

# ESG REPORT 2022/23



# ÜBER DIESEN REPORT

---

Der ESG Report 2022/23 gibt einen detaillierten Einblick in die Nachhaltigkeitsstrategie der OPITZ CONSULTING Deutschland GmbH. Damit möchten wir unsere Aktivitäten für eine nachhaltige Zukunft transparent machen.

Beleuchtet werden die Bereiche

- Umweltschutz,
- soziale Verantwortung und
- nachhaltige Unternehmensführung.

Für diesen Report wurden relevante Kennzahlen des Geschäftsjahrs 2022 an allen Standorten und Unternehmensteilen der OPITZ CONSULTING Deutschland GmbH mit Sitz in Gummersbach bei Köln untersucht, bewertet und Maßnahmen abgeleitet. Zukünftig planen wir eine jährliche Veröffentlichung.

Der Report richtet sich an Kunden, Mitarbeitende und Partner. Die Berichterstattung erfolgt unter Maßgabe aktueller Normen und Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

## OC IN ZAHLEN

---

### 25

Elektroautos

### 32

Jahre Erfahrung

### 550

Mitarbeiter:innen

### 44.557

kWh Photovoltaik-Strom

### 63.000.000

Euro Umsatz

# #INHALTSVERZEICHNIS

05

**Vorwort**

07

**Was bedeutet ESG?**

09

**Ökologische  
Nachhaltigkeit**

21


**Soziale  
Nachhaltigkeit**

32

**Organisatorischer  
Rahmen**

40

**Ausblick 2023**



**NUR DURCH NACHHALTIGES  
HANDELN SIND WIR  
LANGFRISTIG ERFOLGREICH.  
MIT #ZUKUNFTSWIRKSAMEN  
IT-LÖSUNGEN SICHERN WIR  
ALSO NICHT NUR UNSEREN  
WOHLSTAND, SONDERN  
ÜBERNEHMEN AUCH  
VERANTWORTUNG FÜR  
GESELLSCHAFT UND  
UMWELT.**

**Peter Menne**  
Chief Sustainability Officer  
OPITZ CONSULTING

## #DAFÜR STEHEN WIR

Liebe Leser:innen,

die Welt steht vor Herausforderungen wie Klimawandel und Umweltzerstörung, sozialen Spannungen und kriegerischen Auseinandersetzungen. Nachhaltiges Handeln und globale Zusammenarbeit sind entscheidend, um positive Veränderungen zu bewirken.

Als IT-Unternehmen tragen wir Mitverantwortung für eine wirtschaftlich erfolgreiche, umweltbewusste und sozial gerechte Zukunft. Indem wir digitale Technologien fördern und implementieren, effiziente und sichere IT-Lösungen entwickeln, Vielfalt fördern. Für Datensicherheit sorgen und den Zugang zur Technologie vereinfachen. Aber beginnen müssen wir auch bei uns selbst.

Wer unseren Standort in Gummersbach auf einem ehemaligen Bauernhof in der Nähe von Köln besucht, erlebt dies hautnah: Von Photovoltaik über Wärme- und Wasserkreislaufsysteme bis zum Angebot regionaler Produkte in einem eigenen Bioladen finden sich hier nachhaltige Strukturen.

Mit diesem Report möchten wir unsere Bemühungen für ein nachhaltiges und #zukunftswirksames Handeln transparent machen. Für alle, die mit uns in Kontakt sind oder uns näher kennenlernen möchten, für Unternehmen und Organisationen, die mit uns zusammenarbeiten und natürlich für die Menschen in unseren Teams.

Packen wir es gemeinsam an!



**Peter Menne**  
Geschäftsführer und  
Chief Sustainability Officer  
OPITZ CONSULTING



**Sarah Opitz**  
Geschäftsführerin und  
Diversity-Managerin  
OPITZ CONSULTING



# WAS BEDEUTET ESG?



Environmental

Social

ESG steht für "Environmental, Social, and Governance" und meint damit ökologische, soziale und unternehmerische Nachhaltigkeit. Diese Dreiteilung hilft uns, die Nachhaltigkeits- und Verantwortungsbereiche unseres Unternehmens zu erfassen, zu beschreiben und zu bewerten. In diesem Report konzentrieren wir uns auf die Bereiche, die für unser Unternehmen wesentlich sind.

## ENVIRONMENTAL

- CO2-Emissionen
- Wasser
- Abfall
- Energie



## SOCIAL

- Gesundheit und Sicherheit
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Tarifverhandlungen
- Menschenrechte
- Aus- und Weiterbildung
- Gemeinschaft und soziale Auswirkungen



## GOVERNANCE

- Corporate Governance
- Strategie und Ziele
- Resilienz gegen Klimarisiken
- Korruption
- Datenschutz
- Kinderarbeit
- Unternehmerisches Verhalten und Ethik



# ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT





## EINE DENKFABRIK IM GRÜNEN

Als die Firmengründer 1996 den benachbarten Bauernhof in Gummersbach übernahmen, beschlossen sie, eine „Denkfabrik im Grünen“ zu errichten. Ziel war es, die hier seit Jahrhunderten übliche landwirtschaftliche Nutzung mit einem modernen Beratungs- und IT-Unternehmen so zu kombinieren, dass eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten entsteht:

- So wenige Eingriffe in die Natur wie möglich
- Schonung von Ressourcen wie Energie und Wasser
- Nutzung landwirtschaftlicher Erzeugnisse
- Eine positive und inspirierende Arbeitsatmosphäre



Alle diese Aspekte konnten verwirklicht werden – und seit der Fertigstellung im Jahr 2002 werden weiterhin nachhaltige Projekte umgesetzt. Der Charakter des Bauernhofs ist noch heute in der modernen Architektur der Denkfabrik zu erkennen.



Bereits bei der Bauausführung wurden die alten Grundrisse und die alte Bausubstanz so weit wie möglich berücksichtigt und in die neuen Gebäude einbezogen. Die Bauarbeiten haben Handwerker aus dem Umland durchgeführt.

Auch die erforderlichen Materialien stammen aus der Region. Damit einher gingen für uns zwei Vorteile: Zum einen konnten regionale Arbeitsplätze gefördert werden. Zum anderen erleichtert die Zusammenarbeit mit regionalen Partnern die Wartung und Pflege.



Ressourcenschonung durch Nutzung von Sonnenenergie und Regenwasser:

- Die Gebäude am Standort Gummersbach sind bedeckt mit 100 m<sup>2</sup> Photovoltaik-Elementen und 100 m<sup>2</sup> Thermosolarelementen
- Während der erzeugte Strom in das öffentliche Leitungsnetz eingespeist wird, wird die Wärme in einen 15 m<sup>3</sup> großen Schichtspeicher geführt
- Steht im Sommer mehr Wärme zur Verfügung, wird diese in einen 300 m<sup>3</sup> fassenden Wasserspeicher eingeleitet
- Durch eine Wärmepumpe kann Wärme bei Bedarf zurückgewonnen werden.
- Das Regenwasser wird in einer Zisterne gesammelt und für Toilettenspülung und Brauchwasser genutzt



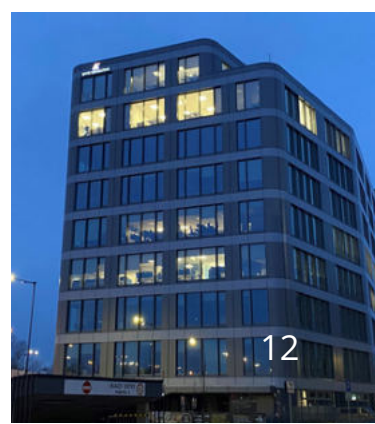
Auch über den Standort Gummersbach hinaus spielt das Thema Nachhaltigkeit für uns eine zentrale Rolle. Hierzu nutzen wir Hebel, die wir als IT-Unternehmen vorfinden oder ermöglichen können.

