

# NACHHALTIGKEITSBERICHT

Nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI)  
für das Berichtsjahr 2022



Nachhaltigkeit als wesentliches Prinzip unseres Handelns.

# Nachhaltigkeit als wesentliches Prinzip unseres Handelns

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard vorlegen zu können, in dem die Drescher Consulting GmbH (DCG) ihr Engagement für die Herausforderungen unserer Zeit und unsere nachhaltigen Geschäftspraktiken darstellt. Als Geschäftsführung sind wir sehr stolz darauf, ein Unternehmen zu führen, dessen Werte und Ziele von einem hohen Verantwortungsbewusstsein gegenüber Umwelt und Gesellschaft geprägt sind.

Der Handlungsbedarf für eine nachhaltige Entwicklung war noch nie so offensichtlich wie heute. Wir befinden uns an einem kritischen Punkt, der dazu führt, dass gemeinsames Handeln keine Option mehr darstellt. Erst kürzlich berichtete der Weltklimarat<sup>1</sup>, dass das derzeitige Handeln nicht ausreicht, um das 1,5 Grad Ziel zu erreichen.

Die Einflüsse des Klimawandels sind bereits heute spürbar. So waren die Jahre zwischen 2015 und 2022 die acht wärmsten Jahre seit Beginn der Temperaturaufzeichnung in 1950. Auch abseits der Klimakrise sorgten steigende Lebenshaltungskosten und Energiepreise durch den Krieg in der Ukraine im Geschäftsjahr 2022 für Schwierigkeiten verschiedenster Art.

In Anbetracht dieser Herausforderungen sind wir uns bei Drescher Consulting verstärkt unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und unseren Mitarbeiter:innen bewusst. Als Unternehmensberatung haben wir die Möglichkeit, die Zukunft aktiv nachhaltiger zu gestalten, um dem Klimawandel entgegenzuwirken. So sehen wir großes Potenzial darin, unsere Kundinnen und Kunden durch gezielte Dienstleistungen bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien zu unterstützen und langfristig positive Lösungsansätze zu identifizieren.

Über unsere Dienstleistungen hinaus haben wir erkannt, dass auch unsere internen Prozesse unser Engagement für eine nachhaltige Entwicklung widerspiegeln müssen. So ist das Thema Nachhaltigkeit fest in der Unternehmenskultur der Drescher Consulting GmbH verankert und als Prozess in die Unternehmensführung integriert. Getrieben wir das Thema seit 2018 in unserer internen Funktion „Nachhaltigkeit“. Diese prüft unsere Prozesse auf Verbesserungen hinsichtlich einer nachhaltigen Entwicklung. Nachhaltigkeit definieren wir dabei als die Schaffung langfristiger Verbesserungen, die den heutigen Bedürfnissen entsprechen und gleichzeitig die in Zukunft benötigten menschlichen, natürlichen und organisatorischen Ressourcen schonen. Neben Spenden und internen Förderprogrammen ist unser Nachhaltigkeitsbericht nach den Global Reportive Standards (GRI) ein weiterer Schritt, unserer Verantwortung gerecht zu werden.

<sup>1</sup> [Sonderbericht des Weltklimarates über 1,5°C globale Erwärmung | Umweltbundesamt](#)

Wir sind uns jedoch bewusst, dass unser Weg noch lange nicht zu Ende ist. So haben wir es uns als Ziel gesetzt, unsere Mitarbeiterzufriedenheit in den nächsten drei bis fünf Jahren auf über >90% zu steigern und die finanziellen Anreize für unsere Angestellten zu erhöhen. Des Weiteren wollen wir unser Unternehmen weiter nachhaltiger gestalten, in dem wir unsere internen Prozesse hinsichtlich des ökologischen Fußabdruckes optimieren und unsere Beratungsaktivitäten im Bereich ESG ausweiten.

Nur gemeinsam können wir die Herausforderungen von Heute und Morgen meistern und eine bessere Zukunft gestalten. Ich danke daher unseren Mitarbeiter:innen, Kundinnen und Kunden, sowie Partner:innen herzlich für ihre Unterstützung bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts. In ihrem Namen lade ich Sie nun ein, unseren Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt zu lesen. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, sich mit unserer Herangehensweise an dieses wichtige Thema auseinanderzusetzen. Bei Fragen und Anmerkungen melden Sie sich gerne bei [uns](#).



*Stefan Drescher*

Stefan Drescher  
Geschäftsführender Gesellschafter

*Ralph John*

Dr. Ralph John  
Geschäftsführer

# Inhaltsverzeichnis

| Kapitel  | Inhalt  | Seitenzahl                    |
|----------|---|-------------------------------|
| <b>1</b> | <b>Allgemeine Informationen</b>   | <b><u>10</u></b>              |
|          | Anwendungserklärung: Nachhaltigkeit als wesentliches Prinzip unseres Handelns   | <u>2</u>                      |
|          | GRI-Index   | <u>4 / 71</u>                 |
|          | <i>Anwendbare GRI - Branchenstandard(s)</i>   | <u>71</u>                     |
|          | Über diesen Bericht   | <u>11</u>                     |
|          | Ansprechperson  | <u>12</u>                     |
|          | Wer wir sind und was wir tun  | <u>13</u>                     |
|          | Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen   | <u>14</u>                     |
|          | Nachhaltiger Ansatz   | <u>16</u>                     |
|          | Sustainable Development Goals   | <u>18</u>                     |
|          | Wesentlichkeitsanalyse  | <u>21</u>                     |
|          | Stakeholderbeschreibung   | <u>22</u>                     |
| <b>2</b> | <b>Wesentliche Themen</b>   | <b><u>27</u></b>              |
|          | Organisationsprofil   | GRI 2-1 <u>13</u>             |
|          | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden   | GRI 2-2 <u>22</u>             |
|          | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle  | GRI 2-3 <u>11</u>             |
|          | <i>Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen</i>  | <i>GRI 2-4</i> <u>71</u>      |
|          | Externe Prüfung   | GRI 2-5 <u>28</u>             |
|          |  Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen          | GRI 2-6 <u>13 / 22</u>        |
|          | Angestellte und Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind  | GRI 2-7 / GRI 2-8 <u>28</u>   |
|          | <i>Führungsstruktur und Zusammensetzung</i>   | <i>GRI 2-9</i> <u>71</u>      |
|          | <i>Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans</i>  | <i>GRI 2-10</i> <u>71</u>     |
|          | Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans  | GRI 2-11 <u>30</u>            |
|          | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen / Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | GRI 2-12 / GRI 2-13 <u>31</u> |

| Kapitel  | Inhalt   |           | Seitenzahl       |
|--|--|-----------|------------------|
|  | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung   | GRI 2-14  | <u>32</u>        |
|  | Interessenkonflikte  | GRI 2-15  | <u>33</u>        |
|  | <i>Übermittlung kritischer Anliegen</i>  | GRI 2-16  | <u>71</u>        |
|  | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans   | GRI 2-17  | <u>34</u>        |
|  | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans   | GRI 2-18  | <u>34</u>        |
|  | <i>Vergütungspolitik</i>   | GRI 2-19  | <u>71</u>        |
|  | <i>Verfahren zur Festlegung der Vergütung</i>  | GRI 2-20  | <u>71</u>        |
|  | <i>Verhältnis der Jahresgesamtvergütung</i>  | GRI 2-21  | <u>71</u>        |
|  | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung  | GRI 2-22  | <u>3</u>         |
|   | Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen   | GRI 2-23  | <u>35</u>        |
|  | Einbeziehung politischer Verpflichtungen   | GRI 2-24  | <u>37</u>        |
|  | <i>Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen</i>  | GRI 2-25  | <u>71</u>        |
|  | <i>Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen</i>  | GRI 2-26  | <u>71</u>        |
|  | <i>Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen</i>  | GRI 2-27  | <u>71</u>        |
|   | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen   | GRI 2-28  | <u>38</u>        |
|  | Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen  | GRI 2-29  | <u>39</u>        |
|  | <i>Tarifverträge</i>   | GRI 2-30  | <u>71</u>        |
| <b>3</b>   | <b>Ökonomische Aspekte</b>   |           | <b><u>45</u></b> |
|  | <i>Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen</i>  | GRI 3-1   | <u>21</u>        |
|  | <i>Liste der wesentlichen Themen</i>   | GRI 3-2   | <u>4 / 21</u>    |
|  | Management der wesentlichen Themen: Wirtschaftliche Leistung   | GRI 3-3   | <u>46</u>        |
|  | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert  | GRI 201-1 | <u>46</u>        |
|   | Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen | GRI 201-2 | <u>46</u>        |
|  | Management der wesentlichen Themen: Marktpräsenz   | GRI 3-3   | <u>50</u>        |
|   | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn         | GRI 202-1 | <u>50</u>        |

| Kapitel   | Inhalt  |                       | Seitenzahl       |
|---|---|-----------------------|------------------|
|   | Management der wesentlichen Themen: Indirekte ökonomische Auswirkungen  | GRI 3-3               | <u>51</u>        |
|   | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen  | GRI 203-1             | <u>51</u>        |
|   | Management der wesentlichen Themen: Antikorruption  | GRI 3-3               | <u>51</u>        |
|   | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiko geprüft werden   | GRI 205-1             | <u>52</u>        |
|   | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung   | GRI 205-2             | <u>55</u>        |
| <b>4</b>  | <b>Ökologische Aspekte</b>  |                       | <b><u>56</u></b> |
|   | Management der wesentlichen Themen: Materialien   | GRI 3-3               | <u>57</u>        |
|   | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen   | GRI 301-1             | <u>57</u>        |
| <b>5</b>  | <b>Soziale und gesellschaftliche Aspekte</b>  |                       | <b><u>59</u></b> |
|   | Management der wesentlichen Themen: Beschäftigung   | GRI 3-3               | <u>60</u>        |
|   | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation  | GRI 401-1             | <u>30</u>        |
|   | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | GRI 401-2             | <u>61</u>        |
|   | Elternzeit  | GRI 401- 3            | <u>62</u>        |
|   | Management der wesentlichen Themen: Arbeitnehmer:innen-Arbeitgeber-Verhältnis   | GRI 3-3               | <u>62</u>        |
|   | Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen  | GRI 402-1             | <u>62</u>        |
|   | Management der wesentlichen Themen: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz   | GRI 3-3               | <u>63</u>        |
|   | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen / Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz                    | GRI 403-2 / GRI 403-5 | <u>65</u>        |
|   | Arbeitsmedizinische Dienste   | GRI 403-3             | <u>66</u>        |
|   | Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz / Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen   | GRI 403-1 / GRI 403-6 | <u>63</u>        |
|   | Management der wesentlichen Themen: Aus- und Weiterbildung  | GRI 3-3               | <u>66</u>        |
|  | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe  | GRI 404-2             | <u>67</u>        |
|   | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten  | GRI 404-3             | <u>68</u>        |

| <b>Kapitel</b> | <b>Inhalt</b>          | <b>Seitenzahl</b> |
|----------------|------------------------|-------------------|
| <b>6</b>       | <b>Anhang</b>          | <u>70</u>         |
|                | Begründung für Wegfall | <u>71</u>         |

## Tabellenverzeichnis

| Kapitel  | Tabellen-Nr.                                 | Titel  | Seitenzahl       |
|----------|--|--|------------------|
| <b>2</b> | <b>Wesentliche Themen</b>                    |  | <b><u>27</u></b> |
|          | 1  | Beschreibung der einzelnen Stakeholdergruppen  | <u>22</u>        |
|          | 2  | Angestelltenaufgliederung nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht                             | <u>29</u>        |
|          | 3  | Qualifikationsaufgliederung der Mitarbeiter:innen  | <u>29</u>        |
|          | 4  | Mitarbeiterfluktuation gegliedert nach Geschlecht & Alter                                      | <u>30</u>        |
|          | 5  | Mitarbeiterneueinstellungen gegliedert nach Geschlecht & Alter                                 | <u>30</u>        |
|          | 6  | Mitgliedschaften in Verbänden & Interessengruppen  | <u>38</u>        |
|          | 7  | Übersicht der unterschiedlichen Bewertungsindikatoren  | <u>43</u>        |
| <b>3</b> | <b>Ökonomische Aspekte</b>                   |  | <b><u>45</u></b> |
|          | 8  | Zusammenstellung der wirtschaftlichen Werte im Zeitraum 2020 - 2022                            | <u>47</u>        |
|          | 9  | Gehaltsaufschlüsselung der Mitarbeiter:innen im Jahr 2022                                      | <u>50</u>        |
|          | 10   | Von der DCG geförderte Dienstleistungen in 2022  | <u>51</u>        |
|          | 11   | Korruptionsbekämpfungskennntnis der Angestellten   | <u>55</u>        |
|          | 12   | Korruptionsbekämpfungskennntnis des Kontrollorgans   | <u>55</u>        |
| <b>5</b> | <b>Soziale und gesellschaftliche Aspekte</b> |  | <b><u>59</u></b> |
|          | 13   | Krankheitsbedingte Ausfälle unserer Mitarbeiter:innen in Tagen und Quote zur Gesamtarbeitszeit | <u>65</u>        |
|          | 14   | Halbjährige Angestelltenbeurteilung nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht                   | <u>69</u>        |
|          | 15   | Bildungsabschlüsse aller Angestellten zum 12.2022 nach Angestelltenposition                    | <u>69</u>        |

# Bildverzeichnis

| Kapitel  | Bild-Nr. | Titel  | Seitenzahl       |
|----------|----------|--|------------------|
| <b>1</b> |          | <b>Allgemeine Informationen</b>  | <b><u>10</u></b> |
|          | 1        | Die sieben Grundsätze der DCG  | <u>15</u>        |
|          | 2        | Die vier Säulen der Nachhaltigkeit   | <u>16</u>        |
|          | 3        | Ergebnismatrix der Wesentlichkeitsanalyse nach Befragung der Stakeholder:innen | <u>21</u>        |
| <b>2</b> |          | <b>Wesentliche Themen</b>  | <b><u>27</u></b> |
|          | 4        | Durchschnittliches Mitarbeiterwachstum der DCG                                 | <u>29</u>        |
|          | 5        | Prozess zum Auslastungscontrolling   | <u>38</u>        |
|          | 6        | Prozess zur Mitarbeiterzufriedenheit   | <u>41</u>        |
|          | 7        | Die zehn Dimensionen der MaZu 2022 im Überblick                                | <u>42</u>        |
|          | 8        | Beispiel: Aufschlüsselung Dimension Beraterorientierung                        | <u>42</u>        |
|          | 9        | Darstellung der Kundenzufriedenheit im Spinnennetzdiagramm                     | <u>44</u>        |
|          | 10       | Entwicklung beibehaltener wirtschaftlicher Wert                                | <u>46</u>        |
| <b>4</b> |          | <b>Ökologische Aspekte</b>   | <b><u>56</u></b> |
|          | 11       | Unternehmensinterne Verhaltensregeln im Büro                                   | <u>58</u>        |

# 1.

## ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- ÜBER DIESEN BERICHT
- ANSPRECHPERSON
- WER WIR SIND UND WAS WIR TUN
- WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENS NORMEN
- NACHHALTIGER ANSATZ
- SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)
- WESENTLICHKEITSANALYSE
- STAKEHOLDERBESCHREIBUNG



## ÜBER DIESEN BERICHT

Stefan Drescher hat sich von Anfang an dafür entschieden, ein Unternehmen zu gründen, das die Umwelt als wichtige Instanz respektiert. Dieser Nachhaltigkeitsbericht zeigt, wie die Drescher Consulting GmbH mit Umweltthemen umgeht, um den richtigen Weg für eine nachhaltigere Welt zu gehen. Darüber hinaus informiert der Bericht die Stakeholder über die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie den dazugehörigen Maßnahmen und Zielen. Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union verpflichtet Unternehmen zur Berichterstattung über ihre externe Rechenschaftspflicht und zielt darauf ab, die Umlenkung von Kapitalströmen in nachhaltige Investitionen zu fördern, um ein nachhaltiges und integratives Wachstum zu erreichen. Aufgrund ihrer Größe ist die Drescher Consulting GmbH noch nicht zur Offenlegung ihrer nicht-finanziellen Informationen verpflichtet. Dennoch veröffentlicht die Drescher Consulting GmbH freiwillig ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Alle relevanten GRI-Indikatoren sind in diesem Bericht enthalten und im [GRI-Index](#) aufgeführt. Die GRI-Indikatoren, denen keine Relevanz für diesen Bericht beigemessen wurden, sind im [Anhang](#) aufgeführt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 2022 (01.01. - 31.12.2022) und ist bis zum 31.11.2023 erstellt worden. Darüber hinaus wird die Drescher Consulting GmbH ihren GRI-Bericht jährlich aktualisieren, um ihre Umweltleistung weiterzuentwickeln und ihre Stakeholder:innen darüber entsprechend zu informieren. Wesentliche Änderungen werden entsprechend berücksichtigt.

## ANSPRECHPERSON

Für weitere Fragen und Anmerkungen wenden Sie sich bitte an unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte und Ansprechperson für diesen Bericht: Sina Oczko, [nachhaltigkeit@drescher-consulting.de](mailto:nachhaltigkeit@drescher-consulting.de).



Sina Oczko  
Funktionsleitung Nachhaltigkeit

## WER WIR SIND UND WAS WIR TUN

Die Drescher Consulting GmbH ist ein mittelständisches Beratungsunternehmen mit 48 Mitarbeiter:innen (12.2022), das Dienstleistungen für verschiedene Unternehmen in unterschiedlichen Branchen anbietet. Die Tätigkeitsschwerpunkte der DCG liegen in den Beratungsfeldern Strategiemanagement, Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement, Anlaufmanagement, Supply Chain Management und Projektmanagement. Diese Leistungen schaffen Transparenz und Sicherheit, helfen bei der Früherkennung von Risiken und tragen zu praxisnahen und innovativen Lösungen bei. Darüber hinaus bietet die Zusammenarbeit mit regionalen Partner:innen ein breites Spektrum an vielseitigen Projektaufgaben.

Die Drescher Consulting verfolgt die Vision, den Kundinnen und Kunden als starker und kompetenter Partner zur Seite zu stehen. Als Gemeinschaft steht die Drescher Consulting für nachhaltigen, bleibenden Erfolg und tritt in der VUCA-Welt konzeptstark und pragmatisch auf. Die DCG strebt zudem danach, ein attraktiver Arbeitgeber für die besten Köpfe zu sein. Dadurch werden die Mitarbeiter:innen kontinuierlich qualifiziert und das Unternehmen transformational und nachvollziehbar nach Ergebnissen und Fakten gesteuert.

