnung der CO₂-Emissionen nutzen wir die Angaben der Versorger (Strom, Fernwärme), ansonsten die Faktoren des VfU Umweltkennzahlen für Finanzinstitutionen. Analog zu Finanzinstituten haben wir ausschließlich Büroarbeitsplätze und Mobilität als Quellen von CO₂-Emissionen (siehe auch Kriterien 11 und 12).

Ab dem Jahr 2023 ist mit einer Verringerung des Emissionsfaktors für die Fernwärme zu rechnen, da das lokale Versorgungsunternehmen ein Biomasse-Heizkraftwerk in Betrieb nehmen wird.

Wir beziehen leider aktuell immer noch keinen Strom aus regenerativen Energiequellen. Bislang war das nicht möglich, da wir als Fremdmietler den durchgeleiteten Strom unseres Vermieters, einer großen Maschinenbaufabrik, bekommen. Wir befinden uns mit unserem Vermieter im Dialog und sind zuversichtlich, dieses Ziel spätestens im Jahr 2024 zu erreichen und Grünstrom beziehen zu können. Dadurch würden wir unsere Emissionen um weitere 9% senken, gemessen an den aktuellen Verbrauchswerten.

Unsere Reduktionsziele liegen weiter bei unverändert 6 % Emissionsreduktion im Jahr durchschnittlich über einen Strategiezeitraum von zehn Jahren, begonnen mit dem Basisjahr 2019. Damit wollen wir bis 2030 60% unserer Emissionen reduziert haben. Wir befinden uns damit auf einem wissenschaftsbasierten Absenkpfad gemäß den Kriterien der Science Based Targets Initiative und tragen unseren Teil zur Einhaltung des 1,5-Grad-Zieles aus dem Pariser Abkommen bei, übertreffen die jährlich vorgegebenen 4,2 % Emissionsreduktion sogar noch.

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.

In 2022 betragen die Scope 1-Emissionen aus eigenen Dienstwagen ungefähr 18,125 t CO_{2eq}/a. Die Berechnung erfolgte ausschließlich über das in 2019 implementierte Datenerfassungstool. Weitere Quellen für Scope 1-Emissionen liegen nicht vor.

Die Scope 1-Emissionen haben seit dem letzten Bericht deutlich abgenommen (in 2019: 31,193 t CO_{2eq}/a), obwohl die Anzahl der Mitarbeitenden zugenommen hat.

Die Daten 2019 wurden jedoch erst ab der Jahresmitte im Detail erfasst, daher ist ein direkter Vergleich hier zwar möglich, aber mit Vorsicht zu betrachten.

Seit Mitte 2019 wird ein Tool zur genauen Erfassung der verbrauchten Kraftstoffmengen genutzt, was zu einer deutlichen Verbesserung der Datenbasis geführt hat. Seit 2020 sind die Daten damit noch genauer.

Mit mehr Elektromobilität und der Vermeidung von Dienstfahrten werden wir die eigenen Scope1-Emissionen in Zukunft weiter reduzieren.

Gase oder biogene CO₂-Emissionen sind für AGIMUS nicht relevant.

Als Basis für die Umrechnungsfaktoren nutzen wir das VfU Kennzahlen Tool sowie zur Berechnung eine Exceltabelle. Außerdem benutzen wir unser AGIMUS-eigenes CCF- und Klimastrategietool, um unseren Absenkpfad bezüglich der Vorgaben des Pariser Klimaabkommens und der Kriterien der Science Based Targets Initiative kontinuierlich zu beobachten.

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.

Die Scope 2-Emissionen aus Strom und Fernwärme betragen in 2022: 8,986 t CO_{2eq}/a.

Damit haben sich die Scope 2-Emissionen im Vergleich zum Jahr 2019 etwas verringert, was an den Auswirkungen der Corona-Pandemie liegen kann (10,439 t CO_{2eq}/a in 2019). Durch die Kontaktbeschränkungen und die Abstandsregeln wurde vermehrt im Homeoffice gearbeitet. Die dort verbrauchten Energiemengen wurden im Carbon Footprint von AGIMUS nicht miterfasst.

