



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

Arqum GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Leonrodstr. 54
80636 München

Ellen Leibing

Leonrodstr. 54
80636 München
Deutschland

+49 89 1 21 09 94-0
+49 (0)89 1 21 09 94-9
arqum@arqum.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

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: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Arqum steht für **Arbeitssicherheits-, Qualitäts- und Umweltmanagement**. Wir beraten Unternehmen, Kommunen und Landkreise sowie Regierungsstellen im In- und Ausland auf ihrem Weg zu einer zukunftsfähigen Wirtschaftsweise. Dazu entwickeln wir praxisorientierte Management-konzepte und innovative Lösungen in den Bereichen Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Ressourcen- und Energieeffizienz, Arbeitssicherheit, Qualität und Internationale Zusammenarbeit. Hierbei sind wir mit mehr als 3000 betreuten Betrieben führend beim Aufbau von betrieblichen Managementsystemen in den Bereichen Umwelt, Energie, Arbeitsschutz und Qualität sowie den Ressourceneffizienz-Programmen ÖKOPROFIT, ECOfit und Nachhaltiges Wirtschaften. Mehr als 400 Unternehmen haben wir auf eine erfolgreiche Erst-Zertifizierung nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001, OHSAS 18001, OHRIS oder EMAS vorbereitet. Außerdem unterstützen wir Kommunen und Unternehmen in den Themenfeldern THG-Bilanzierung, Klimamanagement, Nachhaltigkeitsstrategie- und management, Mobilitätsmanagement, nachhaltiges Lieferkettenmanagement sowie Materialeffizienz und Circular Economy. Mit Hilfe unserer Beratungstätigkeit haben unsere Kunden im Jahr 2019 über 479.430 Tonnen CO₂ eingespart.

Wir haben die Arqum GmbH 1998 gegründet und unser Wirkungsfeld und Leistungsspektrum seitdem stetig weiterentwickelt. Mittlerweile beraten wir mit einem interdisziplinären Team von rund 50 Mitarbeiter/innen unsere Kunden mit erstklassigen fachlichen Leistungen und einem Projektmanagement, das sich am Machbaren orientiert. Mit unserer deutschlandweiten Präsenz an Standorten in Hannover, Berlin, Frankfurt, Stuttgart und München können wir flexibel agieren und mit kurzen Wegen direkt bei unseren Kunden vor Ort sein. In unseren internationalen Projekten kooperieren wir mit kompetenten und langjährigen Partnern vor Ort. So sind wir in der Lage, auch unsere größte Umweltauswirkung, die durch unsere Dienstreisen entstehenden Emissionen, bei gleichbleibend hoher Beratungsqualität zu reduzieren.

Ergänzende Anmerkungen:

Wir sind Überzeugungstäter wenn es um Nachhaltigkeit geht und haben den Anspruch als gutes Beispiel voranzugehen. Dementsprechend haben wir unser Umweltmanagementsystem im Jahr 2012 nach der EMAS-Verordnung für den Standort München validieren lassen (die Regelungen und Vorgaben des Managementsystems gelten für alle Standorte gleichermaßen). Die Umweltdaten, Ziele und Maßnahmen im Bereich Ökologie, die in dieser Entsprechenserklärung angegeben werden, sind von einem Umweltgutachter geprüft worden, zuletzt im Mai 2020. Dies machen wir seit 2017 durch unsere DNK-Entsprechenserklärung und im Rahmen unserer DNK-Schulungspartnerschaft deutlich.

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.

Als Beratungsunternehmen im Geschäftsfeld des Nachhaltigkeitsmanagements wirken wir direkt auf die Aspekte der Nachhaltigkeit bei unseren Kunden und Projektpartnern ein. Dies gibt uns eine enorme Hebelwirkung für Verbesserungen und Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit. Die Maßnahmen, die wir unseren Projektpartnern zur Umsetzung vorschlagen, wollen wir auch bei uns selbst anwenden und als gutes Vorbild vorangehen. Deshalb haben wir auch für unser eigenes Tun und Wirken Richtlinien aufgestellt und Systeme zu deren Umsetzung implementiert.

Unsere Nachhaltigkeitsbemühungen beruhen auf unserem Selbstverständnis und unserer Unternehmensphilosophie. Im Rahmen der WIN-Charta verpflichten wir uns dazu, selbstgesetzte Leitsätze aus den Themenfeldern Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange, ökonomischer Mehrwert und regionaler Mehrwert zu implementieren und zu berücksichtigen. Die Leitsätze der WIN-Charta haben wir auf ihre Relevanz für unsere Nachhaltigkeitsleistung bewertet. Die folgenden drei aus zwölf Leitsätzen haben wir als Schwerpunkte für Zielsetzungen und Maßnahmen festgelegt:

- Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter/innen.
- Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.
- Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.

Diese Leitsätze ergänzen unser Umweltleitbild, das Teil unseres

Umweltmanagementsystems ist und über unsere Umwelterklärung nach EMAS der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt wird. Das Dreiergespann aus der vorliegenden Entsprechenserklärung nach dem Deutschem Nachhaltigkeitskodex, dem Umweltmanagementsystem nach EMAS und der WIN-Charta bildet den Rahmen für die kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stellen wir im Rahmen der WIN-Charta und unseres Umweltmanagementsystems nach EMAS transparent nach außen dar. Unsere aktuelle Umwelterklärung sowie unser WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht mit den entsprechenden Leitsätzen sind auf unserer Homepage verlinkt (Link erreichbar über Titelblatt der Umwelterklärung bzw. des WIN-Charta Nachhaltigkeitsberichts): <http://www.arqum.de/ueber-uns/>.

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.

Im Rahmen von EMAS haben wir die für uns relevantesten indirekten und direkten Umweltaspekte ermittelt. Dabei haben wir die Themenfelder hinsichtlich ihrer Relevanz für unser Unternehmen und unsere Steuerbarkeit bewertet.

Grundsätzlich sind Umwelt-, Klima- und Nachhaltigkeitsaspekte Bestandteil unserer Beratungstätigkeit. Somit wirken wir durch unsere Beratung indirekt auf die Aspekte der Nachhaltigkeit unserer Kunden ein. Den größten Anteil nehmen dabei indirekte Umweltaspekte ein, die wir im Rahmen unserer EMAS-Validierung regelmäßig bewerten und hierdurch auf eine stetige Verbesserung hinwirken. Maßgeblich sind dabei folgende Themen:

- Information und Sensibilisierung von Projektpartnern
- Emissionen durch Veranstaltungen
- Einkauf und Lieferantenauswahl
- Reduzierung von Emissionen bei Projektpartnern.

Außerdem haben wir für uns folgende direkte Umweltaspekte identifiziert:

- Strom
- Naturschutzprojekte
- Dienstreisen

- Wärme
- Abfall/Reinigungsmittel
- Wasser

Darüber hinaus nehmen wir jedoch auch in anderen Geschäftsbereichen Einfluss auf unserer Projektpartner. Beispiele hierfür sind:

- Wir unterstützen Kunden im Rahmen von Nachhaltigkeitsprojekten bei der strategischen Verankerung von Nachhaltigkeitsprozessen in ihrer Geschäftsstrategie. Dabei wirken wir direkt auf Nachhaltigkeitsaspekte unserer Kunden ein.
- Wir wirken bei der Maßnahmengestaltung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz im Rahmen unserer Beratung von Managementsystemen nach ISO 45001 und unserer Tätigkeit als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit mit.
- Auch soziale Aspekte wie die Einbindung der Mitarbeitenden, Motivationskonzepte oder auch Aktivitäten des gesellschaftlichen Engagements werden durch uns beeinflusst. Beispielsweise werden im Rahmen von ÖKOPROFIT-Projekten stets auch verschiedene soziale Aspekte mit den Betrieben thematisiert und hierdurch Anreize gesetzt.