Die 2007 gegründete Drescher Consulting GmbH hat ihren Sitz in Stuttgart und ist im Besitz des geschäftsführenden Gesellschafters Stefan Drescher. Die DCG ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach deutschem Recht. Seit der Gründung konnte die DCG deutlich wachsen und ist heute zusätzlich mit Projektbüros in Leipzig (Deutschland) und Bratislava (Slowakei), sowie bei ihren Kundinnen und Kunden vor Ort vertreten. Aufgrund des strategischen Standorts in Stuttgart arbeitet die DCG Seite an Seite mit der Automobilindustrie, darunter bedeutende deutsche Automobilhersteller. Darüber hinaus bedient die DCG die Infrastruktur- und Transportbranche, die Energiewirtschaft, die Technologiebranche und die pharmazeutische Industrie. Um die Qualitätsarbeit der DCG sichtbar zu machen, ist das Unternehmen nicht nur ISO9001, sondern seit 2019 auch TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) zertifiziert.

## WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENS NORMEN

Die Basis und auch die wichtigste Ressource ist die Drescher Consulting GmbH selbst. Daher ist es nicht verwunderlich, dass die DCG eine mitarbeiterfreundliche Strategie verfolgt, um das Wohlergehen jeder und jedes Einzelnen zu gewährleisten. Die Vision eines vertrauenswürdigen und geschätzten Unternehmens ist in den Leading Principles der DCG verankert: Ziel, Prozess, Team, Umwelt, Mitarbeiter:innen, Kompetenz und Profit. Eine grafische Darstellung dieser Prinzipien befindet sich auf der folgenden Seite (siehe Bild 1).

### Zielorientierung

Die DCG führt kundenorientiert und im Sinne der DCG-Vision. Dabei schafft die DCG ein gemeinsames Zielverständnis und vermittelt Erfolge transparent. Gemäß ihrem pragmatischen Ansatz spiegelt sich ihr Tun an den sinnstiftenden und handlungsleitenden Zielen der DCG wider. Die DCG passt ihren Strategieprozess stets ergebnisorientiert, situativ und erfolgsorientiert an, verliert dabei aber nie an Verbindlichkeit.

### Prozessorientierung

Prozesse sind die DNA der DCG. Sinnvoll und angemessen stellt die DCG Einheitlichkeit, Verlässlichkeit und Prozesstreue in den Vordergrund. Es wird darauf geachtet, dass Prozesse für die Mitarbeiter:innen der DCG ziel- und lösungsorientiert sind. Dabei werden Prozesseigner:innen und Teilnehmer:innen als Vorbilder dazu angeleitet, selbständig, verantwortungsbewusst und auf den Reifegrad fokussiert innerhalb des Qualitätsmanagement-Systems (QM-Systems) zu agieren.

### Teamorientierung

Gesunder Teamgeist ist die Grundlage einer nachhaltigen Entwicklung der DCG. Alle Mitarbeiter:innen dienen selbstkritisch als Vorbilder für Selbstführung und richten ihr Wirken auf das Uns der DCG aus. Besonders fördert und fordert die DCG Selbstreflektion, vertikalen und horizontalen Wissenstransfer sowie transparente konstruktive Kommunikation. Werte wie Empathie, Loyalität und Integrität stehen kompromisslos im Fokus unseres Handelns.

### Umweltorientierung

Nachhaltiges Handeln in der DCG versteht sich als Schaffung von langfristigen Verbesserungen, die den heutigen Bedürfnissen entsprechen und gleichzeitig die in der Zukunft benötigten menschlichen, natürlichen und (organisatorischen) Ressourcen schützen. In den Themenbereichen Planet, People und Pattern der Funktion Nachhaltigkeit werden Initiativen durchgesetzt, um die DCG nachhaltiger zu gestalten.

## Mitarbeiterorientierung

Ihre Mitarbeiter:innen führt die DCG im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit systematisch und transparent mit Fokus auf Performance, Empathie und Potenzial. Achtsamkeit, Vertrauen, Feedback und Wertschätzung stehen hierbei ebenso im Vordergrund wie die Verantwortung für das Schaffen individueller Entwicklungsperspektiven - sozial wie fachlich. Die Stärken ihrer Mitarbeiter:innen setzen die DCG bewusst zu deren Vorteil ein.

## Kompetenzorientierung

Die DCG-Beratungsfelder, also die Methoden, Prozesse und Werkzeuge, sind das intellektuelle Kapital der DCG. Das "Ohr am Gleis" zu haben bedeutet für den Führungskreis, die Verantwortung an der Weiterentwicklung bestehender und Entwicklung neuer Beratungsfelder agil, effizient und transparent zu erarbeiten. Die DCG qualifiziert, fördert und fordert im Sinne optimaler Entwicklung nach Eignung und Neigung.

## Profitorientierung

Durch ihr Vorbild schafft die DCG eine Leistungskultur mit Fokus auf Kundenbezug und Profitabilität der Projekte. Durch transparente Kommunikation von Bilanz und Kalkulation sowie des individuellen Beitrags der Mitarbeiter:innen führt und entwickelt die DCG diese zu positivem Kostenbewusstsein und unternehmerischem Denken. Projekte werden durch Delegieren, Skalieren und Erfahrungswerte maximal effizient gestaltet.



Bild 1: Die sieben Grundsätze der DCG

## NACHHALTIGER ANSATZ

Ein wesentlicher Bestandteil der Drescher Consulting GmbH ist ihre nachhaltige Arbeitsweise. Seit der Gründung des Unternehmens ist sich die DCG ihrer Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Wirtschaft und der Gesellschaft bewusst. Um die Arbeitsweise weiter zu verbessern, hat die Drescher Consulting Vorsorgeprinzipien definiert, die in verschiedene Personalrichtlinien zum Schutz der Mitarbeiter:innen, Kunden und Kundinnen, der natürlichen Umwelt und der Gesellschaft integriert sind. Das Ziel der DCG ist es, ein Beratungsunternehmen zu sein, das seine internen Prozesse stets nachhaltiger gestaltet und dieses Wissen auch in Beratungsprojekten weitergibt. Um diesen nachhaltigen Ansatz auch im Unternehmensalltag umzusetzen, arbeitet die DCG nach vier Säulen der Nachhaltigkeit: People, Planet, Profit und Pattern. Werte, Motivationen und Vision werden jeweils in allen vier Nachhaltigkeitsdimensionen gedacht und gelebt, um so gesellschaftlich verantwortliches Wirtschaften zu erreichen (siehe Bild 2).



Bild 2: Die vier Säulen der Nachhaltigkeit

### Planet

*Verantwortung gegenüber unserer Umwelt.* Es wird ständig daran gearbeitet, die DCG durch neue Initiativen umweltfreundlicher zu gestalten. So wird bereits seit 2017 Strom aus erneuerbaren Energien bezogen, im Büro auf PET-Flaschen verzichtet und nachhaltiger und fair gehandelter Kaffee bezogen. Darüber hinaus verfasst die DCG im Jahr 2023 ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht, in dem sie ihre Nachhaltigkeitsstrategien und -leistungen präsentiert und reflektiert.

## People

*Verantwortung gegenüber den Mitarbeiter:innen, den Kundinnen und Kunden sowie der Gesellschaft.* Die DCG bietet ein flexibles und modernes Arbeitsumfeld mit flachen Hierarchien, das die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen unterstützt. So ist zum Beispiel das mobile Arbeiten ein freiwilliger Standard und es besteht keine Anwesenheitspflicht im Büro. Zudem werden eine Reihe von Benefits in den Bereichen Transport, Karriere & Weiterbildung, Gesundheit, Finanzen und Altersabsicherung angeboten. Um das Miteinander zu stärken, werden monatliche Events wie Firmenlauf, Weinprobe oder Sommerfest organisiert. Neben den internen Aktivitäten gibt die DCG auch einen Teil an die Gesellschaft zurück. So spendet die DCG beispielsweise jährlich an das „Sankt Martin Kinderhospiz“ in Stuttgart.

## Profit

*Verantwortung gegenüber dem Unternehmen.* In der sich ständig wandelnden Arbeitswelt ist es der DCG wichtig, den Spagat zwischen Effizienz und Stabilität zu schaffen und gleichzeitig im Rahmen der Ambidextrie die Innovation zu beschleunigen und dabei profitabel zu sein. Parallel wird ein Teil des Profits an die Mitarbeiter:innen weitergegeben, um diese am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

## Pattern

*Nachhaltige Ausrichtung der Organisationsstruktur und der Prozesse als Voraussetzung für nachhaltiges Management.* Das Ziel der DCG ist es, eine Beratungsgesellschaft zu sein, die ihre internen Prozesse nachhaltig gestaltet. Dieses Wissen soll auch in Beratungsprojekten vermittelt werden, um so einen Beitrag zu nachhaltigen Produkten und Prozessen zu leisten.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Als Beratungsunternehmen in Deutschland ist sich die Drescher Consulting GmbH ihrer Verantwortung gegenüber Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft bewusst. Um ihre langfristigen Ziele nachhaltig zu gestalten, orientiert sie sich an den politischen Zielen der Vereinten Nationen (UN), die eine nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene sicherstellen sollen. Eine interne Analyse zeigt, dass die DCG bereits in vier Bereichen der Sustainable Development Goals (SDGs) zur Erreichung der Unterziele aktiv ist. Folgende SDGs sind bereits in die Unternehmensprozesse integriert:



Bereits heute bietet die DCG ein breites Spektrum an internen und externen Schulungen zur Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen an. Hierbei können die Mitarbeiter:innen nicht nur ihre fachlichen Kompetenzen erweitern, sondern sich auch persönlich weiterentwickeln. Darüber hinaus bietet die DCG innovative Weiterbildungsformate wie TechNights und Lunch&Learn an. So wird insbesondere auf das Unterziel 4.4 eingezahlt.

[Mehr dazu unter GRI 404](#)

*Unterziel 4.4:* „Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen“



Die Drescher Consulting GmbH duldet keine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts im Unternehmen. Dabei wird sich vor allem auf das Unterziel 5.5 fokussiert, indem Männer, Frauen und Diverse gleichermaßen behandelt werden und das Recht auf identische Chancen im Unternehmen haben. Dies beinhaltet insbesondere die gleiche Bezahlung unabhängig vom Geschlecht sowie gleiche Karriere- und Aufstiegschancen im Unternehmen. Die Mitarbeiter:innen werden grundsätzlich nach ihren Qualifikationen und Fähigkeiten ausgewählt, eingestellt und gefordert.

*Unterziel 5.5:* „Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen“

7 BEZAHLBARE UND  
SALBERE ENERGIE

Als Beratungsunternehmen kann die DCG ihren Kundinnen und Kunden mit gutem Beispiel vorangehen. Denn die Büros des Unternehmens werden seit August 2017 mit 100% Ökostrom aus süddeutschen Wasserkraftwerken versorgt. So trägt die DCG besonders zur Erfüllung des Unterziels 7.2 bei.

*Unterziel 7.2:* „Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen“

9 INDUSTRIE,  
INNOVATION UND  
INFRASTRUKTUR

Als zertifizierte Beratung des Mittelstands (BVMW), Mitglied im Verband der Deutschen Gesellschaft für Qualität (DGQ) sowie dem Verein Bundesarbeitsverband der Personaldienstleister (BAP e.V.) ist die DCG nicht nur durch ihre Kundinnen und Kunden und Partnerschaften stark mit Industrie und Wirtschaft vernetzt, sondern unterstützt auch die lokale Wirtschaft durch ihr Know-how und die Implementierung innovativer Neuerungen wie emotionaler Intelligenz. Somit unterstützt die DCG durch ihre Projekte und Kooperationen im Besonderen die Erfüllung der Unterziele 9.2 und 9.4.

Mehr dazu unter GRI 2-28

*Unterziel 9.2:* „Eine breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und bis 2030 den Anteil der Industrie an der Beschäftigung und am Bruttoinlandsprodukt entsprechend den nationalen Gegebenheiten erheblich steigern und den Anteil in den am wenigsten entwickelten Ländern verdoppeln“

*Unterziel 9.4:* „Bis 2030 die Infrastruktur modernisieren und die Industrien nachrüsten, um sie nachhaltig zu machen, mit effizienterem Ressourceneinsatz und unter vermehrter Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse, wobei alle Länder Maßnahmen entsprechend ihren jeweiligen Kapazitäten ergreifen“

Folgende SDGs möchte die DCG in Zukunft in ihre Unternehmensprozesse integrieren:



Bei Drescher Consulting soll ein einheitliches Mobilitätskonzept für alle Mitarbeiter:innen sowie emissionsreduzierende Reiserichtlinien etabliert werden. Dabei wird vor allem das Unterziel 11.6 verfolgt, da die DCG die Umweltbelastung pro Kopf in Stuttgart durch die Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel reduzieren will.

*Unterziel 11.6:* „Bis 2030 die von den Städten ausgehende Umweltbelastung pro Kopf senken, unter anderem mit besonderer Aufmerksamkeit auf der Luftqualität und der kommunalen und sonstigen Abfallbehandlung“



Als Beratungsunternehmen für führende Industrien in Deutschland ist sich die DCG ihres Einflusses und ihrer Verantwortung bei Entscheidungen zu Klimaschutzmaßnahmen bewusst. In den kommenden Jahren soll insbesondere die Nachhaltigkeitsexpertise ausgebaut werden, um Kundinnen und Kunden verstärkt in Fragen des Klimawandels zu unterstützen. Dabei bezieht sich die DCG vor allem auf das Unterziel 13.3 zu institutionellen Kapazitäten im Bereich Klimaschutz.

*Unterziel 13.3:* „Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern“

## WESENTLICHKEITSANALYSE

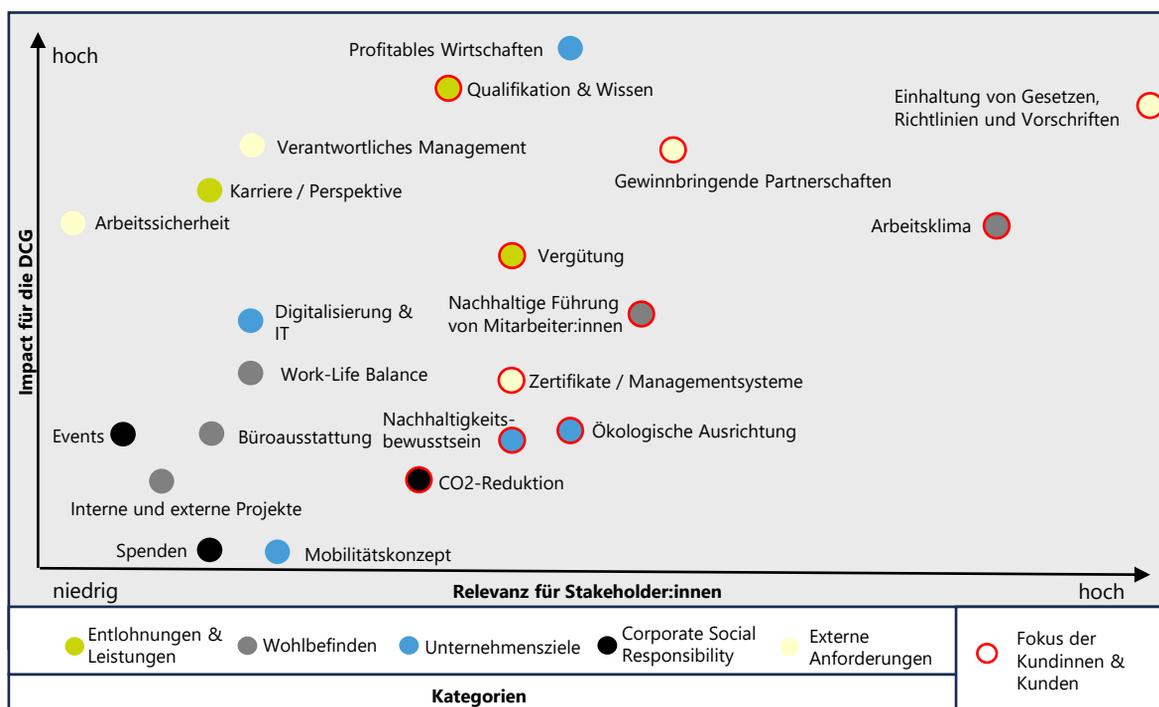


Bild 3: Ergebnismatrix der Wesentlichkeitsanalyse nach Befragung der Stakeholder:innen

Zur Festlegung der Themen, die die Drescher Consulting GmbH in ihrem GRI-Bericht veröffentlicht, wurde auf Basis der Stakeholderanalyse eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Im Detail wurden für jede Stakeholdergruppe, mit Ausnahme staatlicher Organisationen und Gesellschaft & Umwelt, qualitative Daten in Form von Interviews erhoben, um diese im nächsten Schritt zu gruppieren und schließlich in einem Wesentlichkeitsdiagramm zusammenzufassen, welches oberhalb als Bild 3 dargestellt ist. Die Relevanz für die Stakeholder:innen ist auf der X-Achse abgebildet. Je öfter eine der Kategorien genannt wurde, desto relevanter ist diese Kategorie. Der Impact für die DCG wurde von der Funktion Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung eingeschätzt. Das übergeordnete Ziel bestand darin, die wesentlichen Anforderungen der verschiedenen Stakeholder an die Drescher Consulting GmbH zu identifizieren und nach ihrer Relevanz für das Unternehmen zu strukturieren. Dabei ist zu beachten, dass die Anforderungen der Kundinnen und Kunden mit dem Faktor drei multipliziert wurden, um die Gewichtung des für uns wichtigsten Stakeholders zu erhöhen.

Die Daten zeigen, dass unsere Kundinnen und Kunden sehr stark an gewinnbringenden Partnerschaften, der Einhaltung von Gesetzen, sowie Zertifikaten und Managementsystemen interessiert sind. Zudem legen sie Wert auf ein positives Arbeitsklima bei der Zusammenarbeit mit der DCG. Für die Mitarbeiter:innen der DCG nimmt die nachhaltige Führung der Mitarbeitenden, profitables Wirtschaften und eine ökologische Ausrichtung eine wichtige Stellung ein. Außerdem ist die Vergütung ein wichtiger Bestandteil der Erwartungshaltung gegenüber einem nachhaltigen Unternehmen.

Die nachhaltige Führung, Profitabilität und ein Nachhaltigkeitsbewusstsein sind auch bei der Geschäftsführung zentrale Themen. Die Stakeholdergruppe Lieferantinnen und Lieferanten erwartet - genauso wie Partnerinnen und Partner - vor allem die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Vorgaben und ein positives Arbeitsklima.

