

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI)
für das Berichtsjahr 2025



Nachhaltigkeit als wesentliches Prinzip unseres Handelns.

Nachhaltigkeit als wesentliches Prinzip unseres Handelns

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen unseren 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 Weltklimarat¹, dass das derzeitige Handeln nicht ausreicht, um das 1,5-Grad-Ziel zu erreichen.

Die Einflüsse des Klimawandels sind bereits heute spürbar. So war 2024 das erste Jahr, in dem die globale Jahresdurchschnittstemperatur 1,5 Grad über dem vorindustriellen Niveau lag. Auch abseits der Klimakrise sorgten steigende Preise und politische Anspannungen im Geschäftsjahr 2025 für Schwierigkeiten.

In Anbetracht dieser Herausforderungen sind wir uns bei Drescher Consulting verstärkt unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und unseren Mitarbeitenden bewusst. Als Unternehmensberatung haben wir die Möglichkeit, die Zukunft aktiv nachhaltiger zu gestalten, um dem Klimawandel entgegenzuwirken. So sehen wir großes Potenzial darin, unsere 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. **Im Geschäftsjahr 2025 wurden die Bereiche Umweltmanagement und Nachhaltigkeit organisatorisch zusammengeführt und als integriertes Managementsystem verankert; im selben Jahr wurde die DCG erfolgreich nach ISO 14001 zertifiziert.** So ist das Thema Nachhaltigkeit fest in der Unternehmenskultur der Drescher Consulting GmbH verankert und als Prozess in die Unternehmensführung integriert. Getrieben wurde das Thema seit 2018 in unserer internen Funktion „Nachhaltigkeit“. Diese hat unsere Prozesse auf Verbesserungen hinsichtlich einer nachhaltigen Entwicklung geprüft. 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.

¹ [Statista, 2024](#)

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 Mitarbeitenden, Kunden, sowie Partnern 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
1	Allgemeine Informationen	<u>11</u>
	Anwendungserklärung: Nachhaltigkeit als wesentliches Prinzip unseres Handelns	<u>2</u>
	GRI-Index	<u>4/84</u>
	Anwendbare GRI - Branchenstandard(s)	<u>84</u>
	Über diesen Bericht	<u>12</u>
	Ansprechperson	<u>13</u>
	Wer wir sind und was wir tun	<u>14</u>
	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	<u>15</u>
	Nachhaltiger Ansatz	<u>17</u>
	Sustainable Development Goals	<u>19</u>
	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen / Wesentlichkeitsanalyse	GRI 3-1 <u>22</u>
	Stakeholderbeschreibung	<u>23</u>
2	Wesentliche Themen	<u>25</u>
	Organisationsprofil	GRI 2-1 <u>14</u>
	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	GRI 2-2 <u>23</u>
	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	GRI 2-3 <u>12/13</u>
	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	GRI 2-4 <u>26</u>
	Externe Prüfung	GRI 2-5 <u>29</u>
	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	GRI 2-6 <u>14/23</u>
	Angestellte und Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind	GRI 2-7 / GRI 2-8 <u>30</u>
	Führungsstruktur und Zusammensetzung	GRI 2-9 <u>32</u>
	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GRI 2-10 <u>84</u>
	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	GRI 2-11 <u>34</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>35</u>

Kapitel	Inhalt		Seitenzahl
	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GRI 2-14	<u>36</u>
	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	GRI 2-17	<u>37</u>
	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	GRI 2-18	<u>37</u>
	Vergütungspolitik	GRI 2-19	<u>38</u>
	<i>Verfahren zur Festlegung der Vergütung</i>	<i>GRI 2-20</i>	<i><u>84</u></i>
	<i>Verhältnis der Jahresgesamtvergütung</i>	<i>GRI 2-21</i>	<i><u>84</u></i>
	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	GRI 2-22	<u>3</u>
 	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	GRI 2-23	<u>39</u>
	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	GRI 2-24	<u>41</u>
	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	GRI 2-27	<u>71</u>
	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	GRI 2-28	<u>42</u>
	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder	GRI 2-29	<u>43</u>
	<i>Tarifverträge</i>	<i>GRI 2-30</i>	<i><u>84</u></i>
3	Ökonomische Aspekte		<u>48</u>
	Management der wesentlichen Themen: Wirtschaftliche Leistung	GRI 3-3	<u>49</u>
	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GRI 201-1	<u>49</u>
	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	GRI 201-2	<u>50</u>
	Management der wesentlichen Themen: Marktpräsenz	GRI 3-3	<u>53</u>
	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	GRI 202-1	<u>53</u>

Kapitel	Inhalt	Seitenzahl
	Management der wesentlichen Themen: Indirekte ökonomische Auswirkungen	GRI 3-3 <u>54</u>
	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	GRI 203-1 <u>54</u>
	Management der wesentlichen Themen: Antikorruption	GRI 3-3 <u>54</u>
	Anti-Korruption	GRI 205 <u>55</u>
	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiko geprüft werden	GRI 205-1 <u>55</u>
	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	GRI 205-2 <u>58</u>
4	Ökologische Aspekte	<u>59</u>
	Management der wesentlichen Themen: Materialien	GRI 3-3 <u>60</u>
	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	GRI 301-1 <u>60</u>
	Management der wesentlichen Themen: Energie	GRI 3-3 <u>61</u>
	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	GRI 302-1 <u>61</u>
	<i>Energieverbrauch außerhalb der Organisation</i>	<i>GRI 302-2 <u>84</u></i>
	Energieintensität (Verbrauch pro Mitarbeiter:in)	GRI 302-3 <u>61</u>
	Verringerung des Energieverbrauchs	GRI 302-4 <u>62</u>
	Senkung des Energiebedarfs für Produkte & Dienstleistungen	GRI 302-5 <u>61</u>
	Management der wesentlichen Themen: Emissionen	GRI 3-3 <u>63</u>
	<i>Direkte THG-Emissionen (Scope 1)</i>	<i>GRI 305-1 <u>84</u></i>
	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GRI 305-2 <u>65</u>
	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	GRI 305-3 <u>65</u>
	Intensität der Treibhausgasemissionen	GRI 305-4 <u>66</u>
	Senkung der Treibhausgasemissionen	GRI 305-5 <u>65</u>
5	Soziale und gesellschaftliche Aspekte	<u>67</u>
	Interessenkonflikte	GRI 2-15 <u>68</u>
	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	GRI 2-25 <u>69</u>
	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	GRI 2-26 <u>70</u>
	Management der wesentlichen Themen: Beschäftigung	GRI 3-3 <u>72</u>
	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	GRI 401-1 <u>73</u>
	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmenden oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	GRI 401-2 <u>73</u>
	Elternzeit	GRI 401- 3 <u>74</u>

Kapitel	Inhalt		Seitenzahl
	Management der wesentlichen Themen: Arbeitnehmer:innen-Arbeitgeber-Verhältnis	GRI 3-3	<u>74</u>
	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	GRI 402-1	<u>74</u>
	Management der wesentlichen Themen: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	GRI 3-3	<u>75</u>
	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen / Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	GRI 403-2 /GRI 403-5	<u>77</u>
	Arbeitsmedizinische Dienste	GRI 403-3	<u>78</u>
	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz / Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	GRI 403-1 / GRI 403-6	<u>75</u>
	Management der wesentlichen Themen: Aus- und Weiterbildung	GRI 3-3	<u>79</u>
	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	GRI 404-2	<u>80</u>
	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	GRI 404-3	<u>81</u>
6	Anhang		<u>83</u>
	Begründung für Wegfall		<u>84</u>

Tabellenverzeichnis

Kapitel	Tabellen-Nr.	Titel	Seitenzahl
1	Allgemeine Informationen		
	1	Beschreibung der einzelnen Stakeholdergruppen	<u>23</u>
2	Wesentliche Themen		
	2	Angestelltenaufgliederung nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht zum 12.2025	<u>31</u>
	3	Qualifikationsaufgliederung der Mitarbeitenden zum 12.2025	<u>31</u>
	4	Mitgliedschaften in Verbänden & Interessengruppen	<u>42</u>
3	Ökonomische Aspekte		
	5	Zusammenstellung der wirtschaftlichen Werte im Zeitraum 2020 - 2025	<u>50</u>
	6	Gehaltsaufschlüsselung der Mitarbeitenden im Jahr 2025	<u>53</u>
	7	Von der DCG geförderte soziale Einrichtungen in 2025	<u>54</u>
	8	Korruptionsbekämpfungskennntnis der Angestellten zum 12.2025	<u>58</u>
	9	Korruptionsbekämpfungskennntnis des Kontrollorgans zum 12.2025	<u>58</u>
4	Ökologische Aspekte		
	10	Energieverbrauch im Basisjahr 2025	<u>62</u>
	11	Indirekte Energiebedingte THG-Emissionen m Basisjahr 2025	<u>65</u>
	12	Sonstige Indirekte TGH-Emissionen im Basisjahr 2025	<u>65</u>
	13	Sonstige Indirekte TGH-Emissionen im Basisjahr 2025	<u>65</u>

Tabellenverzeichnis

Kapitel	Tabellen-Nr.	Titel	Seitenzahl
5		Soziale und gesellschaftliche Aspekte	
	14	Mitarbeiterfluktuation gegliedert nach Geschlecht und Alter im Jahr 2025	<u>73</u>
	15	Mitarbeiterneueinstellungen gegliedert nach Geschlecht und Alter, im Jahr 2025	<u>73</u>
	16	Krankheitsbedingte Ausfälle unserer Mitarbeitenden in Tagen und Quote zur Gesamtarbeitszeit	<u>76</u>
	17	Halbjährige Angestelltenbeurteilung nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht zum 31.12.2025	<u>82</u>
	18	Bildungsabschlüsse aller Angestellten zum 31.12.2025 nach Angestelltenposition	<u>82</u>

Abbildungsverzeichnis

Kapitel	Abbildung-Nr.	Titel	Seitenzahl
1	Allgemeine Informationen		
	1	Die sieben Grundsätze der DCG	<u>15</u>
	2	Die vier Säulen der Nachhaltigkeit	<u>17</u>
	3	Ergebnismatrix der Wesentlichkeitsanalyse nach Befragung der Stakeholder	<u>22</u>
2	Wesentliche Themen		
	4	Gesamtauswertung der Kundenzufriedenheitsabfrage	<u>27</u>
	5	Lessons Learned Prozess	<u>28</u>
	6	Durchschnittliches Mitarbeiterwachstum der DCG	<u>31</u>
	7	Anonymisiertes Organigramm der Drescher Consulting GmbH	<u>33</u>
	8	Prozess zum Auslastungscontrolling	<u>42</u>
	9	Prozess zur Mitarbeiterzufriedenheit	<u>44</u>
	10	Einordnung der Kernthemen und Fokussierung	<u>47</u>
3	Ökonomischer Aspekte		
	11	Entwicklung beibehaltener wirtschaftlicher Wert	<u>49</u>
4	Ökologische Aspekte		
	12	Unternehmensinterne Verhaltensregeln im Büro	<u>62</u>
	13	Vision und Mission Statement der Drescher Consulting im Bereich Ökologie	<u>64</u>

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- ANWENDUNGSERKLÄRUNG: NACHHALTIGKEIT ALS WESENTLICHES PRINZIP UNSERES HANDELNS
- GRI-INDEX
- ÜBER DIESEN BERICHT
- ANSPRECHPERSON
- WER WIR SIND UND WAS WIR TUN
- WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENS NORMEN
- NACHHALTIGER ANSATZ
- SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)
- GRI 3-1 VERFAHREN ZUR BESTIMMUNG DER WESENTLICHEN THEMEN / WESENTLICHKEITSANALYSE
- GRI 3-2 LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN
- 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 zum vierten Jahr in Folge ihren 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 2025 (01.01. - 31.12.2025) und ist bis zum 01.07.2026 erstellt worden. Darüber hinaus wird die Drescher Consulting GmbH ihren GRI-Bericht jährlich aktualisieren, um ihre Umweltleistung weiterzuentwickeln und ihre Stakeholder darüber entsprechend zu informieren. Wesentliche Änderungen werden entsprechend berücksichtigt.

ANSPRECHPERSON

Für weitere Fragen und Anmerkungen wenden Sie sich bitte an unsere Ansprechperson für diesen Bericht: Anja Sebescen, nachhaltigkeit@drescher-consulting.de.



Anja Sebescen
Erstellung Nachhaltigkeitsbericht

WER WIR SIND UND WAS WIR TUN

Die Drescher Consulting GmbH ist ein mittelständisches Beratungsunternehmen mit 64 Mitarbeitenden (12/2025), das Dienstleistungen für verschiedene Unternehmen in unterschiedlichen Branchen anbietet. Die Tätigkeitsschwerpunkte der DCG liegen in den Beratungsfeldern Strategiemangement, 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 Partnern ein breites Spektrum an vielseitigen Projektaufgaben.

Die Drescher Consulting verfolgt die Vision, den 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 Mitarbeitenden 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 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 nach ISO9001 und seit 2025 auch nach ISO14001 zertifiziert. Seit 2019 verfügen wir außerdem auch über das TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange).

WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENSNORMEN

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, Mitarbeitende, Kompetenz und Profit. Eine grafische Darstellung dieser Prinzipien befindet sich auf der folgenden Seite (siehe Abbildung 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 Mitarbeitenden der DCG ziel- und lösungsorientiert sind. Dabei werden Prozesseignende und Teilnehmende 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 Mitarbeitenden 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 Umweltmanagement&Nachhaltigkeit werden Initiativen durchgesetzt, um die DCG nachhaltiger zu gestalten.

Mitarbeiterorientierung

Ihre Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden führt und entwickelt die DCG diese zu positivem Kostenbewusstsein und unternehmerischem Denken. Projekte werden durch Delegieren, Skalieren und Erfahrungswerte maximal effizient gestaltet.



Abbildung 1: Die sieben Grundsätze der DCG

UMWELTMANAGEMENT UND 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 DCG Vorsorgeprinzipien definiert, die in verschiedene Personalrichtlinien zum Schutz der Mitarbeitenden, Kunden, der natürlichen Umwelt und der Gesellschaft integriert sind. **Im Jahr 2025 wurden die Bereiche Umweltmanagement und Nachhaltigkeit organisatorisch zusammengeführt und im integrierten Managementsystem der DCG verankert; im selben Jahr wurde die DCG erfolgreich nach ISO 14001 zertifiziert.** Um den nachhaltigen Ansatz 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 Abbildung 2).

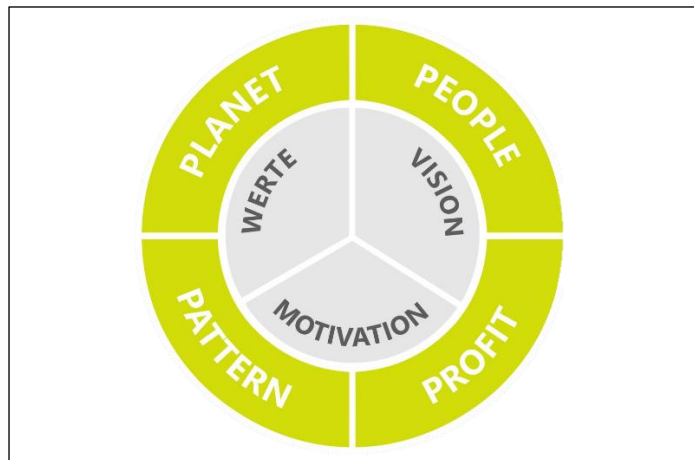


Abbildung 2: Die vier Säulen des Umweltmanagements & Nachhaltigkeit

Planet

Verantwortung gegenüber unserer Umwelt. Es wird ständig daran gearbeitet, die internen Prozesse der DCG durch neue Initiativen umweltfreundlicher zu gestalten.

People

Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, den Kunden sowie der Gesellschaft. Die DCG bietet ein flexibles und modernes Arbeitsumfeld mit flachen Hierarchien, das die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden unterstützt. Neben den internen Aktivitäten zur Stärkung der Unternehmenskultur und des Gemeinschaftsgefühls gibt die DCG in Form von Spenden auch einen Teil an die Gesellschaft zurück (siehe [GRI 203-1](#)).

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 Mitarbeitenden weitergegeben, um diese am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

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

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:



SDG 4: Bereits heute bietet die DCG ein breites Spektrum an internen und externen Schulungen zur Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden an. Hierbei können die Mitarbeitenden 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“



SDG 5: 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 Mitarbeitenden 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“



SDG 7: Als Beratungsunternehmen kann die DCG ihren 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“



SDG 9: Als zertifizierte Beratung des Mittelstands (BVMW) und Mitglied im Verband der Deutschen Gesellschaft für Qualität (DGQ) ist die DCG nicht nur durch ihre 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:

11
NACHHALTIGE
STÄDTE UND
GEMEINDEN



SDG 11: Bei Drescher Consulting soll ein einheitliches Mobilitätskonzept für alle Mitarbeitenden 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“

13
MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



SDG 13: 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 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“

3-1 VERFAHREN ZUR BESTIMMUNG DER WESENTLICHEN THEMEN / WESENTLICHKEITSANALYSE / 3-2 LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

Zur Festlegung der Themen, die die DCG in ihrem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, wurde auf Basis der Stakeholderanalyse eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Im Detail wurden für jede Stakeholdergruppe, mit Ausnahme staatlicher Organisationen sowie Gesellschaft & Umwelt, qualitative Daten in Form von Interviews erhoben, gruppiert und in einem Wesentlichkeitsdiagramm zusammengefasst (siehe Abbildung 3). Die Relevanz für die Stakeholder ist auf der X-Achse abgebildet. Je öfter eine Kategorie genannt wurde, desto relevanter ist diese Kategorie. Der Impact für die DCG wurde von der Funktion Umweltmanagement&Nachhaltigkeit und der Geschäftsführung eingeschätzt. Das übergeordnete Ziel bestand darin, die wesentlichen Anforderungen der verschiedenen Stakeholder an die Drescher Consulting GmbH zu identifizieren und zu strukturieren. Dabei ist zu beachten, dass die Anforderungen der Kunden mit dem Faktor drei multipliziert wurden, um die Gewichtung des für uns wichtigsten Stakeholders zu erhöhen. Aus der unter Abbildung 3 dargestellten Wesentlichkeitsanalyse konnte eine Long List an zu berichtenden Themen aufgesetzt werden. Diese wurde auf eine Short List reduziert, die dem Index des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes gleicht (siehe Seite 4-7).

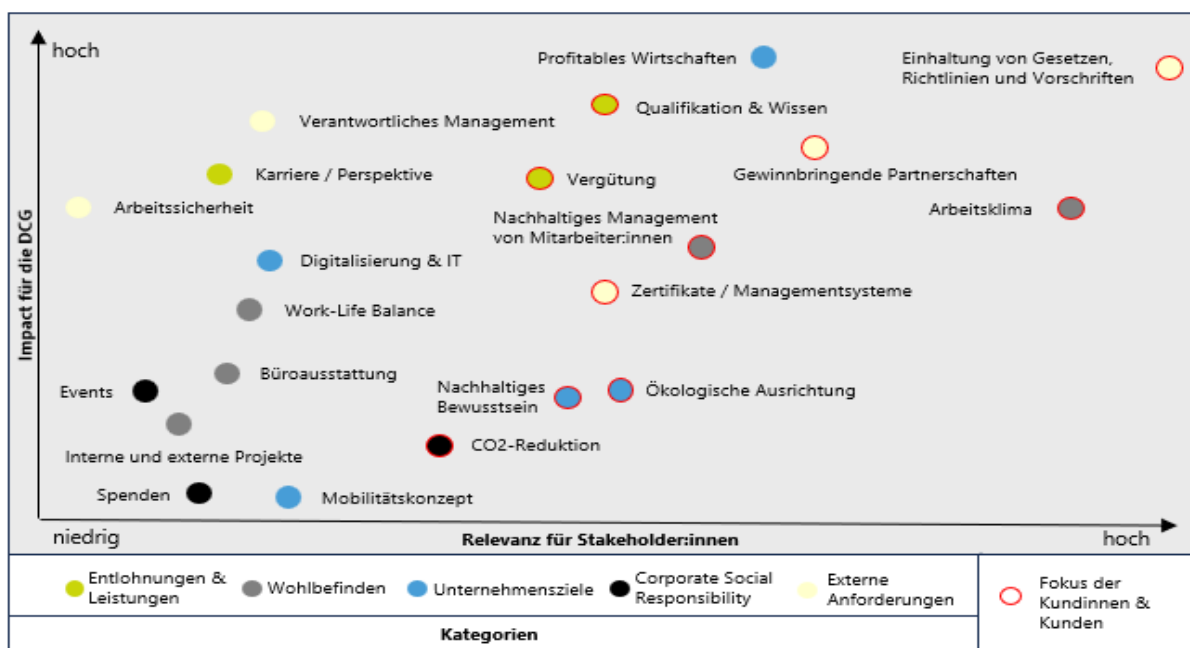


Abbildung 3: Ergebnismatrix der Wesentlichkeitsanalyse nach Befragung der Stakeholder

Die Daten zeigen, dass unsere Kunden sehr stark an gewinnbringenden Partnerschaften, der Einhaltung von Gesetzen sowie an Qualifikation & Wissen interessiert sind. Für die Mitarbeitenden der DCG nimmt die nachhaltige Führung der Mitarbeitenden und profitables Wirtschaften eine wichtige Stellung ein. Die nachhaltige Führung, Profitabilität und ein Nachhaltigkeitsbewusstsein sind auch bei der Geschäftsführung zentrale Themen. Die Stakeholdergruppe Lieferanten erwartet - genauso wie Partnerinnen und Partner - vor allem die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Vorgaben sowie ein positives Arbeitsklima. Auch über die Stakeholdergruppen hinweg, ist Qualifikation und Wissen mit das relevanteste Thema.

STAKEHOLDERBESCHREIBUNG

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

Beschreibung der Stakeholdergruppen

	Beschreibung
Stakeholder	
Mitarbeitende	Die Stakeholdergruppe umfasst alle Mitarbeitenden der Drescher Consulting GmbH.
Partner	Hierzu zählen die Institutionen, mit denen die DCG kooperiert. Darunter fallen die Universität St. Gallen, die Universität Hohenheim, die Hochschule Esslingen, das Fraunhofer Institut sowie Beiräte.
Lieferanten	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.
Kunden	Kunden sind die Auftraggebenden aller Projekte.

Tabelle 1: Beschreibung der Stakeholdergruppen

Cluster & Kategorien-Beschreibung

Im Folgenden werden die einzelnen Kategorien der Wesentlichkeitsanalyse und die dazugehörigen Cluster aufgezeigt. Die Wesentlichkeitsanalyse besteht insgesamt aus vier Kategorien und 16 Clustern.

Kategorie A: Entlohnung & Leistungen: Vergütung, Karriere/Perspektiven, Arbeitsklima, Qualifikation & Wissen. (siehe [GRI 202-1](#))

Kategorie B: Unternehmensziele: Qualifikation & Wissen, Profitables Wirtschaften, Nachhaltiges Bewusstsein, Digitalisierung & IT, Ökologische Ausrichtung (siehe [Seite 44](#))

Kategorie C: Corporate Social Responsibility (CSR): Spenden, CO2 Reduktion, Events (siehe [GRI 203-1](#); [GRI 3-3](#))

Kategorie D: Externe Anforderungen: Verantwortungsvolles Management (siehe [GRI 2-12](#); [GRI 2-13](#)), Arbeitssicherheit (siehe [GRI 3-3](#); [GRI 403-1](#), [GRI 403-2](#); [GRI 403-5](#)), Gewinnbringende Partnerschaften (siehe [GRI 2-28](#)), Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Vorschriften, Zertifikate & Managementsysteme (siehe [GRI 2-27](#))

2. WESENTLICHE THEMEN

- GRI 2-1 ORGANISATIONSPROFIL
- GRI 2-3 BERICHTSZEITRAUM; BERICHTSHÄUFIGKEIT UND KONTAKTSTELLE
- GRI 2-4 RICHTIGSTELLUNG ODER NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN
- GRI 2-5 EXTERNE PRÜFUNG
- GRI 2-7 / GRI 2-8 ANGESTELLTE UND MITARBEITENDE, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND
- GRI 2-9 FÜHRUNGSSTRUKTUR UND ZUSAMMENSETZUNG
- GRI 2-11 VORSITZENDER DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS
- 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 2-17 GESAMMELTES WISSEN DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS
- GRI 2-18 BEWERTUNG DER LEISTUNG DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS
- GRI 2-22 ANWENDUNGSEKTLÄRUNG ZUR STRATEGIE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG
- GRI 2-23 VERPFLICHTUNGSEKTLÄRUNG ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN
- GRI 2-24 EINBEZIEHUNG POLITISCHER VERPFLICHTUTNGEN
- GRI 2-27 EINHALTUNG VON GESETZEN UND VERORDNUNGEN
- GRI 2-28 MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENSGRUPPEN
- GRI 2-29 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON Stakeholder

GRI 2-4 RICHTIGSTELLUNG ODER NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN

Indikator 2-4 dient zur Richtigstellung von Informationen in Bezug auf das Thema Kundenzufriedenheit sowie dem damit verknüpften Lessons Learned Prozess. Als Teil des Indikators 2-29 „Ansatz für die Einbindung von Stakeholder“ wurde der Prozess in 2024 aus Effizienzgründen nochmal beleuchtet und verschlankt. Anlass einer Überarbeitung waren außerdem die Compliance-Richtlinien der Kunden. Die Rückmeldequote war nicht zufriedenstellend, da ein Großteil der Kunden aufgrund von internen Compliance-Richtlinien keine Kundenzufriedenheitsabfrage beantworten darf.

Kundenzufriedenheit

Ziel ist es, durch regelmäßige Kundenzufriedenheitsbefragungen (KuZu) die Stärken und Schwächen der DCG zu berücksichtigen und daraus Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Nach jedem Projektabschluss wird eine Kundenzufriedenheitsbefragung an die 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 durch einen transparenteren Austausch und ein ehrliches Interesse an den Leistungen intensiviert werden kann. Aber nicht nur die Drescher Consulting GmbH und unsere Kunden profitieren von einem Feedback: für jedes beantwortete Feedback unserer Kunden nach Projektabschluss fließt ein Betrag in einen internen Spendentopf und auch in 2025 haben wir an Weihnachten auf Kundengeschenke verzichtet und den Betrag unserem Spendentopf hinzugefügt.