Als Emissionsfaktoren wurden die Angaben des örtlichen Energieversorgers genutzt, von dem wir Strom und Fernwärme beziehen.

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.

Die Scope 3 Emissionen betragen 2022 insgesamt 2,643 t CO_{2eq}/a, davon stammen 2,257 t CO_{2eq}/a aus den Dienstfahrten mit Privat-PKW. Die durch den (geschätzten) Papierverbrauch erzeugten THG- Emissionen betragen 0,386 t CO_{2eq}/a.

Bahnfahrten finden mit Bahncard 50 statt und sind damit dank des Ökostrombezugs der Deutschen Bahn als klimaneutral anzusehen.

Die Berechnung aller weiteren Scope 3 -Emissionen stellt einen übermäßigen Aufwand dar und wurde nicht durchgeführt. Angesichts der hohen Emissionen durch Kraftstoffverbräuche sind sie als nicht wesentlich einzustufen.

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.

THG Emissionen 2022: 29,754 t CO_{2eq}/a (z.T. geschätzt aufgrund noch fehlender Daten)

THG Emissionen 2021: 31,726 t CO_{2eq}/a

THG Emissionen 2020: 39,204 t CO_{2eq}/a

THG Emissionen 2019: 46,021 t CO_{2eq}/a

THG Emissionen 2018: 47,416 t CO_{2eq}/a

THG Emissionen 2015: 33,820 t CO_{2eq}/a (erstes Berechnungsjahr, sehr unvollständige Datenbasis)

Die Reduktion der THG Emissionen vom Jahr 2022 zu 2018 beträgt: 17,622 t CO_{2eq}/a, wobei fast der gesamte Betrag auf Scope 1 entfällt und insbesondere durch Kraftstoffeinsparungen durch die Umstellung auf E-Fahrzeuge erreicht wurde. Knapp 900 kg CO_{2eq} entfielen auf Scope 2. Im Scope 3 wurden ca. 230 kg CO_{2eq} im Vergleich zu 2018 eingespart.

Erst für das Jahr 2019 erfolgte eine fast vollständige Erfassung aller Energieverbräuche. Somit waren die CO₂-Emissionen der Vorjahre zu gering angesetzt und eine Vergleichbarkeit der Werte ist nicht gegeben. Erst seit Mitte 2019 erfolgt eine datenbankbasierte Erfassung der Energieverbräuche, jedoch werden aufgrund der COVID19-Pandemie auch die Jahre 2020-2022 nicht uneingeschränkt mit anderen Jahren vergleichbar sein. Wir behalten uns daher vor, das Basisjahr zu einem späteren Zeitpunkt ggf. noch einmal neu

festzusetzen, rechnen aktuell aber mit den Werten aus 2018.

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.

AGIMUS hat Sitz und Geschäftstätigkeit ausschließlich in Deutschland. Selbstverständlich wird das deutsche Recht eingehalten und alle Compliance relevanten Anforderungen geachtet. Ziele für die gezielte Einhaltung von Arbeitnehmerrechten haben wir uns nicht gesetzt. Wir fördern eine offene Kommunikation und Politik der „offenen Türen“. Verletzungen der Arbeitnehmerrechte können direkt bei den Führungskräften oder der Geschäftsführung angesprochen werden. Entsprechende Vorfälle wurden nicht berichtet.

Wir sind überzeugt, dass zufriedene Mitarbeitende, die Voraussetzung sind, wenn wir unserem hohen Qualitätsanspruch gerecht werden wollen. Arbeit und Privatleben müssen miteinander im Einklang stehen. Familienfreundlichkeit, flexible und selbst bestimmbare Arbeitszeiten und Orte inklusive Zeiten für mobiles Arbeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten sind hier nur einige Aspekte.