Die Einsparung von Emissionen in Höhe von 479.430 Tonnen CO₂ im Jahr 2019 zeigt die immensen Erfolge, die wir durch unsere Umweltberatung im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes erzielen. Darüber hinaus konnten wir durch unsere Beratungsleistung viele Kunden dafür sensibilisieren, ihre Abfälle besser zu trennen. Im Ergebnis können die Stoffe leichter weiterverarbeitet und somit eine funktionierende Kreislaufwirtschaft in Gang gebracht werden. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Kunden und Partner für Themen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement, beispielsweise für Transparenz in der Lieferkette, die Förderung von Arbeitnehmerbelangen und eine umweltgerechte Standortgestaltung.

Die ökologischen Risiken die von unserer Tätigkeit als Beratungsunternehmen ausgehen, sind maßgeblich die CO₂-Emissionen, die durch unsere Dienstreisen zum Kunden entstehen.

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.

Die Weiterentwicklung unseres Unternehmens und der betriebliche Umweltschutz spielen für uns schon viele Jahre eine zentrale Rolle. Aus diesem

Grund betreiben wir seit 2012 ein validiertes Umweltmanagementsystem nach EMAS. Unsere ganzheitliche Ausrichtung im Bereich der Nachhaltigkeit verdeutlicht außerdem unsere Teilnahme an der WIN-Charta von Baden-Württemberg. Seit 2017 verpflichten wir uns hierdurch zu nachweislich nachhaltigem Wirtschaften. Die WIN-Charta hält im Einzelnen unsere Leitsätze, Maßnahmenschwerpunkte und Ziele für ökonomische und soziale Themen fest.

Innerhalb dieser Instrumente stellen wir uns selbst immer wieder auf den Prüfstand und geben unser Mögliches, um uns weiterzuentwickeln und unseren ökologischen Fußabdruck auf ein Minimum zu reduzieren. Dabei überarbeitet und aktualisiert unser Nachhaltigkeitsteam jährlich unsere Ziele und dazugehörigen Maßnahmen. Darüber hinaus wird die Wirksamkeit unseres Managementsystems und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele von der Geschäftsführung jährlich überprüft und bewertet. Im Vergleich zur letzten Periode haben wir unsere Ziele von fünf auf vier Ziele reduziert, um uns auf die Erreichung dieser Bestrebungen konzentrieren zu können. Die vier unten genannten Ziele bis 2024 stehen hierbei gleichwertig, ohne Priorisierung.

Grundlage für unsere internen Abläufe und eine möglichst ökologisch ausgerichtete Arbeit bilden unsere Umweltschwerpunkte, die wir im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems formuliert haben. Die Maßnahmen, die sich aus den Umweltschwerpunkten sowie der Bewertung der Umweltaspekte ergeben, verfolgen längerfristige Ziele, deren Erreichungsgrad wir jährlich über unsere Umwelterklärung veröffentlichen. Durch vielfältige Maßnahmen, die wir in den Jahren von 2016 bis 2019 umgesetzt haben, konnten wir unsere 2016 gesetzten Ziele weiter vorantreiben und größtenteils auch erreichen. Folgende Ziele konnten erreicht werden:

- Vermeidung von Emissionen; Kompensation von nicht vermeidbaren THG-Emissionen um 100 %
- Verbesserung der Umweltschwerpunkte unserer Kunden durch Erweiterung des Beratungsangebotes
- Reduktion der THG-Emissionen durch PKW-Fahrten um 20 % auf Basis 2016
- Reduktion des Wärmeenergieverbrauchs und gleichmäßigere Erwärmung der Arbeitsräume um 5 % auf Basis 2016

Bis zum Jahr 2024 haben wir uns folgende Ziele gesteckt:

Emissionen & Naturschutz: Vermeidung von Emissionen, Kompensation von nicht vermeidbaren Emissionen um 100 % - Stand 2019: 100 % kompensiert, fortlaufender Prozess

Kunden: Verbesserung der Umweltschwerpunkte unserer Kunden durch Erweiterung des Beratungsangebots - Stand 2019: fortlaufender Prozess

Mobilität: Reduktion der verkehrsbedingten Emissionen um 20 % auf Basis 2019

Strom: Reduktion des Stromverbrauchs durch Einsatz effizienter Technik um 10 % auf Basis 2019

Durch unsere Geschäftstätigkeit und die uns gesetzten Ziele leisten wir einen Beitrag zu folgenden drei Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen:



Nachhaltiger Konsum & Produktion, Maßnahmen zum Klimaschutz und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele. *Quelle:* http://www.bmz.de/de/themen/2030_agenda/

Gemeinsam mit unseren Kunden verbessern wir die individuelle Leistung aller Beteiligten in Bezug auf nachhaltigen Konsum und eine nachhaltige Produktion. Dies beispielsweise indem wir gemeinsam mit unseren Kunden im Rahmen von Betriebsrundgängen und Audits Einsparmaßnahmen zu den eingesetzten Ressourcen entwickeln und indem wir im Rahmen von Umwelt- oder Energiemanagementsystemen sowie im Rahmen von CSR-Projekten gemeinsam den Lebensweg der Produkte und Dienstleistungen durchleuchten. Dabei ist es unser Ziel, mit spezifischen Maßnahmen die gesamte Belegschaft zu erreichen und alle Beteiligten von der Bedeutsamkeit nachhaltigen Handelns zu überzeugen – denn auch die besten Strategien und Maßnahmen greifen nur, wenn sie von der Mitarbeiterschaft verstanden und aktiv getragen werden.

Maßnahmen zum Klimaschutz sind ebenfalls Bestandteil unseres klassischen Produktportfolios. Neben unseren eigenen Bemühungen zu einer stets aktuellen THG-Bilanz und einem klimaneutralen Geschäftsbetrieb unterstützen wir im Rahmen unserer Beratung Kunden bei der Erstellung von Klima-Bilanzen sowie bei der Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen auf dem Weg zur Klimaneutralität.

Bei all unseren Tätigkeiten stehen uns kompetente Partner aus unseren Netzwerken zur Seite, mit welchen wir unsere Ideen des nachhaltigen Wirtschaftens teilen. Dies betrifft neben Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden auch große Unternehmen sowie Forschungs- und Beratungsinstitutionen. Weiterhin legen wir im Zuge unserer internationalen Aktivitäten Wert auf Capacity Building und die Weitergabe unseres Knowhows an lokale Unternehmen und Kooperationspartner.

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 Beratungsunternehmen für Umwelt, Energie und Arbeitsschutz ist Nachhaltigkeit einer der zentralen Eckpfeiler in unserer Wertschöpfung. Wir "produzieren" Umwelt- und Nachhaltigkeitsberatung.

Unsere Partner und Kunden sind Unternehmen, Kommunen und Landkreise sowie Regierungsstellen im In- und Ausland auf ihrem Weg zu einer zukunftsfähigen Wirtschaftsweise. Wir entwickeln auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden zugeschnittene Lösungen, mit denen ihre Mitarbeiter/innen die täglichen Aufgaben einfacher und besser erfüllen können. Über soziale und ökologische Probleme mit unseren Kunden zu reden, ist somit Teil unseres Hauptgeschäfts. Unsere Arbeit zielt darauf ab, innerbetriebliche Kompetenzen für eine kontinuierliche und eigenständige Fortführung unserer Beratungsergebnisse aufzubauen. Aber auch nach Abschluss eines Auftrages begleiten wir unsere Kunden bei der Umsetzung der entwickelten Maßnahmen und der Auswahl geeigneter Implementierungspartner.

Da wir uns unserer Vorbildfunktion bewusst sind, achten wir darauf, dass unsere eigene Wertschöpfung möglichst nachhaltig gestaltet ist. Aufgrund unserer Tätigkeit, die zu einem großen Teil beim Kunden vor Ort stattfindet und die Weitergabe unseres Wissens beinhaltet, sind Dienstreisen der größte ökologische Faktor unserer Wertschöpfung. Die Länge der Reisezeit wirkt außerdem auf die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter/innen ein. Diesen sozialen und ökologischen Problemen wirken wir durch eine deutschlandweite Präsenz und die hierdurch mögliche entfernungsoptimierte Kundenaufteilung entgegen. Außerdem versuchen wir Dienstreisen durch den Einsatz von Tele- und Videokonferenz-Tools zu reduzieren.