So spiegelt sich ökologische Nachhaltigkeit in unserem Arbeitsalltag wider:

- Das firmeneigene Rechenzentrum wird zu großen Teilen durch selbsterzeugten Solarstrom betrieben
- In unseren IT-Projekten versuchen wir den Personaleinsatz so zu gestalten, dass weite Anreisen vermieden werden
- Meetings finden überwiegend per Videokonferenz statt
- Unsere Remote-Work-Strategie verringert die Anzahl der Geschäftsreisen
- Mobile Arbeitsplätze waren bei uns immer schon eine Selbstverständlichkeit
- Im Falle einer Dienstreise gibt es Vorgaben, wo möglich, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu reisen und auf Flugreisen zu verzichten
- Mobilitätslösungen helfen, CO2 einzusparen:  
Es gibt Zuschüsse zu ÖPNV-Tickets, JobRad, Elektroautos, Ladestationen sowie eine Green-Car-Policy



Neben unserem Hauptstandort Gummersbach liegen unsere Denkfabriken in München, Berlin, Bad Homburg, Nürnberg, Essen, Hamburg, Stuttgart und Krakau:



# CO<sub>2</sub> VERMEIDEN REDUZIEREN KOMPENSIEREN NEUTRALITÄT

## KLIMANEUTRAL BIS 2030

Unser Weg in Richtung Klimaneutralität hat einen Namen:

Mit der **Roadmap 2 Net Zero** gehen wir Schritt für Schritt in Richtung Net Zero. Das heißt, bis 2030 wollen wir komplett CO<sub>2</sub>-neutral sein. In dieser Roadmap legen wir die nötigen Maßnahmen dafür fest und stellen Modellrechnungen auf.



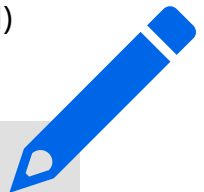
## CO2-BILANZ 2022

OPITZ CONSULTING soll CO2-neutral werden. Und wir streben echte Klimaneutralität an, ohne Greenwashing. Daher lag der Fokus unserer Nachhaltigkeitsbemühungen in diesem Jahr auf unserem CO2-Fußabdruck.

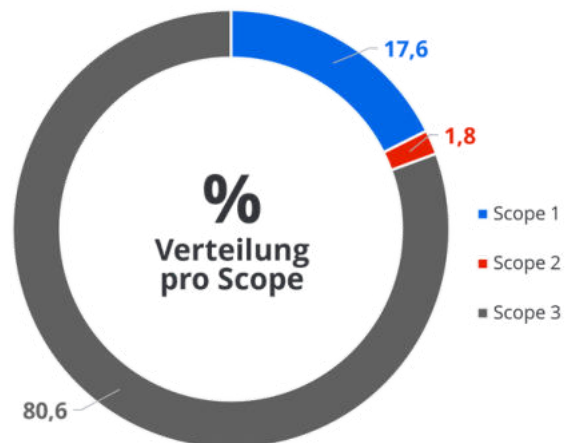
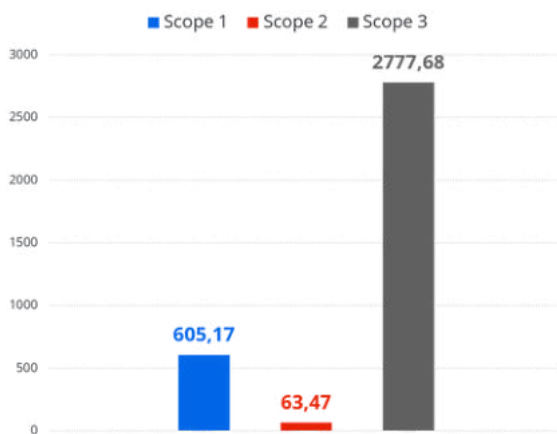
In der Analyse unterscheiden wir hier gemäß der Global Reporting Initiative (GRI) drei Bereiche:

- Scope I: Brennstoffverbrauch, Heizung, Fahrzeuge
- Scope II: Strom
- Scope III: Logistik, Geschäftsreisen und Lieferkette

GRI-305



## CO2-EMISSIONEN 2022 IN TONNEN



## SCOPE I – MASSNAHMEN & EINSARPOTENZIAL

Um den CO<sub>2</sub>-Emissionen bei Brennstoffen, Heizung und Fahrzeugen zu reduzieren, wollen wir im ersten Schritt unser Vorgehen vor allem bei den Dienstfahrzeugen und der Heizung in den Offices verändern.



### FUHRPARK

- Umstieg auf schadstoffarme Fahrzeuge
- 100 % Umstieg auf E-Autos ab 2025

### TREIBSTOFFE

- Reisen mit Fahrzeugen ohne Verbrennungsmotor fördern
- Alternative Mobilität anbieten

### HEIZUNG

- Umstellung auf Wärmepumpentechnik
- Verzicht auf Erdgas



GRI 305-1

### EINSARPOTENZIAL

Durch die Maßnahmen bei Fuhrpark, Treibstoffen und Heizung können wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen in Scope I bis 2028 um 205 Tonnen pro Jahr senken.



## SCOPE II – MASSNAHMEN & EINSPARPOTENZIAL

Um die CO<sub>2</sub>-Emissionen für unseren Stromverbrauch auf Null herunterzufahren, werden wir bei Kauf und Eigenproduktion der Energie auf Ökostrom setzen. Als Maßnahmen haben wir definiert:



### ÖKOSTROM NUTZEN

Umstellung auf 100 % Ökostrom an allen Standorten

GRI 305-2

### ENERGIE SELBST PRODUZIEREN

Ausbau der Photovoltaikanlagen an unserer Zentrale in Gummersbach

### EINSPARPOTENZIAL

Durch die Nutzung von erneuerbaren Energien können wir die Emissionen im Bereich Strom auf Null senken. Durch die Einspeisung überschüssiger Energie einen gesellschaftlichen Beitrag zur Energiewende leisten.



## SCOPE III – MASSNAHMEN & EINSARPOTENZIAL

Um CO<sub>2</sub>-Emissionen bei Logistik, Geschäftsreisen und Lieferketten zu reduzieren, verändern wir die Auswahl unserer Verkehrsmittel und Lieferanten. Bei letzteren brauchen wir explizitere Zahlen. Die gilt es 2023 zu überprüfen.



### MOBILITÄT

- Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- Nachhaltiges Mobilitätskonzept
- Umstellung auf E-Mobilität

GRI 305-3

### ELEKTRONIK UND METALL

Prüfung von Produkten auf emissionsneutrale Herstellung bzw. Kompensation

### LIEFERANTEN UND SERVICES

- Lieferanten und IT-Services mit hohen Emissionswerten identifizieren
- Detaillierte Berechnung der Emissionen statt Branchendurchschnitte

### EINSARPOTENZIAL

Als IT-Unternehmen können wir Emissionen in Scope III vor allem bei Informationstechnologie, Elektro- und Metallerzeugnissen, Dienstfahrzeugen und Externen Services einsparen.





# ENERGIE

Energie einzusparen ist ein wichtiges Ziel auf dem Weg zu Klimaneutralität und mehr Umweltschutz. Dafür untersuchen wir jährlich, wie viel Energie wir mit unseren unternehmerischen Aktivitäten verbrauchen. So können wir effektive Maßnahmen ableiten, um den Verbrauch zu senken.