Das bedeutendste Risiko in Bezug auf Arbeitnehmerrechte ist eine mögliche Überschreitung der zulässigen Arbeitszeiten durch unsere Dienstreisen. Aus diesem Grund werden die Mitarbeitenden im Zuge der jährlichen Mitarbeiterunterweisung regelmäßig über ihre Rechte informiert und auf die Möglichkeit der Hotelübernachtung vor oder nach einem Termin hingewiesen.

Unser Burnout- Präventionsprogramms beinhaltet fünf Maßnahmen zu folgenden Themen:

1. eine gerechte und sinnvolle Projektverteilung, bei der sich Außen - und Innentermine die Waage halten
2. die Unterstützung körperlicher Bewegung und Sport als Ausgleich zur Bürotätigkeit
3. flexible Arbeitszeiten, um private Notwendigkeiten wie Handwerker oder Behördengänge ohne Urlaub zu ermöglichen

4. mobiles Arbeiten auch von zu Hause, solange die Integration ins AGIMUS Team nicht gefährdet ist
5. individuelle Absprachen bei der Urlaubsgestaltung, um auch längere Erholungsphasen zu ermöglichen.

Unsere Kultur ist von einer hohen Arbeitnehmermitbestimmung geprägt, die in wöchentlichen Meetings und in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen stattfindet. Die Eigenverantwortlichkeit und Wertschätzung der Mitarbeiter*innen stehen dabei stets im Vordergrund.

Nachhaltigkeitsthemen werden bei Bedarf im Rahmen der wöchentlichen Meetings besprochen, strategische Zielsetzungen sind Thema der jährlichen Klausurtagung. Auf Initiative der Mitarbeiter*innen wurde ein Team „Klimaschutz“ gegründet, welches sich quartalsweise trifft und die Nachhaltigkeitsstrategie der AGIMUS GmbH vorantreibt.

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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Ziele oder eine Strategie zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen haben wir aufgrund der geringen Unternehmensgröße (23 Mitarbeitende, *Anm: nicht VZÄ*) und der im Unternehmen gelebten offenen und freundlichen Kommunikationsweise nicht festgelegt. Grundsätzlich hat aber jeder Mitarbeitende jederzeit die Möglichkeit, mit seinem direkten Vorgesetzten oder auch der Geschäftsführung über diese Themen zu sprechen und eventuelle Missstände anzusprechen. Berichte über Diskriminierungsfälle lagen, wie auch schon in den Vorjahren, nicht vor.

Unsere Mitarbeitenden werden außertariflich entlohnt. Der Lohn setzt sich aus einem Festgehalt und einer erfolgsabhängigen Prämie zum Ende des Geschäftsjahres zusammen. Nachhaltigkeitsziele sind insofern integriert, als dass unsere wirtschaftlichen und inhaltlichen Ziele sämtlich der Nachhaltigkeit dienen. Des Weiteren werden die noch final festzulegenden operativen Nachhaltigkeitsziele als integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie definiert. Einzelnen Mitarbeitern ein eigenes CO₂-Ziel zuzuordnen wäre nicht zweckdienlich, weil dann niemand mehr die Kunden bedienen wollte, die nicht per Bahn erreichbar sind.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Im Grundsatz haben alle Mitarbeitenden eine Jahresarbeitszeit, die erreicht werden soll. Diese Zeit kann relativ frei eingeteilt werden.

Die Auswahl neuer Mitarbeitender erfolgt unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder religiöser Zugehörigkeit der Bewerber. Mit Unterstützung der IHK gelang es im Jahr 2022 einen Kollegen aus Brasilien im Unternehmen einzustellen

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.

Als reines Dienstleistungsunternehmen müssen wir jederzeit einen Wissensvorsprung gegenüber unseren Kunden haben. Um dieses Ziel zu erreichen wird in jährlichen Mitarbeitergesprächen der Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten erfasst und vereinbart.

Als Tool zur Überwachung steht eine Qualifikationsmatrix zur Verfügung, die das Wissen der AGIMUS abbildet. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtfortbildungen, wird auch Wert gelegt auf Fortbildungen zur Verbesserung interner Kompetenzen und Soft Skills, Softwareanwendungen sowie Themen, die sich aus dem Dienstleistungsspektrum ergeben bzw. dieses weiterentwickeln.