Vorgelagerte Wertschöpfungsketten zu unserer Tätigkeit beschränken sich überwiegend auf Büromaterialien und Lebensmittel, sowie in Einzelfällen auf die Beschaffung von Textilien, Büromöbeln oder Firmenwagen. Auch hier haben wir den Anspruch, den Einkauf so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Hierfür haben wir entsprechende Einkaufsrichtlinien festgelegt, die kontinuierlich ausgeweitet und überarbeitet werden.

Die festgelegten Kriterien sind z.B.

- Einkauf von fair und ökologisch gehandeltem Kaffee und Tee
- Einkauf von Papier mit der Kennzeichnung "Blauer Engel" zu 100 %

- Ausarbeitung von Kriterien für die interne PKW-Anschaffung
- Artikelkatalog für ökologisches Büromaterial inkl. nachhaltig agierender Lieferanten
- Einkauf von Bio-zertifiziertem Obst für die Büros

Darüber hinaus haben wir für uns definiert, vorwiegend regionale Lieferanten auszuwählen und solche, die sich auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien verpflichten und dies transparent nach außen darzustellen.

Aufgrund der geringen Anzahl zuliefernder Unternehmen und der Tatsache, dass diese lediglich arbeitsunterstützende Funktion haben, mussten bisher in keinem Fall aufgrund von Problemen Gespräche geführt werden. Bei Nicht-Erfüllen unserer Einkaufsrichtlinien wurde auf andere Unternehmen ausgewichen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Gemeinsame berufliche Ziele haben unsere Gründer und Geschäftsführer vor mehr als 20 Jahren zusammengeführt. Dass wir heute mit unserem mittelständigen Beratungsunternehmen und rund 50 hoch motivierten und qualifizierten Mitarbeiter/innen deutschlandweit und in der ganzen Welt mit Beratungsaufträgen unterwegs sind, erfüllt uns immer wieder mit großer Freude – und auch mit etwas Stolz. Deshalb sieht sich jeder einzelne Mitarbeiter für unsere Nachhaltigkeitsleistung in der Verantwortung, auch wenn die Geschäftsführung offiziell als Hauptverantwortliche benannt sind.

Die operative Verantwortung für die Verfolgung und das Nachhalten von Nachhaltigkeitsthemen obliegt dem Nachhaltigkeitsteam. Innerhalb dieses Teams arbeiten ein Geschäftsführer, je ein/eine Vertreter/in aus den fünf Standorten, sowie der/die Umweltmanagementbeauftragte. Dieses Team tagt mindestens zweimal jährlich. Alle Mitarbeiter/innen sind angehalten, dem Nachhaltigkeitsteam Vorschläge zu unterbreiten und aktiv an Verbesserungen mitzuarbeiten.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen erfolgt durch alle unsere Mitarbeiter/innen. Um die zielgerichtete Umsetzung sicher zu stellen und systematisch zu steuern, haben wir eine Reihe von Prozessen und Regeln definiert.

Dadurch dass unser Nachhaltigkeitsteam aus Vertretern eines jeden unserer Standorte besteht, ist sichergestellt, dass jedem Büro das Einbringen eigener Themen und der direkte Austausch mit der Geschäftsführung ermöglicht wird. Das Nachhaltigkeitsteam ist für die Aufrechterhaltung des Umweltmanagementsystems und dessen kontinuierlicher Verbesserung zuständig. Die wieder-kehrenden Aufgaben im Umwelt- und Nachhaltigkeitsbereich organisieren wir im Rahmen von EMAS. Hierdurch wird

sichergestellt, dass wichtige Themen und Aspekte nicht im Betriebsalltag untergehen, sondern regelmäßig in den Fokus unserer Arbeit gerückt werden.

Unseren Mitarbeiter/innen stehen für die bedeutendsten nachhaltigkeitsrelevanten Prozesse Entscheidungshilfen und weiterführende Informationen zur Verfügung. Neben unserem Umwelt-managementhandbuch wurden Themen- und Informationsblätter erstellt, beispielsweise zur Abfallvermeidung und -entsorgung, dem nachhaltigen Einkauf, der Mobilität in Form unserer Dienstreise-richtlinie und für Personal und Schulung.

Um unsere Geschäftstätigkeit auch unter ethischen Punkten zu betrachten wurde darüber hinaus 2018 ein Ethikrat gegründet. An diesen können sich alle Mitarbeiter wenden, z.B. im Fall von nicht übereinstimmenden Grundsätzen zwischen Arqum und einem Kunden. Über einen definierten Prozess wird das Anliegen anschließend an die Geschäftsführung weitergegeben.

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.

Damit Arqum die angestrebte stetige Verbesserung auch nachweisen und bei Fehlentwicklungen schnell und effizient einschreiten kann, haben wir für all unsere Ziele Indikatoren entwickelt, anhand derer wir Vergleiche zwischen den Jahren durchführen. Dies stellt außerdem sicher, dass wir unsere Leistung transparent bewerten und überprüfen können. Für unsere wichtigsten Ziele erfassen wir folgende Kennzahlen als Basis für die Bewertung:

- Summe gesamt unserer eigenen verursachten CO₂-Emissionen
- Summe gesamt der von unseren Kunden verursachten CO₂-Emissionen
- Verkehrsbedingte Emissionen in gCO₂/km
- Stromverbrauch in kWh/Mitarbeiter

Darüber hinaus wird die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und unseres Managementsystems jährlich durch die Geschäftsführung überprüft und bewertet. Dabei werden z.B. folgende Unterlagen in die Überprüfung mit einbezogen:

- EMAS Auditergebnis
- Äußerungen von externen Anspruchsgruppen
- Nachhaltigkeits- und Umweltleistung des vergangenen Jahres
- Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter

- Erreichter Erfüllungsgrad der Ziele
- Veränderte Rahmenbedingungen
- Status aktueller Maßnahmen

Die Einhaltung der umweltrelevanten Regelungen und Zielsetzungen wird zudem jährlich von einem Umweltgutachter im Rahmen unserer EMAS-Validierung überprüft. Hierfür erstellen wir alle vier Jahre eine Umwelterklärung, zu der jährlich eine Aktualisierung veröffentlicht wird. In der Umwelterklärung sind alle wichtigen Umweltindikatoren, Maßnahmen und Zielsetzungen dargestellt.

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.

Wir sind Unterzeichner der WIN-Charta Baden-Württemberg. Hier halten wir 12 Leitsätze fest, die für uns als Verhaltensgrundlage zählen. Diese sind:

1. Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.
2. Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.
3. Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.
4. Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.
5. Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.
6. Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wert-schöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.
7. Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.
8. Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.
9. Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.

10. Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.
11. Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.
12. Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.

Unsere EMAS-Zertifizierung verdeutlicht darüber hinaus, dass wir uns dafür einsetzen, durch eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Umweltorientiertes, nachhaltiges und klimaschonendes Handeln hat für uns als Unternehmen einen hohen Stellenwert.

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.

Das Vergütungssystem von Arqum ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht explizit an unsere Nachhaltigkeitsziele geknüpft. Auch die Bewertung der Führungsebene ist nicht explizit an Nachhaltigkeitsziele geknüpft. Da Umwelt- und Nachhaltigkeitsberatung zu einem großen Teil unser Tagesgeschäft darstellt, ist ein solches Vergütungssystem nicht erforderlich. Wir beobachten bei allen unseren Kollegen und Kolleginnen ein persönliches Engagement in Sachen Nachhaltigkeit. Dass wir im vergangenen Zielzeitraum beinahe alle gesteckten Ziele auch ohne Vergütungssystem erreichen konnten, spricht eindeutig dafür.

Des Weiteren ist unser Unternehmenserfolg direkt mit der Anzahl erfolgreich abgeschlossener Projekte und somit mit unserem Beitrag zur Verbreitung nachhaltigen Handelns in anderen Unternehmen verbunden. Somit liegt nicht nur unserer Geschäftsführung sondern jedem einzelnen Arqum-Mitarbeiter daran, Nachhaltigkeitsprinzipien zu verbreiten und zu leben. Nachhaltigkeitsziele sind hierdurch indirekt im Vergütungssystem eines jeden Mitarbeiters integriert.

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.

