



2020



# Nachhaltigkeitsbericht

Fortschritt gemäß UN Global Compact

:acondas



# Inhalt

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>01.</b> | <b>Stellungnahme der Geschäftsführung</b> | <b>3</b>  |
| <b>02.</b> | <b>Übersicht der Maßnahmen</b>            | <b>5</b>  |
| <b>03.</b> | <b>Zielerreichung</b>                     | <b>23</b> |

# 01

## Stellungnahme der Geschäftsführung



Sehr geehrte Damen und Herren,

seit eineinhalb Jahren ist acondas Mitglied des UN Global Compact. Diese Zeit war nicht nur geprägt von weltweiten politischen und ökonomischen Verwerfungen, sondern insbesondere durch die COVID-19 Pandemie, der größten gesundheitlichen und gesellschaftlichen Herausforderung seit der Nachkriegszeit.

Gerade in dieser herausfordernden Zeit ist es für uns als Geschäftsführer von acondas wichtig, unserer Verantwortung gegenüber Mitarbeitern<sup>1</sup> und Kunden gerecht zu werden, indem wir durch vernünftiges soziales und wirtschaftliches Handeln sowohl unseren Mitarbeitern sichere Arbeitsbedingungen als auch unseren Kunden die bestmögliche Unterstützung im Umgang mit der Krise bieten. Unsere Mitarbeiter sind die Grundlage des Erfolgs von acondas, da sie im Rahmen ihrer Projekteinsätze jeden Tag mit Begeisterung und außerordentlichem Engagement unsere Kunden unterstützen. Auf diese Weise konnte sich acondas seit der Gründung vor 10 Jahren als verlässlicher und geschätzter Partner bei unseren Kunden etablieren – in der gegenwärtigen COVID-19 Pandemie mehr denn je. Dieses Vertrauen wollen wir auch durch strikte Einhaltung der ethischen Grundsätze zu Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung untermauern. Daneben überdenken und entwickeln wir fortlaufend unsere Prozesse und Arbeitsweisen, um einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten. Denn wirtschaftlicher Erfolg und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung gehen für uns Hand in Hand.

Deshalb unterstützen wir als Geschäftsführung der acondas GmbH die zehn Prinzipien des UN Global Compact in dem Bereich Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir setzen uns jeden Tag engagiert dafür ein, diese Prinzipien in unserem Einflussbereich zu fördern, z.B. durch die Integration in die Unternehmensstrategie und -kultur sowie in das Tagesgeschäft, durch die Beteiligung an Kooperationsprojekten und durch die Projektarbeit bei unseren Kunden, insbesondere im Themenfeld Nachhaltigkeit.

Auf den nächsten Seiten beschreiben wir unsere bereits getroffenen und geplanten Maßnahmen sowie Ziele näher. Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Teilnehmer des UN Global Compact. Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre und stehen für Fragen und Denkanstöße sehr gerne zur Verfügung.

**Dr. Jörg Fengler**  
Geschäftsführer acondas GmbH

**Dr. Andreas Florissen**  
Geschäftsführer acondas GmbH

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

# 02

## Übersicht der Maßnahmen



# Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf acondas seit März 2020

Seit Beginn des Jahres 2020 breitet sich das Coronavirus immer weiter aus, erschüttert Gesellschaften und Nationen rund um den Globus. In dieser Situation wird uns erst richtig bewusst, welche Rolle Gesundheit und Wohl der Weltbevölkerung haben. Vor allem wirtschaftliche oder politische Interessen erscheinen vor diesem Hintergrund oft zweitrangig. Deshalb gilt unser tiefstes Mitgefühl all denjenigen Menschen, die von COVID-19 betroffen sind, sowie deren Angehörigen.

Obleich die weltweit geltenden Kontakt- und Einreisebeschränkungen einen harten Einschnitt in unseren beruflichen und privaten Alltag bedeuten, unterstützt acondas die getroffenen Maßnahmen ohne Einschränkungen. Wir honorieren zudem die wesentliche Rolle der Vereinten Nationen bei weltweiten Initiativen zur Rettung von Menschenleben.

Die andauernde COVID-19 Pandemie wirkt sich in vielerlei Hinsicht auf den Arbeitsalltag bei acondas aus. Das gesundheitliche Wohl unserer Mitarbeiter hat höchste Priorität. Daher haben wir schnell und effizient Maßnahmen umgesetzt, um das gesundheitliche Risiko bei der Arbeit zu reduzieren. Am 15. März 2020 hatten wir uns mit unseren Kunden verständigt, dass ab dem Folgetag alle acondas-Berater ihre Projektarbeiten ausschließlich aus dem Home-Office heraus fortführen. Diesen Arbeitsmodus haben wir bis dato im Großteil der Projekteinsätze beibehalten. Bei dieser Entscheidung spielte die Sicherung der Produktivität und Kontinuität unseres Projektgeschäfts eine große Rolle, um unsere Kunden in der kritischen Zeit nahtlos weiter zu unterstützen sowie die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter zu sichern. Bis heute hat acondas krisenbedingt weder von Kurzarbeit noch Entlassungen Gebrauch machen müssen. Im Gegenteil: Wir haben entgegen dem allgemeinen Trend seit Beginn der COVID-19 Pandemie neun neue Mitarbeiter eingestellt, viele weitere werden 2021 folgen. Wir geben damit insbesondere Hochschulabsolventen eine Einstiegschance in den zurzeit schwierigen Arbeitsmarkt.

Alle Mitarbeiter sind seit Beginn der COVID-19 Pandemie angehalten, aus dem Home-Office zu arbeiten. Nur in Ausnahmefällen – und dann unter Einhaltung strikter Abstands- und Hygieneregeln – ist die Arbeit aus einem unserer Bürostandorte oder am Kundenstandort gestattet. Somit wird der physische Kontakt zwischen unseren Mitarbeitern und Kunden auf ein Minimum reduziert und das Risiko einer Infektion bedeutsam gemindert. Wir stellen unseren Mitarbeitern die technische Ausstattung für die Arbeit aus dem Home-Office bereit (Laptop, Mobiltelefon, Software-Tools, bei Bedarf Monitore). Weiterhin fördern wir, trotz physischer Distanz, den virtuellen Austausch zwischen den Mitarbeitern über regelmäßige virtuelle Arbeitssitzungen, Schulungen und weitere Austauschformen. Geplante Präsenzveranstaltungen wurden verschoben oder virtuell durchgeführt. In Einzelfällen wurden sie unter erhöhten Sicherheitsauflagen und auf freiwilliger Basis als Vor-Ort-Veranstaltungen abgehalten.

Für die Nutzung der acondas-Büroräume haben wir eine COVID-19-Richtlinie verabschiedet, die ein Hygienekonzept sowie allgemeine Verhaltensregeln für das Arbeiten im Büro enthält. Eine stark begrenzte Anzahl von Mitarbeitern je Büroraum sichert eine gesundheitlich unbedenkliche Arbeitsumgebung. Unsere Büroräume sind überdies mit Desinfektionsmitteln zur regelmäßigen Verwendung ausgestattet.

Obwohl wir im Jahr 2021 schrittweise zur gewohnten Arbeitsweise zurückkehren wollen (Projektarbeit beim Kunden vor Ort, freitags Arbeit in den acondas-Büros), können die getroffenen Maßnahmen bei Bedarf auch längerfristig beibehalten werden. Aktuell signalisieren uns viele unserer Kunden, dass eine Rückkehr der Berater in die Projektarbeit vor Ort bis Jahresmitte 2021 nur sehr selektiv stattfinden

wird. Wir werden uns dabei nach den Präferenzen unserer Kunden sowie den lokal geltenden COVID-19 Beschränkungen richten.