## STAKEHOLDERBESCHREIBUNG

Im Folgenden werden die für die DCG relevanten Stakeholdergruppen gelistet und beschrieben. Die Kurzbeschreibungen beschränken sich auf die wesentlichen Aspekte.

### Beschreibung der einzelnen Stakeholdergruppen

|                              | Beschreibung   |
|------------------------------|--|
| Stakeholder                  |  |
| Mitarbeiter:innen            | Die Stakeholdergruppe umfasst alle Mitarbeiter:innen der Drescher Consulting GmbH.   |
| Partner:innen                | Hierzu zählen Universitäten wie die Universität St. Gallen, die Universität Hohenheim, die Hochschule Esslingen, das Fraunhofer Institut, mit denen die DCG kooperiert, sowie Beiräte.   |
| Lieferantinnen & Lieferanten | Lieferantinnen und Lieferanten sind alle externen Unternehmen, die die DCG mit Produkten und Dienstleistungen versorgen. Dazu gehören zum Beispiel Softwareunternehmen, Steuerbüro, Verwaltung der Infrastruktur, externe IT-Administration, Banken, Rechtsanwaltskanzlei und externe Beratungsfirmen.   |
| Geschäftsführung             | Die DCG ist im alleinigen Besitz des Inhabers Stefan Drescher. Die Geschäftsführung besteht aus Stefan Drescher und Dr. Ralph John.  |
| Gesellschaft & Umwelt        | Die Gesellschaft umfasst die Gesamtheit an Menschen, die zusammen unter bestimmten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen leben. Zu dieser Stakeholdergruppe gehören ebenfalls die Spendenpartner der DCG, wie das Kinderhospiz St. Martin und der Pferdezucht Reit- und Rennverein Heddesheim e.V. Unter Umwelt verstehen wir die direkte Umgebung in der wir als Unternehmen wirtschaften. |
| Staatliche Organisationen    | Diese Gruppe umfasst externe Organisationen, die im Zusammenhang mit der geltenden Gesetzgebung stehen. Dazu gehören staatliche Stellen, die Industrie- und Handelskammer (IHK), Krankenkassen und Berufsgenossenschaften.   |
| Kundinnen & Kunden           | Kundinnen und Kunden sind die Auftraggeber:innen aller Projekte.   |

Tabelle 1: Beschreibung der einzelnen Stakeholdergruppen

## **Cluster & Kategorien-Beschreibung**

Im Folgenden werden die einzelnen Kategorien der Wesentlichkeitsanalyse und die dazugehörigen Cluster beschrieben. Die Wesentlichkeitsanalyse besteht insgesamt aus vier Kategorien und 18 Clustern. Die Beschreibung ermöglicht ein besseres Verständnis des Ansatzes.

### **Kategorie A: Entlohnung & Leistungen**

#### **Cluster A1: Vergütung**

Cluster 1 enthält alle Anmerkungen der Stakeholder:innen auf eine faire Entlohnung, einschließlich Gehalt, aber auch (Bonus-)Zahlungen oder andere finanzielle Leistungen.

#### **Cluster A2: Karriere/Perspektiven**

Dieses Cluster umfasst alle Themen, die sich auf eine Karriere bei der DCG beziehen. Dazu zählen beispielsweise gute Aufstiegsmöglichkeiten.

#### **Cluster A3: Qualifizierung & Wissen**

Hierunter fallen alle Anforderungen an Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung von hochqualifizierten und kompetenten Mitarbeiter:innen.

### **Kategorie B: Wohlbefinden**

#### **Cluster B4: Work-Life-Balance**

Alle Nennungen zur Relevanz unseres Konzepts des mobilen Arbeitens sowie eines flexiblen, an den jeweiligen Lebensstil angepassten Arbeitens sind in diesem Cluster enthalten.

#### **Cluster B5: Nachhaltige Führung von Mitarbeiter:innen**

Dieses Cluster beschreibt mitunter den positiven Umgang mit den Mitarbeiter:innen. Hier sind Nennungen zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie zur internen Unterstützung bei Problemen integriert.

#### **Cluster B6: Interne und externe Projekte**

Alle Erwartungen bezüglich interner und externer Projekte sind unter diesem Cluster enthalten. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei das Interesse an den zu bearbeitenden Projekten. Von Interesse sind Projekte, die mit den Weiterentwicklungszielen der Mitarbeiter:innen übereinstimmen.

### Cluster B7: Büroausstattung

Die Büroausstattung umfasst Anforderungen an die physische Ausstattung des Büros. Dazu gehören beispielsweise höhenverstellbare Tische, ein Tischkicker und Verpflegung aber auch Wünsche wie die Beschaffung eines Billardtisches.

### Cluster B8: Arbeitsklima

Unter Arbeitsklima ist das Miteinander unter den Mitarbeiter:innen und zwischen der Belegschaft und den externen, identifizierten Stakeholdern zu verstehen.

## **Kategorie C: Unternehmensentwicklung**

### Cluster C9: Profitables Wirtschaften

Kern dieses Clusters ist die Beschreibung des Interesses an der Profitabilität des Unternehmens und des Erhalts der Profitabilität in der Zukunft.

### Cluster C10: Nachhaltigkeitsbewusstsein

Fast alle Stakeholdergruppen fordern von der DCG ein ehrliches Interesse an einer nachhaltigen Entwicklung sowie eine Vorbildfunktion für die Mitarbeiter:innen und die Gesellschaft. Dazu gehört auch die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung verschiedener Prozesse und Abläufe hinsichtlich nachhaltiger Entwicklung.

### Cluster C11: Mobilitätskonzept

In diesem Cluster werden Wünsche subsumiert, welche auf ein unternehmensweites Mobilitätskonzept einzahlen. Ein Beispiel für einen solchen Wunsch wäre ein Fahrradleasing.

### Cluster C12: Digitalisierung & IT

Dieses Cluster beschreibt die Anforderungen an die IT, sowohl an die Hardware wie Computer und Smartphones als auch an die Software, die bei der DCG genutzt werden. Sicherheit und Funktionalität stehen hier im Vordergrund und werden hinsichtlich der TISAX Zertifizierung regelmäßig überprüft.

### Cluster C13: Ökologische Ausrichtung

Neben dem Cluster „Nachhaltiges Bewusstsein“ sind in diesem Cluster konkrete Anforderungen und Hinweise mit ökologischer Ausrichtung zusammengefasst. Dazu gehört beispielsweise die Nutzung von Strom aus nachhaltiger Erzeugung oder die Reduzierung des Abfallaufkommens.

## **Kategorie D: Corporate Social Responsibility**

### **Cluster D14: Spenden**

Insbesondere die internen Stakeholder der DCG haben oft erwähnt, wie wichtig es für sie ist, soziale Projekte zu unterstützen und an die Gemeinschaft zu spenden.

### **Cluster D15: Events**

Events umfassen alle Ideen und Anforderungen für interne Veranstaltungen.

### **Cluster D16: CO<sub>2</sub>-Reduktion**

Neben der ökologischen Ausrichtung (Cluster 13) sind in diesem Cluster speziell Anforderungen an die CO<sub>2</sub>-Bilanz und -Reduktion der DCG subsumiert.

## **Kategorie E: Externe Anforderungen**

### **Cluster E17: Verantwortungsvolles Management**

Dieses Cluster beschreibt die Kernpunkte einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, darunter die flachen Hierarchien und die Umsetzung der Anforderungen der externen Stakeholder, wie die ISO9001-Zertifizierung.

### **Cluster E18: Arbeitssicherheit**

Alle Anforderungen und Maßnahmen, die die Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, werden in diesem Cluster beschrieben.

### **Cluster E19: Gewinnbringende Partnerschaften**

Nachhaltige und langfristige Beziehungen zwischen der DCG und ihren Stakeholdern sind als gewinnbringende Partnerschaften definiert. Bei diesen Partnerschaften entstehen positive Effekte für beide Parteien.

### **Cluster E20: Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Vorschriften**

Aufgrund der vielfältigen Anforderungen von Kundinnen und Kunden, sowie Partner:innen ist das Arbeiten nach Vorgaben für die DCG von großer Bedeutung. Dazu gehören nicht nur die lokalen Gesetze und Vorschriften, sondern auch die Lieferantenanforderungen der verschiedenen Branchen.

### **Cluster E21: Zertifikate & Managementsysteme**

Hierunter fallen alle Anforderungen an Zertifikate und anerkannte Managementsysteme. Vor allem die externen Stakeholder wollen Nachweise über die Arbeit der DCG, um mit ihr zusammenarbeiten zu können.

# 2. WESENTLICHE THEMEN

- GRI 2-5 EXTERNE PRÜFUNG
- GRI 2-7 & GRI 2-8 ANGESTELLTE UND MITARBEITER:INNEN, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND
- GRI 2-11 VORSITZENDE:R DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANGS
- GRI 2-12 ROLLE DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS BEI DER BEAUFSICHTIGUNG DER BEWÄLTIGUNG DER AUSWIRKUNGEN / GRI 2-13 DELEGATION DER VERANTWORTUNG FÜR DAS MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN
- GRI 2-14 ROLLE DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS BEI DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG
- GRI 2-15 INTERESSENKONFLIKTE
- GRI 2-17 GESAMMELTES WISSEN DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS
- GRI 2-18 BEWERTUNG DER LEISTUNG DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS
- GRI 2-23 VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN
- GRI 2-24 EINBEZIEHUNG POLITISCHER VERPFLICHTUNGEN
- GRI 2-28 MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENSGRUPPEN
- GRI 2-29 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

## GRI 2-5 EXTERNE PRÜFUNG

Für den ersten Bericht nach GRI-Standard hat sich die Drescher Consulting GmbH für eine neutrale unabhängige Prüfung entschieden. Dabei hat das externe und unabhängige Unternehmen nicht nur die Richtigkeit der Daten und Indikatoren geprüft, sondern stand auch in regelmäßigem Austausch mit den Verantwortlichen des GRI-Berichts. Die Verifizierung erfolgte nach dem Assurance Verfahren gemäß AA1000AS durch einen Lead Certified Sustainable Assurance Provider (LCSAP). Ein LCSAP verfügt über fundierte praktische Erfahrung in der Verifizierung nach AA1000AS. Diese Erfahrung muss die Leitung einer Vielzahl von externen Verifizierungsaufträgen sowie nachweisliche Erfahrung im Stakeholder Engagement beinhalten. Durch diese Erfahrung und Qualifikation möchte die DCG ihrer Verantwortung für eine transparente und ehrliche Berichterstattung gerecht werden und dies auch nachweislich vermitteln.

## GRI 2-7 / GRI 2-8 ANGESTELLTE UND MITARBEITER:INNEN, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND

Bei der Drescher Consulting GmbH besteht der Anspruch ein zukunftsfähiger Arbeitsgeber sein, der neben attraktiven Rahmenbedingungen auch Perspektiven bietet. Dabei ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter:innen gleich behandelt werden und Diskriminierung jeglicher Art im Unternehmen nicht toleriert wird. Dies ist nicht nur in den Unternehmensleitlinien ([GRI 2-23](#)) verankert, sondern auch vertraglich festgelegt.

Als Beratungsunternehmen stellen Mitarbeiter:innen die wichtigste Ressource für die DCG dar. Nicht ohne Grund hat die Drescher Consulting es sich zum Ziel gesetzt, ihr Kompetenzspektrum durch neues Personal und deren Fähigkeiten stetig zu erweitern. Daher hat die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen oberste Priorität.

Neben attraktiven Benefits ermöglicht die DCG mit ihrem Konzept des mobilen Arbeitens eine ausgewogene Work-Life Balance ([GRI 401-2](#)).

Grundsätzlich versucht die Drescher Consulting Mitarbeiter:innen fest an sich zu binden. Dennoch wird in den internen Funktionen teilweise externes Personal eingesetzt. Insbesondere im IT-Bereich ist die DCG auf externe Beratung und Unterstützung angewiesen.

In den folgenden Tabellen sind die Anzahl der Mitarbeiter:innen der Drescher Consulting GmbH dargestellt. Alle Angaben beziehen sich auf die Beschäftigungszahl am Ende des Berichtszeitraums (31.12.2022).

### Aufgliederung der Angestellten nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht

|                                    | Frauen<br>Absolut | Männer<br>Absolut | Gesamt<br>Absolut |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Gesamt</b>                      | <b>24</b>         | <b>24</b>         | <b>48</b>         |
| <b>Nach Angestelltenverhältnis</b> |                   |                   |                   |
| Vollzeit                           | 13                | 19                | 32                |
| Teilzeit                           | 6                 | 2                 | 8                 |
| Praktikanten                       | 1                 | 1                 | 2                 |
| Werkstudenten                      | 3                 | 1                 | 4                 |
| Elternzeit                         | 1                 | 1                 | 2                 |

Tabelle 2: Angestelltenaufgliederung nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht zum 12.2022

### Aufgliederung der Angestellten nach Qualifikation \*ohne Praktikanten und Praktikantinnen

|                | Anzahl Frauen | Anzahl Männer |
|----------------|---------------|---------------|
| <b>Gesamt*</b> | <b>21</b>     | <b>21</b>     |
| Management     | 0             | 5             |
| Fachpersonal*  | 20            | 17            |

Tabelle 3: Qualifikationsaufgliederung der Mitarbeiter:innen zum 12.2022

Erhebliche Schwankungen hat es im Geschäftsjahr 2022 nicht gegeben, im Vergleich zum Jahr 2021 ist die Zahl der Mitarbeiter:innen um 11 Personen gewachsen. Seit 2020 stieg die Anzahl der Mitarbeiter:innen insgesamt um 18 Personen an. Eine grafische Darstellung dieser Entwicklung ist in Bild 4 dargestellt.

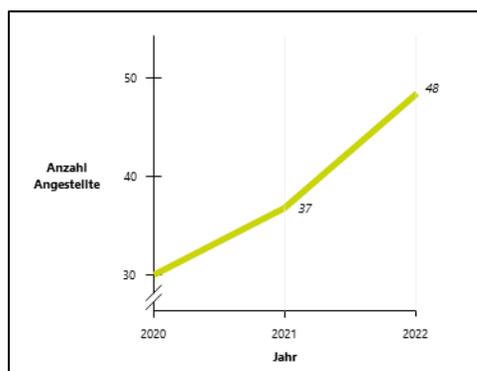


Bild 4: Durchschnittliches Mitarbeiterwachstum der DCG

## GRI 401-1 NEU EINGESTELLTE ANGESTELLTE UND ANGESTELLTENFLUKTUATION

Die folgenden beiden Tabellen zeigen die Mitarbeiterfluktuation und die Neueinstellungen bei der Drescher Consulting GmbH nach Geschlecht und Alter. Da alle Mitarbeiter:innen am Standort Stuttgart angestellt sind, gibt es keine Unterteilung auf die einzelnen Projektbüros.

### Mitarbeiterfluktuation nach Geschlecht & Alter

|                        | Absolut  |
|------------------------|----------|
| <b>Gesamt</b>          | <b>7</b> |
| <b>Nach Geschlecht</b> |          |
| Frauen                 | 2        |
| Männer                 | 5        |
| <b>Nach Alter</b>      |          |
| Unter 30 Jahre         | 1        |
| 30-49 Jahre            | 4        |
| Ab 50 Jahre            | 2        |

Tabelle 4: Mitarbeiterfluktuation gegliedert nach Geschlecht und Alter, im Jahr 2022

### Neueinstellungen nach Geschlecht & Alter

|                        | Absolut   |
|------------------------|-----------|
| <b>Gesamt</b>          | <b>15</b> |
| <b>Nach Geschlecht</b> |           |
| Frauen                 | 8         |
| Männer                 | 7         |
| <b>Nach Alter</b>      |           |
| Unter 30 Jahre         | 7         |
| 30-49 Jahre            | 4         |
| Ab 50 Jahre            | 4         |

Tabelle 5: Mitarbeiterneueinstellungen gegliedert nach Geschlecht und Alter, im Jahr 2022

## GRI 2-11 VORSITZENDER DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS

Definitionsgemäß ist das höchste Kontrollorgan das Organ für Governance/politische Steuerung und Koordination mit der höchsten Autorität in der Organisation. Bei der Drescher Consulting GmbH ist die Geschäftsführung zugleich das höchste Kontrollorgan. Dies ist vor allem auf die Größe des Unternehmens und die Tatsache zurückzuführen, dass sich die DCG in Privatbesitz befindet und es sich um keine Aktiengesellschaft handelt. Somit ist der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans der geschäftsführende Gesellschafter Stefan Drescher. Entscheidungen werden jedoch in Abstimmung mit dem zweiten Geschäftsführer, Dr. Ralph John, und dem Führungskreis der DCG getroffen.

## **GRI 2-12 ROLLE DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS BEI DER BEAUFSICHTIGUNG DER BEWÄLTIGUNG DER AUSWIRKUNGEN /**

## **GRI 2-13 DELEGATION DER VERANTWORTUNG FÜR DAS MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN**

Aufgrund der Größe des Unternehmens stimmt sich das oberste Kontrollorgan regelmäßig mit dem Führungskreis über Ziele und Strategien ab. Die Unternehmensziele sind in internen (Führungs-)Dokumenten & Prozessen festgehalten, diese liegen in der Verantwortung der Geschäftsführung und sind jederzeit für die Mitarbeiter:innen der DCG einsehbar. Alle Entscheidungen werden vom obersten Kontrollorgan gemeinsam mit dem Führungskreis beschlossen. Dabei sind zwei Vorgehensweisen im Unternehmen üblich:

1. *Top-Down Approach*: Entscheidungen des obersten Kontrollorgans und der Geschäftsführung bezüglich Änderungen von Zielen und Strategien werden an die internen Funktionen weitergegeben und von diesen umgesetzt.
2. *Bottom-Up Approach*: Impulse, Anmerkungen und Vorschläge werden von den jeweiligen Funktionen mit der Bitte an die Geschäftsführung um Diskussion herangetragen. In Folge werden die eingebrachten Themen im Führungskreis einschließlich des obersten Kontrollorgans diskutiert und die nächsten Schritte an die gesamte DCG kommuniziert.

Beide Ansätze werden bei der DCG auch für Nachhaltigkeitsthemen gelebt. Eine Besonderheit liegt darin, dass die Funktion Nachhaltigkeit große Freiheiten bei der Entwicklung neuer Maßnahmen zusteht, die regelmäßig mit den Entscheidungsträgern diskutiert werden. Neben der Verantwortung das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben, ist die Funktion auch dafür verantwortlich, die Nachhaltigkeitsanforderungen der Kundinnen und Kunden mit den internen Prozessen und Richtlinien abzugleichen.