Die Geschäftsführung erhält ein Festgehalt, das vom Umsatz und Gewinn des Unternehmens unabhängig ist. Die Mitglieder der Geschäftsführung sind zudem genau wie alle Mitarbeiter/innen in ein Bonusmodell einbezogen, welches sich am unternehmerischen Erfolg des Unternehmens orientiert.

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.

Wir stellen eine faire und angemessene Entlohnung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher. Der Gehaltsunterschied zwischen dem niedrigsten und höchsten Gehaltsniveau beläuft sich konstant auf ein Verhältnis von ca. 1:4.

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.

Unsere Anspruchsgruppen ermitteln wir für die EMAS-Validierung alle vier Jahre anhand einer Kontextanalyse neu. Dabei wurden folgende externe Stakeholder identifiziert:

- Nachbarn
- Behörden
- Öffentlichkeit
- Umweltgruppen
- Lieferanten/Auftragnehmer
- Kunden
- Kreditgeber und Versicherer
- (Potentielle) Investoren
- Anteilseigner
- Vermieter/Grundstücksbesitzer

Die internen Stakeholder umfassen folgende Gruppen:

- Mitarbeiter/innen
- Geschäftsführung und Gesellschafter
- Geschäfts- und Kooperationspartner

Zu jeder interessierten Partei wurden außerdem Erwartungen und Erfordernisse identifiziert. Wir stehen mit unseren Stakeholdern stets im direkten Austausch und gehen Äußerungen und Vorschlägen gewissenhaft nach. Die Mitarbeiterschaft trägt Vorschläge und Anliegen direkt an die jeweilige Standortleitungen und die Geschäftsführung heran.

In unseren Projekten erfolgt der Kontakt via E-Mail, Gespräche, Workshops oder Seminare. Darüber hinaus nutzen wir die sozialen Medien wie Xing oder LinkedIn, um mit unseren Stakeholdern und interessierten Kreisen Kontakt aufzunehmen. Außerdem nutzen wir Newsletter, unsere Homepage sowie kostenfreie Webinare und Infoveranstaltungen, um unsere Stakeholder stets über Aktivitäten informiert zu halten. Darüber hinaus stehen wir über Mitgliedschaften in Interessensgemeinschaften und Verbänden mit anderen Branchenvertretern und Experten in Kontakt, um unsere eigenen Interessen zu kommunizieren und Anforderungen an uns zu identifizieren.

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.

Die Themen, die unsere Stakeholder an uns herantragen, sind in den meisten Fällen mit unserer Beratungstätigkeit verbunden. Die Anliegen sowie unsere Antworten hierauf sind daher sehr vielfältig. Es ist eine unserer großen Stärken, uns individuell auf unsere Kunden einzustellen und nach pragmatischen Lösungen zu suchen. Als Beispiel sind Anforderungen an unsere eigene Umweltleistung und unser Nachhaltigkeitsmanagement zu nennen, die im Rahmen der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen an uns gestellt werden. Hierbei sind wir stolz auf unser validiertes Umweltmanagementsystem nach EMAS sowie unseren Nachhaltigkeitsbericht nach DNK sowie die Teilnahme an der WIN-Charta verweisen zu können.

Die wichtigsten externen Stakeholder sind für uns unsere Kunden und Partner. Ein großer Teil unserer Tätigkeit ist die Unterstützung bei der Interpretation von nachhaltigkeitsbezogenen sowie umwelt- und arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen und bei der Umsetzung von Managementsystemen aus dem Nachhaltigkeitsbereich (Umwelt, Energie, Arbeitsschutz). Für viele sind wir Anlaufstelle, wenn es um neue Ideen und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten geht.

Die wichtigsten interne Stakeholder sind unsere Mitarbeiter/innen. Durch unsere flachen Hierarchien und unseren kontinuierlichen Austausch zu fachlichen, organisatorischen und persönlichen Fragen über alle Ebenen hinweg können wir Anregungen sowie individuelle Bedürfnisse direkt aufgreifen und eine für alle Seiten zufriedenstellende Lösung erörtern.

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.

Als Beratungsunternehmen für den Bereich Umwelt- und Energiemanagement, Arbeitsschutz und Qualität ist Nachhaltigkeit einer der zentralen Eckpfeiler in unserer Wertschöpfung. Die Gestaltung unserer Prozesse ist grundlegend auf Nachhaltigkeit ausgelegt. Wir legen hohen Wert darauf, unseren Kunden praktikable Nachhaltigkeitslösungen an die Hand geben zu können.

Unsere Beratungstätigkeit kann als Erstellungsphase unserer Produkte angesehen werden. Da die Beratung zu einem großen Teil beim Kunden vor Ort stattfindet, sind Dienstreisen die größte ökologische Auswirkung unserer Produkte. Die Länge der Reisezeit wirkt außerdem auf sozialer Ebene auf die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter/innen ein. In der Nutzung unserer Produkte, sprich als Ergebnis unserer Beratung, stellen sich bei unseren Kunden positive ökologische und hierdurch ggf. positive soziale Auswirkungen ein. So haben unsere Kunden mit Hilfe unserer Beratungstätigkeit im Jahr 2019 über 479.430 Tonnen CO₂ eingespart.

Wir entwickeln unsere Beratungsansätze und -lösungen auch kontinuierlich weiter. Innovation und die Orientierung an den neuesten Publikationen und Richtlinien zum Bereich der Nachhaltigkeit ist grundlegend für unsere Arbeit. Es ist uns wichtig, stets auf dem neuesten Wissenschaftsstand zu den Themen Umwelt-, Energie-, Klima-, Nachhaltigkeits-, Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagement zu bleiben, um unsere Kunden hierhingehend bestmöglich beraten zu können.

Neue Themen werden des Öfteren von Kunden an uns herangetragen oder ergeben sich aus gesetzlichen Neuerungen. Darüber hinaus pflegen wir ein lebendiges Partner-Netzwerk und zeigen regelmäßig Präsenz bei Kongressen. Im Zuge von Forschungsprojekten, die wir im Auftrag von (Bundes-)Behörden erarbeiten, sind wir aktiv in die Wissenschaft eingebunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Wir achten bei der Auswahl unserer Finanzdienstleister auf Nachhaltigkeitsaspekte, so sind wir z.B. Kunde der GLS Gemeinschaftsbank eG. Außerdem sind etwa 20% unserer Finanzanlagen bei einer ökologisch orientierten Institution angelegt.

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 Beratungsunternehmen im Bereich Umwelt-, Energie-, Qualitätsmanagement sowie Nachhaltigkeit beraten wir Unternehmen und Einrichtungen täglich zur Steigerung der Ressourceneffizienz. Auch intern legen wir einen hohen Wert auf ressourcenschonende Prozesse. Folglich sind wir uns über alle mit unserer Tätigkeit zusammenhängenden Verbräuche und Auswirkungen bewusst. Alle Verbräuche und Emissionen erfassen wir im Zuge unserer EMAS-Validierung. Dazu gehören:

- Strom
- Wärme
- Kraftstoffe [Bahnreisen, Flugreisen, PKW-Fahrten]
- Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe [Kopierpapier]
- Abfälle [Restmüll, Papier/Kartonagen, Verpackungen, Biomüll]
- Emissionen [CO₂, SO₂, NO_x, PM]

Diese Verbräuche, Abfälle und Emissionen werden dabei jeweils den einzelnen Standorten zugeordnet.

Emissionen und sonstige Auswirkungen werden quantifiziert, sodass sich die Entwicklung des Einflusses auf Umwelt und Gesellschaft über die Jahre vergleichen lässt:

Ressourcen 2019		Gesamt	München	Frankfurt	Stuttgart	Hannover	Berlin	
Beheizte Fläche	m ²	704	296	173	153	66	16	
Energie								
Strom	kWh	20.155	12.149	2.847	3.033	1.574	552	
Wärme	kWh	29.048	9.540	1.835	8.697	8.976		
Kraftstoffe	kWh	167.949	Erfassung ohne Unterteilung der Standorte					
Bahnreisen	km	284.957						
Flugreisen	km	187.942						
Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe								
Einkauf Kopierpapier	Blatt	46.500	26.000	10.500	7.500	0	2.500	
Abfall								
Restmüll	kg	335	140,0	106,0	75,0	11,7	2,0	
Papier / Kartonagen	kg	1.326	580,0	632,0	20,0	91,0	3,0	
DSD (Verpackungen)	kg	160	27,0	115,4	12,0	5,4	0,6	
Wasser								
Frischwasser/ Abwasser	m ³	137,6	75,5	37,1	25,0			

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.