Aus unserer Sicht bietet die COVID-19 Pandemie auch die Chance zur Reflektion über die positiven Aspekte des veränderten Arbeitsalltags. Die intensivere Nutzung des Home-Office wirkt sich keinesfalls negativ auf die Arbeitsergebnisse unserer Mitarbeiter aus. Die Erfolgsquote unserer Projekte und die Zufriedenheit unserer Kunden sind unverändert hoch. Auch zu ersten virtuell durchgeführten Trainings und Workshops haben wir eine sehr positive Resonanz erhalten. Die verringerte Reisetätigkeit unserer Berater führt in vielen Fällen zu einer verbesserten Work-Life-Balance sowie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wir planen daher, auch nach Ende der COVID-19 Pandemie die Möglichkeiten einer (teilweisen) Arbeit von zuhause aus stärker zu nutzen.

Um unsere Kunden im Home-Office weiterhin zu erreichen, haben wir regelmäßige Werbe- und Marketingkampagnen vollständig digitalisiert. Im Sommer 2020 haben wir mehrere Online-Kampagnen, u.a. zur digitalen Arbeitsweise sowie zu zwei acondas-Beratungsansätzen bei rund 1.000 Kunden durchgeführt. In der Vorweihnachtszeit haben wir zudem rund 1.000 Kunden einen virtuellen Adventskalender zukommen lassen. Hinter den 24 Türchen verbargen sich viele Tipps und Tricks, etwas zur virtuellen Arbeit oder einzelnen Methoden der Umsetzungsberatung. Das überwältigende Feedback unserer Kunden auf alle Online-Kampagnen sowie der positive ökologische Beitrag durch den Wegfall von Briefen und Verpackungsmaterialien haben uns überzeugt, auch in Zukunft verstärkt digitale Werbe- und Kampagnenformate zu nutzen.



# 02.01

Menschenrechte und  
Arbeitsbedingungen



# 02.02

Umweltschutz



# 02.03

Korruption und Datenschutz

# 02.01

## Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

### Wertschätzung für Rechte sowie Bedürfnisse des Einzelnen

Wir unterstützen und achten den Schutz der internationalen Menschenrechte und stellen sicher, dass wir uns nicht direkt oder indirekt an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Zwangs- und Fronarbeit lehnen wir strikt ab. Wir garantieren, dass wir uns in keinerlei Form an Zwangs- und Fronarbeit beteiligen, weder direkt in unseren Arbeits- und Projektsituationen noch indirekt über unsere Kunden oder Dienstleister. Um Menschenrechtsthemen auch über unsere Arbeitswelt hinaus zu fördern, unterstützt acondas im Rahmen von Spenden- und Marketingkampagnen regelmäßig soziale Projekte, beispielsweise die seit 2016 jährliche

Förderung von Projekten der SOS Kinderdörfer weltweit.

Wir halten uns ausnahmslos an die zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie an die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die die Prinzipien des Global Compact unterstützen. Unsere Arbeit steht stets im Einklang mit den national geltenden arbeitsrechtlichen Gesetzen (in Deutschland z.B. dem Arbeitszeitgesetz und dem Bundesurlaubsgesetz). Wir halten uns an die maximal erlaubte Arbeitszeit sowie Pausenregelungen und weisen unsere Mitarbeiter an, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zu vermeiden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für uns einen hohen Stellenwert und wir versuchen, diese bestmöglich in den Berateralltag zu integrieren, etwa durch Projektarbeit an den Heimatstandorten der Berater oder die



Abbildung 1: Spendenübergabe an Petra Horn (Mitte), Vorstandsmitglied der SOS-Kinderdörfer weltweit, im Jahr 2017

Gewährung von Sabbaticals. Wir sind davon überzeugt, dass gute Arbeitsbedingungen die Arbeitsergebnisse unserer Mitarbeiter positiv beeinflussen. Geltende soziale, ökologische und sicherheitsrelevante Standards sowie ein fairer, respektvoller Umgang miteinander stehen für uns außer Frage.

Wir nehmen das Feedback unserer Mitarbeiter zu Verbesserungsvorschlägen sehr ernst, schaffen immer wieder Entwicklungsmöglichkeiten und verbessern unsere Prozesse zur Arbeitssicherheit. Dies betrifft nicht nur die Arbeitsbedingungen bei uns vor Ort, sondern auch im Rahmen von Projekteinsätzen.

Unsere vier Unternehmenswerte (Weiterentwicklung, Freiraum, Offenheit, Zusammenhalt) als Leitplanken unserer täglichen Zusammenarbeit institutionalisieren diese Bestrebungen zur Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen für jeden unserer 45 Mitarbeiter an den vier Bürostandorten.

Die vier Werte wurden von allen acondas Mitarbeitern gemeinsam in einem Prozess „von unten heraus“ entwickelt und werden fortlaufend weiterentwickelt.

Die Werte sind mit zahlreichen Beispielen positiver und negativer Verhaltensweisen von Mitarbeitern und Führungskräften in die Praxis übersetzt.



## Förderung von Fairness und Gleichberechtigung

Die faire und gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeiter ist uns wichtig. In unserem Unternehmen gilt die absolute Gleichstellung der Geschlechter. Dies stellen wir unter anderem durch vollständig transparente Einstellungs- und Beförderungskriterien sowie vollkommen identische Gehaltsmodelle je Beraterstufe sicher. Der aktuelle Frauenanteil in unserem Unternehmen beträgt zum Stichtag 31. Dezember 2020 unter den Beratern 25% (im Gesamtunternehmen 33%), mit Schwankungen innerhalb der verschiedenen Beraterstufen. Mit folgenden Maßnahmen wollen wir gezielt Frauen für den Beraterberuf ansprechen:

- Stärkung der Arbeitgebermarke acondas unter Bewerber (z.B. durch gezielte Online-/ Social Media-Kampagnen)
- Verbesserung von Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Home-Office, Sabbaticals)

## Förderung von Arbeitsbedingungen und -sicherheit

Wir befolgen sämtliche rechtlichen Vorgaben und Regelungen, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Zu diesen Vorkehrungen zählt die Ernennung einer Sicherheitsbeauftragten sowie die turnusmäßige Arbeitssicherheitsüberprüfung an allen Bürostandorten. Eine Übersicht der Maßnahmen im Berichtszeitraum findet sich in der Tabelle (Abbildung 2).

| Arbeitssicherheit bei acondas                                   |   |
|---|---|
| Arbeitssicherheitsüberprüfung an allen Bürostandorten           | Überprüfung elektrischer Betriebsmittel               |
| Festlegung Sicherheitsbeauftragte/r                             | Überprüfung Alarm, Notfallpläne, Erste Hilfe Material |
| Beauftragung Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin | Erstellung und Versand Sicherheitsunterweisungen      |
| Bildung Arbeitsschutzausschuss                                  | Einrichtung arbeitsmedizinische Vorsorge              |

Abbildung 2: Durchgeführte Maßnahmen zur Arbeitssicherheit

Unsere Beratungstätigkeit bedingt die Arbeit unserer Berater in Projekteinsätzen vor Ort beim Kunden. Dabei gelten gleiche Anforderungen an Arbeitsbedingungen und -sicherheit wie bei der Arbeit in einem der acondas-Büros. Uns ist bewusst, dass die Arbeitsbedingungen bei Projekteinsätzen maßgeblich von unseren Kunden beeinflusst werden. Gemeinsam achten wir darauf, dass etwa die Einhaltung geltender arbeitsrechtlicher Vorschriften, eine vertretbare Arbeitsbelastung sowie ein positiver Umgang zwischen acondas Berater und Kunden sichergestellt werden. Durch mehrere Projekteinsätze in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der chemischen Industrie und der Energiewirtschaft sind wir zudem für Fragestellungen im Bereich Arbeitsbedingungen und -sicherheit sensibilisiert.

