



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

proresult Unternehmensberatung AG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

proresult Unternehmensberatung AG

Christopher Klein

Gertrud-Eysoldt-Str. 12
64625 Bensheim
Deutschland

+49 173 6998471
christopher.klein@proresult.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: 2023, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Die proresult Unternehmensberatung AG ist eine etablierte, inhabergeführte und kontinuierlich wachsende Unternehmensberatung mit einem klaren Fokus auf anspruchsvolle Transformationsprojekte im Finanzdienstleistungssektor. Und anspruchsvolle Transformationen gibt aktuell in Hülle und Fülle. Digitalisierung, Dekarbonisierung und steigende regulatorische Anforderungen sind nur einige Themen, die zu einer immer weiter zunehmenden Veränderungsgeschwindigkeit bei unseren Kunden führt. Damit sind diese Themen selbstverständlich auch Teil unseres Business.

Kundenprojekte sind aber für uns immer mehr als nüchternes Business. In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden versuchen wir bei aller fachlichen Kompetenz und allem methodischem Vorgehen, die Menschen nicht aus den Augen zu verlieren. Wir arbeiten permanent daran unsere Kunden, genauso wie unsere Mitarbeiter, nachhaltig zu begeistern. Wir gehen partnerschaftlich miteinander um, gestalten Veränderungen gemeinsam und liefern zuverlässig Projektergebnisse. Das schafft echten Mehrwert.

Ergänzende Anmerkungen:

Der Nachhaltigkeitsbereich bezieht sich auf den gleichen Zeitraum, wie die finanzielle Berichterstattung des Unternehmens. Da unser Geschäftsjahr am 30.06. endet und damit vom Kalenderjahr abweicht, wird auch der Nachhaltigkeitsbericht des jeweiligen Jahres bereits zum Stichtag 30.06. erstellt und enthält somit 6 Monate aus dem aktuellen Kalenderjahr und 6 Monate aus dem vorherigen Kalenderjahr.

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.

proresult berücksichtigt ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in allen unternehmerischen Entscheidungen und Prozessen. Ziel ist es, langfristigen Erfolg zu gewährleisten und gleichzeitig positive Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft zu erzielen. Folgende **Dimensionen** der Nachhaltigkeit, sind in der proresult Nachhaltigkeitsstrategie integriert:

- **Ökonomie:** Die langfristige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von proresult ist von zentraler Bedeutung. Nachhaltigkeit bedeutet, eine langfristige Perspektive einzunehmen, um finanzielle Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit dauerhaft sicherzustellen. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden im Thema Nachhaltigkeit & ESG und begleiten sie in Umsetzungsprojekten zur Implementierung nachhaltiger Strategien sowie des internen & externen Nachhaltigkeitsreportings.
- **Ökologie:** proresult konzentriert sich darauf, seine ökologischen Auswirkungen zu minimieren. Dazu gehören u.a. das CO₂ reduzierte Reisen, die Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und die stärkere Nutzung erneuerbarer Energien.
- **Beschäftigte:** proresult übernimmt soziale Verantwortung. Das bedeutet, fair und ethisch zu handeln und die Interessen der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Die aktive Förderung von Weiterbildung, faire Arbeitsbedingungen, Maßnahmen zur Mitarbeitergesundheit und Diversität im Team tragen zur Mitarbeiterkontinuität bei.
- **Gesellschaft:** Mit gezielten Spenden und Aktionen nehmen wir unsere regionale, gesellschaftliche Verantwortung wahr.
- **Governance:** Das Einhalten gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben (Datenschutz, Arbeitsschutz etc.) ist für uns selbstverständlich.

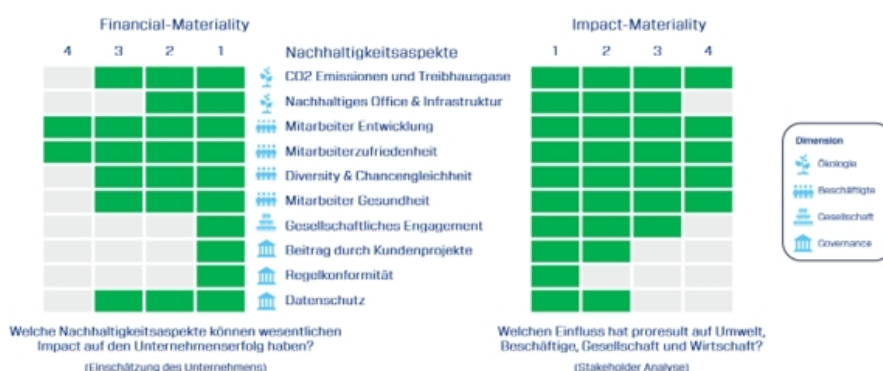
Bei der Formulierung der Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich die proresult Unternehmensberatung AG an den 20 Kriterien des DNK sowie im weiteren Sinne an den 17 SGDs als Standard.

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.

Die proresult Unternehmensberatung AG ist eine Unternehmensberatung mit besonderem Fokus auf komplexe Transformationsprozesse in der Finanzindustrie. Unsere Kunden sind im Wesentlichen Regionalbanken, Großbanken, Versicherungen und sonstige Finanzdienstleister. Diese Unternehmen spielen im Rahmen der Transformation zu einer dekarbonisierten Wirtschaft aufgrund ihrer Kapitalsteuerungsfunktion eine besondere Rolle. Gleichzeitig sind unsere Kunden stark regulierte Unternehmen, die zukünftig vor der Herausforderung stehen umfangreiche Nachhaltigkeitsdaten ihrer Kunden zur Portfoliosteuerung heranziehen zu müssen und diese im eigenen Reporting offenzulegen.

Im Jahr 2023 hat die proresult eine Wesentlichkeitsanalyse für das Unternehmen durchgeführt, in der relevante Nachhaltigkeitsaspekte für das Unternehmen analysiert wurden.



Folgende Nachhaltigkeitsaspekte werden durch unsere Geschäftstätigkeit (Inside-out) in besonderem Maße beeinflusst:

- Die intensive Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden zu unseren Kunden sowie die Nutzung von leistungsfähigen Notebooks, Cloud-Services und Mobiltelefonen haben einen negativen Einfluss auf die Emissionen von CO2 und Treibhausgasen.
- Die intensive Weiterbildung unserer Mitarbeitenden sowie die enge

- persönliche Betreuung, u.a. durch den Coach, haben einen positiven Einfluss auf die Entwicklung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.
- In unserem internationalen Team werden Vielfalt und Chancengleichheit großgeschrieben. Damit leisten wir einen positiven Beitrag zum Nachhaltigkeitsaspekt Diversity & Chancengleichheit.
 - Unsere Tätigkeit findet zum überwiegenden Teil im Sitzen statt. Das hat einen negativen Einfluss auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und wird im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements aktiv adressiert.
 - Unser unternehmerischer Erfolg hat es möglich gemacht, dass wir das Kinderhilfswerk Arche in Frankfurt am Main seit mehr als 10 Jahren finanziell unterstützen. Als Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie möchten unsere Mitarbeitenden diesen positiven Effekt auf das Gesellschaftliche Engagement zukünftig verstärken, in dem mindestens einmal jährlich ein aktiver Einsatz des Teams zum Wohle der Gesellschaft oder der Umwelt geleistet wird.
 - Einen wesentlichen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit können wir leisten, in dem wir unsere Kunden bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele unterstützen. Aufgrund der Größe unserer Kunden können so weitreichende, positive Effekte erzielt werden.
 - Die Arbeit unserer Kunden macht den Umgang mit sensiblen Finanzdaten notwendig. Durch umfassende und regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen unserer Mitarbeitenden haben wir einen positiven Einfluss auf das Thema Datenschutz.