Im Zyklus 2016 – 2019 konnten wir folgende Ziele im Bereich der Ressourceneffizienz erreichen:

- Verbesserung der Umweltleistung unserer Kunden durch Erweiterung des Beratungsangebotes
- Reduktion der THG-Emissionen durch PKW-Fahrten um 20% auf Basis 2016
- Reduktion des Wärmeenergieverbrauchs und gleichmäßigere Erwärmung der Arbeitsräume um 5% auf Basis 2016

Die Bewertung unserer Umweltaspekte und die in diesem Zusammenhang

erhobenen Daten zeigen, dass die Emissionen unserer Dienstreisen auch weiterhin die wesentlichste Umweltwirkung unserer Tätigkeit darstellen. Daher wollen wir bis 2024 u.a. die durch PKW-Fahrten verursachten Emissionen bis 2024 um 20 % senken im Vergleich zum Jahr 2019. Als konkrete Maßnahmen sind u.a. die Weiterentwicklung der Einkaufskriterien für Firmenfahrzeuge und die vermehrte Durchführung von Videokonferenzen anstelle von Vor-Ort-Terminen vorgesehen.

Des Weiteren haben wir uns zu einer Reduktion des Stromverbrauchs um 10 % auf Basis 2019 durch den Einsatz effizienter Technik verschrieben. Maßnahmen in diesem Bereich sind die Vermeidung von Stand-by-Betrieb durch Mitarbeitermotivation und energieeffiziente Neuanschaffungen.

Über unsere eigene Ressourceneffizienz hinaus bietet sich in Zusammenarbeit mit unseren Kunden großes Optimierungspotential. Durch unsere Beratung und die in diesem Zusammenhang bei unseren Kunden umgesetzten Maßnahmen leistet Arqum einen weitreichenden Beitrag zur Ressourcenschonung. Um dieses Potential voll auszuschöpfen, wollen wir weitere Seminarangebote zu aktuellen Umweltthemen entwickeln.

Unternehmensintern regen wir bereits jetzt unsere Mitarbeiter/-innen durch Best-Practice-Beispiele in unserem Newsletter zu umwelt-, klima- und nachhaltigkeitsorientiertem Handeln an. Diese Mitarbeitermotivation und -sensibilisierung wollen wir in Zukunft weiter auszubauen.

Eine detaillierte Aufstellungen all unserer Zielsetzungen und Maßnahmen findet sich in unserer Umwelterklärung: <http://www.arqum.de/ueber-uns/>.

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.

Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe							
		Gesamt	München	Frankfurt	Stuttgart	Hannover	Berlin
Kopierpapier	Blatt	46.500	26.000	10.500	7.500	0	2.500

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.

Energie							
		Gesamt	München	Frankfurt	Stuttgart	Hannover	Berlin
Strom ¹⁾	mJ	72.558	43.736	10.249	10.919	5.666	1.987
Wärme ²⁾	mJ	104.573	34.344	6.606	31.309	32.314	
Diesel	mJ	527.947	Erfassung ohne Unterteilung der Standorte				
Benzin	mJ	76.669					
Energieverbrauch gesamt	mJ	781.747					

1)Werte für Berlin & Hannover geschätzt anhand der einzelnen Verbraucher

2)Wert für Hannover ermittelt anhand Verbrauchsmengen gesamtes Gebäude; Verbrauchswerte für Berlin liegen nicht vor; Verbrauchswerte für Stuttgart und Frankfurt von 2018, da die Verbrauchswerte von 2019 noch nicht vorliegen

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.

Energieeffizienz					
		2016	2017	2018	2019
Gesamtenergieverbrauch / Mitarbeiter	mJ/MA	2,77	3,60	3,53	3,02

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

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

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

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

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

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

- i.** Süßwasser (≤ 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.

Wasser⁴⁾		Gesamt	München	Frankfurt	Stuttgart	Hannover	Berlin
Frischwasser/ Abwasser	m ³	137,6	75,5	37,1	25,0		

4) keine Werte für Hannover und Berlin aus Nebenkostenabrechnung
ermittelbar [Editieren](#) [Speichern](#) [Kopieren](#) [Einfügen](#) [Schließen](#)

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Abfall³⁾							
		Gesamt	München	Frankfurt	Stuttgart	Hannover	Berlin
Restmüll	Kg	335	140,0	106,0	75,0	11,7	2,00
Papier / Kartonagen	Kg	1.326	580,0	632,0	20,0	91,0	3,00
DSD (Verpackungen)	Kg	160	27,0	115,4	12,0	5,4	0,60

3) Hochrechnung aus Leerung der Behälter und Umrechnung mit Hilfe https://www.statistik-bw.de/DatenMelden/Formularservice/33_A_Umrechnungsfaktoren.pdf

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.

Als Beratungsunternehmen sind wir überwiegend bei unseren Kunden vor Ort im Einsatz. Somit stellen Dienstreisen unsere Hauptemissionsquelle dar. Im Zeitraum 2016 bis 2019 konnten wir unsere CO₂-Emissionen in Verbindung mit Dienstreisen jedoch von 165 Tonnen auf 106 Tonnen erfolgreich reduzieren. Um diese Belastung noch weiter zu reduzieren, hat Arqum sich als Ziel gesetzt, die PKW-Emissionen von Dienstreisen nochmals bis 2024 um 20 % zu senken [Basisjahr 2019]. Dies könnte u.a. durch vermehrt remote durchgeführte Termine erreicht werden.

Weitere bedeutende Emissionsquellen sind die Strom- und Energieverbräuche der Büros. Für unseren Stromverbrauch streben wir eine Reduktion um 10 % bis 2024 an im Vergleich zum Basisjahr 2019. Darüber hinaus kompensieren wir nicht vermeidbare CO₂-Emissionen seit 2015 zu 100 %.

Alle Berechnungen beruhen auf den Vorgaben des GHG-Protocol.

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.

Als Emissionen des Scope 1 fallen für uns lediglich Kraftstoffe an, da wir über unsere Vermieter mit Wärmeenergie versorgt werden. Die Emissionen durch PKW-Fahrten beliefen sich im Jahr 2019 insgesamt auf 51.170 kg CO₂e.

Quellen für Umrechnungsfaktoren: Gemis 5.0(Heizwert / Direkte Emissionen (mit Vorketten)), Endenergie; Stand: 11/2019

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.

Emissionen 2019		Gesamt	München	Frankfurt	Stuttgart	Hannover	Berlin
Strom							
CO ₂	Kg	770	0	0	0	770	0
SO ₂	G	386	0	0	0	386	0
NO _x	G	696	0	0	0	696	0
PM	G	46	0	0	0	46	0
Wärme							
CO ₂	Kg	7.967	3.025	451	2.210	2.281	0
SO ₂	G	4.366	1.803	18	1.252	1.293	0
NO _x	G	8.742	2.003	288	3.174	3.276	0
PM	G	602	219	11	183	188	0

Quellen für Umrechnungsfaktoren: Gemis 5.0(Heizwert / Direkte Emissionen (mit Vorketten)), Endenergie; Stand: 11/2019.

Berechnet nach den Vorgaben des GHG-Protocols.

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.

Emissionen 2019		Gesamt
CO ₂ e Bahnreisen ⁵⁾	kg	1.436
CO ₂ e Flugreisen	kg	53.085
Laptops, Monitore, Smartphones, Tastaturen	kgCO ₂ e	26.081
Kopierpapier	kgCO ₂ e	205
Restmüll	kgCO ₂ e	123
Papier / Kartonagen	kgCO ₂ e	45
DSD (Verpackungen)	kgCO ₂ e	380
Abwasser/ Frischwasser	kgCO ₂ e	83,9
ÖPNV	kgCO ₂ e	4514,0

Erfassung ohne Unterteilung der Standorte.