Um lange Arbeitswege und die damit einhergehende (physische und psychische) Belastung bei Projekteinsätzen zu vermeiden, wird die Distanz zwischen Heimatstandort der Mitarbeiter und unseren Kunden im Projektbesetzungsprozess berücksichtigt. Aufgrund unserer vier Bürostandorte in Deutschland und dem stetigen Wachstum unserer Beraterzahl sind wir zunehmend in der Lage, Berater auf Projekten am Heimatstandort einzusetzen. Lassen sich aufgrund spezifischer Projekt- und Kundenanforderungen lange Projektanreisen nicht vermeiden, erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit, im Rahmen der Reisekostenrichtlinie vor Ort in einem Hotel der Wahl zu übernachten.

Im Berichtszeitraum haben wir unsere übergreifenden Feedbackprozesse weiterentwickelt und ein 360°-Feedback eingeführt. Die bislang fehlende Dimension des „Upward-Feedbacks“ von Mitarbeitern an ihre Vorgesetzten haben wir darin weiter institutionalisiert. Dies fördert die Offenheit unserer Unternehmenskultur. Da unsere Mitarbeiter die Arbeitsbedingungen vor Ort am besten einschätzen können, ist es unser Ziel, diesen Aspekt im entsprechenden Feedback-Prozess stärker zu berücksichtigen. Mitarbeiter sollen im Projektverlauf positive und negative Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsbedingun-

gen bei Kundeneinsätzen schildern, um so Verbesserungen anzustoßen.

## Etablierung agiler Arbeitsweise

Für uns als Beratungsunternehmen ist die kundengerechte Weiterentwicklung unseres methodischen und fachlichen Wissens und der entsprechenden Kompetenzen unserer Berater ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Für unsere firmeninterne Arbeit zur Wissensentwicklung und -vermarktung haben wir 2018 als eines der ersten Beratungsunternehmen überhaupt eine agile Aufstellung („agile acondas“) eingeführt. Jeder Mitarbeiter ordnet sich hierbei für die Dauer eines halbjährigen Zyklus intern einer agil arbeitenden Gruppe zu – einem Knowledge Team oder Functional Team. In den Knowledge Teams findet die Erarbeitung neuen Fach- und Methodenwissens innerhalb unserer Beratungsfelder „Organisationsentwicklung“ und „Digitale Transformation“ statt. In kurzen „Sprints“ werden die Wissensthemen unter Einbeziehung unserer Kunden erarbeitet. Von den Functional Teams werden Aufgaben des Marketings und Vertriebs, der Mitarbeiterentwicklung, der Stärkung unserer methodischen Kompetenzen im Projekt- und Change-Management sowie der kontinuierlichen unternehmensinternen Verbesserungen übernommen. Nach Ablauf des halbjährlichen Zyklus kann sich jeder Mitarbeiter einem neuen Team zuordnen. Präferenzen seitens unserer Mitarbeiter respektieren wir sowohl bei der Auswahl der Themen als auch bei der Zuordnung.

Die agile Arbeitsweise wird von unseren Mitarbeitern im Sinne ihrer individuellen Weiterentwicklung sehr geschätzt. Sie liefert außerdem wertvolle fachliche und methodische Beiträge, die uns als Unternehmen kontinuierlich verbessern und uns besser im Kunden- und Bewerbermarkt positionieren. Bis dato wurden bereits drei agile Zyklen durchlaufen, in denen 11 fachliche und methodische Themen entwickelt und vermarktet wurden (Abbildung 3). Aufgrund dieser Erfolge planen wir die Weiterführung

der agilen Arbeitsweise in einem 4. Zyklus. Schwerpunkte setzen wir hier bei Nachhaltigkeit und Digitalisierung, zwei für unsere Kundenunternehmen strategisch sehr bedeutsame und hochgradig zukunftsrelevante Themen.

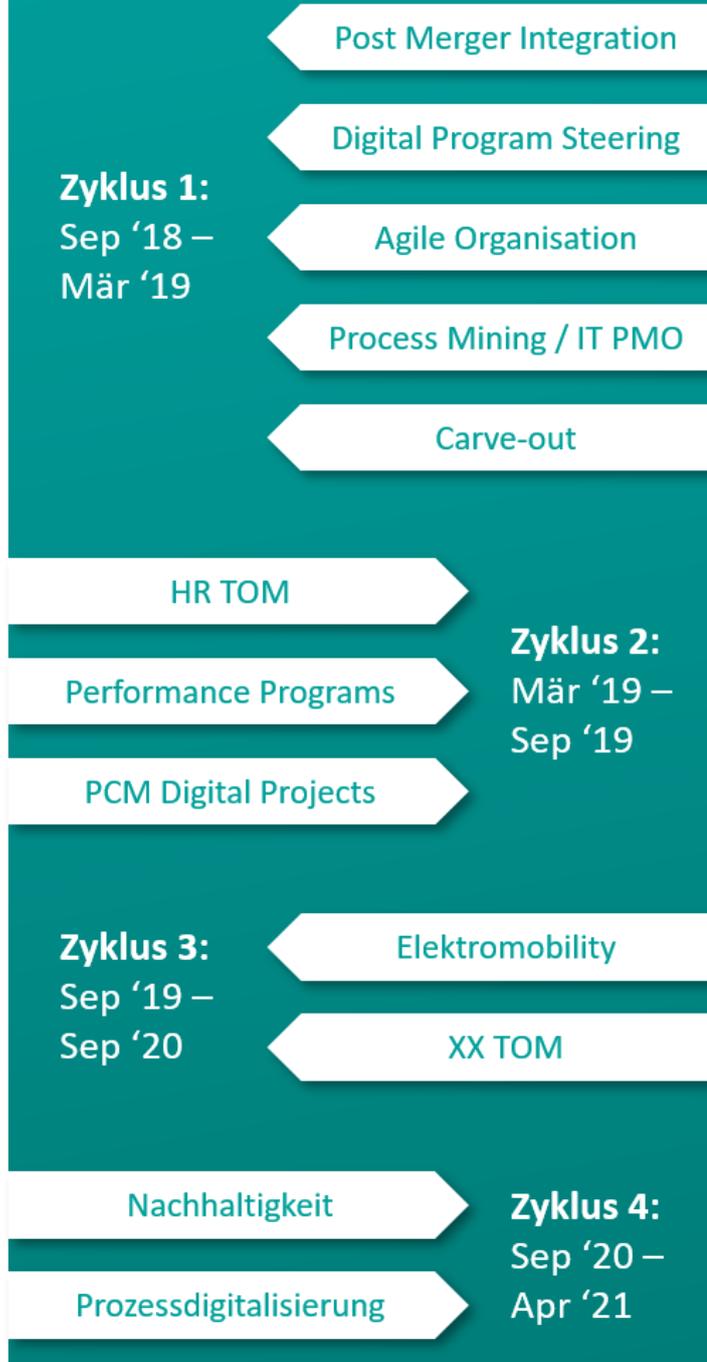
## Schaffen von Möglichkeiten der Weiterbildung und Entwicklung

Weiterentwicklung ist einer der vier zentralen Werte von acondas und genießt aus Unternehmenssicht höchste Priorität. Die fachlichen und methodischen Qualifikationen sowie die Ausprägung sozialer Kompetenzen bestimmt in hohem Maße die Eignung unserer Mitarbeiter für spezifische Rollen in den Umsetzungsprojekten unserer Kunden. Maßnahmen zur persönlichen Weiterbildung und Entwicklung erhöhen nicht nur die Eignung unserer Mitarbeiter für die Projektaufgaben, sondern fördern auch eine positive Arbeitsatmosphäre sowie Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Unsere Maßnahmen zur Weiterbildung und Entwicklung sind im Rahmen eines übergreifenden Mitarbeiterentwicklungsprozesses verankert und werden in einem persönlichen Weiterentwicklungsplan auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst. Die Weiterentwicklung bei acondas wird hauptsächlich über folgende Bausteine abgedeckt:

### acondas learning lab

Um sowohl Kunden- und Mitarbeitertrainings als auch andere Veranstaltungen wie Strategiemeetings und Mitarbeiterversammlungen in einem geeigneten Raum und Rahmen durchführen zu können, haben wir 2017 das acondas\_ *learning lab* in Berlin gegründet. Die modernen und kreativen Räumlichkeiten sind für den Einsatz neuester Lehr- und Arbeitsmethoden ausgestattet. Und sie bieten ein hohes Maß an Flexibilität: Mehrere Arbeitsebenen und -bereiche ermöglichen flexible Kleingruppenarbeiten ebenso wie große Plenumsveranstaltungen. Die Liste an Nutzungsformaten ist lang – von Projektmanagementtrainings über Strategiemeetings bis zu Design Thinking-Workshops.