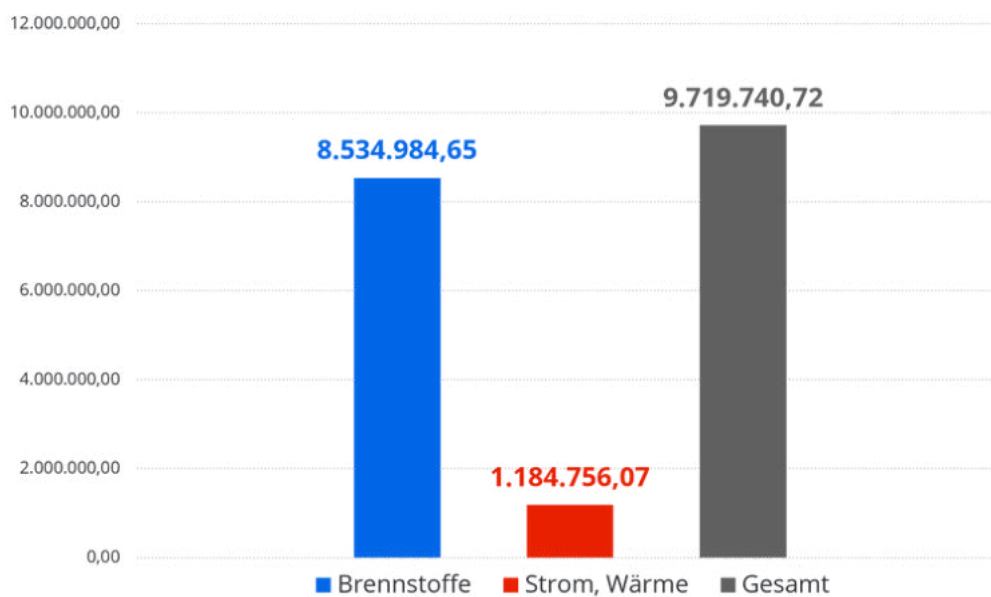
Betrachtet werden dafür zwei Bereiche:

- Nicht erneuerbare Brennstoffe
- Strom, Wärme

GRI-302



## ENERGIEVERBRAUCH 2022 IN MEGAJOULE



## WASSER

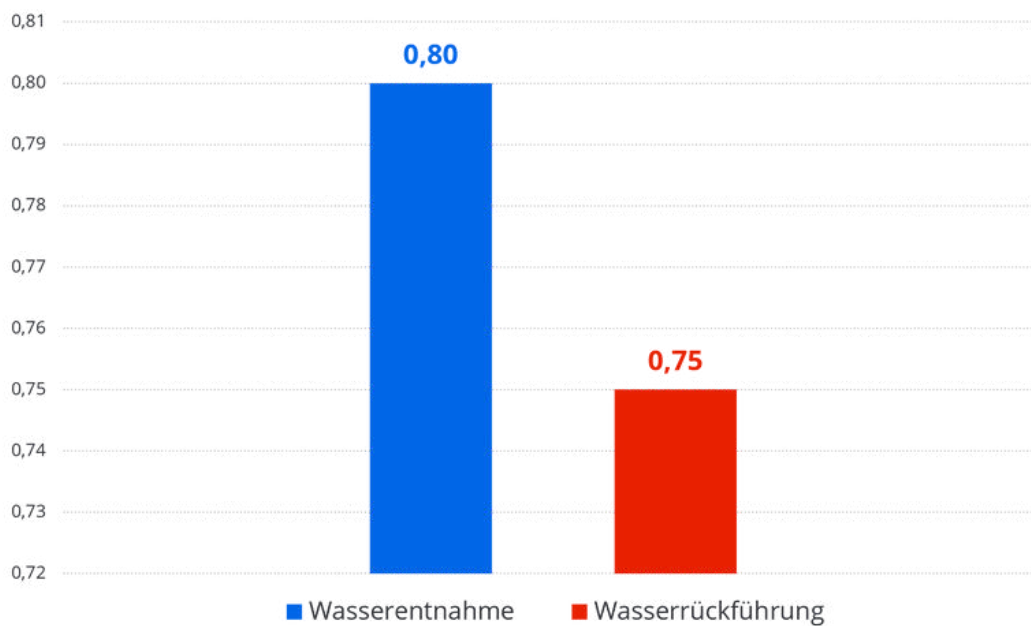
Der Klimawandel bedroht die Wasserversorgung, die für Trinkwasser, Landwirtschaft, Energie und Ökosysteme unverzichtbar ist. Um unseren Wasserverbrauch so weit wie möglich zu senken, haben wir dafür 2022 eine Statusaufnahme zu diesen beiden Indikatoren gemacht:

- Wasserentnahme
- Wasserrückführung

GRI-303



### WASSERVERBRAUCH 2022 IN MEGALITER



## ABFALL

Unsere Abfallmenge wirkt sich negativ auf Umwelt und menschliche Gesundheit aus. Ressourcen und Materialien, die als Abfall entsorgt werden, gehen außerdem für die künftige Verwendung verloren, was ihre Ausbeutung beschleunigt.

Müll ist für Unternehmen ein besonderes Problem. Etwa, wenn Kunden Produkte bevorzugen, die weniger Müll produzieren, wenn Ressourcen knapp werden oder die Kosten der Entsorgung weiter ansteigen.

Hier wollen wir Schritt für Schritt besser werden:

- Abfallmenge messen
- Auswirkungen identifizieren
- Abfall vermeiden



GRI-306



**8,01 TONNEN ABFALL IN 2022**



# SOZIALE NACHHALTIGKEIT



Welche sozialen Auswirkungen hat OPITZ CONSULTING auf Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und die Gesellschaft? Wie verhalten wir uns bei Themen wie Arbeitsbedingungen, Vielfalt und Inklusion, Menschenrechten und sozialer Verantwortung. Wo wir hier stehen und wohin wir uns noch stärker bewegen wollen, darum geht es in diesem Kapitel.



## LEITLINIEN UND WERTE

Auch über 30 Jahre nach Firmengründung versteht sich OPITZ CONSULTING als Familienunternehmen, ist aber mit mehr als 500 Mitarbeitenden zu einem größeren Unternehmen angewachsen. In Strategie, Personalentwicklung und Kundenauswahl spiegelt sich weiterhin der Kern des Unternehmens wider: Ein unabhängiges Unternehmen, das Entscheidungen auf der Grundlage von Werten und Prinzipien trifft.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Ziele und Leitbilder in konkrete Maßnahmen zu überführen und ein Umfeld zu schaffen, damit diese gelebt werden können:

- Entwicklung #zukunftswirksamer IT-Lösungen
- Ein Umfeld schaffen für wertschätzende Zusammenarbeit, Vielfalt und Chancengleichheit
- Langfristigkeit bei Unternehmensstrategie und Personalentwicklung
- Offenheit und Flexibilität, um individuelle Herausforderungen zu meistern
- Faire Bezahlung
- Soziales und wissenschaftliches Engagement





## VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Ethisches und nachhaltiges Handeln sind grundlegende Werte von OPITZ CONSULTING. Wir sind bestrebt, allen Mitarbeitenden ein offenes, freundliches und positives Umfeld zu bieten, das allen die Sicherheit, Möglichkeit und Motivation gibt, sich selbst bei der Arbeit bestmöglich zu entfalten.