Unsere Mitarbeitenden profitieren sowohl von internen als auch externen Weiterbildungsangeboten. Wir setzen in hohem Maße auf Eigeninitiative, in der Regel wird jede gewünschte und sinnvolle Weiterbildung gefördert. Die Teilnahme auch an mehrtägigen bzw. mehrwöchigen Qualifizierungsmaßnahmen ist unabhängig vom Arbeitszeitmodell möglich. (Beispiele: Führungskräftebildung für Teilzeitkraft, mehrwöchige Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit, einwöchige Lehrgänge im Abfallbereich).

Wir messen die jährlichen Weiterbildungsaufwendungen als Anzahl Fortbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent laut eigener Datenbank

- 2019: 48 h/VÄ
- 2022: 65,8 h/VÄ

Schwankungen sind normal. Sie ergeben sich z.B. durch mehrtägige bzw. mehrwöchige Veranstaltungen.

Feste Zielquoten für den Bereich Qualifizierung haben wir uns nicht gesetzt, da sich die Randbedingungen regelmäßig ändern und mögliche Kennzahlen somit zwischen den Jahren nicht vergleichbar wären. Somit kann auch keine Zielerreichung berechnet werden.

Mit den Herausforderungen der Digitalisierung und des demographischen Wandels befassen wir uns regelmäßig. Eine Digitalisierungsstrategie (über die alltäglichen Anforderungen hinaus) wird sukzessiv umgesetzt. Die Auswirkungen des demografischen Wandels versuchen wir durch eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber und einen regelmäßigen Kontakt zu Studierenden als mögliche neue Mitarbeitende zu mildern.

Unsere internen Fachkräfte für Arbeitssicherheit stehen den Kollegen jederzeit für Fragen zur Verfügung. Sukzessive werden alle Arbeitsplätze auf höhenverstellbare Schreibtische umgestaltet. Es gibt insgesamt einen hohen Freiraum bei der Mitgestaltung der Arbeitsplätze. Für 2023 ist geplant, auch die Arbeitsplätze im Home-Office ergonomisch anzupassen.

Als wesentliches Risiko im Bereich „Qualifizierung“ kann ein Wissensverlust durch unzureichende Weiterbildungen angesehen werden sowie der Verlust von Mitarbeiter*innen durch einen Arbeitgeberwechsel. Der Wissensvorsprung gegenüber dem Kunden zusammen mit dem Erfahrungsschatz langjähriger Mitarbeiter*innen bildet unsere Geschäftsgrundlage. Aus diesem Grund werden zum Einen die Wissensweitergabe und regelmäßige Fortbildungen über unser QM-System gesteuert und in regelmäßigen Kundenzufriedenheitsanalysen erfasst. Zum Anderen ist hier aber auch die Personalpolitik (Verweis auf Pkt. 14 Arbeitnehmerrechte) zu nennen, denn festangestellte langjährige Mitarbeiter*innen in einem gesunden Arbeitsklima sichern das Wissen des Unternehmens.

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.

Arbeitsbedingte Erkrankungen oder Todesfälle gab es nicht.

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.

Durch unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird sichergestellt, dass arbeitsschutzrechtliche Anforderungen bei AGIMUS jederzeit eingehalten werden. Formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse sind nicht vorhanden. Offene Punkte und Verbesserungsmöglichkeiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden bei Bedarf in unserer wöchentlichen Besprechung angesprochen und dokumentiert.

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.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Fortbildung, nicht differenziert:

- 2019: 51 Fortbildungsstunden pro Projektmitarbeiter/in
- 2016: 87 Fortbildungsstunden pro Projektmitarbeiter/in
- 2022: 58 Fortbildungsstunden pro Projektmitarbeiter/in

(darin enthalten ist die Ausbildung zur „Fachkraft für Arbeitssicherheit“ einiger Mitarbeitenden)

Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Fortbildung nach Geschlechtern differenziert:

- 2022: 38 Fortbildungsstunden pro Projektmitarbeiterin
- 2022: 69 Fortbildungsstunden pro Projektmitarbeiter

Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Fortbildung nach Angestellten und Führungskräften differenziert:

- 2022: 65 Fortbildungsstunden pro Angestellten
- 2022: 43 Fortbildungsstunden pro Führungskraft

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).