## Knowledge Teams



## Functional Teams



Abbildung 3: agile acondas Zyklen



Abbildung 4: Impressionen aus dem acondas\_learning lab\_Berlin

### Trainingsangebot

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein umfangreiches Trainingsprogramm mit 20 unternehmensweiten Trainings sowie unzähligen individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten (Abbildung 5). Dieses fördert die fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen unserer Berater. Einige Formate, wie z.B. unsere Projektmanagementtrainings „acondas PMT®“ (klassisch und agil) haben wir intern entwickelt und bieten sie seit 2013 auch unseren Kunden an – zunächst als geschlossene Formate und seit Gründung unseres Learning Labs 2017 auch als offene Trainings. So haben wir nicht nur alle acondas-Mitarbeiter in den harten und weichen Fähigkeiten des Projektmanagements geschult, sondern inzwischen auch weit über 1.000 Kundenmitarbeiter. Einen Teil unserer Mitarbeitertrainings führen wir in Kooperation mit anerkannten externen Trainern aus Partnerberatungen durch. Absolvieren acondas-Mitarbeiter erfolgreich unsere beiden Projektmanagementtrainings (agil & klassisch) sowie unser Change-Management Training, erhalten sie eine Zertifizierung als *Projekt Change Manager* („acondas PCM®“).

### Individuelle Weiterbildungsmaßnahmen

Durch unser Trainingsprogramm stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter über alle für unsere Umsetzungsprojekte notwendigen fachlichen, methodischen und inter-

personellen Kompetenzen verfügen. Für Mitarbeiter, die diese Kompetenzen weiter vertiefen möchten, übernimmt acondas die Kosten für externe Zertifizierungen (z.B. CAPM und PMP (PMI), Scrum Master / Product Owner, Change Manager). Daneben gibt es häufig Anforderungen oder Interessen unserer Mitarbeiter, die sich durch unser allgemeines Trainingsprogramm nicht abdecken lassen. Daher steht jedem Mitarbeiter ein jährliches, individuelles Weiterbildungsbudget zur Verfügung, welches u.a. für Bücher, E-Learnings, Coaching oder Besuche von Fachveranstaltungen eingesetzt werden kann. Im Einzelfall werden außerdem individuelle, weitergehende Entwicklungsprogramme bzw. Zertifizierungen gefördert.

### Duale Master- /Promotionsprogramme

In Zusammenarbeit mit der School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) der Steinbeis Hochschule und der Leipzig Graduate School of Management (HHL) bieten wir unseren Mitarbeiter zwei berufsbegleitende Master- sowie ein Promotionsprogramm an. Aktuell absolvieren drei Mitarbeiter ihren Master of Science in International Management an der SIBE, ein Mitarbeiter den Master of Science in Management an der HHL und ein Mitarbeiter seinen Doctor of Business Administration an der SIBE. Alle Semester- und Abschlussarbeiten beschäftigen sich mit Zukunftsthemen in

|  <b>Fachliche Kompetenzen</b>   |  <b>Methodische Kompetenzen</b>   |  <b>Persönliche Kompetenzen</b>  |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>: Projektbasistraining*</li> <li>: Projektmanagement*</li> <li>: Konzernorganisation*</li> <li>: Agiles Projektmanagement*</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>: Moderationstraining</li> <li>: Design Thinking</li> <li>: Train-the-trainer*</li> <li>: Kommunikation &amp; Schaubilddesign*</li> <li>: Gesprächsführung</li> <li>: Trust-based selling</li> <li>: Führung im Projekt*</li> <li>: Fit for clients</li> <li>: Change Management</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>: Coaching &amp; Motivation</li> <li>: MBTI</li> <li>: Individuelles Coaching</li> <li>: <i>Führungskräfte</i>training (in Planung)</li> </ul> |

\*Diese Trainings werden auch für Kunden angeboten.

Abbildung 5: Trainings- und Weiterbildungsangebot.

unseren Beratungsschwerpunkten, insbesondere in den Themenfeldern Digitalisierung und agile Organisation.

## Offener Austausch mit den Mitarbeitern

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit den Arbeitsbedingungen regelmäßig zu messen und nachhaltig zu verbessern, suchen wir den aktiven Dialog. Dazu führen wir jährliche Mitarbeiterumfragen und unterjährige Stimmungsbarometer durch. Im Sommer 2020 haben wir unsere letzte Mitarbeiterumfrage durchgeführt. Diese wurde unter allen Mitarbeitern mit einer Beteiligung von 80 % Prozent durchgeführt.

Die Online-Umfrage bot allen Mitarbeitern über einen Zeitraum von zwei Wochen die Möglichkeit, ihre Meinung zu unterschiedlichen Themen rund um die Arbeit bei acondas zu reflektieren. Erfragt wurde unter anderem die Zufriedenheit in Projekteinsätzen oder die Wahrnehmung der eigenen Work-Life-Balance. Durch Multiple-Choice Antwortmöglichkeiten und offene Textfelder konnte ein aussagekräftiges Bild über die Einschätzungen der Mitarbeiter gewonnen werden. Im Vergleich mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragungen der vergangenen



Abbildung 6: Ergebnisse Mitarbeiterbefragung

Jahre konnte gleichzeitig der Fortschritt in einzelnen Themenfeldern festgehalten werden. Die Ergebnisse ergaben eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und die Zusammenarbeit im Team. Die Weiterempfehlungsrate (Net Promoter Score) unserer Mitarbeiter liegt bei 81 %.

Unsere Mitarbeiter schätzen insbesondere das Arbeitsklima bei acondas, den Umgang unter den Kollegen sowie die zahlreichen Möglichkeiten des Teambuildings. Sie sind zufrieden mit der Art und Dauer ihrer Projekteinsätze und loben außerdem die Förderung ihrer persönlichen Weiterentwicklungsziele. Der Vergleich mit vergangenen Mitarbeiterbefragungen zeigt hierbei eine vorwiegend positive Entwicklung in den erfassten Themenbereichen.

Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter greifen wir nach jeder Mitarbeiterumfrage jeweils direkt auf und überführen sie in Maßnahmen. Im Berichtszeitraum wurden folgende wesentliche Maßnahmen bisher teilweise oder vollständig umgesetzt:

### Verbesserte Work-Life-Balance

Um Mitarbeiter während ihrer Projekteinsätze vor einer zu hohen Arbeitsbelastung zu schützen, haben wir den Austausch mit der personalverantwortlichen Führungskraft sowie mit dem Projektverantwortlichen gestärkt. Des Weiteren wurde die Arbeitslast mit internen Aufgaben in Zeiten hoher Projektbelastung verringert. Wochenendarbeit versuchen wir grundsätzlich zu vermeiden. Die Berücksichtigung des Heimatstandorts bei der Auswahl von Projekteinsätzen leistet einen zusätzlichen Beitrag zur Sicherung einer positiven Work-Life-Balance. Zurzeit prüfen wir, ob durch die langfristige Beibehaltung einzelner COVID-19-Maßnahmen (z.B. verringerte Reisetätigkeit und verstärkte Nutzung des Home-Office) weitere positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch nach Ende der Pandemie zu erwarten sind.