Dafür gibt es Leitplanken und einen Handlungsrahmen:

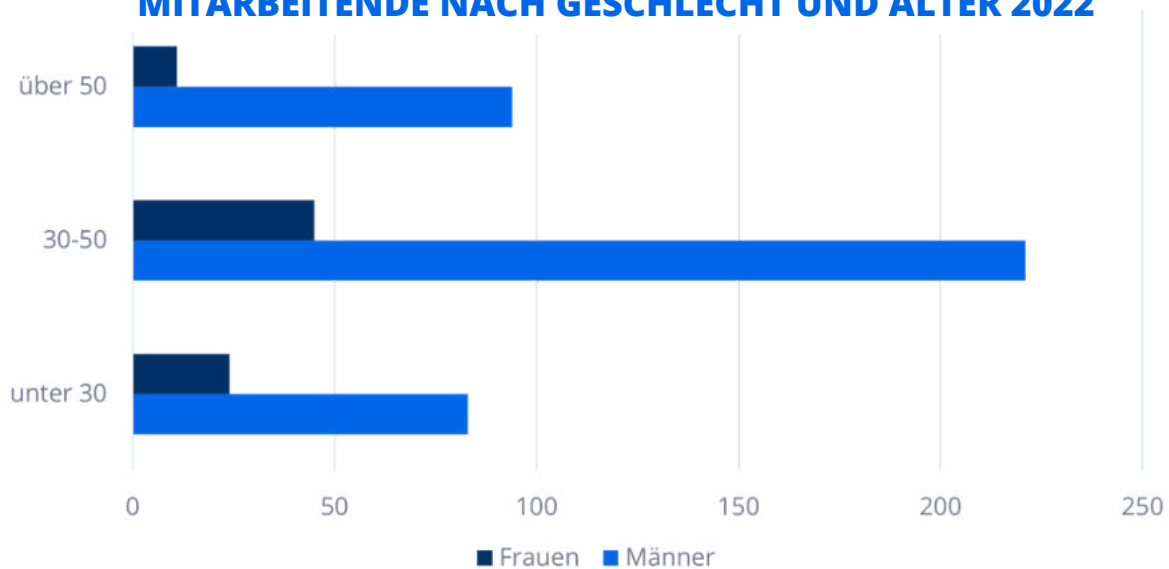
- Wir erwarten einen fairen, respektvollen und vertrauenswürdigen Umgang miteinander und mit Dritten
- Wir fördern Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnisch-kultureller Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität sind strikt untersagt
- Wir schützen die Menschenwürde und Privatsphäre unserer Mitarbeitenden und gehen proaktiv gegen Diskriminierung und Belästigung vor



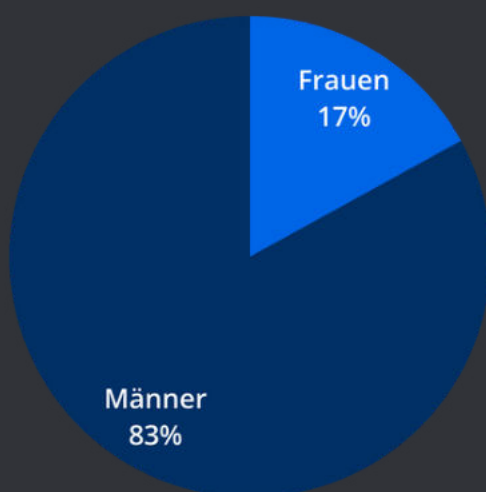
## CHANCEN FÜR ALLE ERHÖHEN

OPITZ CONSULTING verfolgt das Ziel, allen Menschen im Unternehmen die gleichen Chancen zu ermöglichen und die Diversität der Belegschaft weiter zu erhöhen.

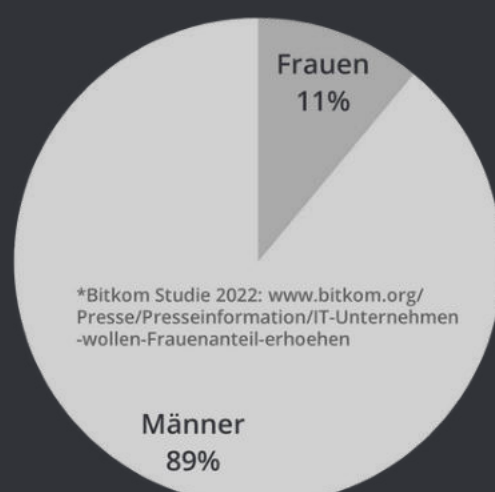
### MITARBEITENDE NACH GESCHLECHT UND ALTER 2022



### Mitarbeitende bei OPITZ CONSULTING




### Mitarbeitende ITK-Branche gesamt\*



Auch wenn der Anteil der Frauen, die bei OC arbeiten, etwas höher ist als der Branchendurchschnitt, geben wir uns damit nicht zufrieden. Ebenfalls endet Chancengleichheit für uns nicht bei der Förderung von Frauen in der IT, sondern wir möchten, dass sich alle Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen in unserem Unternehmen wohlfühlen. Im respektvollem Miteinander und in einer Vielfalt, die uns bereichert.

Das tun wir dafür bereits:

- 
- Flexible Arbeitszeiten
  - Individuelle Angebote für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung
  - Coaching und Mentoring-Programme
  - Förderung des Quereinstiegs
  - Umfangreiche Welcome- und Onboarding-Programme
  - Wiedereingliederung nach der Elternzeit
  - Beteiligung am "Fortschrittsindex Vereinbarkeit von Beruf und Familie"
  - Transparente Jobprofile und Karrierepfade

### Chancen weiter verbessern

Als Teil der Unternehmensstrategie und in Diversity-Arbeitskreisen wird das Thema Diversity im Jahr 2023 organisatorisch verankert und vorangetrieben.





## PROAKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG HANDELN

Bei OPITZ CONSULTING wird jeder Mensch gleichermaßen wertgeschätzt. Niemand wird ausgegrenzt. Meldungen zu Verstößen wird direkt nachgegangen und das Vorgehen ist transparent. Das ist unsere Vision. Dafür braucht es ein vertrauensvolles Klima auf allen Hierarchieebenen und passende Tools:

- Awareness schaffen und Kompetenz entwickeln
- Interne und externe Vertrauenspersonen
- Anonymes Whistleblowing-System mit definierten Prozessen



## DIVERSITY ALS WERT (ER)LEBEN

Wir leben Vielfalt als Wert für das Unternehmen, unsere Arbeit, unser Geschäft, unsere Kundenaufträge. Unsere Mitarbeitenden erleben ein Klima, in dem alle Menschen die gleiche Wertschätzung erfahren. Das ist unsere Vision. Dazu können viele kleine Elemente im Arbeitsalltag beitragen:

- Remote-Kultur und virtuelle Teams
- Agile, vielfältige Teams
- Netzwerk- und Community-Arbeit
- Lebendige Feedback-Kultur
- Individuelle Angebote für die Personalentwicklung
- Coaching und Mentoring-Programme
- Wiedereingliederung nach der Elternzeit



Das Wissen, Können und die Erfahrung seiner Fachleute sind Kernbausteine für den Erfolg von OPITZ CONSULTING. Als Unternehmen entwickelt sich OPITZ CONSULTING ständig weiter und strebt eine kontinuierliche Verbesserung an. Dies impliziert gleichzeitig die Befähigung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden – auch über reine Technologiekompetenzen hinaus.