Die Funktion Nachhaltigkeit erarbeitet aus Eigeninitiative, auf Anfrage einer anderen internen Funktion oder der Geschäftsführung neue strategische Initiativen im Rahmen eines Projektes aus. Ist das Projekt erfolgreich, wird es im Unternehmen in einen festen Prozess überführt, der dann in den Betrieb übergeht und dauerhaft entweder vom Backoffice oder von einer internen Funktion übernommen wird.

Dabei überprüft die Funktion entlang der 4 P „Planet“, „People“, „Pattern“ und „Profit“, ob und welche internen und externen Auswirkungen das Unternehmen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen haben könnte und diskutiert mögliche Gegenmaßnahmen.

Zu diesem Zweck stellen das oberste Kontrollorgan der Funktion Nachhaltigkeit Ressourcen in Form von Arbeitsstunden und finanziellen Mitteln zur Verfügung. Das höchste Kontrollorgan richtet sich bei der Umsetzung der Ziele einer nachhaltigen Entwicklung an die Mitarbeiter:innen der Funktion Nachhaltigkeit, an alle anderen Mitarbeiter:innen des Unternehmens sowie an die Anforderungen und Regularien identifizierten Stakeholder. Externe Stakeholder:innen werden ebenfalls nach Bedarf hinzugezogen, insbesondere die Primestone GmbH für Compliance, Koenig Consulting für Sicherheitsthemen sowie eine Anwaltskanzlei für Rechtsfragen. Alle externen Beratungen werden vom obersten Kontrollorgan unter Berücksichtigung der jeweiligen Funktionen initiiert.

Die Kommunikation zwischen dem höchsten Kontrollorgan, der Funktion Nachhaltigkeit sowie den Mitarbeiter:innen der DCG ist über die Regelkommunikation im Unternehmen sichergestellt. Eigens für die Nachhaltigkeitsthemen kann auf die interne Emailadresse, den Ideenbriefkasten oder die Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage zurückgegriffen werden.

*„Drei Mitarbeiter:innen und ein/e Werkstudent:in sind in der Funktion Nachhaltigkeit tätig.“*

## GRI 2-14 ROLLE DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS BEI DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Ein Nachhaltigkeitsbericht nach CSRD ist für die Drescher Consulting GmbH derzeit noch nicht verpflichtend. Nichtsdestotrotz war es der Geschäftsführung ein wesentliches Anliegen, einen solchen Bericht zu verfassen. Dieser Bericht dient somit als Vorbereitung auf zukünftige Kundenanforderungen.

Eine wesentliche Aufgabe des höchsten Kontrollorgans ist das Stakeholdermanagement. Dazu zählt unter anderem die Auswahl an Kundinnen und Kunden, sowie Mitarbeiter:innen zur Befragung der Wesentlichkeitsanalyse (siehe GRI 3).

Da dieser GRI-Bericht den ersten Nachhaltigkeitsbericht darstellt, hat das höchste Kontrollorgan entschieden, dass externe Unterstützung sinnvoll ist. Aus diesem Grund wurde die Erstellung des GRI-Berichts von einer neutralen, unabhängigen Stelle begleitet.

Um die Arbeit rund um den GRI-Bericht intern voranzutreiben, wird der Status auf Wunsch der Geschäftsführung regelmäßig im Unternehmen kommuniziert. Dazu gehört die Vermittlung über übergreifende interne Regeltermine sowie die Delegation von unterschiedlichen internen Funktionen, wie die Einbeziehung des Qualitätsmanagements.

Hauptaufgabe des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichtserstattung ist die Überprüfung und Genehmigung der wesentlichen Themen. Das hängt zu einem mit der Auswahl an Informationen zusammen, welche veröffentlicht werden sollen - zum anderen besteht persönliches Interesse, einen transparenten und qualitativ hochwertigen Bericht zu veröffentlichen. Hierbei steht das höchste Kontrollorgan in regelmäßigem Austausch mit den verschiedenen Funktionen, sowie den Verantwortlichen des Nachhaltigkeitsberichtes.

## **GRI 2-15 INTERESSENSKONFLIKTE**

Aufgrund der Unternehmensgröße gibt es keine internen Verfahren, um Interessenkonflikte auszuschließen. Dennoch wird Interessenskonflikten durch gemeinsame Absprachen zwischen dem Führungskreis und dem obersten Kontrollorgan vorgebeugt. Hervorzuheben ist die zweiwöchentliche Sitzung der Geschäftsführung zur Besprechung interner Themen.

Ob und welche Interessenskonflikte offengelegt werden, unterliegt der Vertraulichkeit und wird nicht veröffentlicht.

## **GRI 2-17 GESAMMELTES WISSEN DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS**

Ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensentwicklung der Drescher Consulting GmbH ist die Erarbeitung neuen Wissens und Kompetenzen. So zielen verschiedene Maßnahmen darauf ab, das Wissen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu erweitern. Unter anderem soll ein Compliance-Verfahren sicherstellen, dass sich das Unternehmen und dessen Mitarbeiter:innen an Recht und Gesetz halten. Die Compliance-Regelungen werden in Verantwortung des Qualitätsmanagements regelmäßig überprüft und angepasst. Bei Neuerungen wird zudem das oberste Kontrollorgan informiert.

Darüber hinaus ist die Funktion Nachhaltigkeit dafür verantwortlich, Risiken und Probleme in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen an das höchste Kontrollorgan weiterzuleiten. Durch die beschriebenen Prozesse wird sichergestellt, dass Informationen und Wissen zum Thema Nachhaltigkeit kontinuierlich erweitert werden und allen Entscheidungsebenen einschließlich des höchsten Kontrollorgans zur Verfügung stehen.

## **GRI 2-18 BEWERTUNG DER LEISTUNG DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS**

Innerhalb des Unternehmens gibt es kein vorgeschriebenes Verfahren oder einen Prozess zur Bewertung des obersten Kontrollorgans. Dennoch dient die Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage ([GRI 2-29](#)) als Instrument zur Bewertung des Managements - auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen. Die jährliche Befragung ist anonym und wird von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Funktion Nachhaltigkeit durchgeführt. Aus den Ergebnissen leiten das Management und das oberste Kontrollorgan Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit ab. Diese finden sich in den Unternehmenszielen wieder.

## GRI 2-23 VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN

Bei der Drescher Consulting GmbH besteht die Verantwortung, wirtschaftlich, sozial und ökologisch zu handeln. Dabei ist sie bestrebt, ihre Geschäfte auf einer ethisch-moralischen Grundlage professionell zu betreiben und in allen Märkten, in denen sie tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Dies schließt die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten und Wettbewerbsbeschränkungen ein. Die Drescher Consulting GmbH will es vermeiden, sich gegenüber Kundinnen, Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten oder Wettbewerbern unzulässige Vorteile zu verschaffen.

Die Drescher Consulting GmbH orientiert sich bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen zu sozialen und menschenrechtlichen Standards an den Leitprinzipien folgender sozialer Initiativen:

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Sustainable Development Goals (SDG)
- ILO-Kernarbeitsnormen
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Fair Labor Association (FLA) und Fair Wage Network
- ILO Better Work Programm

### Compliance und Menschenrechte

Eine Vielzahl von Compliance-Dokumenten informiert die Mitarbeiter:innen über das gesellschaftliche und wirtschaftliche Streben und Handeln des Unternehmens. Sie dienen als Grundlage für einen langfristigen Erfolg und schaffen Vertrauen und Transparenz im Handeln. Alle Dokumente wurden von der Geschäftsführung genehmigt, unterzeichnet und kommuniziert. Alle Mitarbeiter:innen haben uneingeschränkten Zugang zu allen Compliance-Dokumenten.

### Code of Conduct

Der Code of Conduct soll einen Leitfaden für das gesamte Unternehmen Drescher Consulting GmbH darstellen und gilt für alle gleichermaßen. Im Einzelnen richtet er sich an die oberste Leitung, die Führungskräfte und alle Beschäftigten sowie Lieferantinnen und Lieferanten. Er repräsentiert zum einen den Anspruch an das Unternehmen selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Partner:innen, Kundinnen, Kunden und den Beschäftigten. In diesem Leitfaden wird unter anderem das Diskriminierungsverbot ausgesprochen, sowie Datenschutz, der Schutz der Umwelt und der Umgang mit Geschenken und Spenden behandelt.

## Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Bei der Drescher Consulting GmbH ist man sich bewusst, dass in der Wirtschaft mit jeder geschäftlichen Tätigkeit das Potenzial einer positiven oder negativen Auswirkung auf die Menschenrechte besteht. Verstärkt wird dieser Effekt durch die zunehmende Globalisierung der gesamten Industrie durch Lieferketten zur Versorgung mit Rohstoffen sowie mit Arbeitsleistung aus Billiglohnländern. Die Drescher Consulting GmbH sieht deshalb ihre grundlegende Aufgabe nicht nur darin, für Kundinnen und Kunden einen Mehrwert zu schaffen. Eine weitere grundlegende Aufgabe besteht darin, in allen Ländern, mit denen sie geschäftlich verbunden ist, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte beizutragen. So soll auch die eigene Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden.

## Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das oberste Ziel der Drescher Consulting GmbH im Arbeits- und Gesundheitsschutz lautet, die Risiken für Mitarbeiter:innen und externe Dienstleister zu minimieren. Alle Beschäftigten im Unternehmen sind deshalb dazu verpflichtet, bei allen betrieblichen Entscheidungen der Drescher Consulting GmbH in angemessener Weise die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter:innen zu berücksichtigen.

## Richtlinie zum Umweltschutz

Die Drescher Consulting GmbH sieht sich und alle direkt mit dem Unternehmen verbundenen Personen in der Pflicht durch unternehmerisches Handeln, die natürliche Umwelt möglichst wenig zu belasten. Da das Handeln im Bereich des Leistungsangebots des Unternehmens nicht ohne Verbrauch natürlicher Ressourcen möglich ist, liegt ein Schwerpunkt der Bestrebungen auf der Förderung der Nachhaltigkeit bei der Nutzung dieser Ressourcen. Die Substitution endlicher Ressourcen stellt ein flankierendes Ziel auf diesem Weg dar. Ein weiteres Handlungsfeld im Umweltschutz ist die Energieeinsparung, um die Treibhausemissionen zu verringern und damit dem Klimawandel zu begegnen.

## Richtlinie zur Unternehmensethik

Die Drescher Consulting verpflichtet sich bei der Ausführung aller Geschäfte einem fairen Umgang und integrem Handeln gegenüber Mitarbeiter:innen, Kundinnen, Kunden und Lieferantinnen und Lieferanten. Sie ist sich der Rolle als handelnder Marktteilnehmer und der damit verbundenen Verantwortung bewusst. Dieser Verantwortung will die Drescher Consulting nachkommen. Deshalb bekennt sie sich zu den Grundsätzen der Unternehmensethik, die aus diesem Bewusstsein abgeleitet werden.

## Umweltrichtlinien für Lieferantinnen und Lieferanten

Ziel von Drescher Consulting ist es, die gemeinsame Umwelt durch den verantwortungsbewussten Umgang mit den zur Erbringung der Leistungen erforderlichen Ressourcen zu schonen. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn die Umweltaspekte bereits bei der Auswahl von Zulieferumfängen in Form von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, Maschinen und Einrichtungen aber auch von Dienstleistungen berücksichtigt werden. Bei der Untervergabe von Aufträgen an Dritte haben die Lieferantinnen und Lieferanten dafür zu sorgen, dass deren Lieferanten und Lieferantinnen diese Richtlinien bekannt sind.

## GRI 2-24 EINBEZIEHUNG POLITISCHER VERPFLICHTUNGEN

Um der Selbstverpflichtungserklärung ([GRI 2 - 23](#)) gerecht zu werden, sind verschiedene Prozesse im Unternehmen integriert, die das Erreichen aller politischen Verpflichtungen sicherstellen.

Dazu gehören die vierteljährlichen Arbeitsschutzausschuss (ASA)-Meetings. Hier überprüft die Drescher Consulting GmbH mit Hilfe einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit die Einhaltung des Arbeitsschutzes. Dazu gehören Gefährdungsbeurteilungen, Vorsorgeleistungen, Gesundheitsmanagement, Notfallpläne, Arbeitsschutzmaßnahmen, Brandschutzunterweisungen und Unfallgeschehen. Darüber hinaus werden gesetzliche/behördliche Änderungen besprochen und gegebenenfalls Maßnahmen festgelegt. Ein erwähnenswertes Beispiel ist die Bestandsaufnahme zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, die sich als Maßnahme aus einer ASA-Sitzung ergeben hat.

Externe Unterstützung erhält die Drescher Consulting GmbH darüber hinaus von der Primestone Consulting GmbH & Co. KG in rechtlichen Fragen. Konkret prüft die Primestone GmbH vierteljährlich die Dienst- und Werkverträge auf Richtigkeit und berät bei weiteren rechtlichen Fragen zu Arbeitsverträgen.

Um die Auslastung der Mitarbeiter:innen nachvollziehbar zu machen, verfügt die Drescher Consulting über einen Prozess zum Auslastungscontrolling (siehe Bild 5). Dies bietet die Möglichkeit, bei Über- oder Unterlast einer Mitarbeiter:in rechtzeitig einzugreifen. Beispielsweise kann einer Überlast mithilfe eines zusammen aufgesetzten Abbauplans entgegengewirkt werden. Außerdem ermöglicht das Auslastungscontrolling, Vertriebsbedarfe hinsichtlich neuer Projekte und Mitarbeiter:innen aufzuzeigen.

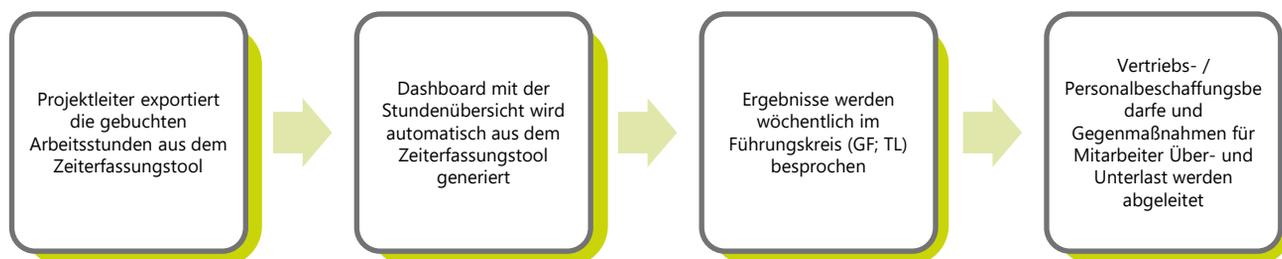


Bild 5: Prozess zum Auslastungscontrolling

## GRI 2-28 MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENSGRUPPEN

| Verband/Interessensgruppe  | Mitglied seit |
|--|---------------|
| Deutsche Gesellschaft für Qualität                                       | 2014          |
| Der Bundesverband mittelständische Wirtschaft – Unternehmensverband e.V. | 2015          |
| Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V                  | 2017          |

Tabelle 6: Mitgliedschaften in Verbänden & Interessensgruppen

Die Drescher Consulting ist Mitglied in verschiedenen deutschen Verbänden. Dabei wird auf langfristige Zusammenarbeit gesetzt und versucht, durch den Austausch sowohl Wissen zu erweitern als auch Kontakte zu knüpfen. Im Gegenzug werden die Kenntnisse und das Know-how der Drescher Consulting GmbH in der Beratung bei passendem Anlass an die Vereine vermittelt.

### Deutsche Gesellschaft für Qualität

Die Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ) ist ein gemeinnütziger Verein, der sich auf die Förderung und Unterstützung des Qualitätsmanagements in verschiedenen Branchen konzentriert. Es ist das Hauptziel der DGQ, den Austausch von Wissen und bewährten Verfahren im Bereich des Qualitätsmanagements zwischen Fachleuten, Forschern und Organisationen zu fördern. Aufgrund des internen Qualitätsmanagements und der ISO9001 Zertifizierung ist die DCG seit 2014 Mitglied.

## Der Bundesverband mittelständische Wirtschaft – Unternehmensverband e.V.

Der Bundesverband mittelständische Wirtschaft - Unternehmensverband e.V. (BVMW) ist eine berufs- und branchenübergreifende sowie parteipolitisch unabhängige Interessenvertretung der mittelständischen Wirtschaft in Deutschland. Neben der Beratung und Vertretung unterstützt der BVMW bei internationalen Kooperationen und dient als Plattform für wirtschaftlichen Austausch und Networking. Die Mitgliedschaft ermöglicht der Drescher Consulting GmbH einen aktiven Austausch mit Interessenvertretern aus der Wirtschaft und der Vernetzung mit dem Mittelstand in Deutschland.

## Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP e.V.) vertritt die Personaldienstleistungsbranche in und gegenüber der Wirtschaft in Deutschland. Ähnlich wie der BVMW zeichnet sich der BAP e.V. als unabhängiger Vertreter der Personaldienstleister aus. Dazu gehören der Austausch mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft, die Beratung in Qualitäts-, Normen- und Rechtsfragen sowie Seminare, Schulungen und Workshops für interne Mitarbeiter:innen und Führungskräfte von Personaldienstleistungsunternehmen. Durch die Mitgliedschaft strebt die Drescher Consulting GmbH einen verstärkten Austausch mit anderen Personaldienstleistern und einen Wissenszuwachs in Bezug auf Standards und Recht an.

## GRI 2-29 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDER:INNEN

Um die Erwartungen und Einschätzungen der Stakeholder:innen in die Weiterentwicklung des Geschäftsprozesses einfließen zu lassen, steht die Drescher Consulting GmbH über eine Reihe interner und externer Kanäle im ständigen Austausch mit ihren Interessensgruppen. Im Folgenden wird erläutert, wie die wichtigsten Stakeholder:innen, die Kundinnen und Kunden sowie die Mitarbeiter:innen, einbezogen werden.

Anregungen der Mitarbeiter:innen werden durch regelmäßige Feedbackgespräche mit der entsprechenden Führungskraft kontinuierlich aufgenommen. Zudem werden die Mitarbeiter:innen verstärkt in Entscheidungsprozesse eingebunden. Hier können die Mitarbeiter:innen anonym Wünsche an die entsprechenden Funktionen äußern und erhalten Feedback zu ihren Anregungen. Die DCG ist davon überzeugt, dass sie nur durch die vielfältige Einbindung ihrer wesentlichen Stakeholder:innen ein agiles, wachstumsfähiges Unternehmen bleibt. Darüber hinaus stellt die jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung (MaZu) einen wesentlichen Bestandteil dar, um den Anregungen der Mitarbeiter:innen Gehör zu schenken und deren Erwartungen und Wünsche umzusetzen. Ziel ist es, in drei bis fünf Jahren eine Mitarbeiterzufriedenheit von über 90 Prozent zu erreichen.