Folgende Nachhaltigkeitsaspekte wirken in besonderer Weise auf unsere Geschäftstätigkeit (outside-in):

- Der Aspekt CO₂-Emissionen und Treibhausgase wird in den nächsten Jahren zu einer Verteuerung der Energiekosten führen und damit direkt unsere Kostensituation verändern. Darüber hinaus formulieren unsere Kunden in ihre engagierten Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel, bis, z.B. 2023, klimaneutral zu wirtschaften und entsprechend nur Vendoren zu beauftragen, die selbst ein net-zero Bilanz aufweisen können.
- Die Knappheit an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten am Arbeitsmarkt ist eine Herausforderung und künstliche Wachstumsbremse für proresult. Darüber hinaus wird der Rentenbeginn vieler Babyboomer bei unseren Kunden zu einer weiteren Reduktion des Know-hows führen, der zum Teil extern kompensiert werden muss. Hier sind die kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung und die Sicherstellung der Mitarbeiterzufriedenheit zwei wesentliche Aspekte, an denen wir aktiv arbeiten werden.
- Der Aspekt Datenschutz ist von besonderer Bedeutung. Die Projektarbeit bei unseren Kunden bringt uns regelmäßig mit vertraulichen Finanzdaten unserer Kunden bzw. deren Kunden in Kontakt. In diesem Kontext stellt ein möglicher Verstoß gegen die Regeln des Datenschutzes ein wesentliches Risiko mit weitreichenden Konsequenzen für unser Unternehmen dar.

In Summe haben wir mit der Wesentlichkeitsanalyse drei Handlungsfelder identifiziert und diese im proresult Nachhaltigkeitsmanagement fokussiert:

1. Die Reduktion unserer CO2 und Treibhausgas Emissionen und die langfristige Klimaneutralität sind von besonderer Bedeutung, um auch weiterhin als Beratungshaus für unsere Stammkunden tätig sein zu können. Um so früher uns transparenter uns das gelingt, desto größer ist die Chance dadurch weitere Kunden zu gewinnen bzw. andere Wettbewerber abzulösen.
2. Die kritische Situation am Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Mitarbeiter wirkt als Risiko für unsere geplante Unternehmensentwicklung. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass die identifizierten Maßnahmen zur Mitarbeitendenentwicklung, -zufriedenheit, -gesundheit und Diversity & Chancengleich unsere Chance deutlich erhöht als Arbeitgeber die richtigen Mitarbeitenden für uns gewinnen und halten zu können.
3. Ein möglicher, kritischer Verstoß gegen den Datenschutz im Kontext unserer Kundendaten stellt ein wesentliches Risiko dar, der weitreichende Konsequenzen für uns als Unternehmen hätte. Entsprechend wird dieses Thema im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagement adressiert.

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 im Folgenden dargestellten acht Nachhaltigkeitsziele stehen im Zentrum unseres Nachhaltigkeitsmanagements:

Environment

- Das Ziel die Klimaneutralität bis 2030 zu erreichen, werden wir auf ein mittelfristiges Ziel herunterbrechen, sobald Erfahrungen sammeln konnten, welchen Impact die getroffenen Maßnahmen auf den tatsächlichen CO2 Ausstoß haben.

Social

- Mitarbeitende: Es ist erklärtes Ziel zukünftig die Mitarbeiterzufriedenheit zuverlässig und methodisch fundiert zu ermitteln und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit sicherzustellen. Hierzu gehört eine transparente und leistungsgerechte Vergütung genauso wie ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt gelebt und Mitarbeiter wertgeschätzt werden.

- Gesellschaft: Ziel es neben der bereits etablierten finanziellen Unterstützung ab 2024 auch einen aktiven Beitrag des Teams zu leisten um einen positiven Impact auf die Region oder die Gesellschaft zu realisieren.

Governance

- Es wurde die unternehmerische Entscheidung getroffen unsere Kunden bei Ihren Bestrebungen zu mehr Nachhaltigkeit aktiv zu unterstützen. Dazu soll in 2024 mindesten ein Sustainable Finance Projekt gewonnen und bearbeitet werden.
- Neben der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben werden wir zukünftig die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden zum Thema Datenschutz weiter forcieren.

Eine Priorisierung der Ziele wurde nicht vorgenommen. Alle Ziele stehen im Fokus unseres Handelns und sollen mit großem Engagement erreicht werden. Jedoch wurden die Ziele aus den in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten und priorisierten Nachhaltigkeitsaspekten abgeleitet. Daraus ergibt sich indirekt eine Priorisierung der Ziele analog der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wird in unserem Unternehmen durch die Nachhaltigkeitsmanagerin aktiv vorangetrieben und durch den Unternehmensvorstand ausdrücklich mitgetragen. Jährlich zum Geschäftsjahresende (30.06.) werden wir die Ziellereichung validieren, den Nachhaltigkeitsbereich aktualisieren und weitere Maßnahmen entscheiden und initiieren.

Anbei die alle Nachhaltigkeitsziel des Unternehmens und die **Sustainable Development Goals der UN** die durch diese Ziele positiv beeinflusst werden und uns als strategischem Rahmen dienen.

Ziel	Zeitraum
E1 proresult erbringt seine Dienstleistungen bis 2030 CO2 neutral bzw. kompensiert verbleibende Emissionen	bis 2030
BI die Entwicklung und Gesundheit der proresult Mitarbeitenden wird aktiv gefördert	ongoing
BI2 proresult Mitarbeitende werden wertgeschätzt und sind überdurchschnittlich zufrieden	bis Mitte 2024
BI3 proresult rekrutiert, befördert und bezahlt potential- und leistungsorientiert	ongoing
BI4 proresult ist ein weltoffenes und liberales Unternehmen und versteht Vielfalt als Chance	ongoing
BI5 proresult Mitarbeitende und das Unternehmen selbst leisten mindestens jährlich einen aktiven und einen finanziellen Beitrag für die Region oder die Gesellschaft	ab 2024
BI1 proresult leistet durch Kundenprojekte einen Beitrag zur Nachhaltigkeit	bis Mitte 2024
BI2 proresult hält alle gesetzlichen Vorgaben ein und sensibilisiert alle Mitarbeitenden regelmäßig dafür	ongoing

Impact



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.