### Verbesserte interne Zusammenarbeit

Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung unserer internen Prozesse und Systeme führen wir fortlaufend neue IT-Lösungen für eine effektivere und effizientere Zusammenarbeit ein. Im Betrachtungszeitraum wurde eine neue Softwarelösung zur digitalen Erfassung und Abrechnung unserer Reisekosten implementiert. Zudem wurde Microsoft Teams als modernes Instrument für die virtuelle Zusammenarbeit eingeführt. Weiterhin laufen

Evaluierungs- und Pilotierungsinitiativen für digitale Kooperationstools und zur Verbesserung unseres Firmenintranets.

#### Individuellere Projektzuordnung

Um die Projektsituation der Mitarbeiter zu verbessern und die Projektzuordnung individueller zu gestalten, erfolgt eine regelmäßige Prüfung des Projektumfangs und der Projektaufgaben bei langfristigen Projekten. Für entsprechende Feedback-Gespräche wurden unsere Personalverantwortlichen besonders sensibilisiert. Dies soll auch die Transparenz im gesamten Projektbesetzungsprozess erhöhen. Die Leistungen und Angebote unseres

Unternehmens werden zunehmend in Einklang mit dem Megatrend der Digitalisierung gebracht. Dies entspricht auch den Wünschen unserer Mitarbeiter. Hierzu wurde die interne Arbeit im Bereich digitale Transformation verstärkt und Ergebnisse dieser Arbeit breiter gegenüber unseren Kunden kommuniziert. Neue externe Trainings im Bereich Digitalisierung und digitale Transformation wurden eingeführt. Mitarbeiter erhalten zusätzlich die Möglichkeit, sich durch Zertifizierungen in verschiedenen Digitalisierungsthemen (Celonis, ITIL, Product Owner) individuell weiterzuentwickeln.



# 02.02

## Umweltschutz



### Weniger ist mehr und „grün“ ist besser

Der Schutz unseres Planeten für die nachfolgenden Generationen hat für uns höchsten Stellenwert. Insbesondere im Kampf gegen den Klimawandel ist jeder Einzelne gefragt, einen Beitrag zu leisten. Wir bekennen uns zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens und wollen in der Beraterbranche Vorreiter im Klimaschutz sein, sowohl durch Verbesserung unserer eigenen CO<sub>2</sub>-Bilanz als auch durch Umsetzungsunterstützung entsprechender Kundenprojekte: Unsere Berater arbeiten in zahlreichen Projekteinsätzen in unseren Schwerpunktbranchen Energie- und Wasserwirtschaft sowie Chemie und Pharma an Themenstellungen wie dem Ausbau Erneuerbarer Energien, dem Kohleausstieg, dem nuklearen Rückbau, der Abfallentsorgung oder dem Ausbau der Elektromobilität.

### Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Kosten

Durch gezielte Maßnahmen zur Veränderung unserer Verhaltens- und Arbeitsweisen möchten wir einen Beitrag zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen leisten. Durch geringere Reisetätigkeiten etwa lassen sich neben einem positiven Umwelteinfluss auch beträchtliche Kosten für uns und unsere Kunden vermeiden, sodass ökologisches und wirtschaftliches Denken hier Hand in Hand gehen:

#### Verstärkte Heimateinsätze

In den letzten Jahren haben wir es uns zum Ziel gemacht, bei der Besetzung unserer Projekte unsere Berater möglichst heimatnah zu ihren

Bürostandorten einzusetzen, um die Reisetätigkeiten zum Kunden regional oder sogar kommunal zu beschränken. Aufgrund unserer Unternehmensgröße spielen die Verfügbarkeit und die Erfahrungsprofile unserer Berater bei den Einsatzentscheidungen eine große Rolle, was unseren Handlungsspielraum wiederum eingrenzt.

Ein vielversprechender Hebel zur Reduzierung von Reisetätigkeiten stellt die fortschreitende Digitalisierung unserer Arbeit dar, und zwar sowohl intern als auch beim Kunden. Der Ausbau digitaler Instrumente zur virtuellen Zusammenarbeit befähigt uns heute, einzelne Beratungsleistungen für unsere Kunden aus den Bürostandorten oder dem Home-Office durchzuführen. Und auch bei unseren Kunden werden Dienstreisen immer seltener. Stattdessen treffen sich Mitarbeiter verschiedener Standorte zu virtuellen Arbeitssitzungen oder Workshops. Die COVID-19 Pandemie hat diese Arbeitsweise weiter gefördert. Inzwischen arbeiten alle unsere Mitarbeiter sehr professionell und effektiv mit virtuellen Instrumenten wie Microsoft Teams, Skype und anderen. Wir gehen davon aus, dass auch nach Ende der Pandemie rein virtuelle sowie gemischte Arbeitsformate Alternativen für die vollzeitige Arbeit vor Ort im Kundenunternehmen sein werden. Beispielsweise haben wir bereits vor Beginn der COVID-19 Pandemie in Projekteinsätzen gearbeitet, in denen die Berater nur alle zwei Wochen an den Kundenstandort gereist und in

der übrigen Zeit vom Heimatstandort aus gearbeitet haben, was 50 % CO<sub>2</sub>-Ausstoß, aber auch 50 % Reisezeit und -kosten eingespart hat. In Zukunft möchten wir gemeinsam mit unseren Kunden diese Art von Projekteinsätzen und Arbeitsweisen weiter ausbauen, mit dem Ziel, den Anteil von Projekttagen mit Reisetätigkeit (> 50km) bis Ende 2021 auf unter 50 % zu senken.

### CO<sub>2</sub> Einsparung durch den Umzug des acondas learning lab

Für das laufende Jahr 2021 ist der Umzug unseres Schulungszentrums acondas\_learning lab von Berlin nach Düsseldorf geplant. Diese Entscheidung ist von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Zum einen ist Düsseldorf unser größter Bürostandort, zum anderen sitzen viele unserer größten Kunden in den Regionen Rheinland und Ruhrgebiet. Eigene und Kundenmitarbeiter sind die Hauptzielgruppe unseres acondas\_learning lab. Die Bereitschaft, lange Reisezeiten und -wege zu Schulungen in

Kauf zu nehmen, nimmt immer weiter ab. Wir sehen daher für uns und unsere Kunden in dieser Maßnahme nicht nur einen Zeit- und Kostengewinn, sondern auch einen klaren Hebel zur CO<sub>2</sub>-Reduktion.

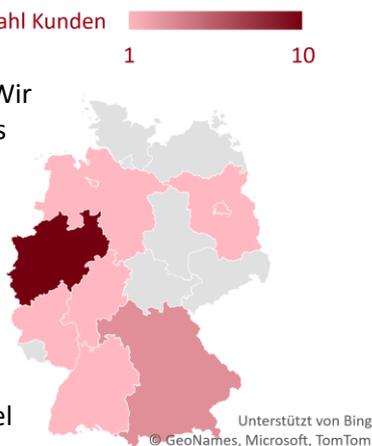


Abbildung 7: Regionale Kundenverteilung

### Digitale Trainings: Sparten Zeit und CO<sub>2</sub>

Während der COVID-19 Pandemie haben wir erste Mitarbeiter- und Kundentrainings digital angeboten und über Microsoft Teams durchgeführt. Wir haben sehr positives Feedback von den Teilnehmern dazu erhalten – alle sehen in diesem Format ein Alternative für die Zukunft.

Ein Rechenbeispiel: Bei einem typischen Präsenztraining in unserem Berliner Learning Lab mit 10

Teilnehmern liegt der CO<sub>2</sub>-Ausstoß bei gemischter Flug- und Zuganreise aufgrund der Mischung unserer Mitarbeiter- und Kundenstandorte bei ca. 2 Tonnen. Bei einer Verlagerung des Trainings nach Düsseldorf halbiert sich der CO<sub>2</sub>-Ausstoß, beim digitalen Format liegt er bei 0 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Natürlich kann und wird nicht jedes interne sowie Kundentraining von nun an digital durchgeführt. Dafür sind der informelle und persönliche Austausch miteinander zu wichtig. Allerdings setzen wir uns zum Ziel, durch eine Kombination von Online-Trainings sowie die Verlagerung des acondas\_learning lab nach Düsseldorf unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß für die Trainingsanreise mindestens zu halbieren.