## Mitarbeiterzufriedenheit 2022

Das Hauptziel der jährlichen Mitarbeiterzufriedenheit (MaZu) ist es, einen Überblick über die Stimmung des Personals zu erhalten. Außerdem sollen mögliche Unterschiede zwischen den einzelnen Teams und Positionen identifiziert werden. Schließlich gilt der Anspruch, die Ergebnisse der MaZu als Grundlage für die Ableitung geeigneter Maßnahmen in der Unternehmensführung zu nutzen. Nur so können die Meinungen der Mitarbeiter:innen auch in Taten umgesetzt und die Zufriedenheit erhöht werden. Denn: Nur zufriedene Mitarbeiter:innen stellen auch einen Mehrwert für das Unternehmen dar. Die MaZu 2022 ist in zehn verschiedene Dimensionen unterteilt:

- 1. Beraterorientierung:** In diesem Bereich werden die Mitarbeiter:innen zu ihrer Zufriedenheit mit den Schwerpunkten Aufmerksamkeit, Vertrauen und Feedback befragt. Dies beinhaltet, ob alle Mitarbeiter:innen fair behandelt werden, ein offenes und ehrliches Feedback erhalten und wie sich die allgemeine Wertschätzung im Unternehmen gestaltet.
- 2. Prozessorientierung:** Hierbei geht es darum wissen, wie zufrieden die Mitarbeiter:innen rund um die Einheitlichkeit, Verlässlichkeit und Prozesstreue innerhalb der DCG sind. Im Detail wird nach der Zustimmung zu den bestehenden Prozessen und wie konsequent diese im Unternehmensalltag gelebt werden, gefragt.
- 3. Wirtschaftlichkeit:** Ein weiterer Bereich von Interesse ist die Zufriedenheit rund um das Thema Wirtschaftlichkeit. Zu dieser Dimension gehören Fragen nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie nach der Vergütung und Gewinnbeteiligung.
- 4. Covid:** Über die internen Prozesse hinaus war in den letzten drei Jahren vor allem das Thema Covid-19 zentral. Dementsprechend wird auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit dem Arbeitsumfeld während der Pandemie hinterfragt. In diesem sehr vielfältigen Fragenpool geht es um Themen wie dem Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen während der Pandemie sowie der Zustimmung oder Ablehnung der getroffenen Maßnahmen.
- 5. Kompetenzorientierung:** Ein wesentlicher Bestandteil des Unternehmenserfolges beruht auf der Kompetenz der Mitarbeiter:innen. Daher ist vor allem interessant, wie die Mitarbeiter:innen die Entwicklungsmöglichkeiten und den Aufstieg im Unternehmen einschätzen. Die Fragen beziehen sich sowohl auf den individuellen Wissensstand als auch auf die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten.
- 6. Umweltorientierung:** Aufgrund der Meinung, dass die gesetzten Umweltziele nur erreicht werden können, wenn ein internes Interesse besteht, werden in dieser Dimension die Mitarbeiter:innen zur Zufriedenheit und zum Engagement der DCG für soziale und ökologische Nachhaltigkeit befragt.

7. **Teamorientierung:** Von besonderer Wichtigkeit ist auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen in ihren jeweiligen Teams und der Zusammenhalt innerhalb des Teams, da viele Projekte gemeinsam innerhalb eines Teams bearbeitet werden. Im Detail wird hier nach der allgemeinen Stimmung gefragt, wie der Austausch zwischen den einzelnen Teammitgliedern abläuft und nach der Meinung zum Vorgesetzten.
8. **Zielorientierung:** In der Dimension Zielorientierung werden die Mitarbeiter:innen zur Unternehmensstrategie und -zielen sowie Zukunftsfähigkeit befragt.
9. **Führungskultur:** Durch MaZu besteht intern die Möglichkeit, ein anonymes Feedback zur Führungskultur zu erhalten. Hier können alle Mitarbeiter:innen ihre Zufriedenheit mit der Geschäftsführung und der individuellen Teamleiter:in äußern.
10. **Allgemeines:** Der Bereich Allgemeines umfasst ein breites Spektrum an Fragen und deckt unter anderem das Betriebsklima, den Leistungsdruck, die körperliche und psychische Gesundheit des Einzelnen, die Work-Life-Balance und die allgemeine Zufriedenheit mit der DCG ab.

Zusätzlich haben alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, über offene Fragen Anmerkungen und persönliches Feedback zu geben. Durch die vielfältige Fragestellung lässt sich herausfinden, in welchen Bereichen die Drescher Consulting GmbH bereits gut aufgestellt ist und wo noch Verbesserungspotential besteht. Besonders positive Ergebnisse wurden in den Bereichen Beraterorientierung, Covid, Kompetenzorientierung und Führungskultur erzielt. Verbesserungspotenzial gibt vor allem in den Bereichen Prozessorientierung, Gewinnorientierung und Zielorientierung. Insgesamt sind 74% der Mitarbeiter:innen zufrieden, 11% haben eine neutrale Meinung und 15% waren im Jahr 2022 mit der Situation unzufrieden. Die Zahlen aus 2022 sind in Bild 7 und 8 auf der nächsten Seite veranschaulicht.

Im Vergleich zu 2021 hat sich an dieser Bewertung nichts verändert, allerdings haben sich vor allem die Bereiche Umweltorientierung und Führungskultur mit einem Zuwachs von 10% deutlich verbessert.

Zukünftig wird die Drescher Consulting GmbH durch die Anwendung statistischer Methoden detailliertere Informationen durch die MaZu erhalten. Im Detail werden zukünftige Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit wie folgt durchgeführt:

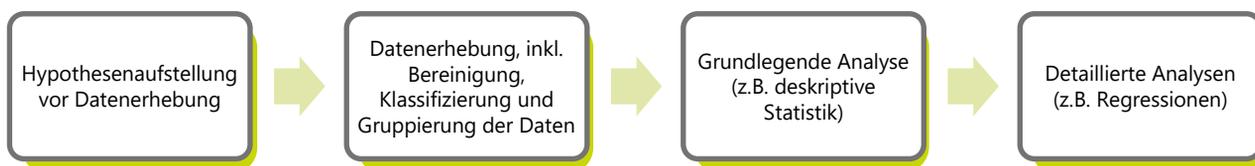


Bild 6: Prozess zur Mitarbeiterzufriedenheit

Letztendlich hilft die beschriebene Methodik dabei festzustellen, welche Verbesserungen vorgenommen werden müssen, um eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen.

Die Ergebnisse der einzelnen MaZu-Dimensionen sind in Bild 7 dargestellt. Die Prozentangaben am oberen Ende der Säulen beziehen sich auf die Summe der Angaben, bei denen (eher) zugestimmt wird. Am unteren Ende repräsentieren die Prozentangaben, wie groß der Anteil der Mitarbeiter:innen ist, die (eher) nicht zustimmen. Dieser Aufbau ist identisch in Bild 8, welches am Beispiel der Dimension Beraterorientierung Unterpunkte einer Dimensionsbewertung aufzeigt.

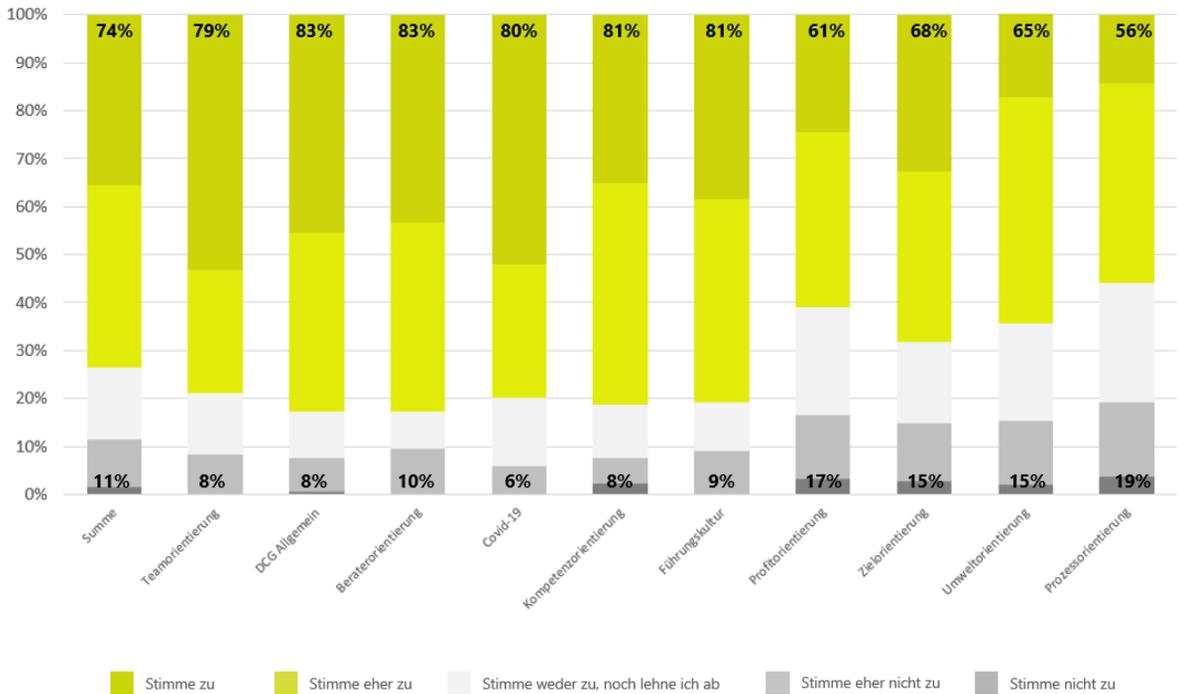


Bild 7: Die zehn Dimensionen der MaZu 2022 im Überblick

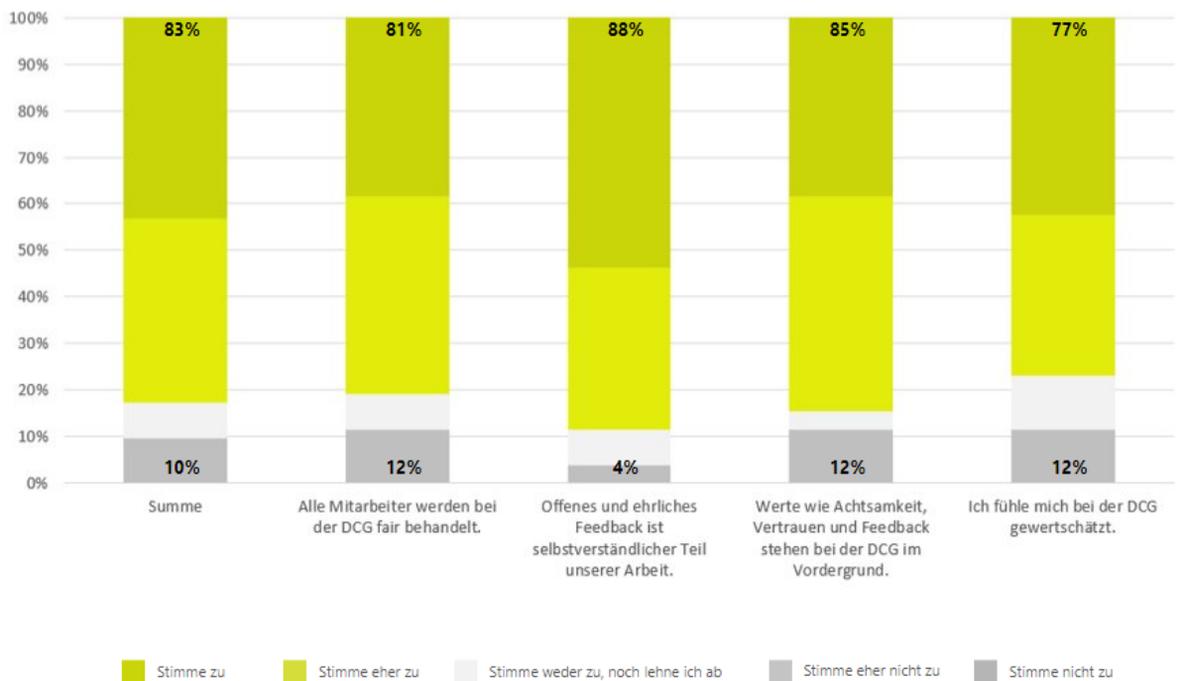


Bild 8: Beispiel: Aufschlüsselung Dimension Beraterorientierung

## Workshop Mitarbeiterzufriedenheit

Ein weiterer Eckpfeiler für die Einbindung der Mitarbeiter:innen war der Mitarbeiterzufriedenheits-Workshop im Frühjahr 2022. Hintergrund waren nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen aus den Jahren 2021 und 2022, sondern auch eine Studie zur Relevanz von Glück am Arbeitsplatz. Während des gemeinsamen Firmenwochenendes wurden 36 Problembeschreibungen aus den Bereichen Beraterorientierung, Gewinnorientierung, Zielorientierung und Kompetenzorientierung identifiziert und parallel dazu Maßnahmen mit einem Zeitplan zur Lösung dieser Probleme erarbeitet. Hierbei handelte es sich um Wünsche und Anregungen der Mitarbeiter:innen zu den aktuellen Geschäftspraktiken (Stand 19.05.2022). Neben den wertvollen Beiträgen der Mitarbeiter:innen wurde auch der Zusammenhalt durch Veranstaltungen und zusammen verbrachte Zeit im Unternehmen gestärkt.

## Kundenzufriedenheit

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Einbindung der Kundinnen und Kunden. Ziel ist es, durch regelmäßige Kundenzufriedenheitsbefragungen (KuZu) die Stärken und Schwächen der DCG zu berücksichtigen und daraus Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Nach jedem Projektabschluss wird vom Projektleiter eine Kundenzufriedenheitsbefragung an die Kundinnen und Kunden versandt, um die Zufriedenheit in der Projektzusammenarbeit bewerten zu lassen. Hintergrund ist eine Anforderung aus der ISO 9001, die eine nachvollziehbare Kundenzufriedenheitsbefragung inklusive eines Nachweises erwartet. Als Unternehmen profitiert die Drescher Consulting GmbH von der KuZu, da einerseits die Beratungsleistung verbessert werden kann, andererseits aber auch die Beziehung zu den Kunden und Kundinnen durch einen transparenteren Austausch und ein ehrliches Interesse an den Leistungen intensiviert werden kann.

Quartalsweise wird ein Gesamtüberblick über alle Umfragen erstellt. Für die Bewertung wurden auf der Grundlage der erhobenen Daten drei Indikatoren festgelegt (siehe Tabelle 7). Diese sehr guten Ergebnisse sind ein Beleg dafür, dass die Beratungsleistungen der Drescher Consulting GmbH bei den Kundinnen und Kunden ankommen.

## Übersicht der unterschiedlichen Bewertungsindikatoren

| Scores                      | Erläuterung  | Wert  |
|-----------------------------|--|-------|
| Customer Satisfaction Score | Angabe der Kundenzufriedenheit in Prozent  | 96 %  |
| Net Promoter Score          | Spiegelt aufsteigend (auf einer Skala von 1 - 9) die Weiterempfehlungsbereitschaft wider                         | 9     |
| Folgebeauftragungsquote     | Diese Quote zeigt, wie groß der Anteil an Projekten ist, die in das folgende Kalenderjahr verlängert worden sind | >85 % |

Tabelle 7: Übersicht der unterschiedlichen Bewertungsindikatoren

Die KuZu gliedert sich in 22 Fragen unterteilt in fünf Kategorien: Projektabwicklung, Kompetenz des Dienstleisters, Professionalität, Wahrnehmung und Projektergebnis. Bewertet wird nach Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend). Im Anschluss an die Befragung werden die Ergebnisse in einem Spinnennetzdiagramm entsprechend dargestellt (siehe Bild 9).

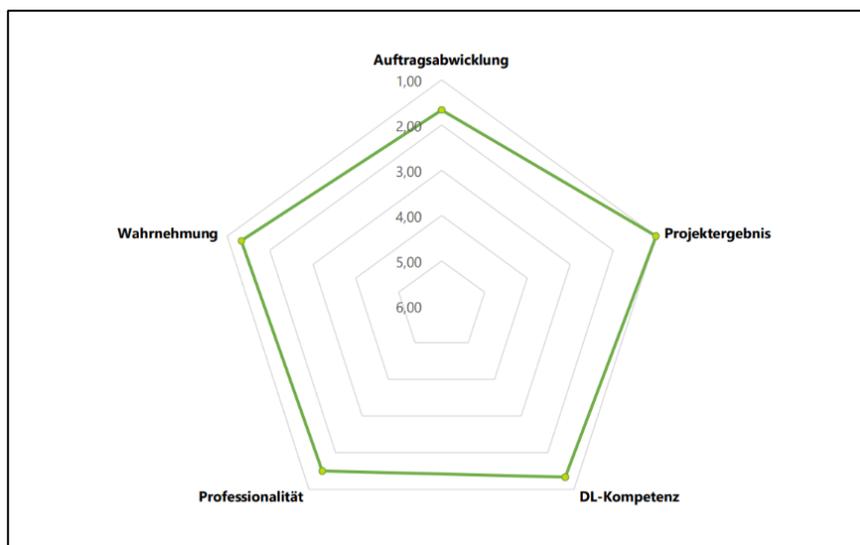


Bild 9: Darstellung der Kundenzufriedenheit im Spinnennetzdiagramm

*„In den vergangenen vier Jahren haben wir zehn Projekte mit ESG-Bezug betreut. Die Themen umfassten beispielsweise Zirkularität, Second Use Strategie und Energieautarkie.“*

# 3. ÖKONOMISCHE ASPEKTE

- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG
- GRI 201-1 UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT
- GRI 201-2 FINANZIELLE FOLGEN DES KLIMAWANDELS FÜR DIE ORGANISATION UND ANDERE MIT DEM KLIMAWANDEL VERBUNDENE RISIKEN UND CHANCEN
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: MARKTPRÄSENZ
- GRI 202-1 VERHÄLTNISS DES NACH GESCHLECHT AUFGESCHLÜSSELTEN STANDARDEINTRITTSGEHALTS ZUM LOKALEN GESETZLICHEN MINDESTLOHN
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN
- GRI 203-1 INFRASTRUKTURINVESTITIONEN UND GEFÖRDERTE DIENSTLEISTUNGEN
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: ANTIKORRUPTION
- GRI 205-1 BETRIEBSSTÄTTEN, DIE AUF KORRUPTIONSRISIKO GEPRÜFT WERDEN
- GRI 205-2 KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN ZU RICHTLINIEN UND VERFAHREN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

Als mittelständisches Beratungsunternehmen in Deutschland sind die Auswirkungen der Drescher Consulting GmbH auf Wirtschaft, Mensch und Umwelt kaum wahrnehmbar. Dennoch liegt es im eigenen Interesse der DCG, einen positiven Einfluss auf die externen und internen Stakeholder auszuüben. Vor allem der Klimawandel und das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens sind Gründe für die Integration der folgenden Indikatoren. Der Klimawandel wird sich auf alle Branchen weltweit auswirken, auch auf die Beratungsbranche. Dementsprechend wurde ein interner Prozess definiert, um zukünftig frühzeitig über klimawandelbedingte Veränderungen informiert zu sein und diese zu bewältigen.