Quellen für Umrechnungsfaktoren: Gemis 5.0(Heizwert / Direkte Emissionen (mit Vorketten)),
Endenergie; Stand: 11/2019; Beschaffung IT-Geräte inkl. Entsorgung; Smartphone Annahme
10% Laptop

5) Bahnfahrten im Fernverkehr werden als CO₂-neutral gewertet

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.

Emissionen		2016	2017	2018	2019
CO ₂ e / Mitarbeiter	t/MA	3,83	2,82	2,49	2,34
SO ₂ / Mitarbeiter	kg/MA	0,05	0,09	0,08	0,48
NO _x / Mitarbeiter	kg/MA	1,50	1,66	1,39	1,64
PM / Mitarbeiter	kg/MA	0,11	0,12	0,10	0,09

Quellen für Umrechnungsfaktoren: Gemis 5.0(Heizwert / Direkte Emissionen (mit Vorketten)),
Endenergie; Stand: 11/2019; Beschaffung IT-Geräte inkl. Entsorgung; Smartphone Annahme
10% Laptop

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.

Der Mensch als Arbeitnehmer steht bei uns mit all seinen Rechten im Vordergrund. Dies ist insbesondere im Bereich der Beratung unerlässlich. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist bei uns Standard; so würden unsere Standortleitungen jede Frauenquote erfüllen. Durch Projekte in Schwellenländern fördern wir Menschen- und Arbeitnehmerrechte auch dort.

Zur Einhaltung des deutschen Rechts im Bereich Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz verfügen wir über detaillierte Prozessbeschreibungen und Rechtskatasterübersichten, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter/innen stets gewährleisten zu können. Neue Anforderungen wie beispielsweise die Ermittlung der psychischen Belastung der Mitarbeiter setzen wir schnellstmöglich um. Tragen Mitarbeiter/innen Sorgen oder Anliegen an die Geschäftsführung heran, werden diese ernst genommen und eine Lösung gemeinsam abgestimmt.

In diesem Kontext wurde im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der Mitarbeiter/innen ermittelt, ob es zu physischen oder psychischen Belastungen und somit zu Risiken resultierend aus der Tätigkeit bei Arqum kommen kann. Es wurde festgestellt, dass etwaigen Stresssituationen aus dem Alltag bereits mit diversen Maßnahmen begegnet wird, wie beispielsweise mit einer optimierten Auslastungsplanung der Mitarbeiter/innen oder regelmäßigen Feedbackgesprächen mit der Standort- und Geschäftsleitung. Als weiteres Risiko wurde eine potentielle Überschreitung der täglichen Arbeitszeiten bei der Anreise mit dem PKW zu Ganztagesterminen bei Kunden ermittelt. Mit einer gezielten Termin- und Zeitplanung sowie einer geeigneten Wahl des Verkehrsmittels (bevorzugt Bahn) wird diesem Risiko in der Praxis begegnet. Darüber hinaus wurden keine wesentlichen Risiken ermittelt.

Alle Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten. Zudem fördern wir durch eine Flexibilisierung unsere Arbeitsorganisation die Mitarbeitermotivation und die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf.

Auch möchten wir unsere Mitarbeiter/innen dazu anhalten, sich stets weiterzuentwickeln. In jährlichen Entwicklungsgesprächen erörtern wir dazu geeignete individuelle Schwerpunkte und legen nach Möglichkeit Ziele fest. In regelmäßigen Feedbackgesprächen haben alle Mitarbeiter/innen die Gelegenheit, von Seiten der GF dem/der Mitarbeiter/in Feedback zu seiner Arbeit zu geben. Im Jahr 2019 haben wir ein neues ERP-System eingeführt. Mithilfe des Systems haben wir nun die Möglichkeit, die Auslastungsplanung eines jeden einzelnen Mitarbeiters noch sehr viel konkreter zu gestalten und entsprechend der Kapazitäten des Einzelnen die Aufträge zu verteilen. Das transparente System ist von jedem Mitarbeiter über seine persönliche Planung einsehbar, sodass jeder stets aktuell über die Kapazitätsplanung informiert ist und bei der Planung mitwirken kann.

Alle Mitarbeiter können Anliegen und Vorschläge zu Nachhaltigkeitsmaßnahmen direkt an das Nachhaltigkeitsteam herantragen. Um die Beteiligung der Mitarbeiter/innen am Nachhaltigkeitsmanagement weiter zu fördern, haben wir die Umsetzung definierter Maßnahmen sowie das Monitoring der Zielerreichung unterschiedlichen Mitarbeiter/innen übertragen, sodass sich eine Vielzahl an Personen intern mit dem Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit beschäftigt. Bei internen Webinaren und Seminaren sind alle Mitarbeiter angehalten, sich aktiv einzubringen.

Unser Team wird regelmäßig durch Praktikant/innen und Trainees unterstützt, die als Fachkräfte von morgen die nachhaltige Entwicklung mitgestalten. Ihre Aus- und Weiterbildung ist unser Beitrag, um für einen demografischen Wandel und Veränderung der Arbeitswelt gerüstet zu sein. Auch für Praktikant/innen gelten unsere Maßstäbe hinsichtlich Gleichstellung, Sicherheit und Beteiligung. Bei der Aufgabengestaltung beziehen wir Ausbildungsstand und persönliche Vorlieben wo möglich mit ein. Und wer als Teil unseres Teams arbeitet, wird dafür auch entlohnt, das gilt ohne Ausnahme.

Da wir bereits heute großen Wert auf die Einhaltung aller Arbeitnehmerrechte legen, verfolgen wir in diesem Bereich keine darüberhinausgehenden Ziele. Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist für uns eine Selbstverständlichkeit und bleibt somit ein steter Anspruch.

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 an der WIN-Charta haben wir uns dazu verpflichtet, jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen zu verhindern. Dafür werfen wir immer wieder einen prüfenden Blick auf unsere interne Arbeitswelt.

Unsere Mitarbeiterschaft weist eine relativ ausgeglichene Geschlechterverteilung auf (ca. 60 % der Positionen werden von Frauen eingenommen, 40 % von Männern - Praktikantinnen und Praktikanten nicht mit eingerechnet). Die Vergütung unserer Mitarbeiter/innen richtet sich nach ihrer Arbeitserfahrung und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Stundenlöhne unserer Berater/innen und Stabsmitarbeiter/innen liegen weit über dem Mindestlohn.

Gegenüber unseren Praktikant/innen und Trainees verfolgen wir den Leitsatz, dass wir ihnen einen interessanten und lehrreichen Einblick und Einstieg in die Arbeitswelt bieten wollen. Wir honorieren ihr Engagement, in dem wir sie systematisch und praxisnah an unsere berufliche Tätigkeit der Nachhaltigkeitsberatung heranführen. Deshalb ist es uns wichtig, mit allen Praktikant/innen Feedback-gespräche durchzuführen. Wir achten in unserem Alltag darauf, dass ihre Arbeitszeiten eingehalten werden und ihre Sicherheit gewährleistet ist. Die Vergütung wird regelmäßig auf Angemessenheit überprüft und ggf. angepasst. Regelmäßig entwickeln sich aus Praktika langfristige Arbeitsverhältnisse.

Generell verurteilen unsere Mitarbeiter/innen jede Form von Diskriminierung, sodass Programme zur Vermeidung von Diskriminierung bisher nicht eingeführt werden mussten.

Alle Mitarbeiter/innen haben bei uns die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten. Zudem fördern flexible Arbeitszeiten die Mitarbeitermotivation und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Dies zeigt sich beispielsweise in individuell vereinbarten Teilzeitverträgen.

Aufgrund der zahlreichen bereits verwirklichten Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit ist das Thema in die alltäglichen Abläufe integriert, sodass

aktuell das Ziel in der Aufrechterhaltung dieses Status besteht.

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.

Eines unserer Schwerpunktthemen im Rahmen der WIN-Charta ist die Achtung und Förderung des Wohlbefindens und die Interessen unserer Mitarbeiterschaft. Um unserer Zielsetzung nachzukommen, das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen langfristig zu fördern, wurden diverse Maßnahmen in die betrieblichen Abläufe integriert. Diese Maßnahmen sind über regelmäßige Termine und bestehende Prozesse fest in unserem Unternehmen verankert. Ziel ist, diese Maßnahmen kontinuierlich umzusetzen und den Status Quo aufrecht zu erhalten. Zum aktuellen Zeitpunkt werden die Maßnahmen umgesetzt und führen dazu, diese Zielsetzung zu erreichen.