## Reisen - aber grün

Die Beratungstätigkeit in Umsetzungsprojekten erfordert vielfach unseren Einsatz vor Ort beim Kunden und damit Reisen zum Kundenstandort. Auch wenn wir in Zukunft von einem stark veränderten Reiseverhalten ausgehen, werden wir Geschäftsreisen nicht vollständig vermeiden können. Daher achten wir darauf, unsere Mitarbeiter bei der Wahl nachhaltiger Verkehrsmittel und Reismöglichkeiten zu unterstützen und damit insgesamt die Reisetätigkeit im Unternehmen nachhaltiger zu gestalten.

### Bahn statt Flugzeug

Wir fördern die Nutzung der Bahn bei auswärtigen Einsätzen durch Bereitstellung einer BahnCard 50 der 1. Klasse, die von unseren Mitarbeitern auch für private Bahnfahrten genutzt werden kann

### ÖPNV als das bevorzugte Mittel

Auch am Kundenstandort setzen wir uns zum Ziel, die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Berater zu verringern. Beim Einsatz vor Ort ist das Taxi vom Hotel zum Kundenstandort bisher die klassische Wahl gewesen. Mit ÖPNV sind allerdings die meisten Kunden ähnlich gut und deutlich ressourcenschonender zu erreichen. Hier setzen wir auf die Unterstützung aller Berater bei der Suche und Nutzung von zeit-

und ressourceneffizienten Fortbewegungsmitteln.

### Der erste vollelektrische Firmenwagen

Generell ist acondas bei der Vergabe von Firmenwagen auch aufgrund von Umweltgesichtspunkten restriktiv und behält diese den oberen Führungsebenen (ab Direktor aufwärts) vor. Seit 2019 befindet sich das erste reine Elektrofahrzeug im Fahrzeug-Pool. In den kommenden Jahren soll der Nachhaltigkeitsaspekt durch die weitere Umstellung der Flotte auf nachhaltige bzw. sparsame Antriebsarten weiter gestärkt werden.

## Im Office, am Kundenstandort und Zuhause

Nicht nur beim Reisen lässt sich CO<sub>2</sub> einsparen. Auch in der täglichen Arbeit im Office, am Kundenstandort oder von Zuhause ist der Umweltschutz unser erklärtes Ziel.

### Das „Green Office“

Neben unserer Reisetätigkeit sehen wir auch in Büromaterial und Ausstattung einen Hebel für nachhaltiges Arbeiten. Mit unserem Hamburger Büro sind wir in diesem Jahr in ein nach allen modernen Maßstäben saniertes Gebäude umgezogen. Bei der neuen Einrichtung verzichten wir auf klassische Flipcharts, sondern setzen auf wiederbeschreibbare Wände und Türen mit White-Board-Oberfläche. An allen Bürostandorten achten wir außerdem auf Mülltrennung und Recycling. Wir führen zurzeit eine weitergehende Analyse durch, an welchen Standorten diesbezüglich noch Verbesserungspotential besteht.

### Das papierlose Büro

Seit Anfang 2020 haben wir eine firmenweite Regelung eingeführt, auf Ausdrücke so weit wie möglich zu verzichten. Sofern sich Ausdrücke nicht vermeiden lassen, sind schwarz/weiß und beidseitiger Druck als Standardeinstellung festgelegt. Mit Einführung eines neuen digitalen Instruments zur Reisekostenerfassung und -abrechnung sind wir 2020 einen weiteren Schritt in Richtung papierloses Büro gegangen. Bis Mitte 2021

planen wir, unsere Reisekostenabrechnung vollkommen papierlos durchzuführen. Und auch in unseren internen und Kundentrainings verzichten wir inzwischen weitgehend auf Papier: Trainingsunterlagen werden digital an die Teilnehmer verteilt und nicht mehr für jeden Teilnehmer ausgedruckt.

## Nachhaltigkeit und Umweltschutz als Beratungsfelder

Wir nutzen unsere langjährige Expertise in der Energie-, Chemie-, und Pharmabranche, um auch unsere Kunden auf dem Weg zur Nachhaltigkeit zu unterstützen. Wir wollen dabei den Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft aktiv mitgestalten, und zwar durch Einbringung unserer Umsetzungskompetenzen. Beratungsprojekte in diesem Bereich tragen insbesondere zu den Sustainable Development Goals „Bezahlbare und saubere Energie“ sowie „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ bei.

Unsere Kunden unterstützen wir zum Beispiel beim Kohleausstieg, beim Rückbau von Kernkraftwerken, beim Ausbau der Elektromobilität und bei der ordnungsgemäßen, ökologisch richtigen und nachhaltigen Abfallentsorgung in der Chemie. Besonders stolz macht uns unser Engagement beim Übergang von klassischer Energiegewinnung zur nachhaltigen Stromproduktion. Unsere Projekte im Bereich „Greentech“ – also die Entwicklung von erneuerbaren Energien – treiben aktiv die Energiewende in Deutschland voran.

### Projekte im Bereich Nachhaltigkeit

Die Chemiebranche in Deutschland ist einer der größten Energie- und Rohstoffkonsumenten mit gravierender Auswirkung auf die Umwelt. Mit unserem Projekt zur ökologisch richtigen und nachhaltigen Abfallentsorgung haben wir einen wertvollen Beitrag zum Umwelt- und Naturschutz in Deutschland geleistet und unsere Kunden bei der Umsetzung von rechtlichen wie auch ethischen Rahmenbedingungen unterstützt. Mit einem ebenso deutlichen Fokus auf Nachhaltigkeit haben wir mit einem Prozessoptimierungspro-



jekt unsere Kunden bei der Einführung und Optimierung von Standardprozessen zur Einhaltung rechtlicher Anforderungen im Arbeitssicherheit und Umweltschutz unterstützt. Dabei setzen wir auf unsere Stärken im Prozess- und Change Management, um unsere Kunden in diesen wichtigen Themen bestmöglich zu unterstützen.

#### Projekte im Bereich Energiewende

Die Energiewende in Deutschland unterstützen wir aus vielfältigen Blickwinkeln. Historisch sind wir stark in der Energiebranche verankert, daher sind uns die politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre sehr vertraut. Zum einen unterstützen wir Projekte im Rahmen des neuen Kohle-Ausstiegs-Gesetzes und dem nuklearen Rückbau in Deutschland, um so den Weg für einen ressourcenschonende Energieerzeugung zu ebnet. Zum anderen ist der Aufbau und die Entwicklung von Unternehmen im Bereich Erneuerbare Energien (Wind- und Solarenergie, Wasserkraft) in den letzten Jahren zu einem weiteren Schwerpunkt unserer Projektarbeit geworden.

#### Forschungsbereich Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit spielt auch intern bei uns eine große Rolle. Aktuell beschäftigt sich eines unser Knowledge Teams mit dem Thema Nachhaltigkeit. Wir erarbeiten unter anderem einen ganzheitlichen Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien angefangen mit der Zielfestlegung über die Erarbeitung von Maßnahmen bis zur Erfolgsmessung und Berichterstattung.

#### Forschungsbereich Elektromobilität

Im Forschungsbereich Elektromobilität gehen wir seit einem Jahr der Frage nach, wie Unternehmen Hindernisse und Schwierigkeiten bei der Einführung von E-Fahrzeugen in ihren Dienstwagenflotten überwinden können. In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe „e-Company Cars“ untersuchen wir mit unseren Partnerfirmen acterience und reeceda sowie E-Mobility-Experten aus der Automobilindustrie, der Energiewirtschaft sowie dem Dienstleistungssektor Hürden bei Einführung und der Betrieb von E-Dienstwagenflotten und erarbeiten einen ganzheitlichen Lösungsansatz.