## GRI 201-1 UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT

Die Daten zu den unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Werten sind Indikatoren für die Erschaffung von Vermögen für die Stakeholder des Unternehmens. Zudem lässt sich so die wirtschaftliche Situation der GmbH verständlich abbilden.

Die DCG konnte zwischen 2020 und 2022 den beibehaltenen wirtschaftlichen Wert, die Summe aus dem unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten Wert, steigern. Allein zwischen 2021 und 2022 hat sich dieses Ergebnis mehr als verdoppelt. Eine detaillierte Auflistung zu den einzelnen Positionen befindet sich auf der nächsten Seite in Tabelle 8. Die unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten Werte sind in den drei Jahren konstant gestiegen. Dies hat zur Folge, dass die Entwicklung des beibehaltenen wirtschaftlichen Werts eine konstant positive Steigerung verzeichnet. Die Drescher Consulting GmbH war über den Verlauf der letzten drei Jahre nicht auf Zahlungen von Kapitalgebern angewiesen, weshalb diese Summe in jedem Jahr mit 0€ beziffert wird.

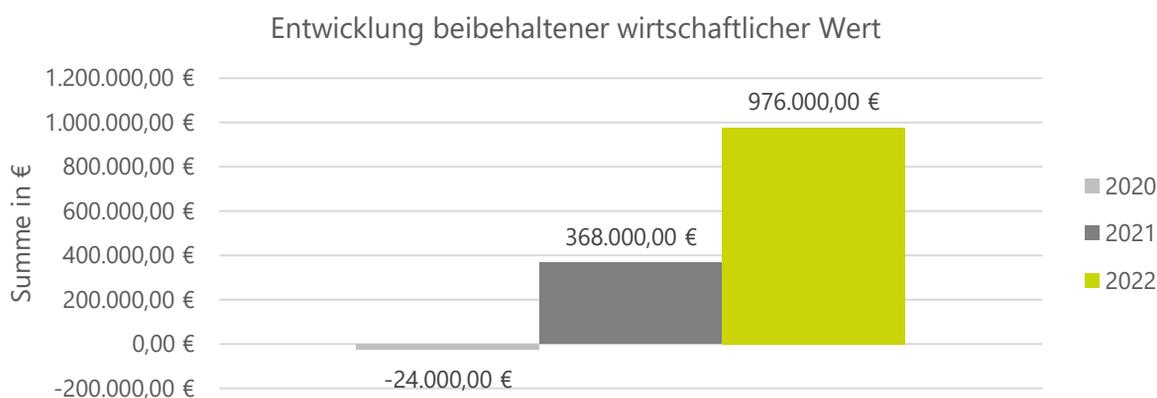


Bild 10: Entwicklung beibehaltener wirtschaftlicher Wert

**Zusammenstellung der wirtschaftlichen Werte im Zeitraum 2020 – 2022\***

|  | 2020           | 2021           | 2022**         |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert</b> |                |                |                |
| Erlöse   | 1.833.000,00 € | 3.451.000,00 € | 4.674.000,00 € |
| <b>Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert</b>       |                |                |                |
| Betriebskosten                                     | 283.000,00 €   | 432.000,00 €   | 534.000,00 €   |
| Löhne und Leistungen für Angestellte               | 1.569.000,00 € | 2.578.000,00 € | 3.043.000,00 € |
| Zahlungen an Kapitalgeber                          | 0,00 €         | 0,00 €         | 0,00 €         |
| Zahlungen an den Staat                             | 4.000,00 €     | 72.000,00 €    | 118.000,00 €   |
| Investitionen auf kommunaler Ebene                 | 1.000,00 €     | 1.000,00 €     | 3.000,00 €     |
| <b>Beibehaltener wirtschaftlicher Wert</b>         |                |                |                |
| Gesamt   | -24.000,00 €   | 368.000,00 €   | 976.000,00 €   |

\* Alle Werte sind auf Tausenderstellen gerundet

\*\* Vorläufige Zahlen, da der Jahresbericht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht abgeschlossen war

Tabelle 8: Zusammenstellung der wirtschaftlichen Werte im Zeitraum 2020 - 2022

## GRI 201-2 FINANZIELLE FOLGEN DES KLIMAWANDELS FÜR DIE ORGANISATION UND ANDERE MIT DEM KLIMAWANDEL VERBUNDENE RISIKEN UND CHANCEN

Der fortschreitende Klimawandel hat Auswirkungen auf die DCG und ihr Geschäftsmodell. Bereits heute beeinflusst der Klimawandel verschiedene Funktionen im Unternehmen. Um auf viele Szenarien vorbereitet zu sein, wurde beschlossen, den Klimawandel in die firmeninterne Chancen- und Risikoliste aufzunehmen. Dieses Dokument liegt der Geschäftsführung vor und hat direkten Einfluss auf deren Entscheidungen. Durch die Integration des Klimawandels wird die DCG zukünftig in der Lage sein, Maßnahmen zu definieren und strategische Ziele festzulegen. Mögliche Risiken, die sich aus dem Klimawandel ergeben, betreffen die allgemeine Geschäftstätigkeit, die Erträge und mögliche Aufwendungen.

Da die DCG kein produzierendes Gewerbe ist, sondern Dienstleistungen vermarktet, hat der Klimawandel nur indirekte Einflüsse auf das Wirtschaften. Hier sind vor allem die transitorischen Klimarisiken zu nennen. Die notwendige Transformation zu einer emissionsfreien Wirtschaft wird zu Veränderungen der politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen führen. Da die DCG als Dienstleister verschiedene Anforderungen ihrer Kundinnen und Kunden erfüllen muss, bedeutet dies vor allem eine Veränderung der Anforderungen hinsichtlich nachhaltiger Geschäftspraktiken. Nachfolgend sind mögliche Chancen und Risiken für die DCG als Beratungsunternehmen, gegliedert in die Bereiche Technologien, Markt & Wettbewerb, Politik, Recht & Regulatorik sowie gesellschaftliche Anforderungen, aufgeführt. Da es sich hierbei um den ersten GRI-Bericht der DCG handelt, wurde entschieden, mögliche Chancen und Risiken auf Basis eines qualitativen Ansatzes zu evaluieren.

## Technologie

### Chancen

Die Implementierung von technologischen Neuheiten und nachhaltigen Prozessen stellt für Unternehmen eine große Herausforderung dar. Hier kann die DCG als Beratungsunternehmen eine entscheidende Rolle spielen - indem sie Unternehmen dabei unterstützt, neue Technologien und innovative Lösungen zu identifizieren und einzuführen. Beispiele hierfür sind energieeffizientere Technologien sowie nachhaltige Praktiken in der Lieferkette. Letzteres konnte bereits in verschiedenen Kundenprojekten zur Kreislaufwirtschaft umgesetzt werden.

### Risiken

Als Beratungsunternehmen ist die DCG in der Pflicht, über Know-how in Bezug auf den technologischen Fortschritt zu verfügen. Durch die Zusammenarbeit mit relevanten Automobilherstellern ist vor allem der Wandel hin zu nachhaltigen Antriebsmöglichkeiten ein wesentliches Thema. So wurden bereits heute mehrere Projekte im Bereich der Elektromobilität von der DCG durchgeführt. Risiken können hier vor allem durch fehlendes Wissen entstehen, da im schlimmsten Fall potentielle Kundinnen und Kunden die Zusammenarbeit beenden.

## Markt & Wettbewerb

### Chancen

Das Produktportfolio der DCG ist so ausgelegt, dass es den Ansprüchen der Kundinnen und Kunden gerecht wird. Durch regelmäßige Anpassungen wird dies konsequent gewährleistet. Dadurch lässt sich der Volatilität des Marktes entgegenwirken. Parallel dazu steigt die Nachfrage nach Beratungsleistungen im Kontext von Nachhaltigkeitsstrategien oder der Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. Von dieser Nachfrage kann die DCG als Beratungsunternehmen in Zukunft profitieren. So konnten bereits diverse Erfahrungen im Bereich Nachhaltigkeitsstrategie gesammelt werden.

### Risiken

Da Nachhaltigkeitsstrategien in Zukunft für global und lokal agierende Unternehmen immer relevanter werden, wird sich auch der Wettbewerb unter den Unternehmensberatungen in diesem Bereich verschärfen. Um langfristig erfolgreich und marktfähig zu sein, ist es von großer Bedeutung, diesen Megatrend nicht zu verpassen und frühzeitig Wissen aufzubauen und Projekte zu akquirieren. Dabei ist es wichtig, sich durch die Kombination von Fachwissen und dem Angebot von mehrwertigen und zielgerichteten Dienstleistungen von der Konkurrenz abzuheben. Es besteht ein erhöhtes Risiko, wenn dieser Trend nicht aufgegriffen wird.

## Politik, Recht und Regulatorik

### Chancen

Mit der Einführung neuer politischer Richtlinien und Vorschriften benötigen Unternehmen Beratung, um diese einzuhalten und zu verstehen. Hier hat die DCG als Beratungsunternehmen die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Erfahrung gezielt einzubringen, um Unternehmen bei der Umsetzung von Regularien zu unterstützen. Ein konkreter Ansatz ist beispielsweise die Unterstützung bei der Einhaltung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union.

### Risiken

Klimarelevante Regularien werden sich in den nächsten Jahren weiterentwickeln. Hier besteht das Risiko, den Überblick zu verlieren und gegenüber den Wettbewerbern ins Hintertreffen zu geraten. Die DCG sieht es als persönliche Verantwortung, stets über alle Richtlinien informiert zu sein, um Kundinnen und Kunden beraten zu können.

## Gesellschaft

### Chancen

Das gestiegene gesellschaftliche Bewusstsein für Klimawandel und Themen rund um den Nachhaltigkeitsbegriff bietet Beratungsunternehmen indirekt verschiedene Chancen. Zum einen kann die DCG andere Unternehmen dabei unterstützen, diesen gesellschaftlichen Erwartungen gerecht zu werden, beispielsweise bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien. Zum anderen kann die DCG durch ein frühzeitiges Engagement im Bereich der Nachhaltigkeitsberatung ihre Reputation bei Kundinnen und Kunden sowie in der Gesellschaft verbessern und langfristige Partnerschaften schließen.

### Risiken

Umgekehrt können sich gesellschaftliche Erwartungen auch negativ auf die DCG als Unternehmensberatung auswirken. So muss nicht nur der Klimawandel in die Prozesse und Dienstleistungen integriert werden, um die Erwartungen zu erfüllen, sondern auch ethisch korrekt gehandelt werden, wenn Nachhaltigkeitsberatung angeboten wird. Die DCG hat den Anspruch an sich selbst, dass die Leistungen zielgerichtet und sinnvoll sind und die Nachhaltigkeitsberatung nicht als „Greenwashing“ missbraucht wird. Dabei verpflichtet sich die DCG (GRI 2-23) zu Transparenz, Integrität und ethisch korrektem Handeln.

## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: MARKTPRÄSENZ

Als Unternehmen in Deutschland unterliegt die Drescher Consulting GmbH bei der Bezahlung ihrer Mitarbeiter:innen den lokalen Gesetzgebungen. Vor allem der Mindestlohn von derzeit 12 Euro bestimmt die Mindestanforderung an die Mitarbeiter:innen. Das Interesse der Mitarbeiter:innen an einer fairen Bezahlung begründet die Aufnahme der Angabe 202-1 in diesen Nachhaltigkeitsbericht. Ziel ist es, langfristig eine gute und faire Bezahlung zu gewährleisten und in Verbindung mit Bonuszahlungen alle am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen. Dazu werden auch in Zukunft die Löhne und Gehälter mit den lokalen Vorgaben zum gesetzlichen Mindestlohn verglichen und entsprechend angepasst.

## GRI 202-1 VERHÄLTNISS DES NACH GESCHLECHT AUFGESCHLÜSSELTEN STANDARDEINTRITTSGEHALTS ZUM LOKALEN GESETZLICHEN MINDESTLOHN

Dieser Indikator ist nicht direkt relevant, da keine Person bei der Drescher Consulting GmbH zum gesetzlichen Mindestlohn bezahlt wird. Der Lohn aller Mitarbeiter:innen befindet sich über dem Mindestlohnniveau. Dennoch soll die Gelegenheit genutzt werden, den Median der gezahlten Gehälter zu veröffentlichen.

Die DCG legt großen Wert auf eine faire und leistungsorientierte Entlohnung, sodass alle Festangestellten der DCG zum Stichtag am 31.12.2022 über dem gesetzlichen Mindestlohn verdienen. Der Median des Stundenlohns aller festangestellten Mitarbeiter:innen liegt bei 26,69 €/h und damit durchschnittlich 122,42 % über dem geltenden Mindestlohn von 12 €/h. Es gibt keine regionalen oder geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den gezahlten Löhnen. Da die Löhne nicht auf Stundenbasis berechnet werden, wurden die Stundenlöhne auf Basis der Gehälter zum Stichtag sowie der jeweiligen vertraglichen Wochenstunden berechnet.

### Median der ausgezahlten Gehälter

|               | Median         | % über Mindestlohn* |
|---------------|----------------|---------------------|
| <b>Gesamt</b> | <b>26,69 €</b> | <b>122,42 %</b>     |

\* bei dem gültigen Mindestlohn von 12 €/h

Tabelle 9: Gehaltsaufschlüsselung der Mitarbeiter:innen im Jahr 2022

## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen haben oft einen ökologischen, sozialen oder wirtschaftlichen Bezug. Auch wenn die Drescher Consulting GmbH die tatsächlichen Auswirkungen der Förderungen und Investitionen nicht angeben kann, ist sie der Meinung, dass sie einen positiven Beitrag leisten können. Die Angabe 203-1 ergibt sich aus dem Wunsch, die Wertschöpfung neben der grundlegenden Geschäftstätigkeit zu veröffentlichen.

## GRI 203-1 INFRASTRUKTURINVESTITIONEN UND GEFÖRDERTE DIENSTLEISTUNGEN

Die Drescher Consulting GmbH versucht neben dem Tagesgeschäft auch etwas an die Gesellschaft zurückzugeben. Dazu gehören jährliche Spenden. Dabei handelt es sich um das Kinderhospiz St. Martin und einem lokalen Reitverein in Heddesheim.

| Datum   | Spende   |
|---------|--|
| 05/2022 | Hospiz St. Martin                                |
| 05/2022 | Pferdezucht Reit- und Rennverein Heddesheim e.V. |

Tabelle 10: Von der DCG geförderte Dienstleistungen in 2022

## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: ANTIKORRUPTION

Die Auseinandersetzung mit Korruption im Unternehmensalltag ist wichtig, um mit Korruptionsrisiken richtig umzugehen und Korruption im Unternehmen zu vermeiden. Dabei hält sich die DCG nicht nur an die deutschen Gesetze zur Korruption und Korruptionsbekämpfung, sondern geht mit eigenen Maßnahmen und Regelwerken darüber hinaus. Die Angabe 205 ist in den Nachhaltigkeitsbericht integriert, um das Verständnis von Korruption zu verdeutlichen und fortwährend weitere Maßnahmen zu entwickeln.

## GRI 205 ANTI-KORRUPTION

Der Begriff Korruption entstammt dem lateinischen „corruption“ und bedeutet „Verderbnis, Verdorbenheit oder Bestechlichkeit“. Mittels Korruption sollen auf missbräuchliche Weise Vorteile erlangt oder gewährt werden, auf die kein rechtmäßiger Anspruch besteht. Da dies den Prinzipien der Drescher Consulting GmbH entgegensteht, bekämpft sie Korruption, unabhängig in welcher Form diese auftritt:

- passiv (Vorteilsannahme, Bestechlichkeit)
- aktiv (Anbieten, Versprechen oder Einfordern eines Vorteils, Vorteilsgewährung, Bestechung, Schmiergeldzahlung)

Die Drescher Consulting GmbH ist strikt gegen Korruption und andere Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln erfolgen. Diese werden nicht toleriert.

Es wird keinerlei Form von Korruption und Bestechung geduldet, unabhängig davon, ob dadurch das Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Die DCG sorgt durch etablierte Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

Den Beschäftigten ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke etc.), die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragserteilung, Projektzuschlag etc.).

## GRI 205-1 BETRIEBSSTÄTTEN, DIE AUF KORRUPTIONSRISIKO GEPRÜFT WERDEN

Um Korruption vorzubeugen, wird der Standort Stuttgart durch interne Mechanismen und Verfahren auf Korruptionsrisiken überprüft. Dazu wird das Thema Bestechung und Korruption in die internen Risikoanalysen integriert und verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Im Rahmen der Prüfung wurden neun Bereiche identifiziert, in denen Bestechung und Korruption verstärkt auftreten können:

## 1) Personalabteilung

Vor allem in der Personalabteilung kann es zu Bestechung und Korruption kommen, wenn Mitarbeiter:innen bevorzugt werden. Die Personalabteilung verwaltet alle Mitarbeiter:innen und hat daher eine hohe Verantwortung im Unternehmen. Diese Verantwortung kann für persönliche Zwecke missbraucht werden und stellt somit ein Korruptionsrisiko dar.

## 2) Einkauf

Ein weiterer identifizierter Risikobereich ist der Einkauf von externen Dienstleistungen und Produkten. Die Drescher Consulting GmbH ist stets bestrebt, externe Unternehmen entsprechend ihrer Leistung auszuwählen. Dennoch sind insbesondere bei der Auswahl von externen Dienstleistungen die Mitarbeiter:innen der jeweiligen Funktionen verantwortlich. Hier besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter:innen ihr persönliches Interesse beim Einkauf über das Unternehmensinteresse stellen.