Zusammensetzung der Führungsebene 2022:

6 Männer

1 Frau

Mitarbeitende nach Altersgruppe:

Unter 30 Jahre: 0

30 - 50 Jahre: 14

Über 50 Jahre: 9

Zusammensetzung aller Angestellten inklusive Führungsebene 2022:

Männer: 14 Männer

Frauen: 9 Frauen

Alle Mitarbeitenden sind unbefristet angestellt.

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.

Diskriminierungsvorfälle sind uns 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.

Unsere direkten Zulieferer, Partner und Kunden haben sämtlich ihren Sitz in Deutschland. Daher wird das Risiko von Menschenrechtsverletzungen diesbezüglich als gering eingestuft. Aus diesem Grund gibt es keine Zielsetzungen oder Strategien zur Einhaltung von Menschenrechten.

Als Consultant u.a. im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzmanagements sind unserer Mitarbeitenden für Verletzungen der Einhaltung grundlegender Schutzrechte sensibilisiert.

Sollte einer unserer Zulieferer gegen Menschenrechte verstoßen oder in deren Wertschöpfungskette Menschenrechte nicht achten, sehen wir es als selbstverständlich, den Zulieferer Rechenschaft ablegen zu lassen und behalten

es uns vor, unsere Waren und Dienstleistung infolgedessen anderweitig zu beziehen.

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“.

Unsere Verträge enthalten keine Menschenrechtsklauseln. Dies ist aus unserer Sicht auch nicht erforderlich, da wir die wenigen Güter ausschließlich innerhalb Europas beziehen. Wir behalten uns vor, eine Zusammenarbeit mit Kunden aus ethischen Gründen abzulehnen.

Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechte verletzen könnten, sind nicht vorhanden.

Unsere Tochterfirmen, die DLAC Dienstleistungsagentur Chemie GmbH und die AGIMUS Environmental Concepts GmbH, haben ihren Sitz, ihre Kunden und Zulieferer ebenfalls ausschließlich in Deutschland.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Wir haben ausschließlich einen Standort in Deutschland. Eine spezielle Überprüfung findet nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen
Kriterien bewertet wurden.

Wir arbeiten nur mit direkten Lieferanten mit Sitz in Deutschland zusammen, in Ausnahmefällen kann es Lieferanten in anderen EU-Ländern geben. In geringem Umfang schalten wir Anzeigen als „Google-AdWords“ und zahlen diese an Google Ltd. in Irland. Bei Kenntnisnahme von Menschenrechtsverletzungen durch einen unserer Lieferanten würden wir die Zusammenarbeit beenden. Aufgrund der geringen Anzahl an Lieferanten, welche alle ihren Sitz innerhalb der EU haben, wurden 100 % unserer direkten Lieferanten auf soziale Kriterien überprüft.

Lebensmittel werden bevorzugt regional und in Bio-Qualität beschafft. Dabei wird auf offiziell anerkannte Siegel (z.B. Fairtrade, Demeter, EU-Öko-Siegel) oder Unternehmen aus der Region geachtet.

Bei den Büromöbeln setzen wir auf Qualitätsprodukte deutscher Unternehmen, wenn möglich beschaffen wir Produkte unserer Kunden.

In 2022 wurden keine neuen Lieferanten geprüft. Die vorhandenen Lieferanten sind uns bekannt und erfüllen unsere hohen, bereits genannten, Anforderungen an Nachhaltigkeitsaspekte.

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.