Quartalsweise wird ein Gesamtüberblick über alle Befragungen erstellt. Für die Bewertung der Kundenzufriedenheit (KuZu) werden nun nicht mehr der Customer Satisfaction Score und der Net Promoter Score herangezogen. Ab dem Jahr 2024 werden stattdessen folgende Werte abgefragt:

- Anzahl durchgeführte Kundenzufriedenheitsbefragungen nach Projektabschluss
- Anzahl folgebeauftragter / verlängerter Projekte
- Anzahl Workshops/Coachingprojekte mit persönlicher Abfrage durch PL

Daraus ergibt sich für 2025 folgende Verteilung:

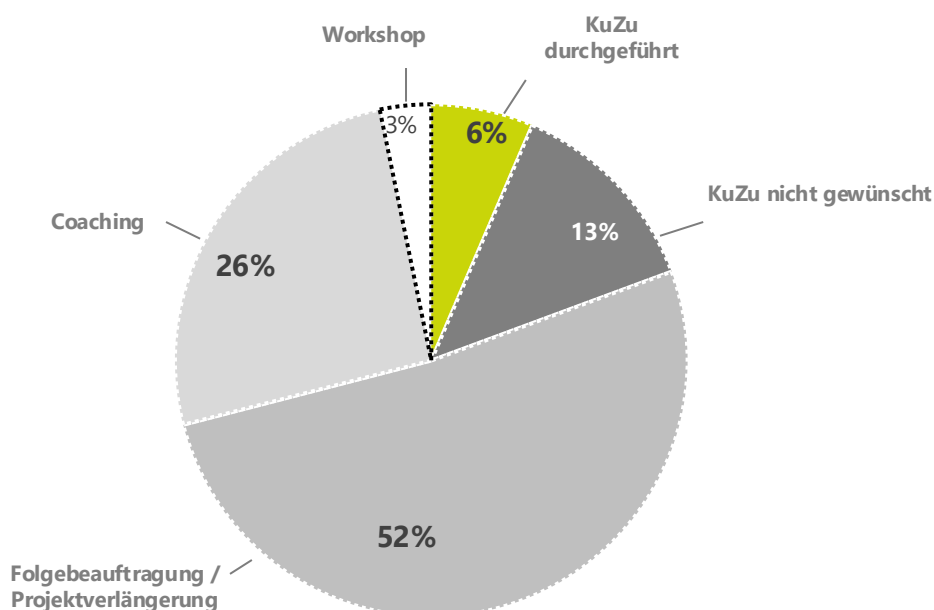


Abbildung 4: Gesamt –Auswertung der Kundenzufriedenheitsabfrage

Ein folgebeauftragtes/verlängertes Projekt wird als positives Kundenfeedback gewertet und fließt in den Wert der durchgeführten KuZu's mit ein. Somit ergibt sich aus den durchgeführten Kundenzufriedenheitsbefragungen in abgeschlossenen Projekten ein Wert der Kundenzufriedenheit im Jahr 2025 von **89%**. Die Quote der folgebeauftragten/verlängerten Projekte bestimmt mit **52%** über die Hälfte der beauftragten Projekte.

Die Kundenzufriedenheitsabfrage gliedert sich in 15 Fragen und ist unterteilt in die Bereiche

- Projektergebnis
- Dienstleistungskompetenz I
- Dienstleistungskompetenz II
- Auftragsabwicklung
- Professionalität
- Wahrnehmung DCG
- Feedback

Lessons Learned

Ziel ist es, am Ende von Projekten einen retrospektiven Workshop durchzuführen, um Learnings und Maßnahmen für zukünftige Prozesse abzuleiten. Hiermit lässt sich Projekt- und Methodenwissen innerhalb der DCG in strukturierter Form erfassen und Impulse für Verbesserungen können ebenfalls effizient aufgegriffen werden. Ein Lessons Learned Workshop kann sowohl mit dem Kunden als auch intern mit den Mitarbeitenden durchgeführt werden. Durch die gelebte Prozessreue werden Chancen zum besseren Verständnis der Projektergebnisse, Mitarbeiterentwicklung und erhöhter Kundenzufriedenheit eröffnet. Durch den Lessons Learned Prozess (siehe Abbildung 5) findet eine Multiplizierung des Wissens im Unternehmen statt.

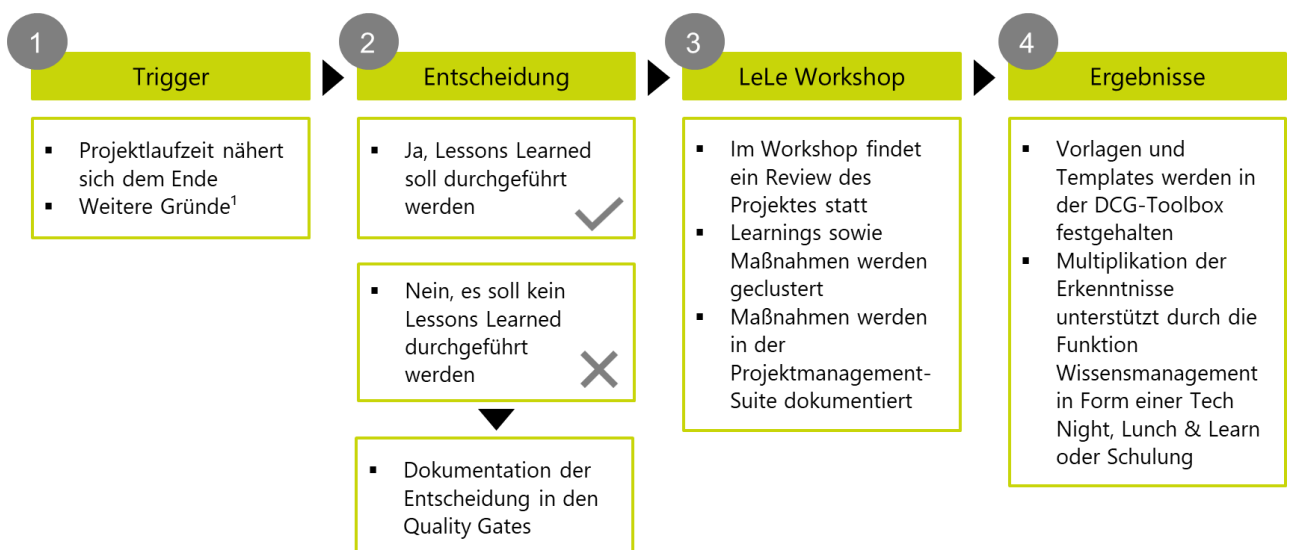


Abbildung 5: Lessons Learned Prozess

¹ Jederzeit durch den Projektleiter, Review durch Projektleiter, zum Ende eines Projektes, nach 6 Monaten Projektlaufzeit, 6 Monate nach dem letzten durchgeführten Lessons Learned, Verwendung von 80% des Stundenkontingents oder Nominierung durch die Projektmanagement-Runde

GRI 2-5 EXTERNE PRÜFUNG

Für den Nachhaltigkeitsbericht 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 MITARBEITENDE, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND

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

Als Beratungsunternehmen stellen Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden oberste Priorität.

Neben attraktiven Benefits ermöglicht die DCG mit ihrem Konzept des mobilen Arbeitens eine ausgewogene Work-Life Balance ([GRI 401-2](#) / SDG 4).

Grundsätzlich versucht die Drescher Consulting Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden der Drescher Consulting GmbH dargestellt. Alle Angaben beziehen sich auf die Beschäftigungszahl am Ende des Berichtszeitraums (31.12.2025).

Aufgliederung der Angestellten nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht

	Frauen Absolut	Männer Absolut	Gesamt Absolut
Gesamt	28	36	64
Nach Angestelltenverhältnis			
Vollzeit	16	28	44
Teilzeit	5	4	9
Sabbatical	0	0	0
Praktikanten	3	2	5
Werkstudenten	2	2	4
Elternzeit	2	0	2

Tabelle 2: Angestelltenaufgliederung nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht zum 12.2025

Aufgliederung der Angestellten nach Qualifikation *ohne Praktikanten und Praktikantinnen, Werkstudenten/Werkstudentinnen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Gesamt*	23	32
Management	2	6
Fachpersonal*	21	26

Tabelle 3: Qualifikationsaufgliederung der Mitarbeitenden zum 12.2025

Erhebliche Schwankungen hat es im Geschäftsjahr 2025 nicht gegeben; im Vergleich zum Jahr 2024 ist die Zahl der Mitarbeitenden um 7 Personen gewachsen. Seit 2020 stieg die Anzahl der Mitarbeitenden insgesamt um 34 Personen an. Eine grafische Darstellung dieser Entwicklung ist in Abbildung 6 dargestellt.

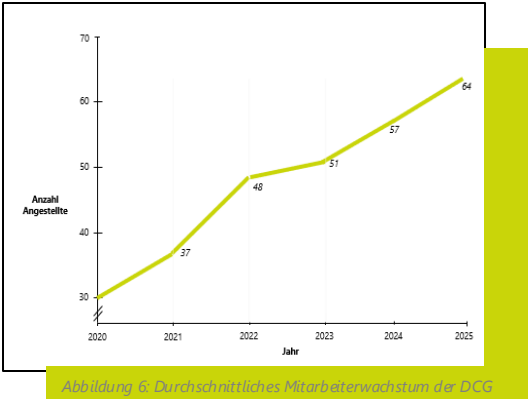


Abbildung 6: Durchschnittliches Mitarbeiterwachstum der DCG

GRI 2-9 Führungsstruktur und -zusammensetzung

Die Drescher Consulting ist zu 100% inhabergeführt und eigenfinanziert ([GRI 2-12](#)). Das höchste Kontrollorgan bei der Drescher Consulting wird somit durch den Inhaber Stefan Drescher abgebildet. Bestellt sind zwei unabhängige Geschäftsführer, Stefan Drescher und Dr. Ralph John, zu jeweils 100%. Frauen sind eine unterrepräsentierte soziale Gruppe. Darüber hinaus ist keine der identifizierten Stakeholdergruppen in dem höchsten Kontrollorgan oder deren Ausschüssen vertreten. Deren Interessen werden bei der Entscheidungsfindung aber berücksichtigt ([Seite 23](#)).

Das höchste Kontrollorgan hat zwei Ausschüsse inne:

1. GF-Runde:

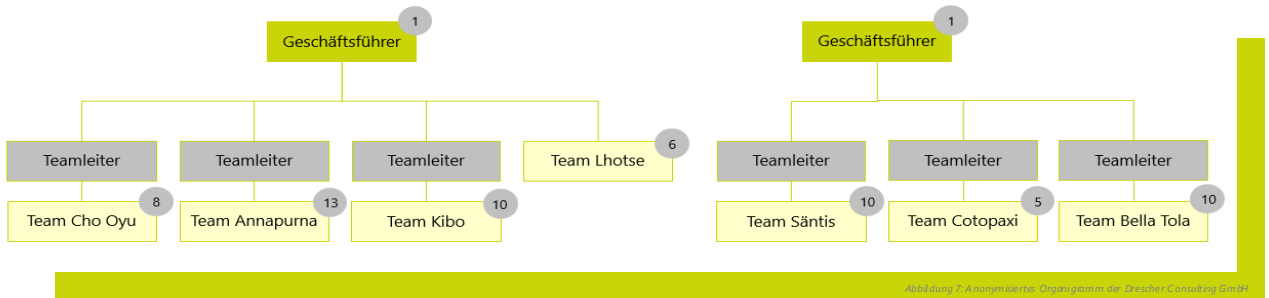
- Mitglieder: Geschäftsführungsentscheidungen durch Herr Drescher & Herr Dr. John
- Amtszeit: Stefan Drescher (19 Jahre) und Dr. Ralph John (4 Jahre)
- Turnus: 2-wöchentlich
- Aufgaben/Kompetenzen: Geschäftsführungsentscheidungen zu Unternehmensstrategie, Unternehmensführung, Kundenpflege, Vertrieb, Kompetenzstrategie, Führung der Teamleiter, Supervision für interne Funktionen, Head Of Beratungsfelder, Projekte, Führung Backoffice (Team Lhotse), Notwendige Akkreditierungen sowie die Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Mensch und Umwelt

2. Führungskreis:

- Mitglieder: Geschäftsführung (2) und Teamleiter (6)
- Amtszeit: Spanne Amtszeit 3 Monate – 9 Jahre
- Turnus: 1-wöchentlich/Shopfloor mit Projektleitern und 1-monatlich/mit FK-Mitgliedern
- Aufgaben/Kompetenzen: Entscheidungsfindung & Überwachung der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt & Menschen, Teamführung, Mitarbeiterführung, Projekte und Projektleiterleiter führen, Projekte besetzen, Über- und unterlastete Ressourcen aufzeigen, Geschäftsprozesse verantworten, Beitrag zur Strategieerhebung und Strategieumsetzung, Eskalation in die GF

Detailinformationen zum Führungskreis sind der [Website der Drescher Consulting](#) zu entnehmen.