## AUS- UND WEITERBILDUNG

OPITZ CONSULTING ermöglicht seinen Mitarbeitenden eine umfassende allgemeine und individuelle Weiterbildung. Von technischen Themen über Methodenkompetenz bis zur Persönlichkeitsentwicklung und Soft Skills. Auch Zertifizierungen für technologische Tools werden unterstützt.

Unternehmensweit wird die Ausbildung zum Change Facilitator angeboten. Darin lernen die Teilnehmenden, wie sie Veränderungsprozesse begleiten und unterstützen.

- Eigenes Weiterbildungsinstitut: OC | Academy
- Weiterbildungsprogramm Change Facilitation
- Austausch in Fach-Communitys
- Coaching und Mentoring
- Jährlicher Entwicklungsplan
- Führungskräfteprogramm
- E-Learning-Plattformen
- Peer Learning
- Freie Angebotsauswahl nach Bedarf





**80 verschiedenen Trainings  
im Jahr 2022**



**12 Tage für Weiterbildung  
pro Kopf und Jahr**



**100 Prozent erhalten  
regelmäßig ein Feedback**

## GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden ist für uns ein zentrales Handlungsfeld. Dies untermauern wir dadurch, dass wir dazu Leitlinien und Prinzipien aufgestellt haben, die wir in unserer HR-Strategie verankern.

Wir betrachten Sicherheit und Gesundheit ganzheitlich. Das gewährleisten wir über ein betriebliches Gesundheitsmanagement und ein gesundheitsförderndes Umfeld. Im präventiven Ansatz berücksichtigen wir ebenso die mentalen Belastungen.

OPITZ CONSULTING unterhält ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Grundlage sind die Anforderungen nach §3 Arbeitsschutzgesetz sowie der Bildschirmarbeitsverordnung.

Folgende Funktionen im betrieblichen Arbeitsschutz sind etabliert:

- Betriebsärztliche Betreuung
- Sicherheitsbeauftragte
- Personen für die Erste Hilfe an allen Standorten
- Helfer:innen für den Brandschutz an allen Standorten
- Gefährdungsbeurteilungen für Organisation, Bildschirmarbeitsplatz und Mutterschutz werden laufend fortgeschrieben
- Regelmäßiger Austausch der Verantwortlichen in Arbeitskreissitzungen
- Regelmäßige Unterweisung der Mitarbeitenden in Fragen von Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Flexible Arbeitsbedingungen für eine ausgewogene Work-Life-Balance
- Externe Vertrauenspersonen für soziale und psychologische Fragen
- Angebote für Vorsorgeuntersuchungen



## GESUNDHEIT & SICHERHEIT



Unser Gesundheitsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung umfassen folgende Bereiche:

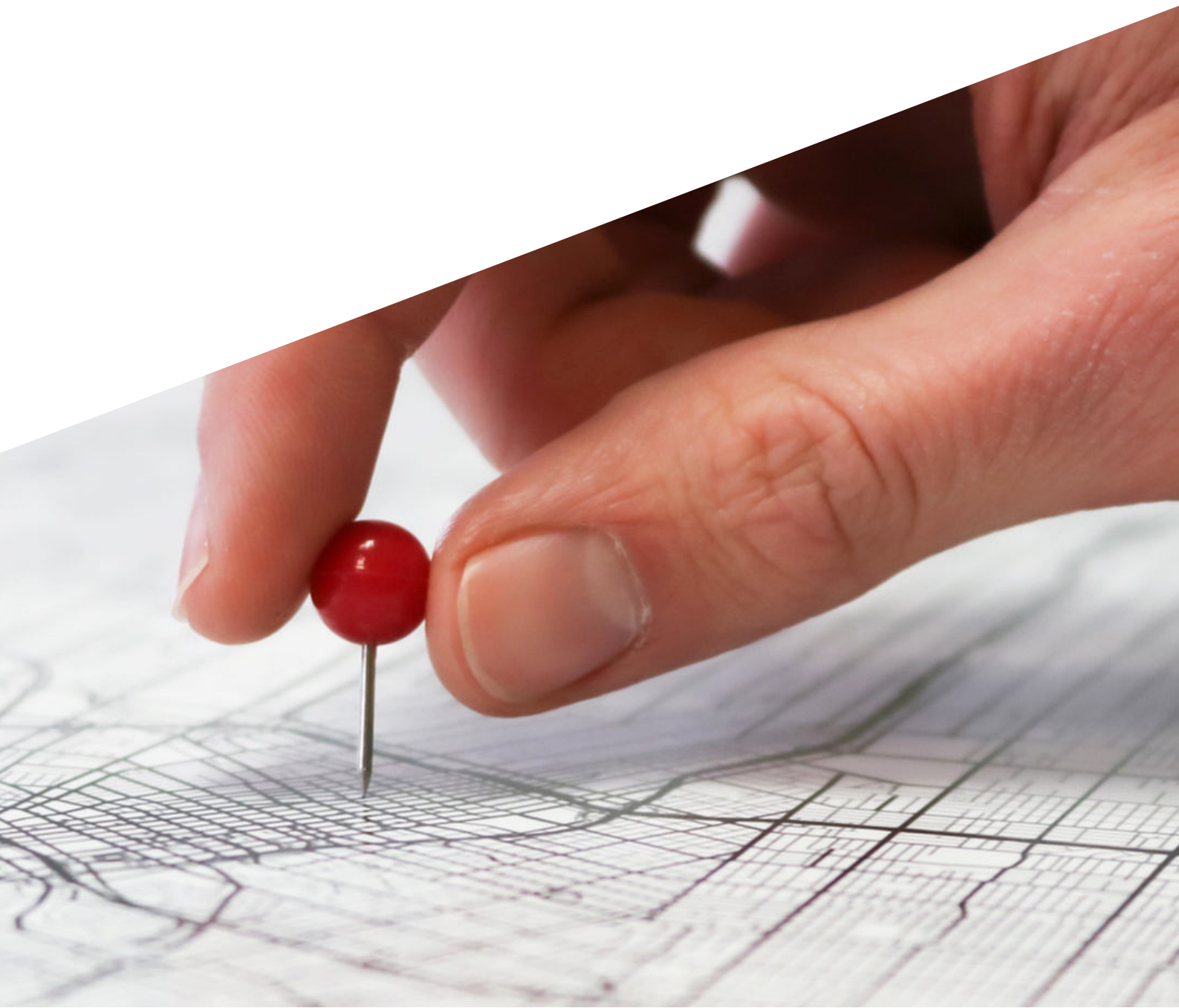


## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Unternehmensmitbegründer Bernhard Opitz ist seit vielen Jahren als Vorstand des Fördervereins der TH Köln (Gummersbach) und in der IHK Köln für die Förderung der regionalen Wirtschaft und der Studierenden im Studiengang Informatik aktiv. Geschäftsführerin Dr. Sarah Opitz engagiert sich für die bessere Vernetzung und Förderung von Frauen in der IT-Branche. Mit Vorträgen und in Netzwerken treibt sie dieses Thema auch gesellschaftlich voran.



# ORGANISATORISCHER RAHMEN



## CORPORATE SUSTAINABILITY

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verpflichtet Unternehmen ab einer gewissen Größe Bericht zu erstatten über die Berücksichtigung und den Umgang mit sozialen und ökologischen Herausforderungen.

Dafür haben wir als Unternehmen die folgenden Aufgaben identifiziert, in einen Maßnahmenplan überführt und auch schon mit der Umsetzung begonnen:

- Analyse der Auswirkungen auf OPITZ CONSULTING
- Strategie und Zielsetzung für jedes Thema
- Erarbeitung von Maßnahmen
- KPI-Ermittlung
- Prüfung Datenverfügbarkeit und Ableitung von Maßnahmen
- Aufbau des ESG-Reportings
- Umsetzung und Schulungsmaßnahmen



Im Jahr 2023 sind präventive Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung geplant. Darüber hinaus prüfen wir die Schaffung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14000 sowie dessen Zertifizierung.