Neben der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen ist für uns die Weiterbildung besonders wichtig. Hier verfolgen wir die Zielsetzung, dass jede/r Mitarbeiter/in mindestens einmal jährlich an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen kann. Die Einhaltung der Zielsetzung verfolgen wir im Rahmen unserer Qualifikationsmatrix. In den vergangenen Jahren haben alle Mitarbeiter/innen an diversen internen Schulungen teilgenommen, ein großer Prozentsatz hat darüber hinaus jährlich an externen Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Damit sich unseren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zur Entfaltung bietet und die Zielstellung nachhaltig erfüllt wird, werden jährlich Weiterentwicklungsziele im Mitarbeitergespräch festlegt und über mindestens halbjährliche Gespräche Feedback zur Arbeitsweise gegeben. Dabei können seitens der Mitarbeiter/innen auch Wünsche zum Besuch spezifischer Schulungen abgestimmt werden. Zudem bieten wir regelmäßige interne Schulungen und Webinare an, mit denen wir unsere Mitarbeiter/innen weiterbilden, ohne dabei unnötige Reisekilometer zurücklegen zu müssen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter/innen außerdem dabei, ihr fachliches Wissen auch im Privaten anzuwenden. Das größte Risiko im Bereich der fachlichen Weiterbildung sehen wir in der Herausforderung, die Termine in den zeitlichen Ablauf als Berater/in passgenau einzubetten. Um diesem Risiko zu begegnen, werden Weiterbildungstermine langfristig geplant und im Kalender geblockt.

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterschaft ist für uns ein Grundpfeiler für ein erfolgreiches Unternehmen und erfolgreiche Mitarbeiter/innen. Wir bieten

ihnen ein gesundes und ausgeglichenes Arbeitsklima, in dem Arbeit, Familie und Freizeit im Einklang stehen. So ist unser Team in flachen Hierarchien mit direkten Kommunikationswegen aufgebaut und Mitarbeiter/innen können sich ihren Interessen entsprechend selbstentscheidend in Projekte einbringen sowie Verbesserungsvorschläge direkt mit der Geschäftsleitung offen ansprechen. Um ein positives Arbeitsklima aufzubauen gibt es zudem mehrfach über das Jahr verteilt Teamevents, um im Rahmen gemeinsamer Aktivitäten das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken.

Außerdem fördern wir Maßnahmen, die die Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen erhalten. Risiken sehen wir insbesondere in der familiengerechten Terminplanung sowie in der doch häufig sitzenden Tätigkeit. Um dem Risiko der familiengerechten Terminplanung zu begegnen, können die Arbeitszeiten bei Bedarf angepasst werden. Dem Risiko eventueller Gefährdungen aus der überwiegend sitzenden Tätigkeit stellen wir uns ebenfalls mit Maßnahmen: Als Team nehmen wir seit einigen Jahren regelmäßig an Firmenläufen wie z.B. dem Tappa-Lauf teil. Hierbei sollten täglich mindestens 10.000 Schritte zurückgelegt werden. Zudem soll über diese über mehrere Wochen angelegte Bewegung die Aktivität in den Alltag integriert werden, um eine nachhaltige Veränderung zu realisieren. Des Weiteren wird jeder neue Kollege bei seinem Arbeitsantritt auf die richtige Sitzhaltung am Arbeitsplatz geschult. Um darüber hinaus die psychische Belastung unserer Mitarbeiter/innen einschätzen zu können, ist dies in den jährlichen Mitarbeitergesprächen Thema. Für die Sicherstellung einer ausgewogenen Ernährung wird den Mitarbeiter/innen zudem jede Woche Obst sowie Getränke bereitgestellt.

Um für die Zukunft gerüstet zu sein, legen wir Wert auf eine konsequente Nachwuchsförderung. Wir bieten an all unseren Standorten Interessierten und Studierenden aus der Region regelmäßig Praktikumsplätze an. Dadurch ergeben sich immer wieder langfristige Arbeitsverhältnisse, die über die eigentliche Praktikumsdauer hinausgehen und die für junges, qualifiziertes Personal sorgen.

Um unser Arqum-Wissen langfristig aktuell zu halten und stetig auszubauen haben wir im Jahr 2019 ein Intranet (wiki) eingeführt, über welches sich alle Kollegen/Innen mithilfe von Themenseiten zu unseren Tätigkeitsfeldern aktuell halten können. Zielsetzung ist hierbei, bis Ende 2020 ein internes Wissensmanagement über alle Kernthemen des Arqum-Portfolios aufzubauen. Stand Dezember 2020 wurde dieses Ziel erreicht. Die Lösung ist interaktiv gestaltet, sodass jede/r einzelne/r Mitarbeiter/In seine/ihre Fragestellungen einbringen kann. Mithilfe von FAQ-Seiten wird das Wissen gebündelt und allen Mitarbeiter/innen zugänglich gemacht. Fast alle Mitarbeiter/innen haben entsprechend ihrer fachlichen Expertise eine Themenverantwortung in unserem wiki. Dies führt zudem zur Wertschätzung der fachlichen Kenntnisse. Mit unserem wiki reagieren wir somit auf das Risiko, dass unser Fachwissen bei einzelnen Berater/innen verbleibt und bringen dies in die Breite.

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.

Da unsere Tätigkeit keinerlei körperliche Arbeit beinhaltet, sind Verletzungen und Todesfälle kein relevantes Risiko. Für das Jahr 2019 sind uns keine meldepflichtigen Vorkommnisse bekannt.

Risiken für die Gesundheit unserer Mitarbeiterschaft entstehen lediglich durch die Bürotätigkeiten (z.B. Rückenleiden) oder unausgewogene Auslastung und Arbeitsorganisation (psychische Belastung). Um diese Punkte kümmert sich ein Arbeitsschutzzirkel.

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.

Relevante Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen den Mitarbeitern über das Intranet zur Verfügung. Darüber hinaus erfolgt die Kommunikation auch über Emails und persönlichen Kontakt. Außerdem gibt es regelmäßig interne Seminare, über die alle Mitarbeiter zu internen Themen angesprochen werden. Bei diesen können sich die Mitarbeiter auch selbst einbringen.

Arqum führt einen Arbeitsschutzausschuss, der sich aus Geschäftsführer, Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt und soweit vorhanden Sicherheitsbeauftragten zusammensetzt. Ausgehend von den Vorgaben des ASiG werden nach interner Absprache regelmäßig Sitzungen des Ausschusses abgehalten. Im Allgemeinen erfolgt vor der Sitzung eine Absprache mit den Leitern der einzelnen Arqum-Büros, um relevante Themen der Mitarbeiter mit zu erfassen.

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.

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter/innen ist uns ein wichtiges Anliegen. Dennoch haben wir bisher keine Daten erfasst, an denen sich dies messen ließe. Aus- und Weiterbildung geschieht bei uns an vielen Stellen intern. Für die Berater/innen führen wir u.a. interne Webinare und Mentoringprogramme, wobei erfahrene Kolleg/innen die Projektleitung einnehmen und Dienstjüngere anleiten.

Für die externe Weiterbildung haben wir in der Vergangenheit eine erste Hochrechnung durchgeführt und kamen auf ca. 1,5 Tage pro Mitarbeiter/in und Jahr.

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 wird, bedingt durch die Gründungsgeschichte unseres Unternehmens, zu 100% von Männern gestellt. Darunter sind die Hierarchien bewusst flach gehalten.

	Frauen	Männer	< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre
Geschäftsführung	0%	100%	0%	0%	100%
Standortleitung und - vertretung	83%	17%	0%	100%	0%
Angestellte insgesamt	62%	38%	40%	51%	9%

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.

Diskriminierungsfälle sind uns bisher 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.

Zur Einhaltung der Menschenrechte haben wir uns mit Unterzeichnen der Leitsätze der WIN-Charta verpflichtet.

Unsere Zulieferer und Partner haben alle ihren Sitz in Deutschland, da wir im Besonderen auf eine regionale Nähe zum jeweiligen Standort achten. Des Weiteren haben wir entsprechende Einkaufsrichtlinien festgelegt und achten bei der Lieferanten- und Produktauswahl auf vorliegende Nachhaltigkeitszertifikate. Aus den genannten Gründen sehen wir in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten kein weiteres Verbesserungspotential, keine direkten Risiken und somit auch keinen Handlungsbedarf.

Das Thema „Umwelt- und sozialverträglicher Einkauf“ ist auch bei den meisten unserer Projekte von hoher Relevanz. Mögliche Verbesserungsmaßnahmen

stellen wir unseren Kunden regelmäßig in Workshops und Beratungsterminen vor. Durch Projekte in Schwellenländern fördern wir außerdem Menschen- und Arbeitnehmerrechte auch dort.

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“.

Arqum führt keine als erheblich zu bezeichnenden Investitionsvereinbarungen. Zwar werden international Dienstleistungen angeboten und umgesetzt, doch werden diese zum größten Teil über die deutsche Entwicklungszusammenarbeit abgewickelt.

Dieser Punkt ist für uns somit nicht relevant.

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.

Dieser Punkt hat für uns keine Relevanz, da wir ausschließlich Standorte in Deutschland haben.

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 halten die Zahl unserer Lieferanten bewusst niedrig und pflegen zu den bestehenden feste Beziehungen, wenn es um regelmäßig wiederkehrend zu beschaffende Produkte und Dienstleistungen geht. Unsere Anforderungen an eine sozial- und umweltverträgliche Beschaffung haben wir in einer Einkaufsrichtlinie festgehalten. Diese listet z.B. für die Beschaffung von Büromaterialien eine Vorauswahl an Produkten.

Wenn es um die Prüfung neuer Lieferanten aufgrund eines Wechsels geht, sind unsere Standortverantwortlichen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams in der Pflicht, eine entsprechende Prüfung vorzunehmen. Nachgehalten wird diese Zahl aufgrund der geringen Relevanz bisher nicht.

Neue Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft werden: 100 %

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 Lieferkette ist überschaubar. Sie reduziert sich auf Produkte, die für den Büroalltag beschafft werden. Dennoch bewerten wir für diese Gegenstände Produktion und Lieferkette. Hierfür haben wir Einkaufsrichtlinien mit Kriterien erstellt, die wir nach Bedarf erweitern. Ein einfaches Beispiel ist die Beschaffung von fair gehandeltem Kaffee und Tee. Diese Art von Hebel nutzen wir gezielt, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte entlang der kompletten Lieferkette eingehalten werden.

100 % unserer beschafften Güter entsprechen diesen Richtlinien. Hieraus ergibt sich:

- a. Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden: 100 %
- b. Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenziell negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden: 0
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden: 0
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden: 0 %
- 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: 0 %

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.

Wir sind stark mit der jeweiligen Region unserer Standorte verwachsen und kooperieren mit der kommunalen Politik. Hierbei umfasst unser Portfolio eine Vielzahl an Programmen, die darauf abzielen, Unternehmen das Thema Nachhaltigkeit und Energieeffizienz näherzubringen. Das bekannteste Projekt ist ÖKOPROFIT: In Kooperation mit der jeweiligen Kommune konnten wir in lokalen Unternehmensnetzwerken 2019 353.577 Tonnen CO₂-Emissionen einsparen.

Darüber hinaus engagieren sich unsere Mitarbeiter in verschiedenen Projekten, um so das gesellschaftliche Gemeinwohl zu steigern. Dazu wurden unterschiedliche Projekte initiiert und unterstützt wie z.B.:

- Briefmarken sammeln für Bethel
- Nicht mehr benötigte Büromaterialien werden Kindertagesstätten kostenfrei zur Verfügung gestellt
- Möglichkeit des Engagements bei sozialen Einrichtungen
- Spenden an Plant for the Planet
- Spendenaktionen zu Weihnachten
- Unterstützung vom Kinderhilfswerk Plan

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 durch uns erwirtschafteten Gewinne werden nach Maßgabe der Gesellschafterversammlung verteilt. Neben einer langfristigen Sicherung der Liquidität unseres Unternehmens berücksichtigen wir hierbei auch Möglichkeiten zur Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die genauen Indikatoren werden aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht.

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.

In Zusammenarbeit mit der kommunalen Politik arbeiten wir darauf hin, die Themen Umweltschutz, Energieeinsparungen und Nachhaltigkeit möglichst vielen Unternehmen näher zu bringen und deren Mitarbeiter zu einem Umdenken zu bewegen. Abgesehen davon bringen wir uns nicht politisch ein und leisten keinerlei Spenden an Parteien.

Hauptkriterien für oder gegen das Engagement in Netzwerke oder Initiativen sind die Vereinbarkeit mit unserer eigenen Wirtschaftsweise und der jeweilige Nachhaltigkeitsgedanke.

Unser Unternehmen ist Mitglied in folgenden Organisationen:

- Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie e. V.
- Plattform Umwelttechnik im LVI Baden-Württemberg
- Verband für Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement e. V.

Darüber hinaus sind wir im Rahmen von Forschungsprojekten direkter Auftragnehmer von Bundesbehörden und arbeiten an der Entwicklung von Umwelt-, Energie- und Nachhaltigkeitsstrategien mit. Dies betrifft zum Beispiel die Ausarbeitung von nationalen und internationalen Normen oder auch die Evaluation bestehender Nachhaltigkeitsmaßnahmen des Bundes, wie beispielsweise dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Weiterhin haben wir z.B. gemeinsam mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg das Programm ECOfit zum betrieblichen Umweltschutz in Baden-Württemberg entwickelt. Durch diese Art Aktivitäten können wir mithilfe unserer Dienstleistung direkt bei der Entwicklung von Nachhaltigkeits-instrumenten mitwirken.

Aktuelle Gesetzgebungsverfahren, wie beispielsweise das Brennstoffemissionshandelsgesetz oder Neuerungen zum Gebäudeenergiegesetz, verfolgen wir kontinuierlich, um relevante Informationen und Änderungen an unsere Kunden weiterreichen zu können. Wir wirken jedoch nicht direkt bei entsprechenden Gesetzgebungsverfahren mit.

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.

Es werden keine Parteispenden 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.

Für das gesetzeskonforme Verhalten unseres Unternehmens ist die Geschäftsführung verantwortlich.

Das Einhalten geltender Gesetze und Verordnungen ist für uns selbstverständlich und wird auch von unseren Mitarbeiter/innen gefordert.

Zur besseren Übersicht und Nachverfolgbarkeit führen wir ein Rechtskataster, welches relevante Gesetze und Verordnungen unserer Geschäftstätigkeit auflistet. Unsere Zielsetzung ist, die für uns geltenden rechtlichen Anforderungen einzuhalten.

Größtes Risiko im Bereich der Compliance ist die nicht rechtzeitige Kenntnis über eine rechtliche Anforderung oder Änderung. Diesem Risiko begegnen wir mit unseren Dienstleistungen. Die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Geschäftstätigkeiten unserer Kunden ist häufig Teil unserer Projekte. Hierdurch ist jeder unserer Mitarbeiter/innen, Führungskräfte sowie Beschäftigte, mit dem Thema vertraut und achtet auch Arqum-intern auf ein gesetzeskonformes

Vorgehen. Hieraus resultiert außerdem, dass wir Änderungen der Gesetzeslage kontinuierlich verfolgen und somit auch unsere eigenen Tätigkeiten stetig hinterfragen.

Es liegen keine uns bekannten Gesetzesverstöße oder Korruptionsvorwürfe vor. Korruption wird von uns nicht toleriert. Die Formulierung weiterer spezifischer Ziele in diesem Bereich sehen wir daher nicht relevant.

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.

Uns sind keinerlei Korruptionsfälle oder Fälle von Korruptionsverdacht bekannt. Eine Überprüfung des Korruptionsrisikos ist aufgrund geringer Relevanz deshalb bisher nicht erfolgt.

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.

Uns ist kein Korruptionsfall 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.

Uns ist kein Verstoß bekannt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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