Unsere direkten Lieferanten befinden sich ausschließlich in Deutschland und der EU. Eine spezielle Überprüfung findet deswegen nicht statt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als stark regional tätiger Dienstleister nutzen wir die gute Infrastruktur und hohe Leistungsbereitschaft unserer Region. Neben dem Beitrag unserer Hauptgeschäftstätigkeit wollen wir auch auf andere Weise zum Erhalt dieses hohen Standards beitragen und weitere positive Beiträge durch Verbandsengagement sowie verschiedenen Spenden für eine inklusive und friedvolle Gesellschaft leisten. Spendenempfänger werden transparent und der Unternehmensphilosophie entsprechend auf Anregung der Mitarbeiter*innen ausgewählt.

In 2022 wurde die langjährige Förderung des Elternselbsthilfevereins KöKi e.V. ersetzt durch die Förderung der Kroschke Kinderstiftung. Hierbei handelt es sich um ein Projekt zur Förderung von Kindern und Jugendlichen, die körperlich, geistig oder emotional mehr Unterstützung benötigen als andere.

Seit 2013 unterstützen wir jährlich das Projekt LiScha Himalaya e. V., dessen Ziel es ist durch Hilfe zur Selbsthilfe insbesondere Mädchen und Frauen der Volksgruppe Chepang (Nepal) eine Perspektive zu ermöglichen.

Seit 2015 fördern wir im Rahmen des jährlich stattfindenden Internationalen Filmfestes Braunschweig die durch uns initiierte Filmreihe „Green Horizons Award“ zu den Themen Umwelt und Nachhaltigkeit.

In 2022 gingen Spenden an folgende Institutionen:

- Kroschke Kinderstiftung
- LiScha Himalaya e.V.
- Filmfest Braunschweig e.V.
- Ukraine-Nothilfe, AWO-Bezirksverband Braunschweig

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.

2022		
Umsatz incl. Neben- und Fremdkosten	2.361.047,70€	
div. Fremdkosten (Labor, Gutachten usw.)		72.332,00 €
davon Nebenkosten		97.874,46 €
Honorarumsatz AGIMUS	2.190.841,24 €	
Löhne inkl. Nebenkosten und sonstige Leistungen		1.737.458,51 €
Raumkosten		57.821,77 €
Versicherungen		30.601,25 €
Kfz-Kosten		92.774,53,00 €
Werbekosten / Reisekosten		38.314,48 €
Abschreibungen		6.367,31 €
Reparaturen		796,78 €
Sonstiges		80.831,62€
Alle Kosten außer Personal		308.474,00 €
Gesamtkosten		2.045.932,56 €
Ergebnis vor Steuern/Rückstellungen	288.691,56 €	
Rückstellungen und Steuern(Prognose, da Abschluss n.n. erstellt)		171.562,00 €
Zahlungen an Kapitalgeber		20.000,00 €
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	97.129,56 €	

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.

Auf politischer und Verbandsebene setzen wir uns als Unternehmen für eine verstärkte Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit den Themen Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Energieeffizienz und nicht zuletzt Nachhaltigkeit ein. Insbesondere das Thema „Nachhaltigkeit“ wurde durch die Diskussionen in der Gesellschaft angestoßen und wird weiterhin verstärkt nachgefragt. Bei Bedarf entscheiden wir in unseren wöchentlichen Teamsitzungen, zu welchen Einzelthemen wir uns artikulieren.

Indirekt erfolgt politische Einflussnahme im Interesse von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen durch die langjährige Tätigkeit des geschäftsführenden Gesellschafters der AGIMUS als Gremiumsmitglied der IHK Braunschweig und des Arbeitgeberverbandes.

Wir verfolgen Gesetzesvorhaben zu unseren Themenfeldern, vermitteln diese in unseren Schulungen und Seminaren und diskutieren sie mit unseren Kunden. Falls relevant, wird über Stellungnahmen z.B. über den Arbeitskreis Umwelt und Energie der Unternehmerverbände oder den Umweltgutachterausschuss versucht, auf den weiteren Verlauf Einfluss zu nehmen. Relevant könnten z.B. erkennbare Widersprüche im Vorhabentext sein oder dass bei Einzelmaßnahmen eine Umsetzung von der Theorie in die Unternehmenspraxis nicht realistisch erscheint. In 2022 gab es keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren.