## 3) Verkauf/Vertrieb

Auch im Verkauf und Vertrieb besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter:innen ihre persönlichen Interessen über die des Unternehmens stellen. Insbesondere die eigenen Dienstleistungen können hier unter falschen Voraussetzungen angeboten werden. Zudem kann die flexible Preisgestaltung ausgenutzt werden, um persönliche Vorteile zu erlangen.

## 4) Weitergabe sensibler Informationen

Insbesondere Bestechungen in Form von Geld oder Vergünstigungen können ein Risiko bei der Weitergabe von Informationen an Dritte darstellen. Unternehmensinterne Betriebsgeheimnisse können so unrechtmäßig an Marktteilnehmer gelangen und der Drescher Consulting GmbH nachhaltig schaden. Dies betrifft insbesondere das Know-how in den Beratungsfeldern, Angaben aus Projekten, sowie Informationen, die die Verhandlungsmöglichkeiten beeinträchtigen könnten.

Für jeden Korruptionsbereich der Drescher Consulting GmbH wurden Maßnahmen mit einem Zeitrahmen festgelegt, um Korruption im Unternehmen zu verhindern. Diese beinhalten unter anderem die Kontrolle sensibler Dokumente und deren Zugriffsrechte sowie Schulungen zur Korruptionserkennung.

Um Korruption und Bestechung langfristig vorzubeugen, wurden unternehmensinterne Regelungen für Geschenke von und an Kunden und Kundinnen integriert. Diese beinhalten verschiedene Faktoren, die im Umgang mit Geschenken zu beachten sind.

## 5) Zeitrahmen

Es bedarf besonderer Vorsicht, wenn eine laufende oder bevorstehende Projektvergabe bzw. Vertragsabschluss bevorsteht.

## 6) Anzahl

Ständiges und häufiges Beschenken vor einer Entscheidung und kurz vor bzw. bei Projektvergaben und Vertragsabschlüsse ist zu vermeiden.

## 7) Angemessenheit

Neben dem Wert einer Einladung ist auch die Angemessenheit der Zuwendung von Bedeutung. Dies hängt von den örtlichen Gegebenheiten und der hierarchischen Stellung ab. Beispielsweise wird die Einladung eines Einkäufers in ein einfaches Restaurant anders bewertet als die Einladung in ein teures Restaurant. Anders verhält es sich bei Geschenken von Geschäftsführer zu Geschäftsführer. Hier sind höhere Geschenkwerte zulässig als zwischen Mitarbeiter:innen.

## 8) Beleg und Dokumentation von Zuwendungen

Einladungen an Dritte mit geschäftlichem Bezug müssen in Büchern und Aufzeichnungen transparent belegt und dokumentiert werden.

## 9) Annahme von Geschenken & Spenden

- a) *Geschenke an unsere Mitarbeitenden:* Unsere Beschäftigten fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen (können). Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (wie Werbegeschenke). Bei Geschenken, deren Wert den üblichen Betrag übersteigt, muss der Compliance Beauftragte informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind diese Geschenke grundsätzlich abzulehnen. Nicht erlaubt sind Geschenke an Privatadressen, Geldgeschenke oder Gutscheine sowie Geschenke im Rahmen einer Vertragsanbahnung.
- b) *Geschenke durch unsere Mitarbeitende:* Geschenke unsererseits dürfen nur in einem für die Geschäftsführung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Die empfangende Person darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die ihre geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.
- c) *Spenden:* Das Unternehmen Drescher Consulting GmbH spendet grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

Die Antikorruptionsrichtlinien der DCG, einschließlich der Dokumentation von Zuwendungen, helfen dabei, das Unternehmen vor den Interessen Dritter zu schützen und sind eine Grundvoraussetzung, um weiterhin erfolgreich zu sein. Bei Amtsträgern ist besondere Vorsicht geboten.

Die Tabellen 8 und 9 auf der folgenden Seite zeigen die Anzahl der Mitarbeiter:innen, die über die Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren informiert wurden.

## GRI 205-2 KOMMUNIKATION UND SCHULUNGEN ZU RICHTLINIEN UND VERFAHREN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Die Kenntnisse über die Richtlinien und Verfahren im Rahmen der Korruptionsbekämpfung sind allen 48 Mitarbeiter:innen bei der Drescher Consulting GmbH bekannt. Tabelle 11 zeigt eine detaillierte Aufstellung und nimmt eine Aufschlüsselung nach Angestelltenverhältnis vor.

### Anzahl der Angestellten mit Kenntnissen über Richtlinien und Verfahren der Korruptionsbekämpfung aufgeteilt nach dem Angestelltenverhältnis

|                                    | Absolut   |
|------------------------------------|-----------|
| <b>Gesamt</b>                      | <b>48</b> |
| <b>Nach Angestelltenverhältnis</b> |           |
| Vollzeit                           | 32        |
| Teilzeit                           | 8         |
| Praktikanten                       | 2         |
| Werkstudenten                      | 4         |
| Elternzeit                         | 2         |

Tabelle 11: Korruptionsbekämpfungskennntnis der Angestellten zum 12. 2022

Bei der Drescher Consulting GmbH besitzt das Kontrollorgan die Kenntnis und das Wissen über die Richtlinien und Verfahren, welche im Rahmen der Antikorruption aufgesetzt wurden. Da sie das höchste Kontrollorgan bilden, ergibt sich der absolute Wert in Tabelle 12.

### Kenntnis über Richtlinien und Verfahren der Korruptionsbekämpfung im Kontrollorgan

|               | Absolut  |
|---------------|----------|
| <b>Gesamt</b> | <b>2</b> |

Tabelle 12: Korruptionsbekämpfungskennntnis des Kontrollorgans zum 12.2022

# 4. ÖKOLOGISCHE ASPEKTE

- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: MATERIALIEN
- GRI 301-1 EINGESetzte MATERIALIEN NACH GEWICHT ODER VOLUMEN



## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: MATERIALIEN

Eine Vielzahl von Stakeholdern äußerte in der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse den Wunsch, dass die Drescher Consulting GmbH sich ihrer Verantwortung bezüglich des Einsatzes von Materialien bewusst ist und nach Möglichkeiten sucht, Einsparungen vorzunehmen. Auch als Dienstleister ist es der DCG möglich, einen Beitrag gegen den Klimawandel zu leisten. Aus der Funktion Nachhaltigkeit heraus sind die internen Prozesse immer bestrebt, die entstehenden Umweltauswirkungen in Form von Materialverbrauch und CO<sub>2</sub> Emissionen zu minimieren. Der Indikator 301 wird daher in den Bericht integriert, um die Aktivitäten der DCG in diesem Bereich aufzuzeigen.

### GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Da es sich bei der DCG um ein Unternehmen handelt, das nicht in der Produktion ansässig ist, ist der Materialverbrauch grundsätzlich gering. Aufgrund mangelnder Datenbasis ist es jedoch nicht möglich, konkrete Angaben zum Materialverbrauch der Drescher Consulting zu machen. Nichtsdestotrotz lebt die Drescher Consulting einen reduzierten und nachhaltigen Verbrauch sowie eine bewusste Beschaffung im Unternehmensalltag. Dazu gehört beispielsweise das Abschaffen von PET-Flaschen sowie die Vermeidung der Nutzung von Papier und Druckprozessen. Besonders wichtig ist ebenso das Verständnis für eine nachhaltige Beschaffung im Unternehmen.

Bei der Drescher Consulting GmbH wird nachhaltige Beschaffung folgendermaßen definiert: „Nachhaltige Beschaffung ist ein Prozess, Produkte und Dienstleistungen zu beschaffen, die von der Herstellung bis zur Entsorgung, unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte, geringere Folgen für die Umwelt haben.“<sup>2</sup>

Bei allen Beschaffungen werden an Nachhaltigkeitskriterien orientierte Beschaffungsgrundsätze angewendet. Die nachhaltige Beschaffung von Arbeitsmitteln und Dienstleistungen trägt zur Entlastung der Umwelt bei und fördert die Marktposition nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen. Darüber hinaus ist ein energie- und ressourcenschonendes Verhalten am Arbeitsplatz ein wirksames Instrument, um negative Umweltauswirkungen zu reduzieren.

Um die Einhaltung der Grundsätze sicherzustellen, wurden unternehmensinterne, im Büro einsehbare Nachhaltigkeitsregeln aufgesetzt (siehe Bild 11). Außerdem finden sich die unternehmensinterne Beschaffungs- sowie die Umweltrichtlinie für alle zugänglich im Mitarbeiterportal ([Umweltrichtlinien für Lieferantinnen und Lieferanten](#)).

<sup>2</sup> Nachhaltige Beschaffung: NI Strategie ([nachhaltigkeitsstrategie.de](https://nachhaltigkeitsstrategie.de))

Um weiter nachhaltig zu handeln, bezieht die DCG bereits seit 2017 Ökostrom aus süddeutschen Wasserwerken. Somit kann gerade im Bereich Energie der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck verringert werden. Grundlegend sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen der DCG aufgrund des Status als Dienstleistungsunternehmen allerdings gering. Eine interne Analyse zeigt, dass die Kategorie Mobilität (Dienstreisen, An- & Abreisen Büro), die über eine jährliche Mitarbeiterbefragung erfasst wird, den höchsten CO<sub>2</sub>-Ausstoß aufweist. Aus diesem Grund hat sich der Themenbereich Planet für das Jahr 2023 als Ziel gesetzt, ein Mobilitätskonzept, inklusive einer Reiserichtlinie, für die DCG zu entwickeln. Hier ist es jedoch eine grundlegende Prämisse, die Flexibilität gegenüber den Kundinnen und Kunden zu bewahren.



Bild 11: Unternehmensinterne Verhaltensregeln im Büro

# 5.

## SOZIALE UND GESELLSCHAFTLICHE ASPEKTE

- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: BESCHÄFTIGUNG
- GRI 401-2 BETRIEBLICHE LEISTUNGEN, DIE NUR VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN, NICHT ABER ZEITARBEITNEHMER:INNEN ODER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN ANGEBOten WERDEN
- GRI 401- 3 ELTERNZEIT
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: ARBEITSNEHMER – ARBEITGEBER - VERHÄLTNIS
- GRI 402-1 MINDESTMITTEILUNGSFRIST FÜR BETRIEBLICHE VERÄNDERUNGEN
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ
- GRI 403-1 MANAGEMENTSYSTEM FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ / GRI 403-6 FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DER MITARBEITER:INNEN
- GRI 403-2 GEFAHRENIDENTIFIZIERUNG, RISIKOBEWERTUNG UND UNTERSUCHUNG VON VORFÄLLEN /
- GRI 403-5 MITARBEITERSCHULUNGEN ZU SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ
- GRI 403-3 ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: AUS- UND WEITERBILDUNGUNG
- GRI 404-2 PROGRAMME ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN DER ANGESTELLTEN UND ZUR ÜBERGANGSHILFE
- GRI 404-3 PROZENTSATZ DER ANGESTELLTEN, DIE EINE REGELMÄßIGE BEURTEILUNG IHRER LEISTUNG UND IHRER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG ERHALTEN

## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: BESCHÄFTIGUNG

Für Beratungsunternehmen sind die Mitarbeiter:innen und ihr Wissen von zentraler Bedeutung. Das Know-how der Mitarbeiter:innen bringt die Drescher Consulting GmbH als Ganzes weiter und ist der Schlüssel zum Erfolg. So ist es nicht verwunderlich, dass die DCG auf das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter:innen einen sehr hohen Wert legt; denn nur zufriedene Angestellte identifizieren sich mit dem Unternehmen und bringen es voran. Über die in Deutschland geltenden Gesetze zu Arbeitsbedingungen hinaus ist es der DCG ein persönliches Anliegen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Es ist nicht nur sinnvoll, die GRI 401 in diesem Bericht aufzunehmen, sondern gibt der DCG auch die Möglichkeit, Maßnahmen zum Erhalt der Mitarbeiter:innen für die kommenden Jahre zu definieren. Unter anderem soll die in der Beratungsbranche übliche hohe Fluktuationsrate bei der DCG weiterhin niedrig gehalten werden, den Mitarbeiter:innen ein passender Lebensstil neben Familie und Karriere ermöglicht und weitere Benefits entwickelt werden, von denen die Mitarbeiter:innen profitieren. Eine Übersicht über die neu eingestellten Mitarbeiter:innen und die Angestelltenfluktuation in 2022 ist in der [Tabelle 3 und 4](#) zu finden.

## **GRI 401-2 BETRIEBLICHE LEISTUNGEN, DIE NUR VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN, NICHT ABER ZEITARBEITNEHMER:IN ODER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN ANGEBOTEN WERDEN**

### **DCG-Benefits:**

Die DCG hat sich bewusst dafür entschieden, allen Mitarbeiter:innen eine Reihe von Benefits anzubieten. Ziel ist es, durch attraktive Angebote das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu fördern und ihnen eine gesunde Work-Life-Balance zu ermöglichen. Darüber hinaus dienen die Benefits als wertvolles Instrument zur Gewinnung und Bindung von Talenten.

Zu den Benefits zählen unter anderem:

- Vergünstigungen bei einer großen Auswahl an Online-Shops durch die Zusammenarbeit mit „Corporate Benefits“
- Flexible Arbeitszeiten
- Mobiles Arbeiten im In- und Ausland
- Vom Unternehmen finanzierte Team Events
- Höhenverstellbare Schreibtische im Büro
- Ergonomische Hocker
- Interne und externe Schulungen
- Kostenlose Getränke und Obst

All diese Vorteile werden als Investition in die Mitarbeiter:innen und das Unternehmen für ein erfolgreiches und nachhaltiges Wachstum gesehen und von den Mitarbeiter:innen gerne genutzt. Vor allem das Konzept zum mobilen Arbeiten ermöglicht es den Mitarbeitern:innen, die Arbeit flexibel, um den eigenen Lebensstil herum zu gestalten und wird hoch geschätzt.

Neben den bestehenden Benefits ist der Bereich Nachhaltigkeit ständig bestrebt das vorhandene Angebot zu erweitern. So wird in naher Zukunft eine betriebliche Altersvorsorge inklusive Krankenversicherung angeboten und ein Mobilitätskonzept erarbeitet. Letzteres wird in ein Jobticket übergehen, um nachhaltiges Pendeln zu unterstützen. Ein weiterer Benefit, der in naher Zukunft ausgearbeitet werden soll, ist eine vergünstigte Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio oder Sportclub, um die Gesundheit zu fördern.

Um eine Auswahl an Benefits anzubieten, die auch an die Ansprüche der Mitarbeiter:innen angepasst sind, führt die Funktion Nachhaltigkeit Umfragen durch, um Wünsche und Anregungen aufzunehmen.

## GRI 401-3 ELTERNZEIT

Alle Mitarbeiter:innen der Drescher Consulting GmbH haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit, unabhängig von ihrem Geschlecht. Im Zeitraum von 01.01.2022 - 31.12.2022 haben drei DCG-Mitarbeiter:innen Elternzeit in Anspruch genommen, davon zwei Frauen und ein Mann. Alle drei Mitarbeiter:innen sind inzwischen aus der Elternzeit zurückgekehrt (Rückkehrquote 100%).

## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: ARBEITNEHMER:INNEN - ARBEITGEBER - VERHÄLTNIS

Um eine nachhaltige Führung von Mitarbeiter:innen zu ermöglichen, ist es wichtig, interne Richtlinien bezüglich betrieblicher Veränderungen zu implementieren. Nur so können sich die Mitarbeiter:innen auf ihren Beruf und den damit verbundenen Lohn verlassen. Eine Nichteinhaltung der Mindestmeldefrist seitens der DCG hätte negative Auswirkungen auf die Mitarbeiter:innen. Um dies zu vermeiden, wurde entschlossen, die Angabe 402-1 in diesen Bericht zu integrieren und damit auch Maßnahmen zu verfassen. Diese bestehen im Wesentlichen in der Dokumentation von Verstößen gegen die interne Mindestmeldefrist. Das Ziel ist es weiterhin, die Mindestmeldefrist einzuhalten.

## GRI 402-1 MINDESTMITTEILUNGSFRIST FÜR BETRIEBLICHE VERÄNDERUNGEN

Ohne Ausnahme gilt bei der DCG eine Mindestmitteilungsfrist von vier Wochen für wesentliche betriebliche Veränderungen. Alle betrieblichen Veränderungen werden je nach Umfang entweder in der wöchentlichen Montagssynchro oder der monatlichen Regelkommunikation kommuniziert und aufgezeichnet. Jede Mitarbeiter:in ist berechtigt und eingeladen, an diesen regelmäßigen Informationsveranstaltungen teilzunehmen. Die DCG trägt betriebliche Veränderungen jeder Art früher als die Frist von vier Wochen an ihre Mitarbeiter:innen heran. Transparenz ist ein wesentlicher Faktor der Geschäftsethik und es liegt in der Verantwortung der DCG, die Mitarbeiter:innen durch frühzeitige Kommunikation auf Veränderungen aufmerksam zu machen. Dadurch kann der Wandel für alle Beteiligten möglichst angenehm und einfach gestaltet werden.

*„1.824 Stunden pro Jahr werden als Ressource für die wöchentlichen und monatlichen Besprechungen innerhalb des Unternehmens verwendet.“*

## **GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ**

Ein wesentlicher Bestandteil für das Wohlergehen der Mitarbeiter:innen sind nicht nur Benefits oder die Einhaltung der internen Richtlinien, sondern auch die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein umfassendes System für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterstützt die Mitarbeiter:innen und hilft auch, langfristig erfolgreich zu sein. Lücken im System können Folgen für das Wohlergehen der Mitarbeiter:innen haben, daher ist es im wesentlichen Interesse der DCG, das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit stets zu erweitern. Neben den gesetzlichen Anforderungen in Deutschland zum Arbeitsschutz liegt es im eigenen Interesse der DCG, Leistungen anzubieten, die die Gesundheit der Mitarbeiter:innen schützen. Die Integration der Angabe 403 in diesen Nachhaltigkeitsbericht hilft dabei, weitere Maßnahmen und Ziele für die kommenden Jahre zu formulieren. So soll das Angebot an Vorsorgeuntersuchungen ausgebaut und Bestandsaufnahmen zum Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Die DCG wird weiterhin alle Vorfälle dokumentieren, die die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gefährden, um ihre Nulltoleranz gegenüber Gefährdungen im Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Durch einen regelmäßigen Abgleich mit den Zielen und Elementen der Mitarbeiterbefragung werden die Einhaltung der Maßnahmen überprüft.