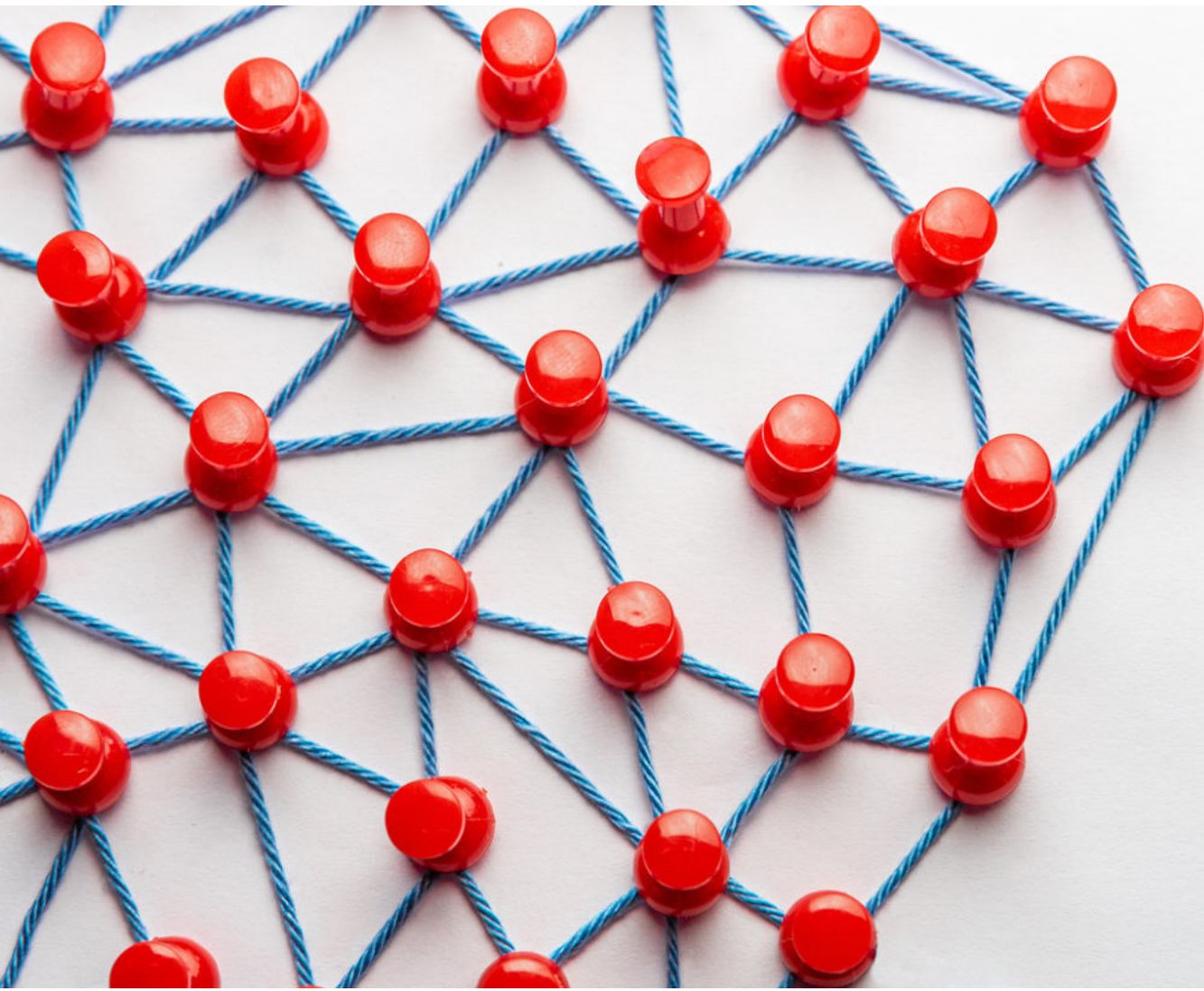




## RAHMENWERK ISO 26000

Aufgrund der erwiesenen Praxistauglichkeit nutzen wir für bei der Implementierung einer nachhaltigen Governance die ISO 26000 als leitendes Rahmenwerk mit ihren Kernthemen:

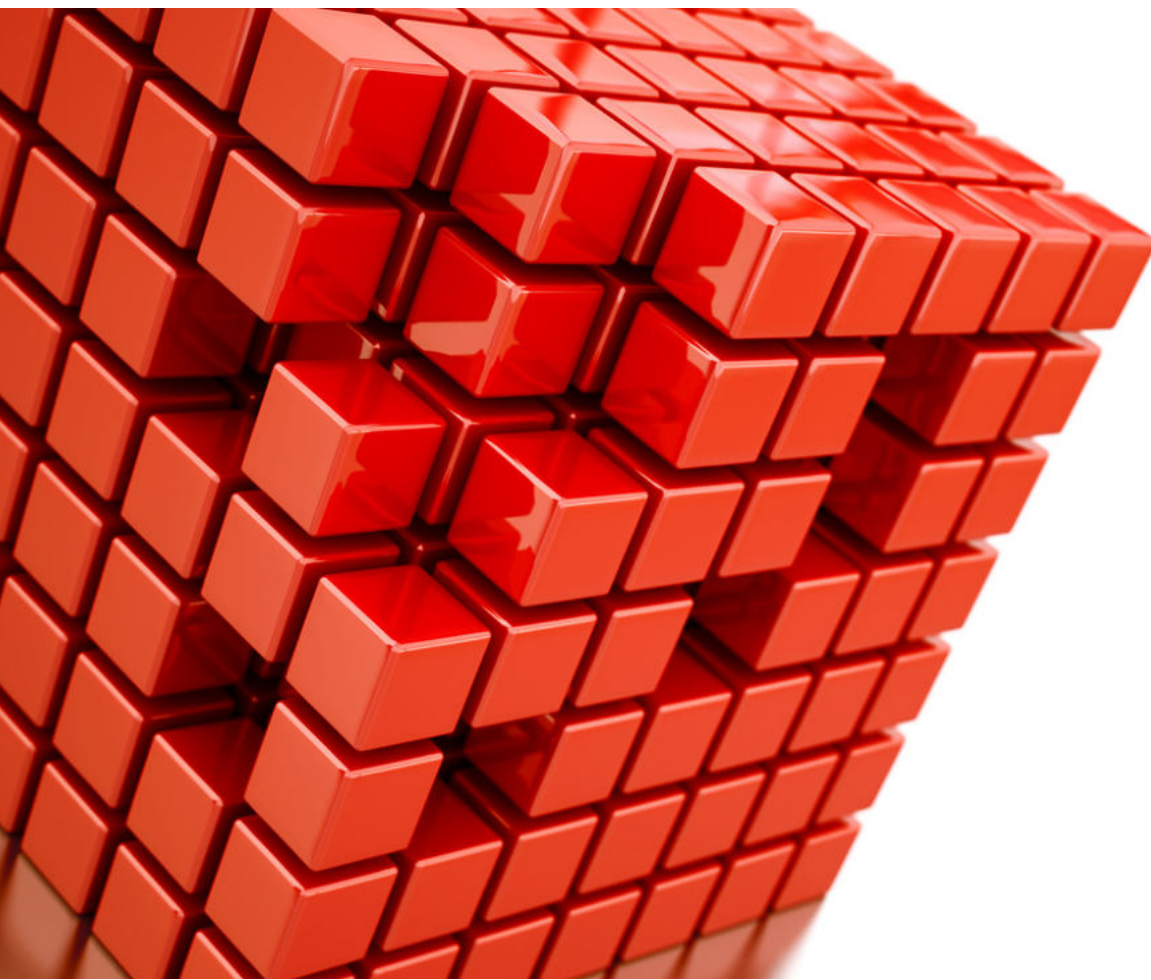
- Organisationsführung
- Menschenrechte
- Arbeitspraktiken
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Nutzungsanliegen
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