Die Einbettung der Führungsstruktur in die Gesamtorganisation ist dem u.s. Organigramm der Drescher Consulting zu entnehmen (siehe Abbildung 7). In dieser Darstellung ist der Teamleiter in der Anzahl der Mitarbeitenden des jeweiligen Teams eingerechnet. Das Team Lhotse stellt eine Ausnahme dar, indem es direkt von der Geschäftsführung geführt wird.



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 Mitarbeitenden 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 an die Geschäftsführung, mit der Bitte diese zu diskutieren, 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 Umwelt-und Nachhaltigkeitsthemen gelebt. Eine Besonderheit liegt darin, dass die Funktion Umweltmanagement&Nachhaltigkeit große Freiheiten bei der Entwicklung neuer Maßnahmen zusteht, die regelmäßig mit den Entscheidungsträgern diskutiert werden. Neben der Verantwortung die Themen Umweltmanagement&Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben, ist die Funktion auch dafür verantwortlich, die Umwelt-und Nachhaltigkeitsanforderungen der Kunden mit den internen Prozessen und Richtlinien abzugleichen.

Die Funktion Umweltmanagement&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 stellt das oberste Kontrollorgan der Funktion Umweltmanagement&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 Mitarbeitenden der Funktion Umweltmanagement&Nachhaltigkeit, an alle anderen Mitarbeitenden des Unternehmens sowie an die Anforderungen und Regularien identifizierter Stakeholder. Externe Stakeholder 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 Umweltmanagement&Nachhaltigkeit sowie den Mitarbeitenden der DCG ist über die Regelkommunikation im Unternehmen sichergestellt. Eigens für die Nachhaltigkeitsthemen kann auf die interne Emailadresse oder die Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage zurückgegriffen werden.

„Zwei“ Mitarbeitende und ein/e studentische Unterstützung (bei Bedarf) sind in der Funktion Umweltmanagement&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 Kunden, sowie Mitarbeitenden zur Befragung der Wesentlichkeitsanalyse (siehe [GRI 3-1](#)).

Dieser Bericht stellt den vierten Nachhaltigkeitsbericht dar, das höchste Kontrollorgan hat entschieden, dass externe Unterstützung sinnvoll ist. Aus diesem Grund wurde die Erstellung des Berichts von einer neutralen, unabhängigen Stelle begleitet.

Um die Arbeit rund um den 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 2-17 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 Mitarbeitenden 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 Umweltmanagement&Nachhaltigkeit dafür verantwortlich, Risiken und Probleme in Bezug auf Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen an das höchste Kontrollorgan weiterzuleiten. Durch die beschriebenen Prozesse wird sichergestellt, dass Informationen und Wissen zum Thema Umwelt&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 Umweltmanagement&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 2-19 VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik der Drescher Consulting GmbH ist ein zentraler Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensführung. Sie verfolgt das Ziel, faire, transparente und leistungsorientierte Vergütungsstrukturen zu schaffen, die sowohl zur Motivation und Bindung unserer Mitarbeitenden beitragen als auch langfristige Unternehmensziele unterstützen.

Unsere Vergütungsstrategie basiert auf den folgenden Grundsätzen:

Transparenz und Fairness: Wir stellen sicher, dass alle Vergütungsentscheidungen nachvollziehbar und diskriminierungsfrei getroffen werden. Die Vergütung orientiert sich an klar definierten Kriterien wie Qualifikation, Verantwortung, Leistung und Marktüblichkeit.

Leistungsorientierung: Neben einem festen Grundgehalt bieten wir variable Vergütungsbestandteile, die an individuelle, teambezogene und unternehmensweite Zielerreichungen gekoppelt sind. Damit fördern wir eine leistungsstarke und zielgerichtete Unternehmenskultur.

Gleichstellung und Diversität: Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung aller Mitarbeitenden ein. Unsere Vergütungspolitik unterstützt die Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen persönlichen Merkmalen.

Marktgerechte Ausrichtung: Die Vergütung wird regelmäßig überprüft und mit externen Benchmarks abgeglichen, um sicherzustellen, dass wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden und qualifizierte Fachkräfte gewinnen und halten können.

Durch diese Prinzipien trägt unsere Vergütungspolitik zur langfristigen Wertschöpfung und zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens bei.

Aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht im Bereich Vergütungspolitik dürfen wir nur sehr eingeschränkt berichten.

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 Kunden, 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)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Compliance und Menschenrechte

Eine Vielzahl von Compliance-Dokumenten informiert die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 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 Partnern, 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 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

Umweltpolitik und 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 Mitarbeitenden, Kunden 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 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 Lieferanten dafür zu sorgen, dass deren Lieferanten 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 (Lieferung Nachweis/Termine) die Dienst- und Werkverträge auf Richtigkeit und berät bei weiteren rechtlichen Fragen zu Arbeitsverträgen.

Um die Auslastung der Mitarbeitenden nachvollziehbar zu machen, verfügt die Drescher Consulting über einen Prozess zum Auslastungscontrolling (siehe Abbildung 8). Dies bietet die Möglichkeit, bei Über- oder Unterlast von Mitarbeitenden rechtzeitig einzugreifen. Beispielsweise kann einer Überlast mithilfe eines zusammen aufgesetzten Abbauplans entgegengewirkt werden. Außerdem ermöglicht das Auslastungscontrolling, Vertriebsbedarfe hinsichtlich neuer Projekte und Mitarbeitenden aufzuzeigen.

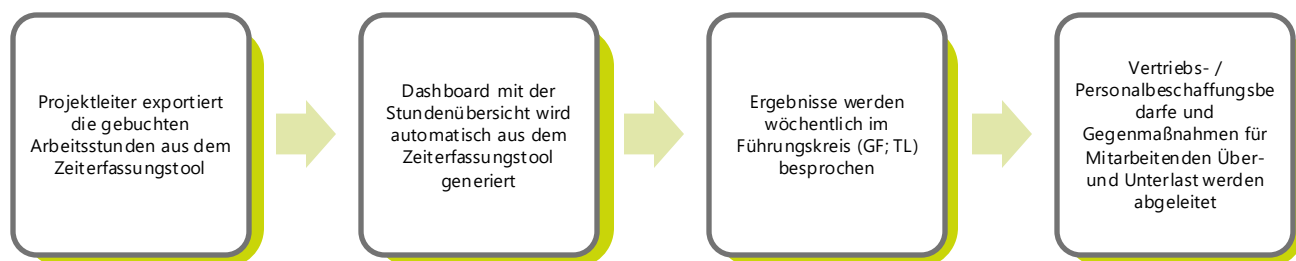


Abbildung 8: Prozess zum Auslastungscontrolling

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

Tabelle 4: 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.

GRI 2-29 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDER

Um die Erwartungen und Einschätzungen der Stakeholder 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. Die Einbindung der Kunden wird unter 2-4 näher erläutert. Bei der Stakeholdergruppe des Staates und Gesellschaft & Umwelt liegen weder Compliance noch Korruptionsvorfälle vor. Im Folgenden wird erläutert, wie die Mitarbeitenden einbezogen werden.

Anregungen der Mitarbeitenden werden durch regelmäßige Feedbackgespräche mit der entsprechenden Führungskraft kontinuierlich aufgenommen. Zudem werden die Mitarbeitenden verstärkt in Entscheidungsprozesse eingebunden. Hier können die Mitarbeitenden anonym Wünsche an die entsprechenden Funktionen äußern – Rückmeldung wird in einer der Kommunikationskanäle des Unternehmens gegeben. Die DCG ist davon überzeugt, dass sie nur durch die vielfältige Einbindung ihrer wesentlichen Stakeholder ein agiles, wachstumsfähiges Unternehmen bleibt. Darüber hinaus stellt die jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung (MaZu) einen wesentlichen Bestandteil dar, um den Anregungen der Mitarbeitenden 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 2025

Die jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage (MaZu) ist ein wichtiger Bestandteil zur Identifikation von Maßnahmen, um das tägliche Miteinander in der DCG zu verbessern und die Mitarbeiterzufriedenheit langfristig zu steigern. Durch die Befragung soll das Stimmungsbild in Bezug auf das gesamte Unternehmen, die Vorgesetzten und Kollegen sowie die persönlichen Tätigkeiten und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden abgebildet werden. Schließlich gilt der Anspruch, die Ergebnisse der MaZu als Grundlage für die Ableitung geeigneter Maßnahmen in der Unternehmensführung zu nutzen und damit die Zufriedenheit zu erhöhen. Denn: Nur zufriedene Mitarbeitende stellen auch einen Mehrwert für das Unternehmen dar.

Die Umfrage ist so gestaltet, dass kein Rückschluss auf einzelne Personen möglich ist. Außerdem werden die erhobenen Daten ausreichend und vor unberechtigtem Zugriff gesicherten werden, sodass jede Person ihre ehrliche und unvoreingenommene Rückmeldung geben kann.

Die MaZu 2025 wurde anhand der Leading Principles gestaltet und ist in acht Dimensionen unterteilt:

1. **Zielorientierung:** Die Mitarbeitenden werden in diesem Abschnitt nach den Durchbruchs- und Jahreszielen der DCG befragt. Damit soll überprüft werden, ob die Mitarbeitenden die Ziele kennen, wie sie diese bewerten und was Gründe für das Nichtkennen der Ziele sind. Eine gemeinsame Ausrichtung stärkt die Zusammenarbeit und soll die Mitarbeitenden in die Vision und Mission der DCG einbinden.
2. **Profitorientierung:** In dieser Dimension wird die Einschätzung der Mitarbeitenden zur Profitausrichtung der DCG analysiert. Neben der Bewertung der Profitabilität und dem Kundenfokus der Projekte werden die Mitarbeitenden auch über die transparente Kommunikation der DCG-Bilanz und ihrem individuellen Erfolgsanteil befragt.
3. **Kompetenzorientierung:** Da für die DCG als Unternehmensberatung die Qualität ihrer Beratungsprodukte essenziell ist, werden die Mitarbeitenden in diesem Bereich nach der vorhandenen Expertise, der Nachfrage am Markt und der nachhaltigen Weiterentwicklung der Beraterprodukte befragt. Dies kann Aufschlüsse für die Personalweiterentwicklung geben.
4. **Prozessorientierung:** In diesem Abschnitt wird die Ziel- und Lösungsorientierung der vorhandenen Prozesse und IT-Softwares sowie deren Einhaltung analysiert. Dadurch sollen Missstände und Probleme in der täglichen Arbeit der Mitarbeitenden identifiziert werden.
5. **Umweltorientierung:** In dieser Dimension werden die Sichtbarkeit und die Auswirkungen der Initiativen zum Thema Nachhaltigkeit und Unternehmenskultur analysiert, um somit nicht nur die ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit zu fördern, sondern auch die langfristige Mitarbeiterbindung zu erhöhen

6. **Teamorientierung:** Eine positive Arbeitskultur , die auf Respekt, Zusammenarbeit und Teamarbeit basiert, trägt wesentlich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Aus diesem Grund werden die Mitarbeitenden in dieser Dimension zu ihrer Zusammenarbeit mit dem Kollegium befragt.
7. **Führungskultur:** Die Qualität der Führungskräfte hat einen erheblichen Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Für die DCG ist es dabei wichtig, dass eine Kommunikation auf Augenhöhe in sämtlichen Hierarchieebenen stattfindet. Aus diesem Grund können die Mitarbeitenden in diesem Abschnitt eine Bewertung sowohl zur Geschäftsführung als auch zu ihrem Teamleiter und Projektleiter abgeben.
8. **Mitarbeiterorientierung:** In dieser Dimension werden die Mitarbeitenden bezüglich der angebotenen Weiterbildungsprogramme, gerechter Vergütung, Chancengleichheit und transparenter Leistungsbeurteilung befragt. Dies sind wichtige Faktoren für die Mitarbeiterzufriedenheit, da sie Anerkennung und Wertschätzung vermitteln.

Neben den acht Dimensionen der Leading Principles werden die Mitarbeitenden nach der Wichtigkeit und Zufriedenheit in Bezug auf zehn Kernthemen befragt. Die Auswahl dieser Kernthemen erfolgte nach dem Zwei-Faktoren-Modell nach Herzberg, um so alle relevanten Aspekte der Arbeitszufriedenheit abzudecken:

1. Arbeitsinhalte
2. Weiterentwicklungsperspektiven
3. Führungsverhalten direkter Vorgesetzter (Disziplinarisch u. Fachlich)
4. Verantwortungsbereich
5. Bezahlung
6. Arbeitsbedingungen
7. Unternehmenspolitik
8. Work Life Balance
9. Zusammenarbeit / Kollegialität
10. Anerkennung für meine geleistete Arbeit

Um die Ergebnisse der Befragung zielgruppenspezifisch analysieren zu können, werden demographische Fragen sowie die Position und die Teamzugehörigkeit abgefragt.

Die Antwortmöglichkeiten sind analog der Fünf-Stufigen Likert-Skala aufgebaut, sodass eine mathematische Analyse und statistische Auswertung der Ergebnisse gewährleistet wird. Zusätzlich haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, über offene Fragen Anmerkungen und persönliches Feedback zu geben.