Die proresult Unternehmensberatung AG ist ein reines Dienstleistungsunternehmen. Folglich werden keine Waren eingekauft, gefertigt, veredelt, gehandelt, verkauft, recycelt oder entsorgt. Unsere Beratungsdienstleistungen werden zum größten Teil durch festangestellte Mitarbeitende erbracht. Nur in Einzelfällen werden situativ freiberufliche Unternehmensberater oder Mitarbeiter von Kooperationspartnern eingesetzt. Mit diesen Partnern wird das Thema Nachhaltigkeit besprochen und insb. die Reisetätigkeiten im Sinne unserer Nachhaltigkeitsstrategie vereinbart.

In Summe bewerten das Kriterium „Tiefe der Wertschöpfungskette“ für uns als Beratungsunternehmen als nicht wesentlich.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Alle Mitarbeitenden der proresult Unternehmensberatung AG haben an der Nachhaltigkeitsstrategie aktiv mitgearbeitet und sind aufgerufen sich dauerhaft im Thema Nachhaltigkeit zu engagieren. Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt im Vorstandsressort „Finanzen & Nachhaltigkeit“. Der Vorstand legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens inkl. der Nachhaltigkeitsziele fest. Die Umsetzung und operative Steuerung des Themas Nachhaltigkeit wird durch eine/n Nachhaltigkeitsbeauftragte/n verantwortet und vorangetrieben.

6. Regeln und Prozesse

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

Wir haben eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und setzen diese strategisch um, um eine nachhaltige Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Ein entscheidender Schwerpunkt liegt dabei auf der Anpassung von Richtlinien und Prozessen im operativen Geschäft. Nachfolgend werden die wichtigsten Maßnahmen dargelegt, die dazu beitragen, die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens zu erreichen.

Reisekostenrichtlinie - Förderung des öffentlichen Verkehrs und CO2-Einsparungen

Die Reisekostenrichtlinie wurde überarbeitet, um den Einsatz von öffentlichen Verkehrsmitteln zu fördern und den Gebrauch von CO2-intensiven Verkehrsmitteln zu beschränken. Insbesondere im Fernverkehr wird die Nutzung von Bahnreisen bevorzugt. Ausnahmen von dieser Regel erfordern die Zustimmung der Geschäftsleitung.

Firmenwagenrichtlinie - Strengere Vorgaben für umweltfreundliche Fahrzeuge

Die Firmenwagenrichtlinie befindet sich aktuell in einer internen Überprüfung.

Dabei ist geplant, die Zulassung von Fahrzeugen strikter an deren Kraftstoffverbrauch und Antriebsart zu binden.

Sensibilisierung und Aufklärung - Schulungen und Vorträge

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter für das Thema Nachhaltigkeit ist ein zentrales Anliegen. Dazu werden regelmäßig Schulungen und Vorträge angeboten, sowohl von externen Experten als auch von internen Fachleuten.

Beschaffungsrichtlinie - Nachhaltige Beschaffungspraktiken

Um die ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen, planen wir, in 2024 klare Richtlinien für den Einkauf von Produkten und Services festzulegen. Dabei stehen Prinzipien wie Fair Trade, Recyclingfähigkeit und Umweltverträglichkeit im Fokus. Regional bevorzugte Anbieter werden priorisiert.

proresult Academy – Weiterbildung für alle Mitarbeitende

Die proresult Academy wurde gegründet, um den Mitarbeitenden das erforderliche Wissen in Basis-Bereichen sowie in verschiedenen Zukunftsthemen zu vermitteln, darunter ESG und Hyperautomation. Ziel ist es, das notwendige Know-how für den Einsatz in Kundenprojekten zu vermitteln. Für 2024 sind "Advanced-Kurse" geplant, die eine tiefere Spezialisierung in verschiedenen Interessensgebieten ermöglichen.

Karriereentwicklung - Transparenz und Gleichberechtigung

Wir fördern Transparenz bezüglich möglicher Karriereschritte und der erforderlichen Schritte, um diese zu erreichen. Dies trägt zur Förderung von Fairness und Gleichberechtigung in der Karriereentwicklung bei.

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.

Neben den Kennzahlen zur Steuerung des finanziellen Ergebnisses, wie z.B. Umsatz, Marge, EBIT, Anzahl Mitarbeiter und Anzahl abgeschlossener und laufender Projekte, wurden eine Reihe Nachhaltigkeitskennzahlen etabliert, die ab dem kommenden Geschäftsjahr in regelmäßigen Abständen erhoben werden, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend steuern zu können.

- GHG-Emissionen in Tonnen je Mitarbeiter
- Frauenquote
- Fluktuationsquote
- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- Anzahl Fortbildungstage je Mitarbeiter
- Zufriedenheitsindex über alle Mitarbeiter
- Projektumsatz in EUR zur Förderung der Nachhaltigkeit unserer Kunden pro Jahr
- Anzahl aktiver Teameinsätze zur Förderung des Gemeinwohls pro Jahr
- Anzahl Sensibilisierungen zum Thema gesetzliche Vorgaben und Governance

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.

Die proresult Unternehmensberatung AG ist eine etablierte, inhabergeführte und kontinuierlich wachsende Unternehmensberatung mit einem klaren Fokus auf anspruchsvolle Veränderungsprojekte in der Finanzindustrie. Wir gestalten den Wandel in Banking & Insurance und unterstützen unsere Kunden an der Schnittstelle zwischen Fach und IT mit fachlicher Kompetenz, methodischem Vorgehen und einem ausgeprägten Verständnis von Daten und Digitalisierung. Dabei leiten uns unsere Unternehmenswerte:

- Verantwortung übernehmen: Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln, häufig auch über die uns übertragene Rolle hinaus. Gegenüber unseren Kunden und unseren Mitarbeitern.
- Offen kommunizieren: Wir kommunizieren Fortschritte und Erfolge genauso wie Herausforderungen, Defizite und Missstände offen und direkt, von Beginn an.
- Kunden stärken: Wir sind uns der Verantwortung bewusst, einen Mehrwert für unsere Kunden liefern zu müssen, um so die Kundenposition zu stärken.
- Partnerschaftlich handeln: Unsere Aktivitäten sind auf eine langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit ausgerichtet, kompromissbereit und auf Augenhöhe.
- Flexibel agieren: In Abstimmung mit unseren Kunden richten wir unsere Aktivitäten flexibel und pragmatisch auf die jeweiligen Projekterfordernisse aus, ohne das gemeinsame Ziel dabei aus dem Auge

zu verlieren.