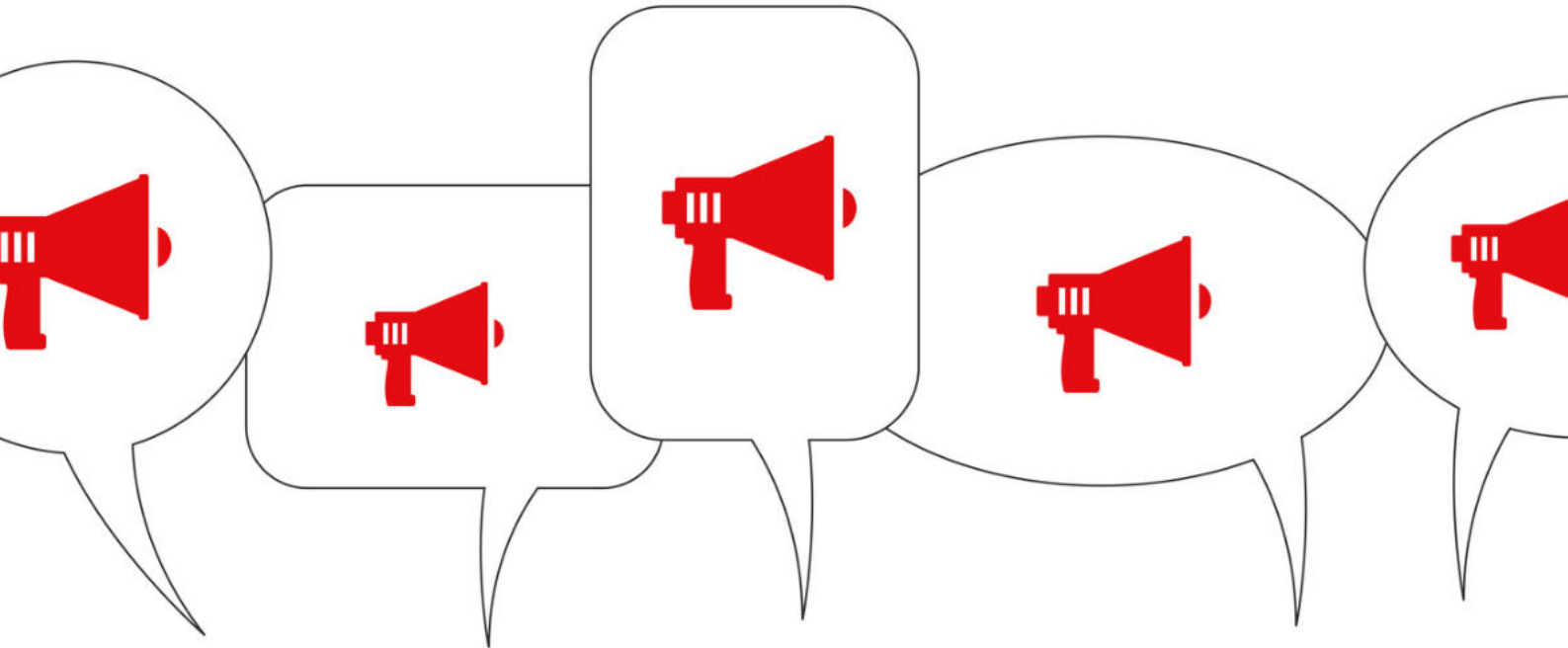


## UNTERNEHMENSVERHALTEN UND ETHIK

OPITZ CONSULTING hat im Rahmen einer Compliance- und Ethik-Richtlinie für alle Mitarbeitenden verbindliche Regelungen zum Umgang mit den folgenden Themen in Kraft gesetzt:

- Grundsätzliche Verhaltensanforderungen
- Verbot der Diskriminierung
- Gebot der Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- Anti-Korruptions-Regelungen und Schulungsplan
- Handhabung von Geschäftsbeziehungen, insbesondere Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Rechte der Arbeitnehmer:innen von OC
- Verbot der Kinderarbeit
- Arbeitsschutz bei OC
- Umweltschutz bei OC





## MELDESYSTEM

Das Project Management Office kontrolliert die Einhaltung der Compliance- und Ethik-Richtlinie bei OPITZ CONSULTING. Für die Meldung von Verstößen gegen die Compliance- und Ethik-Richtlinie stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung:

- Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, direkt mit den Mitgliedern der Geschäftsführung zu sprechen. Die direkte Ansprechbarkeit ist Teil der Unternehmenskultur von OPITZ CONSULTING
- Direkte, nicht der Anonymisierung bedürftige Meldungen können dem Projekt Management Office oder der HR Abteilung gegenüber erfolgen
- Anonyme Meldungen können mittels des OC Hinweisgebersystems abgegeben werden



## UNSER WERTERAHMEN

OPITZ CONSULTING hat im Rahmen einer Compliance- und Ethik-Richtlinie für alle Mitarbeitenden verbindliche Regelungen zum Umgang mit den folgenden Themen in Kraft gesetzt:



- Bzgl. Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Geheimhaltungs- und Datenschutzverpflichtungen sind geltende Gesetze und Bestimmungen einzuhalten
- Das Ansehen von OC ist zu achten und zu fördern
- Interessenskonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten sind zu vermeiden
- Compliance-Verstöße sind unverzüglich zu melden
- Benachteiligungen oder Bevorzungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Hautfarbe, der Heimat und Herkunft, des Familienstands, des Alters, des Gesundheitszustands, einer etwaigen Behinderung, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen, der Vermögenslage sind strikt untersagt

## SOZIALE STANDARDS

OPITZ CONSULTING hält sich an die einschlägigen Verpflichtungserklärungen für Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO), Tariftreue und Mindestentlohnung gemäß der in Deutschland gültigen Gesetze (MiloG-Tariftreue-Mindestentlohnung) und die Verpflichtungserklärung nach § 19 TVgG – NRW zur Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Auf Bundesebene werden die verschiedenen Normen und Standards sukzessive ersetzt durch die gemeinsame Initiative und Verpflichtungserklärung des Beschaffungsamts des Bundesministeriums des Innern und des Digitalverbands Bitkom zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der öffentlichen ITK-Beschaffung. Nach dieser Verpflichtungserklärung richten wir unser Handeln.

In der Praxis bedeutet Vereinbarkeit von Beruf und Familie für uns z. B.:

- Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Mobile Arbeitsplätze
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung
- Betriebliche Fortbildung, Vertretungseinsätze und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit
- Paten und Patinnen unterstützen beim Wiedereinstieg




Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, also Corporate Social Responsibility (CSR), geht aber noch deutlich darüber hinaus und spiegelt sich in den hohen Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wider. Diese am 16.12.2022 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlichte und am 05.01.2023 in Kraft getretene Regelung gilt gemäß der zugrundeliegenden Definitionen zusammen mit dem dahinterliegenden Zeitplan auch für OPITZ CONSULTING und wird von uns ernst genommen.

CSR(D) betrachten wir als ein Compliance Framework, das uns über die Zeit zahlreiche Optimierungsmöglichkeiten im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses anbietet. Als Nachweis dient u. a. das ESG-Reporting.

## DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Bei OPITZ CONSULTING gelten für alle Mitarbeitenden verbindliche Regelungen zum Umgang mit Daten und Technologie.

Dass diese eingehalten werden, dafür sorgen insbesondere diese Maßnahmen:

- 
- Implementierung eines Datenschutzmanagementsystems, eingebettet in ein übergeordnetes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) nach ISO/IEC 27001, das neben anderem einen besonderem Schutz für personenbezogene Daten gewährleistet
  - Regelmäßige Evaluierung des ISMS hinsichtlich Wirksamkeit und kontinuierlicher Verbesserung durch mehrere Instanzen:
    - Internes Informationssicherheitsteam bestehend aus Beauftragten für Informationssicherheit, Datenschutz und der IT-Leitung
    - Geschäftsführung (im Rahmen des Management Reviews)
    - Interner Audit
    - Externer Audit der Zertifizierungsstelle

Alle Mitarbeitenden absolvieren bei OPITZ CONSULTING Schulungen in den Bereichen Datenschutz und Informationssicherheit. Datenschutz und IT-Security sind zudem integraler Bestandteil der marktseitigen Unternehmensstrategie: Ein dezidiertes Themencenter widmet sich dem Bau sicherer IT-Produkte, der Verankerung einer Security-Organisation in der Leistungserbringung, dem Schaffen von Awareness in der Organisation sowie der Kompetenzentwicklung bei den Mitarbeitenden.



# AUSBLICK 2023



## ZERTIFIZIERUNG ERREICHEN

Die Zertifizierung nach ISO 14001 legt weltweit anerkannte Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest. Das übergeordnete Ziel einer ISO 14001 Zertifizierung ist, den Umweltschutz zu fördern, Umweltauswirkungen zu reduzieren und damit Umweltziele richtig umzusetzen im Einklang mit wirtschaftlichen, sozialen und politischen Erfordernissen. Damit ist die ISO 14001 der einzige zertifizierbare Standard einer ganzen Normenfamilie für Umweltmanagement. Wir möchten diese Zertifizierung erlangen und gehen derzeit wichtige Schritte auf dem Weg dorthin:

- Voraussetzungen für die Zertifizierung werden geprüft
- Angebote von Dienstleistern werden eingeholt
- Stakeholder werden eingebunden
- Verantwortliche werden benannt



Die Zertifizierung macht unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen zielgerichtet und vergleichbar.



ISO 14001 und EMAS sind Zertifizierungs- und Überprüfungssysteme für das Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement von Unternehmen. Die Überprüfung erfolgt nach einheitlichen Kriterien und in Audits. Das Eco-Management and Audit Scheme EMAS, auch bekannt als EU-Öko-Audit oder Öko-Audit, ist ein Gemeinschaftssystem aus Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung.



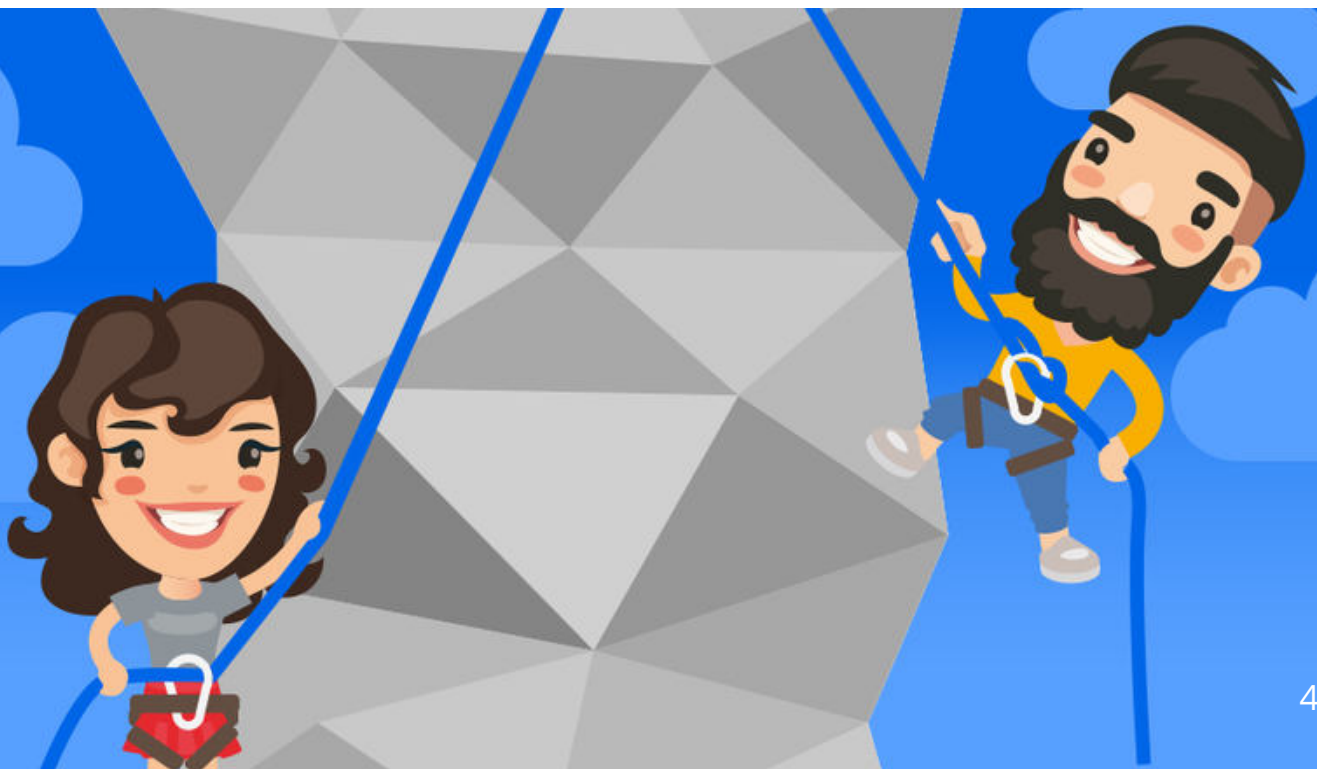
## MENSCHEN MITNEHMEN

Die Erfolge, die wir als IT-Unternehmen feiern, verdanken wir den Menschen, die bei uns arbeiten. Auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie kann nur aufgehen, wenn wir unsere Mitarbeitenden dafür begeistern und mitnehmen. Deshalb ist es uns wichtig, die Strategie über viele Wege im Unternehmen auszurollen. Von Top-down über Bottom-up bis zur Graswurzelbewegung: Von Richtlinien und Vorgaben über neue Rollen und Freiräume bis hin zu eigenständigen Einheiten und Communitys, die Impulse ins Unternehmen bringen.

- Interne Kommunikation intensivieren
- Nachhaltiges Verhalten motivieren
- Community-Arbeit zu nachhaltigen Themen fördern
- Neue Rollen und Teams schaffen



Wenn wir alle Kräfte bündeln, können wir uns kontinuierlich verbessern und unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen.





OPITZ CONSULTING

# NOCH FRAGEN?

Falls Sie Fragen zu diesem Report  
oder unserer Nachhaltigkeitsstrategie  
haben, kontaktieren Sie uns unter  
[nachhaltigkeit@opitz-consulting.com](mailto:nachhaltigkeit@opitz-consulting.com).