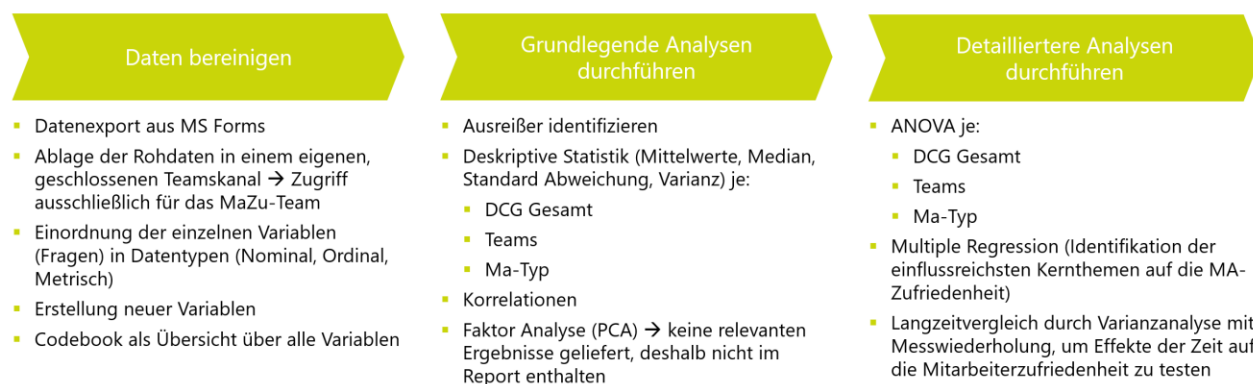


Abbildung 9: Prozess zur Aufarbeitung der MaZu 2024

Die statistische Analyse der MaZu 2025 wurde analog des Prozesses in Abbildung 9 durchgeführt. 2025 haben 43 Mitarbeitende die Umfrage in einem Zeitraum vom 18.03.25 – 31.03.25 ausgefüllt, was einer Quote von 75% entspricht. Dabei war der Anteil der Männer bei 49%, der Anteil der Frauen bei 51% und divers 0%. Der/die durchschnittliche Mitarbeitende bei der DCG ist zwischen 25-35 Jahre alt, zwischen 1-2 Jahren bei der DCG und zu 72,4% zufrieden. Zu 73,3% würde sich der/die durchschnittliche DCG-Mitarbeitende wieder für die DCG entscheiden.

Eine Übersicht aller Kernthemen angeordnet nach Wichtigkeit und Zufriedenheit über die sechs Felder Matrix wird in Abbildung 10 dargestellt.

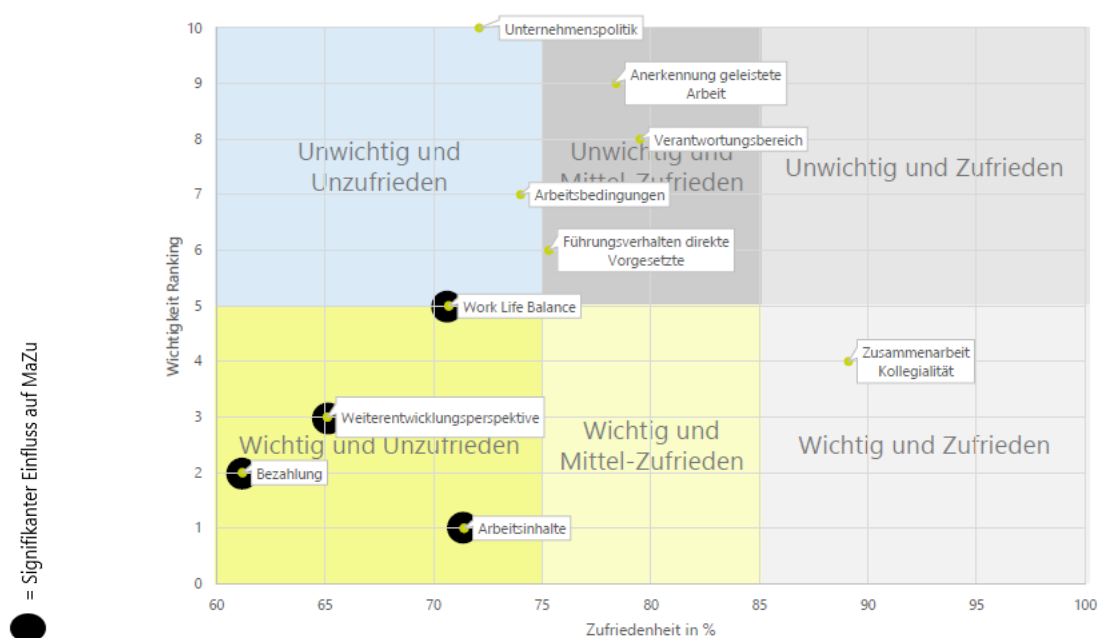


Abbildung 10: Einordnung der MAZU-Kernthemen 2025

Im Vergleich zur MaZu 2024 ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden von 79% auf 72,4% leicht gesunken.

Das wichtigste Kernthema für die DCG-Mitarbeitenden, dass die Zufriedenheit beeinflusst, war auch wie im Jahr 2023 und 2024 das Thema „Arbeitsinhalte“ mit einer Zufriedenheit von 71%. Das Thema mit der geringsten Zufriedenheit war das Thema „Bezahlung“ mit einer Zufriedenheit von 61%. Die statistische Auswertung der Ergebnisse hat des weiteren vier wichtige Stellschrauben ergeben, welche signifikanten Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit haben. Den größten Einfluss weist dabei das Thema „Arbeitsinhalte“ auf. Weitere wichtige Stellschrauben stellen die Themen „Work-Life-Balance“, „Weiterentwicklungsperspektiven“, sowie „Bezahlung“ dar.

Zu Beginn des Jahres 2025 wurden innerhalb der DCG zwei strategische Initiativen zum Thema „harmonisierte Führungskultur“ und harmonisierte Unternehmenskultur“ aufgesetzt. Beide Initiativen werden noch aktiv bespielt und das Thema Kultur entwickelt sich stetig weiter. Zudem wurde im Rahmen unserer Rollenmodelle (Head of Sales und Head of Operations) innerhalb der Beratungsfelder in 2025 mehr Aufgaben und Verantwortung auf unterschiedliche Mitarbeitende innerhalb des Beratungsfeldes verteilt.

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 VERHÄLTNIS 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 ANTI-KORRUPTION
- 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 2023 und 2024 den beibehaltenen wirtschaftlichen Wert*, die Summe aus dem unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten Wert, steigern. Eine detaillierte Auflistung zu den einzelnen Positionen befindet sich auf der nächsten Seite in Tabelle 5. Die unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten Werte sind in den fünf 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 fünf Jahre nicht auf Zahlungen von Kapitalgebern angewiesen, weshalb diese Summe in jedem Jahr mit 0€ beziffert wird.

*beibehaltener wirtschaftlicher Wert: Teil eines Wertes (z. B. Vermögenswert, Gewinn, gesellschaftlicher Nutzen), der nach einer bestimmten Nutzung oder Verteilung im Unternehmen oder System verbleibt.

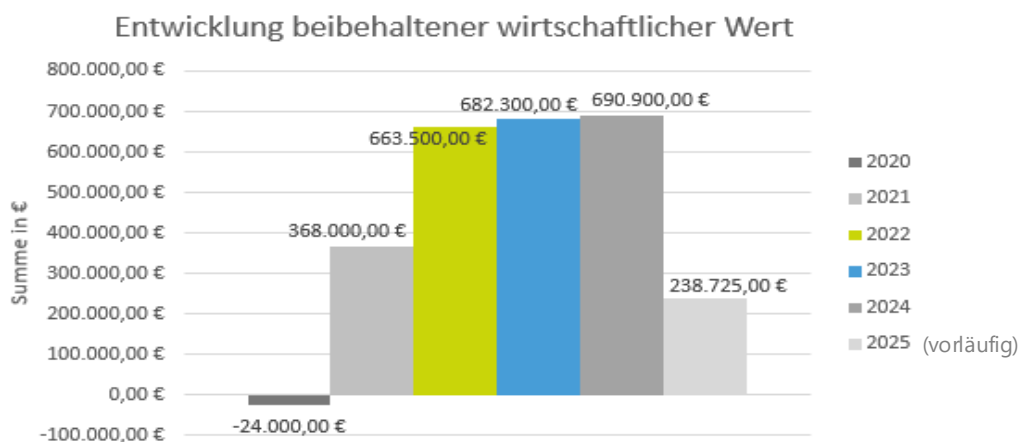


Abbildung 11: Entwicklung beibehaltener wirtschaftlicher Wert

Zusammenstellung der wirtschaftlichen Werte im Zeitraum 2020 – 2025*

	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert						
Erlöse	1.833.000,00 €	3.451.000,00 €	4.610.000,00 €	5.579.000,00 €	5.949.000,00 €	5.940.000,00 €
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert						
Betriebskosten	283.000,00 €	432.000,00 €	617.000,00 €	888.000,00 €	922.000,00 €	958.000,00 €
Löhne und Leistungen für Angestellte	1.569.000,00 €	2.578.000,00 €	3.200.000,00 €	3.876.000,00 €	4.261.000,00 €	4.694.000,00 €
Zahlungen an Kapitalgeber	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Zahlungen an den Staat	4.000,00 €	72.000,00 €	127.000,00 €	130.000,00 €	74.000,00 €	47.475,00 €
Investitionen auf kommunaler Ebene	1.000,00 €	1.000,00 €	2.500,00 €	2.700,00 €	1.100,00 €	1.800,00 €
Beibehaltener wirtschaftlicher Wert						
Gesamt	-24.000,00 €	368.000,00 €	663.500,00 €	682.300,00 €	690.900,00 €	238.725,00 €

* Alle (vorläufigen) Werte sind auf Tausenderstellen gerundet

Tabelle 5: Zusammenstellung der wirtschaftlichen Werte im Zeitraum 2020 - 2025

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 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. Es 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 Kunden die Zusammenarbeit beenden.

Markt & Wettbewerb

Chancen

Das Produktportfolio der DCG ist so ausgelegt, dass es den Ansprüchen der 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 CO₂-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 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 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 Mitarbeitenden den lokalen Gesetzgebungen. Vor allem der Mindestlohn von derzeit 12 Euro bestimmt die Mindestanforderung an die Mitarbeitenden. Das Interesse der Mitarbeitenden 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 VERHÄLTNIS 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 Mitarbeitenden 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 in Deutschland zum Stichtag am 31.12.2025 über dem gesetzlichen Mindestlohn verdienen. Der Median des Stundenlohns aller festangestellten Mitarbeitenden in Deutschland liegt bei 30,77 €/h und damit durchschnittlich 140,01 % über dem geltenden Mindestlohn von 12,82 €/h. Es gibt in Deutschland 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*
Gesamt	30,77 €	140,01 %

* bei dem gültigen Mindestlohn von 12,82 €/h

Tabelle 6: Gehaltsaufschlüsselung der Mitarbeitenden im Jahr 2025

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.

Betrag	Spende
1.200 €	Hospiz St. Martin (gesammelt in 2025/überreicht in 01/2026)

Tabelle 7: Von der DCG geförderte soziale Einrichtungen in 2025

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, Verderbenheit 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.).

Für das Berichtsjahr 2025 liegt bei der Drescher Consulting GmbH kein Korruptionsvorfall vor.

GRI 205-1 BETRIEBSSTÄTTEN, DIE AUF KORRUPTIONSRISIKO GEPRÜFT WERDEN

Um Korruption vorzubeugen, wird die DCG 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 Mitarbeitende bevorzugt werden. Die Personalabteilung verwaltet alle Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden der jeweiligen Funktionen verantwortlich. Hier besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende ihr persönliches Interesse beim Einkauf über das Unternehmensinteresse stellen.

3) Verkauf/Vertrieb

Auch im Verkauf und Vertrieb besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende 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 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 Mitarbeitenden.

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 Mitarbeitenden:* 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 Mitarbeitenden, 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 werden jährlich abgefragt und sind 64 Mitarbeitenden bei der Drescher Consulting GmbH bekannt. Ein:e Mitarbeitende:r konnte aufgrund andauernder Elternzeit in die Zählung nicht mitaufgenommen werden, daher ergibt sich eine Diskrepanz in der absoluten Zahl der Mitarbeitenden (31.12.2025). Tabelle 8 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
Gesamt	63
Nach Angestelltenverhältnis	
Vollzeit	44
Teilzeit	9
Praktikanten	5
Werkstudenten	4
Elternzeit	2

Tabelle 8: Korruptionsbekämpfungskennntnis der Angestellten zum 12.2025

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 9.