Wir sind nicht parteipolitisch aktiv, Spenden an einzelne Parteien werden nicht vergeben. Über soziales Engagement wird gemeinschaftlich entschieden.

Wir sind Mitglied in folgenden Verbänden/Institutionen:

- Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V.
- Industrie und Handelskammer Braunschweig
- Institut der norddeutschen Wirtschaft e.V.
- Marktoffensive erneuerbare Energien
- Regionale Energieagentur Braunschweig-Wolfsburg e.V.

Darüber hinaus kooperieren wir mit bzw. unterstützen:

- Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen GmbH (KEAN)
- Braunschweig Zukunft GmbH

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.

Parteispenden wurden keine geleistet.

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.

Konkrete Ziele dazu sind nicht definiert, da es schon lange zu unserem Selbstverständnis gehört, gesetzliche und etwaige weitere Verpflichtungen zu achten und einzuhalten. Selbstverständlich wird dieses seit langem bei der AGIMUS GmbH auch so umgesetzt. Wir setzen dieses Verhalten auch bei unseren Mitarbeitenden voraus.

Eventuelle Gesetzesverstöße oder Korruptionsfälle sind uns nicht bekannt. Bei Vorhandensein würden diese durch die Geschäftsführung unterbunden und die Mitarbeitenden dazu geschult werden.

Rechtsänderungen werden im Rahmen der Dienstleistungen „Rechtskataster“ und „Seminare“ tagesaktuell aufgenommen und bearbeitet. Die interne Wissensweitervermittlung ist beschrieben in den QM- Prozessen „Wissensmanagement“ und „Kommunikation“.

Erhebliche Veränderungen haben wir nach Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung seit 2017 vorgenommen und mit einem Verarbeitungsverzeichnis und neuen Prozessen den Schutz personenbezogener Daten noch weiter verbessert. Die Mitarbeitenden werden hierzu jährlich geschult und befragt.

Mögliche Risiken werden vor Angebotsvergabe anhand einer Checkliste „Interessenskonflikte“ geprüft. Es wird unter anderem festgestellt, ob es persönliche Beziehungen zu leitenden/maßgeblichen Personen beim Kunden gibt, die dergestalt sind, dass eine neutrale und objektive Beratung oder Prüfung des Kunden nicht möglich ist. Oder ob es ethische Bedenken gibt, die eine Beratung/Zertifizierung des Kunden erschweren. Auch in laufenden Projekten sind unsere Mitarbeitenden dafür verantwortlich, bei eventuell auftretenden Korruptionsrisiken die Führungskräfte zu informieren. Geschenke des Kunden, die über Aufmerksamkeiten bis zu 50 EUR jährlich hinausgehen dürfen nicht angenommen werden bzw. eine Rücksprache mit der Geschäftsleitung ist unabdingbar.

Eine konkrete Maßnahme ist das Vier-Augen-Prinzip. Mit Ausnahme von kleinen Projekten werden fast alle Projekte von mehreren Mitarbeitenden betreut, so dass Bevorzugungen oder Vorteilsnahmen schon im Team auffallen würden.

Ein wesentliches Risiko in unserem Gewerbe ist regelmäßig der Wunsch von Kunden nach Gutachten mit einem vorher gewünschten Ergebnis. Gefälligkeitsgutachten lehnen wir aus innerer Überzeugung sowie zur Wahrung unseres guten Rufes ab.

Für das Thema „Compliance“ ist unsere Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden des Rechtskatalysators zuständig. Führungskräfte und Beschäftigte werden permanent sensibilisiert. Dies ergibt sich aus unseren Unternehmenszielen und geschieht oft wöchentlich in unseren freitäglichen Runden, da hier mögliche Rechtsthematiken besprochen 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.

Spezielle Überprüfung findet nicht statt, es gibt nur einen Standort in Deutschland und das Korruptionsrisiko wird demnach als vernachlässigbar eingestuft.

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.

Korruptionsfälle sind uns nicht bekannt.

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.

Die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist uns nicht bekannt.
Bußgelder oder Sanktionen wurden nicht verhängt.

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.