# 02.03

## Korruption und Datenschutz

### Korruptionsbekämpfung und Compliance: Werte schaffen und Regeln verankern

acondas verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf jegliche Form von Korruption, Betrug, Diebstahl oder Bestechung. Die strikte Einhaltung von Gesetzen und Normen hat für uns höchste Priorität. Verstöße und Fehlverhalten werden auf Basis unserer ethischen und prozessualen Standards durch entsprechende Sanktionen geahndet. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Compliance-Verstößen und Korruption gemeldet oder aufgedeckt. Entsprechende Ermittlungen oder Strafen gegen das Unternehmen sowie seine Mitarbeiter liegen nicht vor.

### Verankerung von Unternehmensethik und Verhaltenskodex

Die Basis für das Vertrauen unserer Kunden ist die Integrität unserer Mitarbeiter. Als Leitlinien dienen hierzu neben den acondas-Unternehmenswerten auch unsere sieben professionellen Grundsätze. Zur Stärkung des Bewusstseins innerhalb unserer Belegschaft werden hierbei fortlaufende Maßnahmen durchgeführt:

- Unternehmensweite digitale Bereitstellung der Leitfäden zu acondas-Werten und professionellen Grundsätzen für alle Mitarbeiter

- Durchführung von internen und externen Kommunikationskampagnen (u.a. Werte-Poster an Bürostandorten, Informationsbroschüre zu professionellen Grundsätzen, Veröffentlichung von Artikeln über acondas-Intranet/ Website und Social Media)
- Mitarbeiter-Trainings im Rahmen des Onboardings für Neuzugänge
- Interne Diskussionsformate im Rahmen von Mitarbeiterveranstaltung (z.B. Breakout während des virtuellen acondas-Strategiemeetings im März 2020)
- Jährliche Bonusberechnung (Corporate Development Bonus) mit Hilfe eines festgelegten Kriterienkatalogs auf Basis der Werte und professionellen Grundsätze

### Schaffung von Prozess-Compliance

Bei Fragen stehen allen Mitarbeiter ein agiler Coach als Kommunikationsverantwortlicher sowie eine Vertrauensperson für Compliance-Angelegenheiten zur Verfügung. In den Hauptrisikobereichen sind entsprechende Richtlinien, Prozesse sowie technische Maßnahmen in Kraft, die die Einhaltung der Grundsätze fördern und potenzielle Verstöße frühestmöglich aufdecken sollen. Diese entwickeln wir konsequent weiter.

Kundenfokus

Zuverlässigkeit

Expertise

Einfühlungsvermögen

Qualität

Souveränität

Vertraulichkeit

### Vermeidung von Interessenskonflikten

Das Wohl und die Zufriedenheit der Kunden hat für acondas absolute Priorität. Handlungsvorschläge und Entscheidungen werden auf Basis der professionellen Grundsätze jeweils stets mit Blick auf die vorherrschenden Kundenbedürfnisse getroffen. Zur Sicherung dieses Grundsatzes, werden wichtige Kundendokumente deshalb stets nach dem 4-Augen-Prinzip erstellt.

### Datenschutz und Datensicherheit

Im Rahmen der Projektarbeit erhält acondas Zugang zu vertraulichen Kundendaten sowie Geschäftsinterna. Hierbei gilt für alle Mitarbeiter stets der Grundsatz höchster Vertraulichkeit, welcher im Rahmen von generellen sowie projektspezifischen Vertraulichkeitserklärungen dokumentiert wird. Sensible Projektinformationen werden durch acondas weder veröffentlicht noch für projektferne Zwecke verwendet.

Als technische Vorkehrungsmaßnahme wird den involvierten Beratern für die Dauer eines Projekteinsatzes ein exklusiver Zugang zur projektspezifischen Dokumentenablage gewährt. Außerdem sind alle Laufwerke und verwendete Endgeräte passwortgeschützt sowie verschlüsselt. Technisch-organisatorische Maßnahmen zum Schutz vor unberechtigtem Zugang durch Dritte werden fortlaufend mit Hilfe eines externen Datenschutzbeauftragten optimiert. Dieser führt in regelmäßigen Abständen eine entsprechende Datenschutzbeurteilung durch. Hierbei wurde bis dato immer bestätigt, dass acondas den aktuellen Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung voll und ganz gerecht wird.

### Einkauf von Dienstleistungen

Größere Anschaffungen bzw. Beauftragungen von Dienstleistern bedürfen generell einer direkten Freigabe durch die Geschäftsführung. Zur besseren Prüfung unserer Partner, planen wir im kommenden Berichtszeitraum die Einführung und verpflichtende Abgabe einer Erklärung, zu deren Einhaltung von internationalen Geschäftsgrundsätzen und Compliance-Richtlinien. Bereits heute gibt acondas in der Lieferantenrolle Selbstaus-

künfte zur eigenen Einhaltung aller ethischen Standards, um entsprechende Auditierungs- und Zertifizierungsprozesse als Dienstleister seiner Kundenunternehmen zu durchlaufen.

### Abrechnung von Spesen

Vorgaben zur Einreichung individueller Betriebsausgaben (z.B. Reisekosten, Büromaterialien, Trainingsmaßnahmen) sind in den entsprechenden Richtlinien zu Reisekosten und individueller Weiterentwicklung definiert. Abweichungen sind nur in Ausnahmefällen mit Genehmigungen durch das Back-Office bzw. die Geschäftsführung möglich. Alle eingereichten Spesen werden gemäß einem 4-Augen-Prinzip manuell erneut geprüft.

Im Betrachtungszeitraum wurden entsprechende Trainings im Rahmen des Onboardings für alle neuen Mitarbeiter durchgeführt. Außerdem wurde im Juni 2020 das IT-Tool Rydoo zur Vereinfachung des Abrechnungsprozesses eingeführt. In diesem Rahmen wurden allen Mitarbeitern neben schriftlicher Dokumentation auch virtuelle Trainings angeboten. Das Tool befindet sich nach Freigabe durch die interne IT zurzeit im Teststadium. In den kommenden Monaten folgt die Auditierung durch den Wirtschaftsprüfer sowie die Finanzbehörden.

### Akquise von Beratungsprojekten

Die Projektakquise folgt einem definierten Vertriebs- und Angebotsprozess. Hierbei werden die offiziellen Ausschreibungsprozesse und Vergaberichtlinien der Kundenunternehmen strikt eingehalten. Generell vergibt acondas keine individuellen Geschenke an (potenzielle) Kunden. Angebote werden formal über den Kundeneinkauf eingereicht und die jeweiligen Einkaufsbedingungen werden akzeptiert. Ein Großteil der Projektaufträge wird durch sogenannte Rahmenvereinbarungen zu vorab festgelegten Konditionen abgewickelt. Hierbei wird darauf geachtet, dass diese im Einklang mit geltenden Vorschriften des Arbeitnehmerrechts bzw. eigenen Vorgaben des Kunden stehen. Ziel ist es, die Anzahl der abgeschlossenen Rahmenvereinbarungen im kommenden Jahr weiter zu erhöhen.



### Freiwillige Jahresabschlussprüfung

Die acondas GmbH ist nach den Größenmerkmalen des § 267 HGB eine kleine Kapitalgesellschaft und daher nicht prüfungspflichtig gemäß §§ 316 ff. HGB. Dennoch unterziehen wir uns seit unserer Gründung im Jahr 2011 einer freiwilligen jährlichen Jahresabschlussprüfung, um die Ordnungsmäßigkeit unserer Rechnungslegung und Jahresabschlusserstellung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüfen zu lassen. Unser aktueller Wirtschaftsprüfer ist die Mazars GmbH & Co. KG. Alle Jahresabschlüsse der acondas GmbH

seit Gründungsjahr wurden jeweils mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Uns wurde dabei testiert, dass die Bücher der Gesellschaft ordnungsgemäß geführt und die Belegfunktion erfüllt sind. Die Buchführung und die zugehörigen Unterlagen entsprechen in allen wesentlichen Belangen den gesetzlichen Vorschriften. Die von der acondas GmbH getroffenen organisatorischen Maßnahmen sind geeignet, die Sicherheit der verarbeiteten rechnungsrelevanten Daten zu gewährleisten. Abbildung 8 fasst unsere Compliance-Risikobewertung zusammen.