Kenntnis über Richtlinien und Verfahren der Korruptionsbekämpfung im Kontrollorgan

	Absolut
Gesamt	2

Tabelle 9: Korruptionsbekämpfungskennntnis des Kontrollorgans zum 12.2025

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: ENERGIE
- GRI 302-1 ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION
- GRI 302-3 ENERGIEINTENSITÄT (VERBRAUCH PRO MITARBEITER:IN)
- GRI 302-4 VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: EMISSIONEN
- GRI 305-2 INDIREKTE ENERGIEBEDINGTE THG-EMISSIONEN (SCOPE 2)
- GRI 305-3 SONSTIGE INDIREKTE THG-EMISSIONEN (SCOPE 3)
- GRI 305-4 INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

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 Umweltmanagement&Nachhaltigkeit heraus sind die internen Prozesse bestrebt, die entstehenden Umweltauswirkungen in Form von Materialverbrauch zu minimieren. Der Indikator 301 wird daher in den Bericht integriert, um die Maßnahmen 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. Nichtsdestotrotz lebt die Drescher Consulting einen reduzierten und nachhaltigen Verbrauch sowie eine bewusste Beschaffung im Unternehmensalltag. Dazu gehört beispielsweise:

- Beschaffung von refurbished Monitoren
- Keine Beschaffung und Verwendung von PET-Flaschen
- Vermeidung der Nutzung von Papier und Druckprozessen
- Bestellung von verpackungsfreiem Obst bei einem regionalen Bauer
- Beschaffung von BIO-Lebensmitteln (Milch, Kaffee etc.)

Besonders wichtig ist ebenfalls 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.“²

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.

Außerdem befinden sich die unternehmensinterne Beschaffungs- sowie Umweltrichtlinie für alle Mitarbeitenden zugänglich im Intranet ([Umweltrichtlinien für Lieferanten](#)).

² Nachhaltige Beschaffung: NI Strategie (nachhaltigkeitsstrategie.de)

GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: ENERGIE

Eine Vielzahl von Stakeholdern äußerte in der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse den Wunsch, dass die Drescher Consulting GmbH sich ihrer Verantwortung bezüglich der verbrauchten CO₂e Emissionen bewusst ist und nach Möglichkeiten sucht, Einsparungen vorzunehmen. Der Indikator 302 wird in den Bericht integriert, da der Energieverbrauch der Drescher Consulting einen wesentlichen Anteil der CO₂e Emissionen ausmacht. Die Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs sind unter 302-4 zu finden.

GRI 302-1 ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION / GRI 302-5 SENKUNG DES ENERGIEBEDARFS FÜR PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Der Energieverbrauch der Drescher Consulting GmbH setzt sich aus dem Strom- und Erdgasverbrauch in Stuttgart zusammen. Die Büroräume der Drescher Consulting GmbH sind angemietet und Strom und Gas werden über einen externen Anbieter bezogen. Da es sich bei der Drescher Consulting GmbH um ein Dienstleistungsunternehmen handelt, ist der Energieverbrauch grundsätzlich gering.

Die nachfolgende Tabelle 10 zeigt den Energieverbrauch der Drescher Consulting GmbH. Der Energieverbrauch der Drescher Consulting GmbH wurde zum ersten Mal im Jahr 2023 ausgewiesen, infolgedessen wird das Jahr 2023 als Basisjahr betrachtet.

Energieverbrauch	2023	2024	2025
Strom	6.295 kWh	7.356 kWh	8.160 kWh
Erdgas	36.945 kWh	46.491 kWh	42.210 kWh
Gesamt	43.240 kWh	53.847 kWh	50.369 kWh
Absolute Differenz zum Vorjahr	Basisjahr	10.607 kWh	-3.478 kWh
Relative Differenz zum Vorjahr	Basisjahr	+24,53 %	-6,46%

Tabelle 10: Energieverbrauch im Basisjahr 2024 vergleichsweise zu Berichtsjahr 2025

GRI 302-3 ENERGIEINTENSITÄT

Um die Energieintensität zu ermitteln, wird der Energieverbrauch pro Mitarbeitenden berechnet. Dabei wird der Gesamtenergieverbrauch durch die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden geteilt. Im Jahr 2025 haben insgesamt 64 Mitarbeitende für der Drescher Consulting GmbH gearbeitet. Dies ergibt eine Energieintensität von 787 kWh pro Mitarbeitenden. Die Energieintensität wird als Energieverbrauch pro Mitarbeitenden berechnet. Die Energieintensität pro Mitarbeitenden wurde im Jahr 2025 um 16,7 % reduziert.

GRI 302-4 VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

Zur langfristigen Senkung des Energieverbrauchs wurden gezielte Maßnahmen definiert und umgesetzt.

Im Jahr 2025 konnte im Vergleich zum Vorjahr 2024 eine Reduzierung des Energieverbrauchs pro Mitarbeiter erzielt werden. Gleichzeitig ist die Anzahl der Mitarbeitenden gestiegen, was zu einem Anstieg des absoluten Gesamtenergieverbrauchs geführt hat. Die gesunkene Energieintensität zeigt jedoch, dass eine Effizienzsteigerung in Relation zur Unternehmensgröße erreicht wurde (siehe Abbildung 10).

Diese Entwicklung ist insbesondere auf die Umsetzung folgender Maßnahmen zurückzuführen:

- Seit Ende 2024 sind sämtliche Heizkörper im Büro mit Thermostaten sowie Smart Metern ausgestattet. Dadurch ist eine kontinuierliche Messung und zentrale Steuerung des Energieverbrauchs möglich. Zusätzlich tragen fest definierte Heizungseinstellungen zur weiteren Reduktion des Energieverbrauchs bei.
- In der Beschaffung werden bevorzugt energieeffiziente Elektrogeräte eingesetzt (Refurbish)
- Die Digitalisierung aller Back-Office-Prozesse reduziert den Einsatz von Papier, Druckern und Tonermaterialien.
- Die Mitarbeitenden werden kontinuierlich für energie- und ressourcenschonendes Verhalten sensibilisiert und zur Einhaltung der internen Nachhaltigkeitsrichtlinien angehalten (siehe Abbildung 12).



Abbildung 12: Unternehmensinterne Verhaltensregeln im Büro

GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: EMISSIONEN

Eine Vielzahl von Stakeholdern äußerte in der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse den Wunsch, dass die Drescher Consulting GmbH sich ihrer Verantwortung bezüglich der verbrauchten CO₂e Emissionen bewusst ist und nach Möglichkeiten sucht, Einsparungen vorzunehmen. Aus der Funktion Umweltmanagement&Nachhaltigkeit heraus sind die internen Prozesse bestrebt, die entstehenden Umweltauswirkungen in Form von CO₂e Emissionen zu minimieren. Der Indikator 305 ist integriert, um die Zielsetzungen und Maßnahmen der DCG in diesem Bereich aufzuzeigen. Da die Drescher Consulting GmbH keine eigenen Produktionsanlagen oder firmeneigenen Fahrzeuge betreibt, wird Scope 1 nicht ausgewiesen.

Die CO₂e Emissionen werden nach dem Standard des Greenhouse Gas Protocols (GHG) berechnet, da dies ein weltweit verbreiteter und akzeptierter Standard ist. Die Berechnung der CO₂e Emissionen bezieht sich auf das Büro der Drescher Consulting in Stuttgart. Auf Basis der errechneten CO₂e-Emissionen und unter Berücksichtigung des Jahres 2023 als Basisjahr hat sich die DCG folgende Ziele mit einem Zeithorizont von drei Jahren gesetzt; diese wurden bereits innerhalb zwei Jahren umgesetzt:

1. Transparenz bezüglich der Hauptverursacher von CO₂e Emissionen der Drescher Consulting aufzeigen
2. Den CO₂e Verbrauch pro Mitarbeitenden um 5% zu reduzieren (siehe [GRI 305-4](#))

Hierbei liegt die Verantwortlichkeit des Monitorings des Zielerreichungsstatus sowie der Maßnahmenableitung und -umsetzung bei der Funktion Umweltmanagement&Nachhaltigkeit. Der Führungskreis der Drescher Consulting GmbH hat die Maßnahmengenehmigung/-finanzierung inne. Das Monitoring geschieht über etablierte KPIs, die bspw. auch anderen GRI-Indikatoren zu entnehmen sind ([GRI 305-4](#)). Rechenschaft hat die Drescher Consulting gegenüber den identifizierten Stakeholdern der Drescher Consulting ([Seite 23](#)) und aufgrund der Sorgfaltspflicht auch gegenüber der GRI.

Die Reduzierung der CO₂e Emissionen ist in den Vergütungsstrukturen nicht fair abbildbar, da projektabhängig eine starke Varianz in den Reisetätigkeiten und demnach dem CO₂e-Ausstoß vorliegt.

Das erste Ziel wird über die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI-Standard erreicht. Ein Auszug unseres Maßnahmenkataloges zur Erreichung des zweiten Zieles werden unter [302-4](#) aufgeführt. Zusätzlich wurde eine Sachbezugskarte zu Mobilitätszwecken eingeführt. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden der Drescher Consulting über intern verabschiedete Nachhaltigkeitsregeln zu nachhaltigerem Verhalten angehalten.

Die Vision und Mission, die mit den aufgestellten Zielen verbunden ist, ist der Abbildung 13 zu entnehmen:



Abbildung 13: Vision und Mission Statement der Drescher Consulting im Bereich Ökologie

GRI 305-2 INDIREKTE ENERGIEBEDINGTE THG-EMISSIONEN (SCOPE 2) / 305-5 SENKUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die Scope 2 Emissionen umfassen die durch den Energieverbrauch verursachten Treibhausgasemissionen. Wie bereits erwähnt, ist der Energieverbrauch der Drescher Consulting GmbH aufgrund des Status als Dienstleistungsunternehmen generell gering, weshalb auch die verursachten indirekten Treibhausgasemissionen (Tabelle 11) entsprechend gering sind.

Die Treibhausgasemissionen wurden auf Basis des standortbasierten Ansatzes und den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol berechnet. Der Stromverbrauch der Drescher Consulting GmbH umfasst sowohl den Verbrauch der Bürofläche als auch den anteiligen Verbrauch des gesamten Gebäudes, in dem sich die Bürofläche befindet. Um einen positiven Beitrag zum nachhaltigen Strommix in Deutschland zu leisten, hat sich die Drescher Consulting GmbH bereits im Jahr 2017 für die eigene Bürofläche für einen Ökostromtarif entschieden. Der Großteil des Ökostroms wird in Wasserwerken in Süddeutschland produziert.

Emissionen Scope 2	2023	2024	2025
Stromverbrauch	0,6 t CO ₂ ^e	0,8 t CO ₂ ^e	0,7 t CO ₂ ^e
Gasverbrauch	6,7 t CO ₂ ^e	8,5 t CO ₂ ^e	7,7 t CO ₂ ^e
Gesamt	7,3 t CO ₂ ^e	9,3 t CO ₂ ^e	8,4 t CO ₂ ^e
Absolute Differenz zum Vorjahr	Basisjahr	2,0 t CO ₂ ^e	-1,0 t CO ₂ ^e
Relative Differenz zum Vorjahr	Basisjahr	27,21 %	-10,81 %

Tabelle 11: Indirekte Energiebedingte THG-Emissionen m Basisjahr 2024 vergleichsweise zu Berichtsjahr 2025

GRI 305-3 SONSTIGE INDIREKTE THG-EMISSIONEN (SCOPE 3) / 305-5 SENKUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Der Großteil der sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3) der Drescher Consulting GmbH wird durch Dienstreisen und An- und Abreise zum Büro verursacht. Tabelle 12 zeigt die Aufgliederung der sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen.

Die Mitarbeitenden der Drescher Consulting GmbH versuchen grundsätzlich Termine online durchzuführen, um möglichst effizient und umweltschonend zu arbeiten. Da jedoch der Kundenkontakt vor Ort als Beratungsunternehmen sehr wichtig ist und einige Termine nur persönlich stattfinden können, lassen sich Dienstreisen nicht vermeiden. Die Kunden der DCG sind an verschiedenen Standorten in Europa ansässig und ihre Erreichbarkeit hängt stark von der Infrastrukturqualität ab. Aus diesem Grund machen die Dienstreisen den Großteil der Scope 3 THG-Emissionen aus. Nach der COVID19-Krise fordern mehr Kund:innen eine Vor-Ort Präsenz ein, wodurch die Reisetätigkeiten bei der Drescher Consulting gestiegen sind.

Die An- und Abreisen zum Büro weisen die zweithöchsten indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3) der Drescher Consulting GmbH auf. Das Büro der Drescher Consulting ist gut an den öffentlichen Nahverkehr angebunden. Viele Mitarbeitende wohnen jedoch außerhalb des Stadtgebiet Stuttgart und müssen daher weite Entfernungen zurücklegen. Deshalb nutzen viele Mitarbeitende das Auto, um schnellstmöglich und flexibel in das Büro zu kommen. Die anfallenden Emissionen können trotz Mitarbeiterwachstum reduziert werden. Maßnahmen wie die Einführung einer Sachbezugskarte zu Mobilitätszwecken konnten einen positiven Effekt verzeichnen.

Um die Unternehmenskultur und den Zusammenhalt zu stärken und die interne Arbeit an den Beratungsfeldern voranzutreiben, wurde im Jahr 2024 ein unternehmensweiter Workshop auf Mallorca organisiert. Diese Initiative und die damit verbundenen Emissionen fallen einmalig an.