- Respekt zeigen: Wir respektieren persönliche Grenzen und würdigen individuelle Beiträge und unterschiedliche Standpunkte – auch auf die Gefahr hin, dass eigene Standpunkte neu gedacht werden müssen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Vergütung der Mitarbeitenden der proresult Unternehmensberatung AG besteht aus einem festen Gehalt sowie einem jährlichen Bonus. Die Höhe des Bonus wird am Ende des Geschäftsjahres auf Grundlage der individuellen Zielerreichung jedes Mitarbeitenden ermittelt. Dabei fließt auch die qualitative Bewertung des Beitrags zur Weiterentwicklung unseres Unternehmens ein, wozu auch Aspekte der Nachhaltigkeit zählen.

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich wesentlich am langfristigen Erfolg des Unternehmens und damit an der erfolgreichen Umsetzung der strategischen Ziele. Da die Nachhaltigkeitsstrategie einen integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie darstellt, wird die erfolgreiche Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie als ein Element des langfristigen Unternehmenserfolgs angesehen und dementsprechend bei der Vergütung des Vorstands berücksichtigt.

Nach Geschäftsjahresende wird im Vorstand eine Bewertung des abgelaufenen Geschäftsjahres vorgenommen. Hierbei wird die Erreichung der operativen Ziele des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie die Verfolgung der strategischen Ziele gemeinsam bewertet. Seit diesem Geschäftsjahr sind die Nachhaltigkeitsziele ebenso Bestandteil dieser jährlichen Bewertung. Das Ergebnis dieser Bewertung zur Zielerreichung wird in der darauffolgenden Aufsichtsratssitzung dem Aufsichtsrat als Teil des Lageberichts vorgestellt.

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.

Das Gehaltsmodell sieht grundsätzlich mit Fixgehalt und Bonusanspruch zwei Komponenten vor. Der Bonusanspruch wird am Geschäftsjahresende über einen Performance Indicator abgeleitet. Diese Performance Messung basiert auf einem einheitlichen Kriterienkatalog, der je nach Senioritätslevel das Anspruchsniveau definiert. Aktuell wird geprüft, in wie weit Nachhaltigkeitskriterien in diesem Kriterienkatalog berücksichtigt werden können, um das Thema Nachhaltigkeit dauerhaft monetär zu incentivieren.

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.

Das Verhältnis der am höchsten bezahlten Person der Organisation wird nicht berichtet, da aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl Rückschlüsse auf individuelle Gehälter gezogen werden könnten, was dem Schutz der persönlichen Daten widersprechen würde.

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.

Die proresult Unternehmensberatung AG ist seit 2007 im Beratungsmarkt aktiv und entsprechend tief im Ökosystem Financial Industry Consulting verwurzelt. Das folgende Schaubild zeigt die unabhängig vom Thema Nachhaltigkeit relevanten Anspruchsgruppen, mit denen wir regelmäßig in Interaktion sehen. Diese Anspruchsgruppen wurden im Rahmen einer Stakeholder-Analyse in einem Workshop mit den proresult Senior-Managern und Partner ermittelt und validiert.



Um das Thema Nachhaltigkeit bei proresult zu verankern und erfolgreich umzusetzen, sind folgende Anspruchsgruppen von zentraler Bedeutung und entsprechend eng in einen regelmäßigen Nachhaltigkeitsprozesse eingebunden:

- Motivierte, loyale und gut ausgebildete **Mitarbeitende** sind für eine nachhaltige Entwicklung für uns von zentraler Bedeutung. Entsprechend eng waren alle Mitarbeitenden in die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden und werden auch zukünftig in einen jährlichen Review Prozess eingebunden.
- Unsere **Kunden** streben selbst teilweise sehr ambitionierte Nachhaltigkeitsziele an. Bei diesen Zielen werden auch Lieferanten und Dienstleister, zu denen auch wir zählen, einbezogen und zum Beispiel

langfristig CO2 Neutralität bis 2040 verlangt. Um unsere Strategie im Einklang mit denen unserer Kunden gestalten zu können, pflegen wir einen regelmäßigen Austausch mit den Einkaufsabteilungen oder den Nachhaltigkeitsbereichen wesentlicher Kunden.

- Insbesondere bei unseren Kooperationspartnern ist wesentliches Nachhaltigkeits-Know-how verfügbar. Daher binden wir auch unsere Kooperationspartner ein, um wichtiges Feedback zur proresult Nachhaltigkeitsstrategie zu bekommen und weitere Impulse für zukünftige Entwicklungen zu reflektieren.

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.

Im ersten Schritt haben wir die Stakeholder gesammelt und in Gruppen dargestellt. **[Screenshot von Stakeholder Mindmap einfügen]**. Als wesentliche Stakeholder, von denen wir ein Feedback zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie einholen möchten, haben wir die folgenden Gruppen identifiziert: - Mitarbeiter - Kunden - Projektvermittler. Bis heute konnte lediglich das Feedback der Mitarbeiter abschließend aufgenommen werden. Die Gespräche mit Kunden und Projektvermittler sind terminiert, aber noch nicht durchgeführt. Wichtige Themen und Anliegen der Mitarbeiter waren: - Weiterbildungsmöglichkeiten - Chancengleichheit - Mitarbeiterzufriedenheit. Diese Aspekte haben wir im folgenden Prozess stärker gewichtet und entsprechende Maßnahmen mit den Mitarbeitern konzipiert und in die Umsetzung gegeben. Insbesondere werden wir zukünftig die Mitarbeiterzufriedenheit wissenschaftlich basiert erheben und ggfs. als wichtigen Impuls für weitere Veränderungen nutzen.

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 kommt unsere Wertschöpfungskette, typisch für Dienstleister, weitgehend ohne Materialeinsatz und physische Produkte aus. Entlang unserer Wertschöpfungskette haben wir folgende Prozesse mit einem besonderen Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen identifiziert:

- Mitarbeiterentwicklung
- Bürobetrieb
- Reisetätigkeit

Diese Prozesse wurden während der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit besonderem Fokus auf Effizienzpotenziale und Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsziele untersucht und, wo immer möglich, mit konkreten Zielen und Maßnahmen unterlegt. Insbesondere bei den Themen „Mitarbeiterentwicklung“ und „Mobile Work“ wurden hierbei innovative Lösungen gefunden und gemeinsam mit den Mitarbeitern ständig weiterentwickelt.

Neben den ständigen Verbesserungen dieser betrieblichen Prozesse streben wir insbesondere in unseren Beratungsprojekten nach innovativen Lösungen für unsere Kunden. Eine besondere Relevanz für das Thema Nachhaltigkeit haben dabei die Projekte im Bereich „Data & Digital“. Gemeinsam mit unseren Kunden arbeiten wir hier ständig an innovativen Konzepten, wie analoge Daten digitalisiert und Prozesse automatisiert und effizient bearbeitet werden können. Hierdurch werden tonnenweise Papier eingespart, CO₂ beim Dokumententransport reduziert und Aufgabenbereiche von Mitarbeitern aufgewertet.

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)

Im Berichtszeitraum haben 0% der Finanzanlagen eine Prüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. Es ist geplant, ab dem 01.01.2024 für jede Finanzanlage eine Prüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchzuführen.

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 Dienstleistungsunternehmen spielt der Einsatz von Ressourcen im eigenen Geschäftsbetrieb eine untergeordnete Rolle. Dennoch sind wir uns unseres Einflusses auf die Umwelt bewusst. Die Inanspruchnahme beschränkt sich im Wesentlichen auf:

Laufender Bürobetrieb

Wir erledigen den Großteil unserer Arbeit entweder remote von zu Hause aus oder direkt bei unseren Kunden vor Ort. Dadurch haben wir nur begrenzten Bedarf an Ressourcen für die Nutzung unseres Büros, der sich maßgeblich auf den Energie- und Wasserverbrauch sowie den Abfall konzentriert. Da wir unser neues Büro im Westhafen Frankfurts erst zum 01.04.2022 bezogen haben, konnte uns von unserem Vermieter noch keine Nebenkostenabrechnung mit detaillierter Aufschlüsselung unserer unmittelbaren Inanspruchnahme von Strom, Wärme, Wasser und Entsorgung zur Verfügung gestellt werden. Wir streben daher eine Veröffentlichung dieser Informationen im kommenden Jahr an.

Reisetätigkeiten

Der wesentliche Anteil unseres Ressourcenverbrauchs wird hauptsächlich durch die Mobilität unserer Mitarbeiter verursacht, insbesondere durch Dienstreisen zu Kunden und den (täglichen) Arbeitsweg ins Büro. Obwohl wir in den letzten Jahren vermehrt auf digitale Kommunikation umgestiegen sind und Bahnreisen für alle Dienstreisen als Standard vorgesehen sind, sind gelegentliche Dienst- oder Privatwagenfahrten aus Effizienzgründen nicht immer vermeidbar. Insgesamt wurden in der Berichtsperiode **XYZ** km für geschäftliche Fahrten

zurückgelegt.

Hardware-Nutzung:

Wir stellen jedem Mitarbeiter Diensthandys und Firmenlaptops zur Verfügung. Besonders die Entsorgung dieser Geräte hat umweltauswirkende Aspekte. Zusätzlich haben wir beim Einzug in unser neues Büro neue Hardware angeschafft. Da die technische Ausstattung in den Büros noch sehr neu ist, haben wir hier noch keine bedeutenden Entsorgungen zu verzeichnen. Informationen zum Verbrauch in der Berichtsperiode finden Sie im Leistungsindikator 11-12.

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 Jahr 2024 werden wir erstmals eine umfassende Messung unseres CO₂-Ausstoßes im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit durchführen. In regelmäßigen jährlichen Abständen werden wir unsere angestrebte Reduktion der CO₂-Emissionen festlegen und nicht vermeidbare Emissionen durch geeignete Maßnahmen ausgleichen. Da dies unsere erste Erfassung unseres CO₂-Fußabdrucks ist, können wir noch keine konkreten Ziele setzen oder über Zielerreichungen berichten. Unser langfristiges Ziel ist jedoch, bis 2030 eine vollständige CO₂-Neutralität sowohl im Geschäftsbetrieb als auch in unserer Reisetätigkeit zu erreichen. In der mittelfristigen Perspektive streben wir an, den CO₂-Ausstoß pro Mitarbeiter auf unter 10.000 Tonnen zu reduzieren, sofern wir diesen Wert nicht bereits unterschreiten. Wir erwarten, dass die Überarbeitung unserer Reiserichtlinien und unsere verstärkten Nachhaltigkeitsbemühungen im kommenden Jahr zu einer spürbaren Verringerung unseres CO₂-Ausstoßes führen werden.

Folgende Maßnahmen und Zielsetzungen zum Thema Ressourcenmanagement streben wir als Dienstleistungsunternehmen an:

- Ab 2024 wird die umweltfreundliche Stromversorgung durch die Umstellung auf Ökostrom sichergestellt.
- Eine erneuerte Reisekostenrichtlinie ermöglicht die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes und fördert eine nachhaltigere Ausübung unserer Geschäftstätigkeiten.

- Ein beträchtlicher Teil unserer Dienstreisen wird bereits mit dem Zug unternommen, und wir setzen weiterhin alles daran, die Nutzung von PKWs für Dienstreisen zu minimieren. Die Inanspruchnahme von Flugreisen wird nur dann in Betracht gezogen, wenn eine enorme Zeitersparnis erzielt werden kann.
- Wir setzen konsequent auf papierlose Kommunikation und Prozesse, wann immer dies technisch möglich ist.

Risiken: Aus der Geschäftstätigkeit ist insbesondere der Verbrauch fossiler Brennstoffe im Rahmen der Reisen zum Kunden als zentrales Risiko mit potenziell negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme identifiziert worden. Dieses Risiko managen wir aktiv und steuern mit der Einführung der überarbeiteten Reisekostenrichtlinie und den anderen oben genannten Maßnahmen aktiv gegen.

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.

Als reines Dienstleistungsunternehmen haben wir im Verhältnis zu produzierenden Unternehmen nur einen sehr geringen Materialverbrauch vorzuweisen. In der Tabelle unten sind unsere wesentlichen Einkäufe aufgeführt.

Kategorie	Materialien	Stück	KG
Büro	Stifte/Marker	25	
Büro	Radierer	5	
Büro	Geschenkpapier	8	
Büro	Verpackungen/Pakete Größe M	15	
Büro	Briefumschläge	800	3,6
Büro	Papier	4000	20
Büro	Etiketten	100	
Büro	Toner	4	
Büro	Druckerpatronen	20	
Elektronik	Laptop	6	
Elektronik	Firmenhandy	1	
Elektronik	Headset	8	
Elektronik	Webcam	8	
Elektronik	Tastaturen	3	
Elektronik	Batterien	40	
Elektronik	Kabel	15	

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.

a.

Diesel: 9 MWh

Benzin: 2,5 MWh

b. 0

c.

i. 4,2 MWh

ii&iii. 35 MWh

iv. 0

d.

i. 0

ii. 0

iii. 0

iv. 0

e. 50,7 MWh

f. Die gefahrenen Kilometer aller Mitarbeiter wurden in Excel-Dokument erfasst und anschließend mit einem durchschnittlichen Verbrauch von 7L Diesel auf 100km und 8L Benzin auf 100km multipliziert.

Da uns zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Nebenkostenrechnung vorliegt, mussten wir die Heizenergie auf Basis des durchschnittlichen Energieverbrauchs von Büros berechnen.

g. Stadtwerke Mühlacker

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 Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie in 2023 haben wir erstmalig die Feststellung des Status Quo vorgenommen. Aufgrund des neuen Mietverhältnisses und der noch ausstehenden Nebenkostenabrechnung konnten noch nicht alle notwendigen Daten erhoben werden. Aktuell werden die Nachhaltigkeitsziele unseres Unternehmens operationalisiert und entsprechende Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs definiert. Daher können in dieser ersten Berichtsperiode keine Reduktionen des Energieverbrauchs durch bereits erfolgte Maßnahmen reportet werden.

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.

Wir können leider keine Informationen zum Wasserverbrauch reporten, da wir 2022 erst in das neue Büro im Westhafen eingezogen sind und noch keine Nebenkostenabrechnung erhalten haben.

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.

Wir sind momentan nicht in der Lage, das Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen und die Aufschlüsselung nach der Zusammensetzung des Abfalls präzise anzugeben. Der Hauptgrund hierfür liegt darin, dass unsere Büros in zentral verwalteten Gebäuden angesiedelt sind, in denen der gesamte Entsorgungsprozess an externe Dienstleister ausgelagert ist. Zusätzlich bedingt durch unsere Unternehmensgröße verfügen wir derzeit nicht über die Kapazitäten für eine umfassende Datenerhebung im Bereich der Abfallentsorgung. Dies erschwert die genaue Erfassung von Informationen bezüglich unseres Abfallverbrauchs.

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.

Kurzfristig haben wir keine spezifischen Ziele gesetzt, da die Daten für die THG-Emissionen erstmals erfasst wurden und zum Teil auf Schätzungen basieren, da wir noch keine Nebenkostenabrechnung für das Büro erhalten haben. Bei der Berechnung der Emissionen haben wir einen 10%igen Aufschlag hinzugefügt, um die Unsicherheiten zu berücksichtigen. Die Daten wurden mithilfe unseres Tools "Ecocockpit" ermittelt. Die bereitgestellten Daten zu den THG-Emissionen sind wie folgt:

Scope 1 (Direkte Emissionen):

- Bruttovolumen: 4,2 Tonnen CO₂-Äquivalente (inklusive 10% Aufschlag). Größter Emittent war mit 8,54% die Gruppe der Firmenwagen PKW-Diesel-groß.

Scope 2 (Indirekte Emissionen durch Energieverbrauch):

- Bruttovolumen: 12,5 Tonnen CO₂-Äquivalente (inklusive 10% Aufschlag). Größter Emittent war die Fernwärme mit 29,19% des Ausstoßes.

Scope 3 (Sonstige indirekte Emissionen):

- Bruttovolumen: 36,9 Tonnen CO₂-Äquivalente (inklusive 10% Aufschlag). Die Großteil der Emissionen mit 42,12% stammte hierbei aus der Anfahrt der Mitarbeiter zum Büro.

Die Offenlegung dieser Daten und die Festlegung unseres langfristigen Ziels zur Reduzierung oder Kompensation der THG-Emissionen sind wichtige Schritte auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Wir streben an, bis 2030 erhebliche Fortschritte in Bezug auf unsere Emissionsziele zu erzielen und die THG Emissionen auf Null zu reduzieren bzw. nicht vermeidbare THG Emissionen zu 100% zu kompensieren.

Da die Emissionen sehr stark durch die individuelle Mobilität zum Kundenprojekt oder zum Büro getrieben wird, spielt für uns die CO₂-Emission pro Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. Damit ist die CO₂-Emission pro Mitarbeiter eine zentrale Größe in unserem Nachhaltigkeitsreporting und wird zum Mehrjahresvergleich herangezogen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
 - b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
 - c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
 - d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
 - e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
 - f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
 - g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- a. Bruttovolumen Scope 1: 4,2 t b. Einbezogene Gase: alle c. Biogene CO₂ Emissionen: Keine d. Basisjahr: nicht vorhanden e. Quellen der Emissionsfaktoren: Gemis, EEW, Ecocockpit f. Konsolidierungsansatz: operationeller Kontrollansatz g. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

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.

a.Bruttovolumen Scope 2: 12,5 t b. Einbezogene Gase: alle c. Biogene CO2 Emissionen: Keine d. Basisjahr: nicht vorhanden e. Quellen der Emissionsfaktoren: Gemis, EEW, Ecocockpit f. Konsolidierungsansatz: operationeller Kontrollansatz g. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

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.

a.Bruttovolumen Scope 3: 36,9 t b. Einbezogene Gase: alle c. Biogene CO2 Emissionen: Keine d. Basisjahr: nicht vorhanden e. Quellen der Emissionsfaktoren: Gemis, EEW, Ecocockpit f. Konsolidierungsansatz: operationeller Kontrollansatz g. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

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.

Ein Vergleich zu früheren Berichtsjahren ist nicht möglich, da wir die THG-Emissionen in diesem Jahr erstmals ermittelt haben.

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.

Die proresult Unternehmensberatung AG ist aktuell ausschließlich in Deutschland tätig. Damit bilden die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, wie

- Kündigungsschutz,
- Beschäftigtendatenschutz,
- Arbeitszeitschutz und
- Betriebliche Mitbestimmung

die verbindliche Grundlage unseres Handelns.

Unsere Historie als Start-Up und die praktizierte Einbindung der Mitarbeitenden in wesentliche Geschäftspolitische Entscheidungen haben bislang nicht dazu geführt, dass eine formale Struktur der Mitarbeiterbeteiligung entstanden ist.

Es ist Aufgabe des Managements im Rahmen des permanenten Risikomanagements die Risiken aus einem möglichen Verstoß gegen diese Arbeitnehmerrechte zu identifizieren. Basierend auf den Erfahrungen aus mehr als 15 Jahren Geschäftstätigkeit und der aktuellen Risikoeinschätzung durch das Management können wir kein Risiko erkennen, welches eine gesonderte Überwachung oder ein gesondertes Reporting im Rahmen der Nachhaltigkeit erforderlich machen würde.

Der Aspekt der Arbeitnehmerrechte wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich identifiziert und wird daher bis auf weiteres auch nicht mit konkreten Nachhaltigkeitszielen verknüpft.

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.

Vielfalt

Die proresult Unternehmensberatung AG ist ein weltoffenes und liberales Unternehmen und versteht Diversität als Bereicherung und Chance. Es ist unser Ziel, Diversität nicht nur zuzulassen, sondern auch weiterhin aktiv zu fördern und das Team vielfältig und breit aufzustellen.

Eine quantitative Messung dieses Ziel erscheint nicht praxisnah möglich und ist daher nicht vorgesehen. Vielmehr soll im nächsten Geschäfts das Ziel der Vielfalt mit folgenden Maßnahmen angestrebt werden:

- Jedes Jahr soll ein proresult Teamevent von einem Teammitglied mit ausländischen Wurzeln als "**Nations-Days**" ausgerichtet und durch die Besonderheiten seines Heimatlands geprägt werden. Damit wollen wir die Vielfalt im Team sichtbar machen wertschätzen.
- Als Unternehmen möchten wir uns **unbewusste Voreingenommenheit** (unconscious bias) bewusst machen, um deren Auswirkungen abzuschwächen. Hierzu wird es im einen Workshop mit allen Mitarbeitenden geben, um das Thema bewusst zu machen und Veränderungen anzustoßen.

Angemessene Bezahlung

In einem heterogenen Team ist der Aspekt der Chancengleichheit sehr wichtig. Ziel ist es, Einstellungen, Beförderungen und Gehaltsentscheidungen ausschließlich auf Basis von Potenzial und Leistung des Mitarbeitenden zu treffen. Die Einschätzung von Potenzial und Leistung muss dabei nachvollziehbar sein und auf einheitlichen Kriterien beruhen. Hierzu arbeiten wir mit für Beratungen üblichen Senioritätsleveln und haben entsprechende Gehaltsbänder je Level etabliert. Um eine faire Bezahlung zu gewährleisten, achten wir darauf, dass kein Gehalt um mehr als 20% vom Median des jeweiligen Gehaltsband abweicht. Dieses Ziel wurde bereits erreicht und wird bei jeder Gehaltsrunde erneut als Maßgabe eingebracht und berücksichtigt.

Chancengleichheit

Die Leistung aller Mitarbeitenden wird in einem halbjährlichen Performance Process auf Basis eines einheitlichen Kriterienkatalogs in den Kategorien

1. persönliche Kompetenzen,
2. Projekt/Kunde/Markt und
3. Unternehmensentwicklung

eingeschätzt und reflektiert. Der Prozess findet in mehreren Schritten statt:

- Selbsteinschätzung des Mitarbeitenden inkl. Reflektion mit dem Coach
- Vorstellung der Selbsteinschätzung zweimal jährlich im Roundtable Format. Feedback aller Beteiligten an den Coach
- Aufbereitung und Konsolidierung des Feedbacks durch den Coach und anschließendes Feedback Gespräch mit dem Coachee

Dieser Performance Process wurde bereits vor einigen Jahren etabliert und hat sich bislang bewährt. Die konkreten Kriterien zur Leistungsbewertung werden regelmäßig kritisch betrachtet und ggfs. angepasst.

Integration

Chancengleichheit beginnt mit einer erfolgreichen Integration neuer Mitarbeitenden ins bestehende Team. Dazu wurde ein detaillierter Onboardingprozess definiert, der sowohl eine zeitnahe technische Arbeitsfähigkeit als auch ein herzliches Willkommen im Team zum Ziel hat. Dieser Onboardingprozess wurde bereits etabliert, soll aber in den nächsten 12 Monaten weiter optimiert werden, und eine einheitliche Anwendung durch alle Coaches sichergestellt werden.

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.

Gut ausgebildete, loyale und motivierte Mitarbeitende sind unsere zentrale Ressource und Basis für unseren unternehmerischen Erfolg. Ziel ist es daher, alle Mitarbeitenden mit dem für Ihren Einsatz notwendigem Know-how auszurüsten und Know-how Vertiefungen in Ihrem Interessensgebieten zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir in den letzten Jahren die proresult academy ins Leben gerufen. Ziel war es bis Ende 2023 das wesentliche Know-how, über das ein proresult Berater verfügen sollte in 11

Starter Kurse in den ersten 12 Monaten der Betriebszugehörigkeit zu vermitteln. Bei diesen Kursen handelt es sich u.a. um folgende zukunftsweisende Themengebiete wie z.B. ESG for starters, Hyperautomation oder Data for starters.

Dieses Ziel ist erreicht worden, und bis Ende 2023 sind alle 11 Starter Kurse mindestens einmal durchgeführt worden.

Ziel für 2024 ist es erste, fortgeschrittene „Advanced Kurse“ anzubieten, die dann eine Vertiefung im jeweiligen Interessensgebiet ermöglichen. Diese Kurse werden nicht alle intern angeboten, sondern jedem Mitarbeitendem stehen 5.000 EUR Fortbildungsbudget zur Verfügung, um externe Kurse besuchen zu können.

Über die proresult academy hinaus zielen zahlreiche weitere Maßnahmen darauf ab unsere Mitarbeitenden erfolgreich weiterzuentwickeln und dauerhaft erfolgreich in Kundenprojekten einzusetzen:

- Kostenloser Zugriff auf Udemy als Online-Lernplattform
- Mobile Work für alle Mitarbeiter möglich und umfangreich genutzt
- Regelmäßige Team-Events mit Know-how Transfer Session und Praxisinputs aus laufenden Projekten

Ein Risiko für die ständige Qualifizierung unser Mitarbeitenden sehen wir in zu langen Projektlaufzeiten und dauerhaft wiederkehrende Einsätze im gleichen Themenfeld. Hier steuern wir aktiv gegen, in dem wir Projekteinsätze bei einem Kunden zeitlich begrenzen und in Absprache mit den Mitarbeitenden wechselnde thematische Schwerpunkte bei den Projekteinsätzen sicherstellen.

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.

GRI SRS-403-9:

'a. Für alle Angestellten: i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0 ii. Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen: 1 iii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: 0 iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen; Fraktur nach Fahrradsturz v. Anzahl der gearbeiteten Stunden: 38.066 h b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der

Organisation kontrolliert werden: Fehlanzeige

GRI SRS-403-10: 'a. Für alle Angestellten: i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen: 0 ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen: 0 iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen: Rückenleiden b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden: Fehlanzeige

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.

a. Es gibt bei proresult aktuell kein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zur Arbeitssicherheit werden jährliche Sicherheitsunterweisungen durchgeführt und die Mitarbeiter per Aushang entsprechend informiert. Im Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden von den Mitarbeitern Maßnahmen vorgeschlagen, um die körperliche und Mentale Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern. Die Maßnahmen werden aktuell auf Umsetzbarkeit geprüft und nach Umsetzung entsprechend reportet. b. Es existieren keine formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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 Weiterbildungsstunden im Berichtszeitraum verteilen sich wie folgt: i. Männer 293h / Frauen 100h ii: (Junior- / Senior-) Consultant 185h, (Senior-) Manager 148h; Partner 60h

Das entspricht im Durchschnitt pro Mitarbeitendem 16,4h Weiterbildung pro Geschäftsjahr.

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).

a. i. Aufsichtsrat: 100 % männlich ii. Aufsichtsrat: 66% 30 -50 Jahre alt, 33% über 50 Jahre alt iii. Im Berichtszeitraum erfolgte keine Erhebung eines weiteren Merkmals b. i. & ii. s. Tabelle unten

	weiblich	männlich	<30 Jahre	30- 50 Jahre	>50 Jahre
Partner	0	4	0	1	3
(Senior) Manager	2	5	1	5	1
(Senior- / Junior-) Consultant	4	6	7	3	0
Verwaltung	2	1	2	1	0

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.

Für den Berichtszeitraum lagen keine bekannten Diskriminierungsvorfälle vor, somit wurden auch keine Vorfälle geprüft und Abhilfepläne umgesetzt.

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.

Die Achtung und Einhaltung von Menschenrechten sind für uns als Unternehmen selbstverständlich. Als Beratung sind wir derzeit ausschließlich im europäischen Kontext tätig und schätzen das Risiko der Verletzung der Menschenrechte durch unsere Geschäftstätigkeit als sehr gering ein. Daher verzichten wir auf eine explizite Strategie und Zieldefinition.

Lediglich bei der Beschaffung von Hardware oder Büromaterial, was bei einem Dienstleistungs-Unternehmen jedoch eine untergeordnete Rolle spielt, sehen wir ein geringes Risiko, was wir durch die bewusste Auswahl von renommierten und bestenfalls zertifizierten Anbietern zu mitigieren versuchen.

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“.

Im Berichtszeitraum wurden keine entsprechenden Vereinbarungen getroffen.

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.

proresult verfügt ausschließlich über zwei Betriebsstätten in Deutschland. Die Einhaltung der Menschenrechte ist an diesen Standorten selbstverständlich, weshalb eine entsprechende Prüfung als nicht relevant bewertet wird.

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.

Im Berichtszeitraum sind keine neuen Lieferanten aufgenommen worden, entsprechend hat auch keine Bewertung nach sozialen Kriterien stattgefunden.

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.

Eine Überprüfung der Lieferanten nach sozialen Kriterien erfolgt nicht. Wir achten gemäß unserer Beschaffungsrichtlinie beim Einkauf auf soziale und ökologische Kriterien. Als Beratungsunternehmen ist jedoch unser Einkaufsvolumen so gering, dass eine detaillierte Betrachtung unserer Lieferkette nicht vorgenommen wird.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die proresult Unternehmensberatung AG ist sich als werteorientierte Beratung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und nimmt diese in der Vergangenheit mit folgende Aktivitäten wahr:

- Seit mehr als 10 Jahren unterstützen wir das Kinderhilfswerk Arche jährlich mit einer vierstelligen Spende

- Mehrere Mitarbeitende bringen sich in einem Ehrenamt in der Region ein, was wir ausdrücklich begrüßen und unterstützen

Im Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde in umfangreichen Mitarbeiterworkshops weitere Ideen und Möglichkeiten gesammelt. Aktuell läuft hierzu ein Auswahlprozess, welche Organisation zukünftig in welcher Form unterstützt wird. In diesem Zusammenhang werden wir neben einer reinen Geldspende den Fokus auf einen aktiven Beitrag unserer Mitarbeitenden legen. Das entsprechende Ziel wurde wie folgt formuliert:

„proresult Mitarbeitende und das Unternehmen selbst leisten mindestens jährlich einen aktiven und einen finanziellen Beitrag für die Region oder die Gesellschaft“

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.

Angaben zum Leistungsindikator "GRI SRS-201-1:Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert" werden intern erhoben, aus

Vertraulichkeits- sowie Wettbewerbsgründen jedoch nicht veröffentlicht. Wir verweisen an dieser Stelle auf unseren veröffentlichten Jahresabschluss, einzusehen unter <https://www.bundesanzeiger.de>

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die proresult Unternehmensberatung AG versteht sich als weltoffenes, liberales und parteipolitisch unabhängiges Unternehmen. Um diesen Status zu wahren, verzichten wir

- auf eine Mitgliedschaft in einem Branchenverband
- auf die Zahlung von Parteispenden
- politisches Engagement
- Mitgliedschaften in politisch aktiven Organisationen

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die proresult Unternehmensberatung AG leistet keine Spenden an politische Parteien.

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.

Die proresult Unternehmensberatung AG erbringt ihre Beratungsdienstleistungen fast ausschließlich bei Banken und Versicherungen. Diese Unternehmen sind streng reguliert und legen größten Wert auf gesetzeskonformes Verhalten, auch bei ihren Dienstleistern. Die Auftragsvergabe durch unserer Kunden folgt streng geregelten (Ausschreibungs-) Prozessen und bietet keinerlei Raum für Korruption. In mehr als 15 Jahren Geschäftstätigkeit gab es entsprechend keinerlei Anzeichen oder gar dokumentierte Fälle von Korruption oder Vorteilsnahme.

Nicht nur wegen unser streng regulierten und sensibilisierten Kunden steht gesetzeskonformes Verhalten im besonderen Fokus unseres Unternehmens und wird durch den Vorstand der proresult verantwortet.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Compliance Schulungen, an denen unsere Mitarbeiter als externe Projektmitglieder bei unseren Kunden mindestens einmal jährlich teilnehmen, haben wir als Unternehmen folgende Standards etabliert:

- Zum Schutz vor Korruption erfolgt jede Auftragsvergabe immer im 4-Augen-Prinzip
- Wir verzichten zu 100% auf Bargeld und akzeptieren ausschließlich nachvollziehbare Überweisungen als Zahlungsmittel
- Wir führen regelmäßig (mind. jährlich) Arbeitsschutzunterweisungen und Sicherheitsbegehungen durch
- Alle Mitarbeitenden werden zum Thema Datenschutz geschult, regelmäßig sensibilisiert und vertraglich verpflichtet.
- Wir verzichten weitgehend darauf, sensible Kundendaten in unserer Infrastruktur zu speichern, sondern nutzen, wo immer möglich, die Infrastruktur und Speichermöglichkeiten unserer Kunden

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist für uns ein Muss-Ziel, was nach unserm Wissen auch im letzten Geschäftsjahr wieder zu 100% erreicht wurde. Wir verzichten darauf, dieses Ziel weiter zu detaillieren, zu quantifizieren und gesondert ins Reporting aufzunehmen. Vielmehr handelt es sich für uns um ein Maßnahmenziel, dessen Erreichung wir mit den o.g.

Maßnahmen auch zukünftig sicherstellen möchten.

Insgesamt bewerten wir das Risiko von Gesetzesverstößen, insbesondere im Zusammenhang mit Korruption, als äußerst gering. Gleichzeitig schätzen wir die potenziellen Auswirkungen auf unser Unternehmen im Falle eines Verstoßes als außerordentlich schwerwiegend ein. Daher erachten wir dieses Risiko als wesentlich.

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.

Die proresult Kunden gehören fast ausschließlich zum Kreis der streng regulierten Banken und Versicherungen mit strengen Einkaufs- und Vergabeprozessen. Darüber hinaus schreiben interne Richtlinien vor, dass Verträge mit Kunden immer von zwei Partnern zu unterzeichnen sind. Mit der Erfahrung aus 16 Jahren Geschäftstätigkeit ist das als Korruptionsschutz ausreichend und keine expliziten Prüfungen der proresult Betriebsstätten notwendig.

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

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

Seit der Gründung in 2007 sind keine Korruptionsvorfälle aufgetreten.

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 proresult Unternehmensberatung AG war im Berichtszeitraum nicht zur Zahlung von Bußgeldern oder zu nicht-monetären Sanktionen verpflichtet.

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.