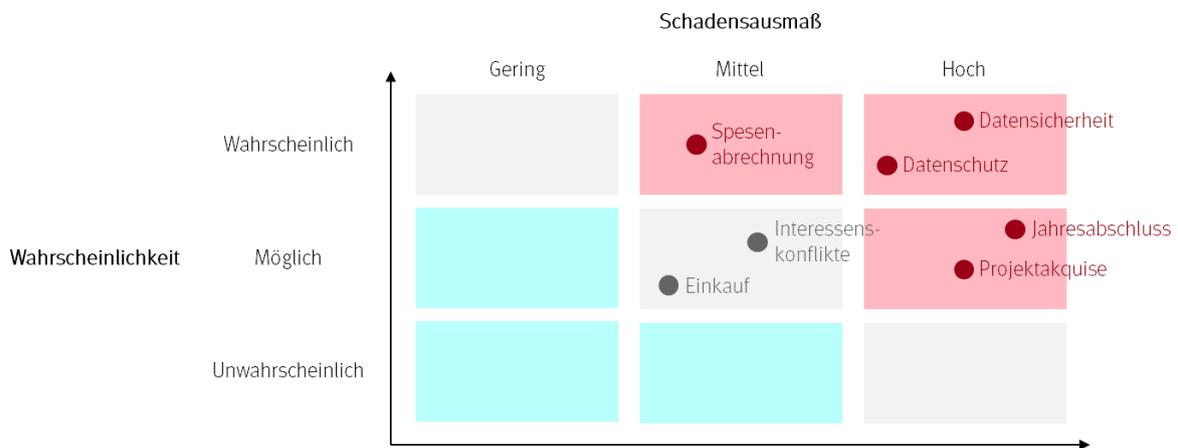


Abbildung 8: Prozess-Risikobewertung bzgl. möglicher Compliance Verstöße

# 03

## Zielerreichung



# Unsere Nachhaltigkeitsziele und Kennzahlen

Im vorigen Kapitel haben wir unsere bisherigen Fortschritte in den unterschiedlichen Themenbereichen des UN Global Compact aufgezeigt sowie weitere Ziele und Schwerpunkte für die kommenden Jahre beschrieben. Um die oftmals qualitativ formulierten Aspekte auch nachverfolgen zu können, wollen wir diese in quantitative Kennziffern überführen. Damit kann der aktuelle Stand sowie der angestrebte Zielwert für den kommenden Berichtszeitraum aufgezeigt und unser Fortschritt in den jeweiligen Themengebieten gemessen werden. Im Sinne eines Kennzahlen-Controllings können Trends erkannt und Maßnahmen frühzeitig und proaktiv eingeleitet werden. Da es sich hierbei um den ersten Fortschrittsbericht handelt, wurden für die Vergangenheit noch keine Zielwerte definiert. Deshalb werden in diesem Bericht nur der aktuelle IST-Zustand und die zukünftige Soll-Werte aufgeführt.

| Themengebiet                                 | Kennziffer  | Aktueller Wert<br>Jahr 2020 | Zielwert<br>Jahr 2021 |
|--|---|-----------------------------|-----------------------|
| <b>Menschenrechte und Arbeitsbedingungen</b> |   |                             |                       |
| Gleichstellung                               | Frauenanteil Berater  | 24%                         | 30%                   |
| Remote-Arbeit                                | Zeitanteil Remote-Arbeit an Gesamtarbeit  | 75% <sup>1</sup>            | 40%                   |
| Arbeitsbedingungen                           | Anzahl der Unfälle  | 0                           | 0                     |
| Weiterentwicklung                            | Anzahl durchgeführter Mitarbeitertrainings  | 12                          | 12                    |
| Weiterentwicklung                            | Anzahl neuer Trainingsformate   | 1                           | 1                     |
| Weiterentwicklung                            | Nutzung persönliches Weiterbildungsbudgets  | 30%                         | 60%                   |
| Offener Austausch                            | Weiterempfehlungsrate   | 81%                         | 90%                   |
| Offener Austausch                            | Zufriedenheit Work-Life-Balance   | 74%                         | 85%                   |
| Offener Austausch                            | Zufriedenheit Arbeitsklima  | 81%                         | 90%                   |
| <b>Umweltschutz</b>                          |   |                             |                       |
| CO2-Vermeidung                               | Anteil Projekteinsatztage am Heimatstandort (<50km)   | 67% <sup>2</sup>            | 60%                   |
| CO2-Vermeidung                               | Anteil Projekteinsatztage im Remote-Einsatz bei Projekten außerhalb des Heimatstandorts (>50km) | 33% <sup>2</sup>            | 40%                   |
| CO2-Vermeidung                               | Anteil Trainingstage außerhalb des Heimatstandorts  | 38%                         | 30%                   |
| CO2-Fußabdruck                               | CO2-Emissionen je Mitarbeiter (t p.a.)  | n.a. <sup>1</sup>           | 6                     |
| Projekte                                     | Anteil Projektvolumen im Bereich Nachhaltigkeit   | 24%                         | 30%                   |
| <b>Korruption und Datenschutz</b>            |   |                             |                       |
| Korruption                                   | Anzahl Korruptions-/Compliance Fälle  | 0                           | 0                     |
| Datenschutz                                  | Anzahl Datenschutzverstöße  | 0                           | 0                     |

<sup>1</sup> Zu berücksichtigen ist hierbei, dass durch die COVID-19 Pandemie der Zeitanteil der Remote-Arbeit signifikant gestiegen ist. 2020 ist somit kein repräsentatives Jahr.

<sup>2</sup> Werte basieren auf Q1/2020, wobei zu berücksichtigen ist, dass seit März fast ausschließlich Remote-Arbeit stattfand.

# Ausblick 2021

Unsere Hauptpriorität im Geschäftsjahr 2021 liegt in der Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19 Pandemie für unser Unternehmen und unsere Kunden. Wir erwarten zur Jahresmitte im Projektgeschäft eine stufenweise Rückkehr zur Arbeit beim Kunden vor Ort. In der zweiten Jahreshälfte werden wir dann die beschriebenen Maßnahmen in den übrigen Themenfeldern des UN Global Compact weiterführen.

Im Fokus wird 2021 auch die Weiterentwicklung unserer stehen. Grundlage dafür werden die zentralen Bestandteile nachhaltigen Handelns – ökonomisch, sozial und ökologisch – sein und das Fundament für die weitere Erfassung und Nachverfolgung unserer selbstgesteckten Ziele in diesem Bericht bilden. Außerdem werden wir 2021 unsere acondas Nachhaltigkeitsstrategie schärfen. Veränderungen in den festgelegten Zielgrößen und Kennzahlen werden wir im nächsten Bericht ausführlich erläutern, auch unter Berücksichtigung möglicher weiterer Sondereffekte durch die COVID-19 Pandemie.



# ANSPRECHPARTNER



**Dr. Jörg Fengler**  
Geschäftsführer  
acondas GmbH



**Dr. Andreas Florissen**  
Geschäftsführer  
acondas GmbH

## AUTOREN



**Anna Bunse**



**Marie Nadermann**



**Erdem Tepe**



**Christian Simmerl**



**Katharina Wagner**

Dieses Dokument dient ausschließlich der Nutzung durch die acondas GmbH und ihre Kunden. Ohne die zugrundeliegenden Analysen und weiterführende, mündliche Erläuterungen ist es nicht vollständig. Eine Weiterverbreitung darf nur mit vorheriger, schriftlicher Zustimmung der acondas GmbH erfolgen.

acondas © ist eine eingetragene Wortmarke.