Emissionen Scope 3	2023	2024	2025
Dienstreisen	33 t CO ₂ e	46,8 t CO ₂ e	69,3 t CO ₂ e
An- & Abreise zum Büro	20,6 t CO ₂ e	19,3 t CO ₂ e	27,8 t CO ₂ e
Unternehmensworkshop Mallorca	0 t CO ₂ e	21,9 t CO ₂ e	-
Gesamt	53,6 t CO ₂ e	88,0 t CO ₂ e	97,2 t CO ₂ e
Absolute Differenz zum Vorjahr	Basisjahr	34,4 t CO ₂ e	9,1 t CO ₂ e
Relative Differenz zum Vorjahr	Basisjahr	64,23 %	10,37 %

Tabelle 12: Sonstige Indirekte TGH-Emissionen im Basisjahr 2024 vergleichsweise zu Berichtsjahr 2025

GRI 305-4 INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die Drescher Consulting GmbH hat im Jahr 2025 insgesamt 105,5 Tonnen CO₂e Emissionen verursacht (siehe Tabelle 13). Um die Intensität der Treibhausgasemissionen zu ermitteln, werden die Treibhausgasemissionen pro Mitarbeiter:in berechnet. Wie bereits erwähnt haben 2025 64 Mitarbeitende für die Drescher Consulting GmbH gearbeitet. Die Intensität der Treibhausgasemissionen betrug daher im Jahr 2025 1,65 Tonnen CO₂e pro Mitarbeiter:in.

Emissionen Scope 2 & Scope 3	2023	2024	2025
Emissionen Scope 2	7,3 t CO ₂ e	9,3 t CO ₂ e	8,4 t CO ₂ e
Emissionen Scope 3	53,6 t CO ₂ e	88,0 t CO ₂ e	97,2 t CO ₂ e
Gesamt	60,9 t CO ₂ e	97,3 t CO ₂ e	105,5 t CO ₂ e
Absolute Differenz zum Vorjahr	Basisjahr	36,4 t CO ₂ e	8,2 t CO ₂ e
Relative Differenz zum Vorjahr	Basisjahr	59,7 %	8,46 %

Tabelle 13 Sonstige Indirekte TGH-Emissionen im Basisjahr 2024 vergleichsweise zu Berichtsjahr 2025

5.

SOZIALE UND GESELLSCHAFTLICHE ASPEKTE

- GRI 2-15 INTERESSENKONFLIKTE
- GRI 2-25 VERFAHREN ZUR BESEITIGUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN
- GRI 2-26 VERFAHREN FÜR DIE EINHOLUNG VON RATSCHLÄGEN UND DIE MELDUNG VON ANLIEGEN
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: BESCHÄFTIGUNG
- GRI 401-1 NEU EINGESTELLTE UND ANGESTELLTENFLUKTUATION
- 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:INNEN – ARBEITGEBER - VERHÄLTNIS
- GRI 402-1 MINDESTMITTEILUNGSFRIST FÜR BETRIEBLICHE VERÄNDERUNGEN
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ
- 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 403-1 MANAGEMENTSYSTEM FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ / GRI 403-6 FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DER MITARBEITENDEN
- GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN: AUS- UND WEITERBILDUNG
- 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 2-15 INTERESSENSKONFLIKTE

Die Basis für die folgenden drei GRI-Indikatoren 2-15, 2-25 und 2-26 stellt die durchgeführte Stakeholderanalyse dar ([Seite 23](#)). Auf Basis dessen werden jeweils für die drei wichtigsten Stakeholdergruppen die Ansätze der Drescher Consulting erläutert.

Interessenskonflikte treten auf, wenn private und persönliche Interessen die berufliche Urteilsfähigkeit beeinträchtigen und zu Entscheidungen führen, die nicht im Einklang mit den Zielen und Werten des Unternehmens stehen. Diese persönlichen Interessen können finanzieller Art sein, in Form von beruflicher Anerkennung oder persönlichen Beziehungen auftreten. Es wird der grundlegende Ansatz verfolgt, nicht auf Interessenskonflikte und Beschwerden zu reagieren, sondern in Prävention dem Auftreten dieser systematisch entgegenzuwirken.

Kunden: Um das Auftreten von Interessenskonflikten im Umgang mit ihren Kunden zu verhindern, hält sich die Drescher Consulting strikt an die von ihren Kunden vorgegebenen Compliance Richtlinien. Diese werden regelmäßig in den Kundenportalen gesichtet und bei Bedarf aktualisiert.

Mitarbeitende: Möglichen Interessenskonflikten gilt es auch hier entgegenzuwirken. Sämtliche Gegenmaßnahmen sind über folgende unternehmensinterne Prozesse und Instanzen abgebildet:

- Compliance Prozesse und Richtlinien wie Anti-Korruption ([GRI 205](#)) oder Nachhaltige Beschaffung ([GRI 301-1](#)), die für die Mitarbeitenden dauerhaft einsehbar sind oder über eine Compliance Sprechstunde Rückfragen gestellt werden können
- ISMS, TISAX und DSGVO
- Qualitätsmanagement
- Human Resources (u.a. Arbeitsverträge, Lohn- und Gehaltsmodell etc.)

Lieferanten: Die Richtlinien der nachhaltigen Beschaffung ([GRI 301-1](#)) werden bei den Lieferanten der Drescher Consulting angewendet, um dem Auftreten von Interessenskonflikten entgegenzuwirken. Lieferanten werden im Umgang mit Daten/IT explizit nach Drescher Standard geschult. Dies ist ebenfalls abgebildet durch die Lieferantenselbstauskunft und TISAX-Prozesse, die bei Drescher Consulting etabliert sind.

GRI 2-25 BESCHWERDEMECHANISMUS (Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen)

Bei der Drescher Consulting wird die Zufriedenheit der Stakeholdergruppen großgeschrieben. Auch hier werden jeweils zu den Stakeholdern passende Ansätze gelebt, die im Folgenden kurz umrissen werden:

Kunden: Die Drescher Consulting strebt an, ihre Kunden nicht nur zufrieden zu stellen, sondern zu begeistern. Über die dargestellte Vorgehensweise bei der KUZU (GRI 2-4) und halbjährliche durchgeführte Lessons Learned beim Kunden (GRI 2-4) wird sichergestellt, dass für die Kundin oder den Kunden die Möglichkeit besteht, sich bei der Drescher Consulting zu beschweren. Sollte eine Beschwerde eingehen, werden zusammen mit dem Projektteam umgehend Gegenmaßnahmen definiert und umgesetzt. Grundlegend handeln wir aber auch hier vorbeugend. Über einen engen Austausch mit unseren Kunden verfolgen wir, das Auftreten von Beschwerden zu verhindern. Die kontinuierliche Pflege der Einkaufsportale unserer Kunden und die Erfüllung der Compliance Anforderungen wirkt ebenfalls einer Beschwerde entgegen.

Mitarbeitende: „Nur zufriedene Mitarbeitende bringen sehr gute Leistungen“, so das Credo der Drescher Consulting. Daher wird seit langem bereits die jährliche MAZU im Unternehmen durchgeführt (GRI 2-29). Des Weiteren gibt es eine Vertrauensperson für rechtliche/gesetzliche Themen. Seit 2024 gibt es im Unternehmen eine Vertrauensperson, an die sich die Mitarbeitenden jederzeit bzgl. persönlicher Themen wenden können. Darüber hinaus stellen die (stellvertretende) Führungskräfte ebenfalls eine der ersten Anlaufstellen für die Mitarbeitenden da.

Lieferanten: Lieferanten können sich bei der Drescher Consulting bei den jeweiligen Hauptansprechpartnern oder der Geschäftsführung beschweren.

GRI 2-26 VERFAHREN FÜR DIE EINHOLUNG VON RATSCHLÄGEN UND DIE MELDUNG VON ANLIEGEN

Drescher Consulting lebt eine offene Feedbackkultur, in der konstruktive Verbesserungsvorschläge und Kommentare gefördert werden, um ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und die Effizienz des Unternehmens kontinuierlich zu steigern.

Lieferanten: Die Drescher Consulting ist, insbesondere in internen Bereichen, auf die Unterstützung von außen angewiesen. Dies wird unter [Seite 41](#) bereits ausführlicher erläutert. Die internen Bereiche, in denen externe Unterstützung in Form von Beratung eingeholt wird, sind die folgenden:

- Recht: Unternehmensanwalt
- Steuer: Steuerberater
- Risikomanagement-Prozesse: IT, QM, Compliance

Andere Stakeholder: Die im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichtes durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse gibt uns Auskunft darüber, was die anderen Stakeholdergruppen für Tipps und Ratschläge an die Drescher Consulting geben.

Nach innen ist die Drescher Consulting ebenfalls offen für Ratschläge, um sich kontinuierlich weiterzuentwickeln:

Mitarbeitende: Über unsere intern organisierten Beratungsfelder, die einleitend bereits vorgestellt werden [Seite 16](#), passiert ein inhaltliches Sparring in die Projekte hinein. Die Projektleiter gehen proaktiv auf das jeweilige Beratungsfeld zu und können Austausch und Sparring mit den Experten anfragen. Bezüglich der Arbeitsorganisation oder Unternehmenskultur bei Drescher Consulting können die Mitarbeitenden jederzeit Vorschläge/Ideen über den direkten Weg an Teamleiter/Führungskreis/Geschäftsführung einreichen, um Verbesserungen bei der Drescher Consulting einzusteuern. Diese werden nachgehend vom FK geprüft.

GRI 2-27 EINHALTUNG VON GESETZEN UND VERORDNUNGEN

Die Drescher Consulting ist sich der Einhaltung und Wichtigkeit relevanter Gesetze und Normen bewusst und betreibt zu diesem Zweck ein strukturiert aufgebautes Compliance-Management.

Über interne Richtlinien und Regeln sind alle Themenbereiche des Unternehmens abgedeckt.

Durch eine funktionierende Compliance Organisation sollen straf-und zivilrechtliche Risiken reduziert werden. Die internen Compliance-Richtlinien werden regelmäßig geprüft und angepasst. Jede:r Mitarbeitende:r bestätigt die Kenntnis sowie Einhaltung der Compliance-Richtlinien zum Firmeneintritt und danach regelmäßig.

Zusätzlich werden quartalsweise in einem Termin mit den jeweiligen Verantwortlichkeiten aller internen Themenbereiche die Aktualität und Relevanz der entsprechenden, gültigen Gesetze und Normen der Themenbereiche geprüft. Hier erhält die Drescher Consulting GmbH, bei Bedarf, Unterstützung des externen Unternehmensanwaltes.

Im Berichtsjahr 2025 sind keine Gesetzesverstöße bekannt.

GRI 3-3 MANAGEMENT DER WESENTLICHEN THEMEN:
BESCHÄFTIGUNG

Für Beratungsunternehmen sind die Mitarbeitenden und ihr Wissen von zentraler Bedeutung. Das Know-how der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden für die kommenden Jahre zu definieren. Unter anderem soll die in der Beratungsbranche übliche hohe Fluktuationsrate bei der DCG weiterhin niedrig gehalten werden, den Mitarbeitenden ein passender Lebensstil neben Familie und Karriere ermöglicht und weitere Benefits entwickelt werden, von denen die Mitarbeitenden profitieren.

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 Mitarbeitenden am Standort Stuttgart angestellt sind, gibt es keine Unterteilung auf die einzelnen Projektbüros. Bei der tabellarischen Auflistung werden die Praktikanten und Werkstudierenden nicht berücksichtigt.

Mitarbeiterfluktuation nach Geschlecht
& Alter

	Absolut
Gesamt	6
Nach Geschlecht	
Frauen	3
Männer	3
Nach Alter	
Unter 30 Jahre	2
30-49 Jahre	1
Ab 50 Jahre	3

Tabelle 14: Mitarbeiterfluktuation gegliedert nach Geschlecht und Alter, im Jahr 2025

Neueinstellungen nach Geschlecht &
Alter

	Absolut
Gesamt	10
Nach Geschlecht	
Frauen	3
Männer	7
Nach Alter	
Unter 30 Jahre	5
30-49 Jahre	2
Ab 50 Jahre	3

Tabelle 15: Mitarbeiterneueinstellungen gegliedert nach Geschlecht und Alter, im Jahr 2025

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 Mitarbeitenden eine Reihe von Benefits anzubieten. Ziel ist es, durch attraktive Angebote das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden 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
- Eine Sachbezugskarte mit einem monatlichen Wert von 40€ (je Mitarbeitende/r/Anstellung)

All diese Vorteile werden als Investition in die Mitarbeitenden und das Unternehmen für ein erfolgreiches und nachhaltiges Wachstum gesehen und von den Mitarbeitenden gerne genutzt. Vor allem das Konzept zum mobilen Arbeiten ermöglicht es den Mitarbeitenden, die Arbeit flexibel, um den eigenen Lebensstil herum zu gestalten. Regelmäßige Sportevents wie beispielsweise die Teilnahme am Firmenlauf fördern nicht nur die körperliche Fitness, sondern bauen auch ein starkes Gemeinschaftsgefühl innerhalb des Unternehmens auf.

Neben den bestehenden Benefits ist der Bereich Umweltmanagement&Nachhaltigkeit ständig bestrebt das vorhandene Angebot zu erweitern.

GRI 401-3 ELTERNZEIT

Alle Mitarbeitenden der Drescher Consulting GmbH haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit, unabhängig von ihrem Geschlecht. Im Zeitraum von 01.01.2025 - 31.12.2025 haben zwei DCG-Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch genommen, davon zwei Frauen und kein Mann. Die Mitarbeitenden sind noch nicht aus der Elternzeit zurückgekehrt (Rückkehrquote 0%).