## **GRI 403-1 MANAGEMENTSYSTEM FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ / GRI 403-6 FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DER MITARBEITER:INNEN**

Das Wohlergehen der Mitarbeiter:innen ist das oberste Gebot der DCG. Sämtliche Schritte, um die Gesundheit der Mitarbeiter:innen zu gewährleisten, sind in Systeme und Prozesse zur Arbeitssicherheit und zum Brandschutz integriert.

Dabei konzentriert sich die DCG vor allem auf präventive Maßnahmen, um möglichen Gefahren am Arbeitsplatz vorzubeugen. Dazu gehören eine Reihe von freiwilligen Angeboten und Programmen zur Gesundheitsförderung. Der jährliche Firmenlauf im Juni ist besonders erwähnenswert. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit sind unter anderem das Konzept für mobiles Arbeiten, das Angebot an Vorsorgeuntersuchungen (GRI 403-3), ergonomische Arbeitsmittel wie höhenverstellbare Tische und rükkenschonende Stühle sowie die wöchentliche Lieferung von Obst aus regionalem und biologischem Anbau. Außerdem hält sich die DCG an die gesetzlichen Bestimmungen zum Schwangerschafts- und Mutterschutz sowie an die SARSCoV2-Vorschriften.

Im Rahmen des zertifizierten Qualitätsmanagementsystems ist die DCG rechtlich und gesetzlich verpflichtet, die Themen Arbeitssicherheit und Brandschutz abzubilden/abzudecken. Dies ist eine Anforderung aus der ISO9001:2015 Kapitel 8.2.3.1.d.

Darüber hinaus wurde das Arbeitsschutz- und Brandschutzsystem auf Basis der gesetzlichen Anforderungen umgesetzt:

Die gesetzlichen Grundlagen hierfür sind:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- DGUV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention

Verantwortlich für die Umsetzung des Managementsystems ist die Personalabteilung sowie das interne Qualitätsmanagement. Um die Richtigkeit aller Prozesse zu gewährleisten, wird die DCG bei den Themen Arbeitssicherheit und Brandschutz von externen Partner:innen unterstützt (siehe [GRI 2-24](#) und [GRI 403-2](#)).

Um die Umsetzung und die Fortschritte in den Bereichen Arbeitssicherheit und Brandschutz zu verfolgen, wurden konzerninterne Prozesskennzahlen integriert. Diese umfassen unter anderem die Anzahl der Sicherheitsunterweisungen, Betriebsbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen und Brandschutzübungen. Darüber hinaus werden die Gültigkeit der Ersthelfer- und Brandschutzhelferzertifikate sowie die Vollständigkeit des Notfallinventars jährlich überprüft. Das Arbeitsschutz- und Brandschutzsystem umfasst alle Mitarbeiter:innen der DCG an allen Standorten.

Die absoluten Krankheitstage der Angestellten sind seit 2020 gestiegen. Diese Entwicklung lässt sich hauptsächlich mit dem Anstieg der Mitarbeiterzahlen erklären. Quarantäne und krankheitsbedingte Ausfälle von Kindern der Mitarbeiter:innen werden nicht berücksichtigt. Die Quote errechnet sich aus den Gesamtarbeitsstunden aller Mitarbeiter:innen im Jahr im Vergleich zu den absoluten Krankheitstagen. Die zugehörige Tabelle 13 befindet sich auf der nächsten Seite.

## Krankheitstage der Angestellten

|                       | Absolut | Quote |
|-----------------------|---------|-------|
| 2020 (30 Angestellte) | 148     | 1,93% |
| 2021 (37 Angestellte) | 130     | 1,38% |
| 2022 (48 Angestellte) | 284     | 2,32% |

Tabelle 13: Krankheitsbedingte Ausfälle unserer Mitarbeiter:innen in Tagen und Quote zur Gesamtarbeitszeit

*„Unser Krankenstand liegt mit 2,32% (2022) unter dem Bundesdurchschnitt von 5,62%<sup>3</sup> - ein eindeutiges Zeichen für unseren starken Fokus auf das Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen.“*

<sup>3</sup> Durchschnittliche Krankheitstage bis 2023 | Statista

## GRI 403-2 GEFAHRENIDENTIFIZIERUNG, RISIKOBEWERTUNG UND UNTERSUCHUNG VON VORFÄLLEN / GRI 403-5 MITARBEITERSCHULUNGEN ZU SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Um potenzielle Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen, wird die Drescher Consulting GmbH von externen Partner:innen unterstützt. So erstellt, prüft und führt die BAD GmbH Gefährdungsbeurteilungen für die Themenbereiche Büroarbeitsplätze, mobiles Arbeiten, Schwangerschaft/Mutterschutz, SARS-CoV\_2 und Außendienst/Reisetätigkeit durch. Mit dieser Zusammenarbeit kann eine hohe Qualität durch verstärkte Kompetenz garantiert und somit für die bestmöglichen Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter:innen gesorgt werden. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter:innen jederzeit die Möglichkeit, erkannte Gefahren und Risiken an die Verantwortlichen für Arbeitssicherheit zu melden. Dazu hängt am Arbeitsplatz eine Liste mit den Kontaktdaten der verantwortlichen Person aus.

Zusätzlich bietet die DCG über externe Partner:innen weitere Schulungen an, die die Mitarbeiter:innen zum Schutz des Unternehmens und zu ihrem eigenen Schutz absolvieren müssen. Dazu gehören digitale Sicherheitsunterweisungen und Brandschutzunterweisungen.

Um einen Überblick über alle arbeitsbedingten Vorfälle und Unfälle zu erhalten, müssen diese im Unternehmen gemeldet werden. Der Meldeweg führt in der Regel über die Geschäftsführung und die Personalverwaltung zur Sicherheitsbeauftragten. Jeder Vorfall/Unfall muss im sogenannten „Verbandbuch“ dokumentiert werden, das im Erste-Hilfe-Kasten aushängt.

Eine Erklärung zum Schutz der Mitarbeiter:innen vor Vergeltungsmaßnahmen findet sich in den Compliance-Dokumenten der DCG im Punkt Unternehmensethik (GRI 2-24). Nach längerer Krankheit einer Mitarbeiter:in ist die DCG verpflichtet, eine sogenannte „Betriebliche Eingliederungsmaßnahme“ (BEM) anzubieten. Seit der Implementierung des Themas Arbeitssicherheit im Jahr 2021 gibt es bis heute keine BEM-Fälle bei der DCG.

## GRI 403-3 ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE

Alle Mitarbeiter:innen haben Anspruch auf eine kostenlose arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung. Diese beinhaltet einen Sehtest aufgrund der Bildschirmtätigkeit. Dabei kooperiert die Drescher Consulting GmbH mit Augenärzten aus der Region. Zudem können die Mitarbeiter:innen bei Bedarf eine kostenlose Arbeitsbrille beantragen. Die Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, sich sowohl über die interne Enzyklopädie über die Vorsorgeleistungen zu informieren als auch über den Newsflash der Funktionen in der wöchentlichen Synchro über die arbeitsmedizinischen Dienste informiert zu werden.

*„Das Angebot der arbeitsmedizinischen Vorsorgeleistungen wird von einer Vielzahl unserer Mitarbeiter:innen genutzt und stetig ausgebaut.“*

## GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: AUS – UND WEITERBILDUNG

Für die DCG ist die Investition in das Wissen der Mitarbeiter:innen ein Schlüssel für nachhaltigen Erfolg. Gerade in der Unternehmensberatung sind Know-how und Erfahrung von zentraler Bedeutung, ohne die ein Unternehmen nicht funktionieren kann. So ist es nicht verwunderlich, dass die DCG eine Vielzahl von bezahlten Weiterbildungsmaßnahmen anbietet, die auf jedes Interesse und jede Nachfrage spezialisiert sind. Die DCG ist der festen Überzeugung, dass ihr Bildungsangebot nicht nur einen positiven Effekt für das Unternehmen hat, sondern vor allem den Mitarbeiter:innen hilft, sich persönlich weiterzuentwickeln. Erwähnenswert ist, dass das Angebot weit über die gesetzlichen Anforderungen des Arbeitsschutzes hinausgeht und positive Anreize geschaffen werden, sich weiterzubilden. Die Angabe 404 wird in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen, um die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten transparent darzustellen, aber auch als Motivation, das Angebot in den nächsten Jahren kontinuierlich auszubauen. So werden auch weiterhin interne und externe Schulungen durchgeführt werden und dabei mit Bildungseinrichtungen und Partner:innen kooperiert. Weiterbildung ist und bleibt das beste Mittel für nachhaltigen Erfolg.

## GRI 404-2 PROGRAMME ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN DER ANGESTELLTEN UND ZUR ÜBERGANGSHILFE

Die Drescher Consulting GmbH ist sich bewusst, dass die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen ein wesentlicher Bestandteil des Erfolges ist. Deshalb wird eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, um Wissen ständig zu erweitern. Hierfür gibt es im Unternehmen eine eigene Funktion, das Wissensmanagement. Über diese Funktion bieten die Kolleginnen und Kollegen verschiedene Formate zur Weiterbildung an, je nach Themengebiet und Bedarf:

### TechNights

Die Drescher TechNights sind eine firmeninterne Weiterbildungsveranstaltung. Themen für die TechNights können von allen Mitarbeiter:innen über ihre Teamleiter:innen eingebracht werden. Die Moderator:in sorgt für einen ungezwungenen Wissensaustausch und Diskussion zu interessanten Themen. Bei den TechNights haben Mitarbeiter:innen die Chance, ihr Wissen an Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben und parallel Feedback und Impulse zu erhalten.

### DCG Online Campus

Der DCG-Online Campus bietet die Möglichkeit der internen Weiterbildung durch die gemeinsame Teilnahme an Online-Webinaren. Die Durchführung des Online-Webinars erfolgt unter Moderation eines Funktionsvertreters auf freiwilliger Basis und dauert ca. 2 Stunden. Nach Durchführung des Online-Webinars und anschließender Diskussion der gelernten Inhalte werden die Zusammenfassungen zum Selbststudium zur Verfügung gestellt. Durch den Online-Campus haben alle Funktionen im Unternehmen die Möglichkeit, ihr Wissen weiterzugeben. So fördert die DCG einen einheitlichen Austausch zwischen den Funktionen und können Gelerntes im Unternehmen teilen. Beispiele für Online-Webinare aus den letzten Jahren sind Webinare zum Thema Mitarbeitercoaching oder Projektmanagement.

### Lunch & Learn

Das Veranstaltungsformat Lunch & Learn verbindet die informelle Präsentation laufender oder bereits abgeschlossener Beratungsprojekte mit einem gemeinsamen Mittagessen. Ein Lunch & Learn kann eigenständig durch die Funktion Wissensmanagement initiiert werden oder der Führungskreis entscheidet über die Durchführung. Die DCG Lunch & Learn Veranstaltung bietet den Mitarbeiter:innen einen verstärkten Austausch der Beratungsprojekte mit Kolleginnen und Kollegen. Dabei werden sowohl Schwierigkeiten und Probleme während des Beratungsprojektes angesprochen als auch positive Erkenntnisse und Meilensteine diskutiert. Der verstärkte Austausch der Beratungsprojekte hilft oftmals bei den eigenen Projekten.

## Schulungen

Die Präsenzs Schulungen vertiefen ein spezifisches Thema zu Hard- oder Soft Skills in verschiedenen Bereichen. Dabei kann es sich sowohl um Grundlagenschulungen als auch um Vertiefungen in den Beratungsfeldern handeln. Schulungen machen bei der DCG den weitaus größten Teil der Weiterbildungsmaßnahmen aus und werden nach Bedarf und Verfügbarkeit geplant. Hierbei wird vielfältige Breite an Themen angeboten; seit 2019 gibt es eine Sammlung von 63 Schulungen, welche über Videoaufnahmen den Mitarbeiter:innen immer zur Verfügung stehen. Diese umfassen Themen wie den richtigen Umgang mit IT-Programmen, die Arbeit mit IT-Services der Kunden und Kundinnen, eine Vielfalt an Schulungen zum Projektmanagement sowie den richtigen Umgang mit Tools und eine breite Palette an Coachingmöglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. Die Schulungen werden sowohl von den Funktionsverantwortlichen des Wissensmanagements als auch von Mitarbeiter:innen angeboten. Darüber hinaus bietet die DCG auch Schulungen von externen Dienstleistern an, um das Wissen über den Unternehmenskreis hinaus zu erweitern.

## Wissensmanagement-Bibliothek

Die Wissensmanagement-Bibliothek umfasst eine stetig wachsende Sammlung von Literatur, Trainingsmaterialien und Methodenwissen. Die Inhalte der Wissensmanagement-Bibliothek dienen dem Selbststudium und sollen die erfolgreiche Umsetzung von internen und externen Projekten unterstützen.

Die Themenvielfalt und Diversität der Programme zur Förderung der Kompetenzen der Mitarbeiter:innen stellt ein Rückgrat der Unternehmenskultur dar und unterscheidet die DCG von ihren Mitbewerbern. Die DCG ist fest davon überzeugt, dass Weiterbildungsangebote besonders relevant sind, um langfristig erfolgreich zu sein.

*„Pro Jahr stehen jeder Mitarbeiter:in 40 Stunden für Weiterbildungen zur Verfügung - bezahlt! Das sind unternehmensweit 1.920 Stunden, die als Ressource für Bildungszwecke zur Verfügung stehen.“*

## GRI 404-3 PROZENTSATZ DER ANGESTELLTEN, DIE EINE REGELMÄSSIGE BEURTEILUNG IHRER LEISTUNG UND IHRER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG ERHALTEN

Um auch die Entwicklung der Mitarbeiter:innen zu erkennen, werden halbjährliche Beurteilungen durchgeführt. In diesen Feedbackgesprächen wird neben aktuellen Anliegen auch der Wissensstand und die Entwicklungspotentiale der Mitarbeiter:innen ermittelt. Hierunter fallen alle Mitarbeiter:innen inklusive der Teamleiter:innen. Angestellte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, werden nicht beurteilt (siehe Tabelle 14).

## Halbjährige Beurteilung von Leistung und beruflicher Entwicklung der Mitarbeiter:innen nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht

|                                    | Angestellte | Anzahl mit halbjähriger Beurteilung |
|------------------------------------|-------------|-------------------------------------|
| <b>Gesamt</b>                      | <b>48</b>   | <b>46</b>                           |
| <b>Nach Angestelltenverhältnis</b> |             |                                     |
| Vollzeit                           | 32          | 32                                  |
| Teilzeit                           | 8           | 8                                   |
| Praktikanten                       | 2           | 2                                   |
| Werkstudenten                      | 4           | 4                                   |
| Elternzeit                         | 2           | 0                                   |
| <b>Nach Geschlecht</b>             |             |                                     |
| Frauen                             | 24          | 23                                  |
| Männer                             | 24          | 23                                  |

Tabelle 14: Halbjährige Angestelltenbeurteilung nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht zum 12.2022

Da Wissen und Kompetenz der Mitarbeiter:innen die Basis für Beratungsunternehmen darstellen, liegt bereits bei der Mitarbeiterakquise der Fokus auf der Qualifikation (siehe Tabelle 15). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für jede Mitarbeiter:in, sich individuell weiterzubilden.

## Bildungsabschlüsse der Mitarbeiter:innen nach Angestelltenposition

|   | Backoffice | Führungskreis | Berater:innen | Gesamt |
|---|------------|---------------|---------------|--------|
| Anerkannte Berufsausbildung             | 3          | 0             | 1             | 4      |
| Meister/Techniker                       | 0          | 0             | 1             | 1      |
| Bachelor                                | 0          | 0             | 18            | 18     |
| Diplom/Magister/Master/<br>Staatsexamen | 1          | 5             | 18            | 24     |
| Promotion                               | 0          | 1             | 0             | 1      |

Tabelle 15: Bildungsabschlüsse aller Angestellten zum 12.2022 nach Angestelltenposition

# 6. ANHANG

- BEGRÜNDUNG FÜR WEGFALL



## BEGRÜNDUNG FÜR WEGFALL

| Kapitel  | Titel  |          | Begründung  |
|----------|--|----------|---|
| <b>1</b> | <b>Allgemeine Informationen</b>  |          |   |
|          | Anwendbare GRI -<br>Branchenstandard(s)  |          | Keine Branchenstandard(s)<br>anwendbar  |
| <b>2</b> | <b>Wesentliche Themen</b>  |          |   |
|          | Richtigstellung oder<br>Neudarstellung von Information                         | GRI 2-4  | Nicht anwendbar- Erster Bericht<br>der DCG  |
|          | Führungsstruktur und<br>Zusammensetzung  | GRI 2-9  | Einschränkungen aufgrund einer<br>Verschwiegenheitspflicht  |
|          | Nominierung und Auswahl des<br>höchsten Kontrollorgans                         | GRI 2-10 | Nicht anwendbar - höchstes<br>Kontrollorgan ist<br>Geschäftsführung   |
|          | Übermittlung kritischer Anliegen   | GRI 2-16 | Information unvollständig-<br>genaues Verfahren nicht<br>vorhanden. Angabe wird bis<br>nächstes Jahr vervollständigt. |
|          | Vergütungspolitik  | GRI 2-19 | Einschränkungen aufgrund einer<br>Verschwiegenheitspflicht  |
|          | Verfahren zur Festlegung der<br>Vergütung                                      | GRI 2-20 | Veröffentlichung könnte zu<br>Nachteilen führen   |
|          | Verhältnis der<br>Jahresgesamtvergütung  | GRI 2-21 | Einschränkungen aufgrund einer<br>Verschwiegenheitspflicht  |
|          | Verfahren zur Beseitigung<br>negativer Auswirkungen                            | GRI 2-25 | Information unvollständig-<br>genaues Verfahren nicht<br>vorhanden. Angabe wird bis<br>nächstes Jahr vervollständigt  |
|          | Verfahren für die Einholung von<br>Ratschlägen und die Meldung<br>von Anliegen | GRI 2-26 | Nicht anwendbar - Verfahren<br>existiert nicht  |
|          | Einhaltung von Gesetzen und<br>Verordnungen                                    | GRI 2-27 | Nicht anwendbar - keine<br>Gesetzesverstöße bekannt   |
|          | Tarifverträge  | GRI 2-30 | Nicht anwendbar - keine<br>Tarifverträge  |

# Impressum

## Veröffentlicht von

Drescher Consulting GmbH  
Jahnstraße 12  
70597 Stuttgart

## Veröffentlichungsdatum

31.11.2023

## Geprüft durch

SQS Deutschland GmbH

## Fotografie

Fotofabrik Stuttgart

## Design und Layout

Drescher Consulting GmbH

## Ansprechpartnerin

Sina Oczko