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

Um eine nachhaltige Führung von Mitarbeitenden zu ermöglichen, ist es wichtig, interne Richtlinien bezüglich betrieblicher Veränderungen zu implementieren. Nur so können sich die Mitarbeitenden auf ihren Beruf und den damit verbundenen Lohn verlassen. Eine Nichteinhaltung der Mindestmeldefrist seitens der DCG hätte negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. 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 Montags-Synchro oder im Rahmen der monatlichen Regelkommunikation kommuniziert und dokumentiert. Alle Mitarbeitenden sind berechtigt und ausdrücklich eingeladen, an diesen regelmäßigen Informationsveranstaltungen teilzunehmen.

Die DCG fördert die aktive Beteiligung aller Mitarbeitenden an Veränderungsprozessen. Im Rahmen der regelmäßigen Besprechungen können Fragen, Anregungen, Verbesserungsvorschläge sowie Hinweise auf Risiken und Chancen eingebracht werden. Die DCG informiert ihre Mitarbeitenden grundsätzlich frühzeitig über bevorstehende Veränderungen, um Transparenz zu schaffen, die Mitwirkung zu ermöglichen und den Wandel gemeinsam, effektiv und nachhaltig zu gestalten.

Ca. 3000 Stunden pro Jahr werden als Ressource für die wöchentlichen und monatlichen Besprechungen innerhalb des Unternehmens verwendet.“³

³ Krankheitstage, Gleitzeit oder Urlaubstage wurden nicht berücksichtigt, daher kann der Aufwand der Mitarbeitenden und der Gesamtaufwand leicht variieren.

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

Ein wesentlicher Bestandteil für das Wohlergehen der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und hilft auch, langfristig erfolgreich zu sein. Lücken im System können Folgen für das Wohlergehen der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden

Das Wohlergehen der Mitarbeitenden ist das oberste Gebot der DCG. Sämtliche Schritte, um die Gesundheit der Mitarbeitenden 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 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 rückschonende 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)
- ArbMedVV
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Mutterschutzanpassungsgesetz
- 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 Partnern 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 Mitarbeitenden der DCG.

Die Krankheitsquote im Vergleich zum Vorjahr ist nahezu identisch (siehe Tabelle 16). Die Quote errechnet sich aus den Gesamtarbeitstagen aller Mitarbeitenden im Jahr im Vergleich zu den absoluten Krankheitstagen. Krankheitsbedingte Ausfälle von Kindern der Mitarbeitenden werden nicht berücksichtigt.

Krankheitstage der Angestellten

	Absolut	Quote
2020 (30 Angestellte)	148	1,93%
2021 (37 Angestellte)	130	1,38%
2022 (48 Angestellte)	284	2,32%
2023 (51 Angestellte)	233	1,81%
2024 (57 Angestellte)	342	2,53 %
2025 (64 Angestellte)	366,5	2,55 %

Tabelle 16: Krankheitsbedingte Ausfälle unserer Mitarbeitenden in Tagen und Quote zur Gesamtarbeitszeit

„Unser Krankenstand liegt mit 2,55 % (2025) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 5,4 %. Durch unsere präventive Gesundheitsförderungen durch unseren Betriebsarzt, unsere flexiblen Arbeitsmodelle sowie unserer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung möchten wir den Fokus weiterhin auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden setzen.“

³ Krankenstand 2025 | IGES

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 Partnern unterstützt. So erstellt, prüft und führt die BG Prevent GmbH (ehemals 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 Mitarbeitenden gesorgt werden. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden 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 weitere Schulungen an, die die Mitarbeitenden 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 und ist in der Arbeitsanweisung U_0715_A_007_Arbeitsunfall_melden_Inland_Ausland beschrieben. Jeder Vorfall/Unfall muss im sogenannten „Verbandbuch“ dokumentiert werden, das im Erste-Hilfe-Kasten aushängt.

Alle erstellten Gefährdungsbeurteilungen werden pro Jahr intern betrachtet und mit externen Fach-Partnern (BG Prevent GmbH) neu bewertet. Zudem wird geprüft, ob Potenzial für neue „Gefahren“ besteht und diese, bei Bedarf, neu beurteilt.

In 2023 wurden in Zusammenarbeit mit der externen Fachkraft, der internen Sicherheitsbeauftragten sowie insgesamt acht weiteren DCG-Mitarbeitenden zwei Workshops zum Thema Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen“ bei der DCG durchgeführt. Ziel war/ist es, gefährdende Faktoren zu identifizieren und Maßnahmen zur Verbesserung anzubieten.

Identifizierte Faktoren werden in Zusammenarbeit mit der Funktion Human Resources sowie Funktion Umweltmanagement&Nachhaltigkeit und auf Basis der Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse besprochen und bewertet. Als Maßnahme aus den Workshops 2023 wurde in 2024 in Kooperation mit den vorgenannten Funktionen die Funktion einer „Vertrauensperson“ bei der DCG implementiert. Diese wurde firmen-intern mit einer anonymen Wahl gewählt.

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 Mitarbeitenden der DCG an allen Standorten.

Ersthelfer- und Brandschutzzertifikate werden jährlich auf Gültigkeit geprüft sowie auf die erforderliche Anzahl der jeweiligen Helfer. Das bedeutet je höher die Mitarbeiterzahl, desto mehr Helfer sind notwendig.

GRI 403-3 ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE

Alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden bei Bedarf eine kostenlose Arbeitsbrille beantragen. Die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden genutzt und stetig ausgebaut.“

Das Angebot der arbeitsmedizinischen Vorsorgeleistungen wird regelmäßig mit der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit betrachtet, um den Bedarf möglicher neu-relevanter Untersuchungen zu identifizieren und mit anzubieten.

Nach gesetzlichen/rechtlichen Vorgaben ist ein Arbeitgeber verpflichtet, die Angebotsvorsorgen alle 2-3 Jahre im Unternehmen anzubieten. Die Drescher Consulting GmbH hat sich jedoch dazu entschieden, die relevanten Vorsorgen jährlich für alle Mitarbeitenden anzubieten.

Eine Erklärung zum Schutz der Mitarbeitenden vor Vergeltungsmaßnahmen findet sich in den Compliance-Dokumenten der DCG im Punkt Unternehmensethik ([GRI 2-24](#)). Nach längerer Krankheit von Mitarbeitenden 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 (Stand 31.12.2025).

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

Für die DCG ist die Investition in das Wissen der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Partnern 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 Mitarbeitenden 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 TechNights sind eine firmeninterne Weiterbildungsveranstaltung. Themen für die TechNights können von allen Mitarbeitenden über ihre Teamleitung eingebracht werden. Die Moderation durch Mitarbeitende sorgt für einen ungezwungenen Wissensaustausch und Diskussion zu interessanten Themen. Bei den TechNights haben Mitarbeitende die Chance, ihr Wissen an das Kollegium 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 Mitarbeitenden 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.

„Die Sammlung der DCG zu Weiterbildungsangeboten besteht aus 31 TechNights, 19 Online-Webinaren (Online Campus) und 18 Lunch & Learn, welchen allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.“ Stand 12/2025

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 eine vielfältige Breite an Themen angeboten; derzeit gibt es eine Sammlung von 26 Schulungen, welche über Videoaufnahmen den Mitarbeitenden immer zur Verfügung stehen. Diese umfassen Themen wie den richtigen Umgang mit IT-Programmen, die Arbeit mit IT-Services der Kunden, 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 allen Mitarbeitenden 40 Stunden für Weiterbildungen zur Verfügung - bezahlt! Das sind unternehmensweit 2.560 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 Mitarbeitenden zu erkennen, werden halbjährliche Beurteilungen durchgeführt. Ab Senior Consultant Level finden die Beurteilungen jährlich statt. In diesen Feedbackgesprächen wird neben aktuellen Anliegen auch der Wissensstand und die Entwicklungspotentiale der Mitarbeitenden ermittelt. Hierunter fallen alle Mitarbeitenden inklusive der Teamleitenden. Angestellte, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder ein Sabbatical machen, werden nicht beurteilt. Praktikanten und Werkstudierende werden in nachfolgender Tabelle nicht berücksichtigt (siehe Tabelle 17). In dieser Tabelle ist lediglich eine Person in Elternzeit aufgeführt. Hintergrund ist, dass die Person erst zum Jahresende Elternzeit beansprucht hat und die Beurteilungen bereits stattgefunden haben. Weitere Abweichungen in den Soll- und Istwerten der Anzahl der Beurteilungen ergeben sich u.a. durch unterjährige Eintritte.

Beurteilung von Leistung und beruflicher Entwicklung der Mitarbeitenden nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht

	Angestellte	Anzahl mit halbjähriger Beurteilung	Anzahl mit jährlicher Beurteilung
Gesamt	55 (ohne TL)	30 (Soll)	22 (Soll)
Nach Angestelltenverhältnis			
Mitarbeitende im Backoffice, Junior Consultant und Consultant	30	11	17
Ab Senior Consultant	22	3	11
Elternzeit und Sabbatical	1	0	0
Geschäftsführung	2	0	0
Nach Geschlecht			
Frauen	23	10	12
Männer	32	4	16

Tabelle 17: Halbjährige Angestelltenbeurteilung nach Angestelltenverhältnis & Geschlecht zum 31.12.2025

Da Wissen und Kompetenz der Mitarbeitenden die Basis für Beratungsunternehmen darstellen, liegt bereits bei der Mitarbeiterakquise der Fokus auf der Qualifikation (siehe Tabelle 18). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für alle Mitarbeitenden, sich individuell weiterzubilden.

Höchster Bildungsabschluss der Mitarbeitenden (Festanstellung inkl. Elternzeit) nach Angestelltenposition

	Backoffice	Führungskreis	Berater:innen	Gesamt
Anerkannte Berufsausbildung	3	0	0	3
Meister/Techniker	0	0	1	1
Bachelor	1	0	14	15
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	1	7	26	34
Promotion	0	1	1	2

Tabelle 18: Bildungsabschlüsse aller Angestellten zum 31.12.2025 nach Angestelltenposition

6. ANHANG

- BEGRÜNDUNG FÜR WEGFALL



BEGRÜNDUNG FÜR WEGFALL

Kapitel	Titel		Begründung
1	Allgemeine Informationen		
	Anwendbare GRI - Branchenstandard(s)		Keine Branchenstandard(s) anwendbar
2	Wesentliche Themen		
	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GRI 2-10	Nicht anwendbar - höchstes Kontrollorgan ist Geschäftsführung
	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	GRI 2-20	Veröffentlichung könnte zu Nachteilen führen
	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	GRI 2-21	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
	Tarifverträge	GRI 2-30	Nicht anwendbar - keine Tarifverträge
	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	GRI 302-1	Nicht anwendbar – Dienstleister und daher keinen Energieverbrauch außerhalb der Organisation
	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	GRI 305-1	Nicht anwendbar – Dienstleister und daher keine direkten THG-Emissionen

Impressum

Veröffentlicht von

Drescher Consulting GmbH
Jahnstraße 12
70597 Stuttgart

Veröffentlichungsdatum

01.07.2026

Geprüft durch

DQS CFS GmbH
Deutsche Gesellschaft für Nachhaltigkeit

Fotografie

Fotofabrik Stuttgart

Design und Layout

Drescher Consulting GmbH

Ansprechpartnerin

Anja Sebescen

Independent Assurance Statement

An die Geschäftsführung und die Stakeholder der Drescher Consulting GmbH

Die DQS wurde von der Drescher Consulting GmbH beauftragt, eine unabhängige Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts 2025 der Drescher Consulting GmbH durchzuführen, der als PDF-Datei auf der Website der Drescher Consulting GmbH veröffentlicht wird. Das Audit fand vom 15. bis 23. Juni 2026 statt und wurde am 23. Juni 2026 abgeschlossen.

Zielsetzungen

Ziel dieser Prüfung war es, unabhängig Schlussfolgerungen zu den zugrundeliegenden Berichterstattungsprozessen zu ziehen und die qualitativen und quantitativen Angaben zu validieren, um Fehlinterpretationen durch interessierte Parteien (Stakeholder) zu vermeiden und die Glaubwürdigkeit der berichteten Informationen und Daten insgesamt zu erhöhen.

Umfang der Prüfung

Die Prüfung des gesamten Berichts konzentrierte sich auf alle Zahlen, Aussagen und Behauptungen zur Nachhaltigkeit im Berichtszeitraum Januar 2025 bis Dezember 2025. Im Einzelnen umfasste dies:

- Aussagen, Informationen und Leistungsdaten, die im Nachhaltigkeitsbericht enthalten sind;
- Managementansatz der Drescher Consulting GmbH in Bezug auf wesentliche Themen; und die von der Drescher Consulting GmbH gelieferten Daten und Informationen gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative Standards (GRI).

Das Audit wurde in Übereinstimmung mit einer Prüfung des Typs 2 des AA1000 Assurance Standards (AA1000AS v3) durchgeführt, der folgende Punkte beinhaltet:

- Bewertung der Managementansätze und der Prozesse des Unternehmens anhand der Kriterien der AA1000 AccountAbility Prinzipien (AA1000APS 2018) der Inklusivität, Wesentlichkeit, Reaktivität und Auswirkungen und
- Bewertung der Qualität der berichteten Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung.