

UN GLOBAL COMPACT

# Fortschritts- bericht 2021



  
**KIRCHHOFF**

# About Kirchhoff

## ÜBER KIRCHHOFF CONSULT AG

Designing Sustainable Value – für unsere Kund:innen und ihre Stakeholder. Kirchhoff ist ein Team von Expert:innen in den Bereichen Sustainability/ESG, Capital Markets, und Corporate Communications. Erfahrung, Kreativität und ganzheitliches Denken zeichnen uns seit mehr als 25 Jahren aus. Mit unseren Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten, bei der Begleitung von Börsengängen, im Bereich der Investor Relations sowie in der Strategieentwicklung und Kommunikation von unternehmerischer Verantwortung sind wir führend. Wir sind vertreten mit Büros in Hamburg, Frankfurt, München und Wien. Erfahren Sie mehr auf [kirchhoff.de](http://kirchhoff.de).

## KIRCHHOFF CONSULT UND DER UN GLOBAL COMPACT

Seit mehr als 25 Jahren unterstützen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit kleine, mittlere und große Unternehmen auf dem Weg

der Nachhaltigkeit. Das Engagement im United Nations Global Compact (UN Global Compact), der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, ist für uns daher logisch und konsequent.

Wir haben uns mit der Unterzeichnung des universellen Wertebündnisses im September 2016 verpflichtet, im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten mitzuhelfen, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten und in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung höhere Standards zu erreichen. Nach fünf Jahren der Mitgliedschaft legen wir mit dem vorliegenden Fortschrittsbericht (Communication on Progress, COP) nun erneut öffentlich Rechenschaft ab. Im Fokus stehen dabei unsere Managementsysteme zur Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact, die Ziele und Maßnahmen, die wir geschärft haben und die im Berichtszeitraum erzielten Ergebnisse. Die im Fortschrittsbericht gemachten Angaben beziehen sich auf das gesamte Unternehmen.

# Designing Sustainable Value.

## Reporting/Publishing

Geschäfts-, Nachhaltigkeits-  
berichte, Integrierte Berichte  
Magazine, Broschüren, Branding,  
Corporate Identity,  
Corporate Design, Websites

## Investor/Public Relations

Investor Relations  
Perception Analysen  
Finanz-PR  
Krisenkommunikation

## IPO Advisory

IPO, IBO, ICO  
Kapitalmarkttransaktionen  
Emissionsberatung

## Sustainability/ESG

Strategie  
Management  
Kommunikation  
Sustainable Finance

# Menschenrechte

- Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Prinzip 2:** Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ab Seite 7

# Arbeitsnormen

- Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4:** Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
- Prinzip 5:** Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.
- Prinzip 6:** Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

ab Seite 9

# Umweltschutz

- Prinzip 7:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Prinzip 8:** Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Prinzip 9:** Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

ab Seite 13

# Korruptionsprävention

- Prinzip 10:** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

ab Seite 17

# **Vorwort**

# Vorwort der Unternehmensführung

## Sehr geehrte Damen und Herren,

Dieses Jahr feiern wir fünfjähriges Jubiläum unserer Mitgliedschaft beim UN Global Compact und ich freue mich Ihnen hiermit unseren jährlichen Global Compact Fortschrittsbericht präsentieren zu können. Mit Freude informieren wir über unser Engagement zur Integration der zehn Prinzipien des Global Compact in unsere Unternehmensstrategie und unser alltägliches Handeln.

Die Corona-Pandemie hat uns alle vor große Herausforderungen gestellt. Trotz der schwierigen Umstände haben wir unsere Projekte bei unseren Kund:innen nahtlos erfolgreich weitergeführt, obwohl der Großteil der Belegschaft aus dem Mobile Office gearbeitet hat. Für die Arbeit im Büro wurde ein umfassendes Hygienekonzept entwickelt, wie etwa die regelmäßige Durchführung von Corona-Schnelltests, sowie Maskenpflicht, Desinfektion der Arbeitsplätze und Abstandsregelungen.

Besonders während einer weltweiten Pandemie darf unserer Meinung nach die gesellschaftliche Verantwortung, die wir als Unternehmen tragen, nicht vernachlässigt werden: Wir wollen im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten weiterhin Menschenrechte wahren, faire Arbeitsbedingungen schaffen, Umwelt- und Klimaschutz fördern und gegen jegliche Formen von Korruption und

Bestechung kämpfen. Dadurch möchten wir zur Erreichung der UN Sustainable Development Goals beitragen und uns für eine fairere und gerechtere Welt bis 2030 einsetzen.

Als eine der führenden Agenturen für Finanz-, Unternehmens- und Nachhaltigkeitskommunikation im deutschsprachigen Raum unterstützen wir unsere Kund:innen durch die Erstellung von Geschäfts- und Nachhaltigkeitspublikationen dabei, transparent und glaubwürdig über ihre wesentlichen Themen zu berichten. Wir begleiten zudem zahlreiche Unternehmen bei der Ausrichtung ihres Handelns an den Grundsätzen nachhaltigen Wirtschaftens und dem Aufbau langfristiger Nachhaltigkeitsstrategien. So tragen wir zur Einhaltung von Menschenrechten, Umweltstandards und gesetzlichen Anforderungen auch innerhalb unserer Wertschöpfungskette bei und stoßen damit Entwicklungen hin zu einer nachhaltigen Zukunft an.

Dies bestätigen uns auch unabhängige Experten und die Sustainability Community regelmäßig. So wurden wir beispielsweise von der Fachzeitschrift Sustainable Finance für unsere langjährige Expertise im Bereich ESG mit dem Award für das beste ESG Communications Team 2021 in Deutschland ausgezeichnet.



**„Mit der Integration der zehn Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie leisten wir unseren Beitrag zu der sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung.“**

Klaus Rainer Kirchhoff,  
Gründer und CEO,  
Kirchhoff Consult AG

Unser Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung stärken wir auch durch das Engagement im Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN) und die Teilnahme an regelmäßigen Arbeitstreffen, Workshops und Fachgesprächen.

Um unsere Branchenerfahrung, Fachwissen oder auch wichtige Anregungen an andere weiterzugeben, veröffentlichen wir regelmäßig Fachartikel zu Nachhaltigkeitsthemen, Nachhaltigkeitsstudien und führen verschiedene Veranstaltungen durch – etwa regelmäßige Schulungen von deutschen Aufsichtsräten.

Ein weiterer Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung äußert sich außerdem in diversen Pro-Bono-Aktivitäten, mit denen wir gemeinnützige Projekte und Initiativen fördern: Seit vielen Jahren unterstützen wir den Dachverband Tafel Deutschland e. V. bei der Erstellung des Jahresberichts. Darüber hinaus unterstützen wir die Gewerkschaft der Polizei bei der Aufklärung über Kindesmissbrauch. Im Bereich des Klimaschutz begleiten wir die jährlich stattfindende Hamburger Klimawoche mit inhaltlichen sowie gestalterischen Konzepten. Aktuell unterstützen wir die Surfrider Foundation Hamburg und deren Stand auf der Klimawoche 2021.

Doch auch innerhalb unseres Unternehmens nehmen wir die Verantwortung für das Zusammenleben und -wirken in unserer Gemeinschaft wahr. Um das ethische Bewusstsein für den Umgang miteinander sowie mit unseren Kund:innen zu stärken, haben wir einen eigenen Code of Conduct entwickelt. So möchten wir unsere Mitarbeiter:innen sensibilisieren, diese Werte im Geschäftsalltag zu leben. Ebenso integrieren wir Nachhaltigkeit in unseren Arbeitsalltag, indem wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich halten. Grundlegend achten wir darauf, weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verursachen, wie etwa bei der Planung von Dienstreisen per Bahn statt mit dem Flugzeug. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden Reisen jedoch prinzipiell in den digitalen Raum verlegt. Unseren Mitarbeiter:innen am Standort Hamburg stellen wir losgelöst von der Pandemie kostenlose Ticketabonnements für den öffentlichen Nahverkehr zur Verfügung, so dass auch der Weg ins Büro klimafreundlich gestaltet werden kann.

Seit mehreren Jahren sind wir ein klimakompensiertes Unternehmen: Wir erfassen systematisch unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen und senken diese kontinuierlich. Über Kompensationszahlungen für nicht vermeidbare Emissionen, unterstützen wir gemeinnützige Nachhaltigkeitsprojekte der Stiftung myclimate – The Climate Protection Partnership. In einem Abstimmungsmeeting entscheidet die Belegschaft über die Auswahl des Projekts.

Dieses Jahr unterstützen wir ein Projekt in Madagaskar. Das Projekt soll ein nachhaltiges Management der dortigen Mangrovenwälder fördern, indem die Bevölkerung entsprechende Ausbildung und Unterstützung erhält. Dies sorgt für einen Schutz der Biodiversität, fördert die örtliche Wertschöpfung und erzeugt die von uns genutzten Kompensationszertifikate. Dies hat weitere positive Folgen für diverse Aspekte der Sustainable Development Goals – dazu tragen wir gerne unseren Teil bei.

Durch digitale Newsletter und Meldungen im Intranet sowie Internet bleiben unsere Mitarbeiter:innen und die Öffentlichkeit stets über aktuelle Maßnahmen und Fortschritte informiert. Auch wenn die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele Zeit braucht, freuen wir uns darüber, in einigen Bereichen bereits vielversprechende Zwischenergebnisse erreicht zu haben. Mit dem vorliegenden Fortschrittsbericht und unserem Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact dokumentieren wir weiterhin unseren eigenen Anspruch von nachhaltigem und verantwortungsvollem Handeln. Diesen Weg werden wir auch in Zukunft erfolgreich gehen.

Ihr  


Klaus Rainer Kirchhoff,  
Gründer und CEO

**„Menschenrechtliche  
Sorgfaltspflicht muss selbst-  
verständlich sein – sowohl  
für uns als auch für unsere  
Kund:innen!“**

# Menschenrechte

## Unser Selbstverständnis

Eine Unternehmenspolitik mit null Toleranz gegenüber möglichen Menschenrechtsverletzungen ist für uns fundamental. Unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte umfasst alle Bereiche unserer Geschäftstätigkeit und lehnt jede Art der modernen Sklaverei ab. Der Begriff der modernen Sklaverei schließt jegliche Form von Zwangsarbeit, Pflichtarbeit und Kinderarbeit mit ein und nennt diese und weitere Formen der Ausbeutung beim Namen. Ebenfalls abgelehnt und verurteilt wird die Anwendung von Gewalt und die Ausbeutung von schutzbedürftigen Gruppierungen. Um menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auch über unseren eigenen Einflussradius hinaus zu fördern, unterstützen wir internationale Leitlinien, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die ILO Kernarbeitsnormen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Darüber hinaus sprachen wir uns im Berichtsjahr aktiv für die Umsetzung des „Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung aus und begrüßen das deutsche Lieferkettengesetz. Durch unsere Beratung bei der Gestaltung menschenrechtskonformer Liefer- und Wertschöpfungsketten unterstützen wir auch unsere Kundschaft dabei, die Anforderungen des Lieferkettengesetzes bereits jetzt einzuhalten und darüber hinauszugehen.

Auch der Schutz von Diversität im Unternehmen zählt für uns klar zu den Menschenrechten. Jegliche Diskriminierung von Beschäftigten aufgrund von Geschlecht, Alter, Klasse, Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung wird bei Kirchhoff Consult nicht toleriert. Ob

gemeinsam als Unternehmen oder jede:r individuell als Mitarbeiter:in: Wir erkennen unsere Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte an und nehmen sie alltäglich wahr. Dieser Respekt für die universell gültigen Menschenrechte kommt nicht zuletzt in dem Respekt gegenüber jedem und jeder einzelnen Beschäftigten zum Ausdruck.

## Menschenrechte bei Kirchhoff

Grundsätzlich befreit von menschenrechtlichen Risiken ist jedoch kein Unternehmen. Wir sind bestrebt, jegliche Art von negativen Entwicklungen so früh wie möglich zu erkennen – nur so kann das Risiko kontinuierlich minimiert werden. So vermeiden wir risikobehaftete Berührungspunkte und entscheiden uns im Zweifelsfall für faire und nachhaltige Alternativen: Beispielsweise verwenden wir ausschließlich PEFC-/FSC-zertifiziertes Papier und beziehen Fairtrade-zertifizierten Kaffee für unsere Mitarbeiter:innen. Im Rahmen von Summer Schools wird unsere Belegschaft regelmäßig über ESG und menschenrechtsbezogene Themen geschult.

Auch über unseren internen Einflussradius hinaus möchten wir menschenrechtliche Sorgfaltspflicht fördern. So helfen wir über unsere Beratungstätigkeit auch anderen Unternehmen die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen intern oder auch entlang der eigenen Lieferkette zu verhindern. Dies bildet unseren größten Beitrag zu den Sustainable Development Goals ab: SDG 17 – Partnerships for the Goals. Dadurch können wir indirekt auch einen Teil zur Erreichung anderer SDGs beitragen, auf die wir sonst keinen Einfluss hätten.

## Was wir bereits erreicht haben

### Menschenrechte integriert

- Den Kirchhoff Code of Conduct formuliert, welcher u. a. unser Selbstverständnis sowie unsere Ziele für den Bereich Menschenrechte beinhaltet
- Dem Council for Inclusive Capitalism beigetreten

### Menschenrechte kommuniziert

- Über menschenrechtliche Themen intern über Town Hall Meetings und das Intranet sowie extern über das Internet informiert

### Menschenrechte implementiert

- Den Kirchhoff Code of Conduct digital allen Mitarbeiter:innen zur Kenntnisnahme und Beachtung im Geschäftsalltag geschickt
- Beschwerdebox für Mitarbeiter:innen zur Meldung etwaiger Verstöße eingerichtet

## Was wir noch verbessern wollen

### Menschenrechte implementieren

- Mitarbeiter:innen weiterhin für geschäftsrelevante Menschenrechtsthemen via Intranet und Newsletter sensibilisieren
- Einen Passus zum Kirchhoff Code of Conduct in unsere Vertragsbedingungen aufnehmen
- Unsere Kund:innen auf das kommende Lieferkettengesetz vorbereiten und so für die Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht sorgen

## Wie wir unseren Fortschritt messen

- Anzahl der Beschwerden mit Bezug zu Menschenrechtsrisiken/-verletzungen (2020: 0 Beschwerden)

Unser Ziel

**Wir verankern die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht entlang der Wertschöpfungskette bei uns und unseren Kund:innen.**

**„Der Arbeitsplatz der  
Zukunft fördert die Talente  
der Mitarbeiter:innen  
durch flexible Arbeitszeit  
und mobiles Arbeiten!“**

# Arbeitsnormen

## Unser Selbstverständnis

Unsere Mitarbeiter:innen sind das Fundament unseres Unternehmens. Deshalb ist eines unserer wichtigsten Ziele für sie ein attraktives Arbeitsklima zu schaffen – nur so können wir gemeinsam als Unternehmen erfolgreich sein. Als Basis menschenwürdiger Arbeitsbedingungen folgen wir den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Selbstverständlich respektieren wir das Recht auf Vereinigungsfreiheit ebenso wie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Klasse, Nationalität, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit und Weltanschauung werden alle Mitarbeiter:innen gleich behandelt und respektiert. Dies stellt den Grundstein für einen fairen Umgang im Geschäftsalltag dar.

## Arbeiten bei Kirchhoff

Wir sind davon überzeugt, dass ein offenes, transparentes, innovatives und attraktives Arbeitsumfeld die Talente unserer Mitarbeiter:innen fördert. Nur wenn genug Raum zur Entfaltung besteht, können auch beständig hochwertige Leistungen erbracht werden – wir können das am besten, was wir gerne machen. In diesem Sinn tragen wir unseren Teil zu SDG 8 (Decent Work and Economic Growth) bei.

**Offenheit** – Wir fördern eine offene und vielfältige Unternehmenskultur. Jeder Mensch ist einzigartig, und so bereichert auch jede:r einzelne unserer

Mitarbeiter:innen unsere Agentur auf eine individuelle Art und Weise mit seinen oder ihren Fähigkeiten. Jede:r hat die gleichen Chancen und wird frei von Vorurteilen oder Diskriminierung behandelt. Das gilt für langjährige Mitarbeiter:innen, Neueinsteiger:innen oder auch interessierte Bewerber:innen. Dabei muss uns bewusst sein, dass im Wettlauf des Lebens nicht alle dieselben Startbedingungen haben. Bei uns haben deshalb die Persönlichkeit und der individuelle Lebensweg der Mitarbeitenden oder der Bewerber:innen einen mindestens genauso hohen Stellenwert wie Zeugnisse und Qualifikationen.

**Transparenz** – Vor allem im Pandemiejahr, in dem der Großteil der Belegschaft von Zuhause aus arbeitete, und der alltägliche Austausch im Büro fehlte, ist es wichtig für Transparenz und Teilhabe unter allen Mitarbeiter:innen zu sorgen. Dafür veranstalten wir regelmäßig Townhall Meetings oder unsere Weekly Addresses, und regen auch in unserem Intranet zu einem offenen Dialog an. In einer wöchentlichen Videobotschaft informiert unser CEO Klaus Rainer Kirchhoff über aktuelle Entwicklungen und Neuigkeiten. Natürlich werden auch innerbetriebliche Veränderungen über einen dieser Kommunikationswege an alle Mitarbeiter:innen weitergeleitet.

Durch unsere HR-Leitung sind die Verantwortlichkeiten für Personalbelange auf allen Ebenen klar definiert. So sind auch die Aufgabenprofile auf jeder Hierarchiestufe, sowie die entsprechenden Beförderungskriterien schriftlich formuliert und allen zugänglich.

Um die Zufriedenheit unter den Beschäftigten zu messen, führen wir regelmäßig Befragungen durch. Zudem werden unsere Führungskräfte in bestimmten Abständen von den Mitarbeiter:innen beurteilt, um die Führungskultur bei Kirchhoff einzuschätzen.

**Innovation** – Zu unseren Kernaufgaben zählen wir nicht nur die kompetente Beratung unserer Kund:innen, sondern auch, sie immer wieder mit inspirierenden Ideen zu überraschen. Um die beständige Förderung dieser Fähigkeiten zu garantieren, bieten wir regelmäßig Fortbildungen an, welche nicht nur von externen Anbietern durchgeführt werden, sondern auch intern durch unsere Mitarbeiter:innen selbst. In unserem Kirchhoff Summer School-Programm finden im Normalfall verschiedene Vorträge und Seminare zu den wichtigsten Elementen der Geschäftsberichts- und Nachhaltigkeitsberichterstattung statt. Im Jahr 2020 mussten diese Präsenstermine leider ausfallen. Stattdessen wurden regelmäßig Lunchtermine virtuell veranstaltet, in denen einzelne Mitarbeiter:innen über neue Entwicklungen in ihrem Fachgebiet berichten konnten. So wurden beispielsweise Vorträge zum Lieferkettengesetz und zum deutschen Corporate Governance Kodex gehalten.

Um auch jungen Menschen einen Einblick in unsere Tätigkeit zu geben, bieten wir Schülerpraktika an, welche jedoch aufgrund der Corona-Pandemie im vergangenen Jahr nicht stattfinden konnten. Für Berufseinsteiger:innen gibt es die Möglichkeit einer Ausbildung als Mediengestalter:in oder als

Unser Ziel

## Wir wollen bis 2030 50 % Frauen im Executive Committee und die Zahl der Frauen im Vorstand erhöhen.

(Vorjahreswerte in Klammern)

**47**  
VOLLZEIT-  
BESCHÄFTIGTE (49)

**12**  
TEILZEIT-  
BESCHÄFTIGTE (13)

Kaufmann beziehungsweise Kauffrau für Marketingkommunikation. Um auch die akademische Bildung unserer Belegschaft zu fördern, bieten wir unseren Mitarbeiter:innen in Kooperation mit der Hamburg School of Business Administration (HSBA) und weiteren Hochschulen, die Möglichkeit ein duales bzw. berufsbegleitendes Studium zu absolvieren. Wo sinnvoll wird der Besuch externer Seminare, bspw. vom TÜV sowie zum MBA und CIRO, ermöglicht.

**Attraktivität** – Für unsere Mitarbeitenden ein angenehmes und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen ist eines unserer wichtigsten Ziele. Im Januar 2021 ist Kirchhoff in ein neues Büro in der Borselstraße gezogen, welches eine moderne, angenehme und offene Atmosphäre bietet. Der Umzug brachte eine neue Gestaltung des Arbeitens bei Kirchhoff mit sich. Neben der Ausweitung des Mobile Office-Angebots (siehe unten), wurde die Büroarbeit von festen Arbeitsplätzen entkoppelt. So gelingt der Austausch zwischen den einzelnen Teams noch besser als zuvor. Vereinzelt sind ergonomisch höhenverstellbare Stehtische nutzbar.

Zur Attraktivität von Kirchhoff zählen auch die flachen Hierarchien im Unternehmen und der ungezwungene Umgang. Bei uns Duzen sich Führungskraft und Praktikant:in ab dem ersten Tag.

Mit dem Beginn der Corona-Pandemie 2020 haben auf einen Schlag fast alle Mitarbeiter:innen aus dem Mobile Office gearbeitet. In 2020 belief sich dies auf etwa 48.000 Stunden Mobile Office-Arbeit. Durch die Nutzung eines internen Desk Sharing-Programms war es jedoch möglich, bei Bedarf einen Platz im Büro zu buchen und so unter Einhaltung von Hygiene und Abstandsregelungen vor Ort zu arbeiten. Trotz der inzwischen vollzogenen Auflösung der Mobile Office-Pflicht geben wir unseren Mitarbeitenden weiterhin die Möglichkeit,

ihren Arbeitsalltag so flexibel wie möglich zu gestalten und an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen, beispielsweise durch Teilzeit- und Mobile Office-Modelle. So stehen aktuell allen Mitarbeiter:innen drei flexible Arbeitstage pro Woche zu, an denen mobil gearbeitet werden kann.

Die Möglichkeit, sich in Form eines Sabbaticals eine individuelle Auszeit zunehmen, steht ebenfalls allen Mitarbeiter:innen zu, die bereits drei Jahre bei uns sind. Dies steigert die Flexibilität. Um die sich rasant verändernden Anforderungen an das Arbeitsleben zu identifizieren, haben wir eine HR-Task-Force gegründet. Diese versucht den Wandlungen gerecht zu werden und setzt sich für eine verbesserte Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter:innen ein. Um den Team-Spirit aufrechtzuerhalten, hielten unsere Teams im Mobile Office regelmäßige Online-Meetings ab. Darüber hinaus wurde eine Teambuilding AG gegründet, die wöchentliche gemeinsame Mittagessen vor dem Bildschirm („Chez KC“), eine Adventskalender-Aktion mit täglichen Wettbewerben und einen virtuellen Unterhaltungskanal organisiert.

Um das Miteinander nach den coronabedingten Entbehungen zu zelebrieren, bekommen alle Teams seit dem Ende der Mobile Office-Regelung jeden Monat ein gemeinsames Mittagessen im Firmenumfeld spendiert.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen. Zu unserer internen Gesundheitsförderung zählen unter anderem frische Obstkörbe, die wir immer zu Wochenbeginn bereitstellen. Damit wollen wir zum Wohlbefinden unserer Beschäftigten beitragen. Unser Massage-Angebot musste aufgrund der Corona-Auflagen vorerst ausgesetzt werden.

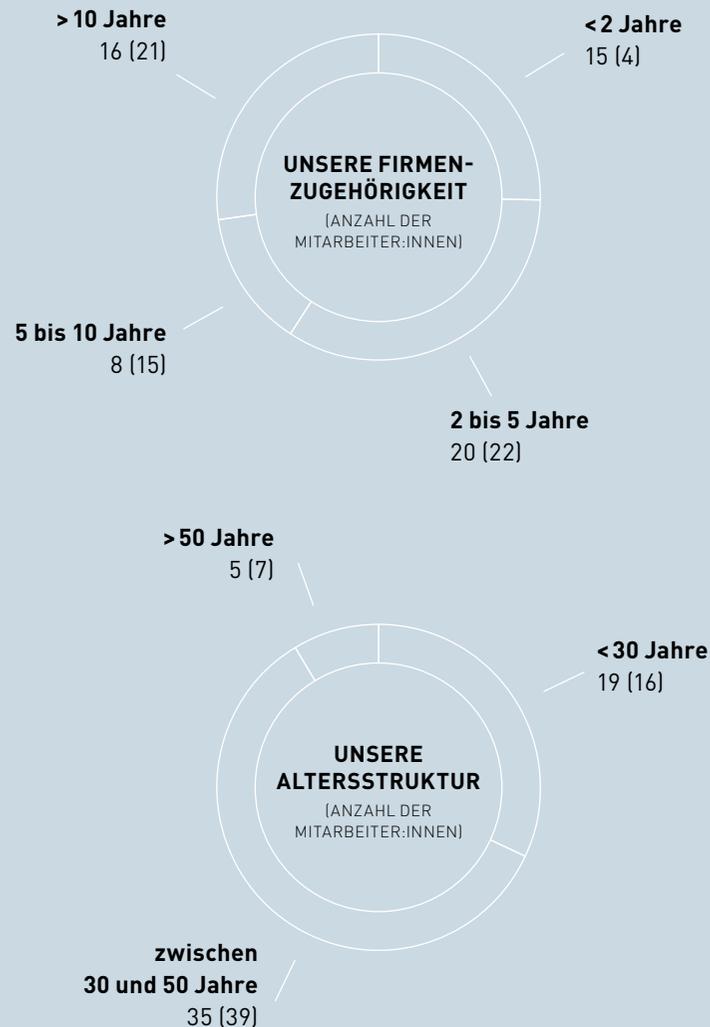
## Verdammt stark

(Vorjahreswerte in Klammern)



## Darauf sind wir stolz

(Vorjahreswerte in Klammern)



## Was wir bereits erreicht haben

### Attraktiv sein

- Die bestehenden Laptop- und Mobile Office-Regelungen ausgebaut, um den Mitarbeiter:innen auch nach der coronabedingten Mobile Office-Pflicht weiterhin größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen
- Für unsere Mitarbeiter:innen weiterhin eine Zuschussregelung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) umgesetzt, die über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgeht
- Unseren Mitarbeiter:innen das Angebot gemacht, 2021 während der Sommermonate bei 10% weniger Lohn 20% weniger zu arbeiten.

## Was wir noch verbessern wollen

### Transparenter sein

- Einführung eines 360°-Feedbacks

### Offener sein

- Durch u. a. anonymisierte Bewerbungen mehr Diversität fördern
- Anteil von Frauen auf allen hierarchischen Ebenen erhöhen
- Schulung zu Unconscious Bias und Antidiskriminierung einführen

### Innovativer sein

- Ausbau unserer internen und externen Fortbildungsmaßnahmen und Ausbildungstätigkeiten

### Noch attraktiver sein

- Weiterer Ausbau flexibler Arbeitsmöglichkeiten wie Teilzeitarbeit, Mobile Office sowie Sabbaticals

## Wie wir unseren Fortschritt messen

### Offen

- Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht 2020: 37 Mitarbeiterinnen, 22 Mitarbeiter
- Zusammensetzung der Belegschaft nach Alter 2020: Unter 30=19; 30 bis 50=35; Über 50=5 Mitarbeiter:innen
- Anzahl der Mitarbeiter:innen in Elternzeit und Rückkehrer:innen nach der Elternzeit 2020: 4 Elternzeit/0 Rückkehrer aus Elternzeit

### Transparent

- Anzahl der stattgefundenen Town Hall Meetings und Weekly Addresses 2020: 3 Town Hall Meetings/26 Weekly Addresses (2019: 6 Town Hall Meetings/20 Weekly Addresses)

### Innovativ

- 2020: 3 Seminare und einen Konferenzbesuch (2019: 11 Summer Schools, 4 Seminare und 10 Messe- und Konferenzbesuche)
- Umstieg auf Microsoft Teams zur internen Kommunikation und Teamplanung
- Anzahl der Auszubildenden/Praktikant:innen 2020: 2 Auszubildende/1 Praktikant:innen/4 Werkstudent:innen (2019: 2 Auszubildende/1 Praktikant:innen/4 Werkstudent:innen)

### Attraktiv

- Anteil der festgestellten Mitarbeiter:innen 2020: 91,8% (2019: 92%)
- Anteil der Mitarbeiter:innen in Voll-/Teilzeit 2020: 47 Vollzeit/12 Teilzeit (2019: 49 Vollzeit/13 Teilzeit)
- Dauer der Firmenzugehörigkeit

**„In Ergänzung zu  
unserer CO<sub>2</sub>-Kompensation  
reduzieren wir unseren  
Fußabdruck kontinuierlich.“**

# Umweltschutz

## Unser Selbstverständnis

Umweltbewusstes Handeln ist für uns gleichermaßen eine ethische und unternehmerische Pflicht: Sowohl intern als auch im Umgang mit unseren Kund:innen streben wir stets danach, durch einen vorausschauenden Umgang mit natürlichen Ressourcen ein Vorbild im Bereich des Umweltschutzes zu sein. Dabei ist unser übergeordnetes Ziel die Minimierung unseres ökologischen Fußabdrucks. Dieser Anspruch wirkt sich auf alle Facetten unseres Geschäftsalltags aus. Vorrangig arbeiten wir daran, CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen, und so auch einen Teil zur Erreichung der globalen Klimaziele des Pariser Klimaabkommen zu leisten. CO<sub>2</sub>-Emissionen, die nicht vermieden werden konnten, kompensieren wir vollständig und sind dadurch als klimaneutrales Unternehmen zertifiziert.

Aktuell wurde ein Mitarbeiter, der die interne Umweltdatenerfassung organisiert, nach ISO 14001 zertifiziert, um unser Umweltmanagement noch weiter zu professionalisieren.

## Umweltschutz bei Kirchhoff

Als Dienstleistungsunternehmen haben wir naturgemäß einen begrenzteren Einfluss auf die Umwelt als viele produzierende Unternehmen. Da unsere Beratungsleistung grundsätzlich keine direkten negativen ökologischen Auswirkungen

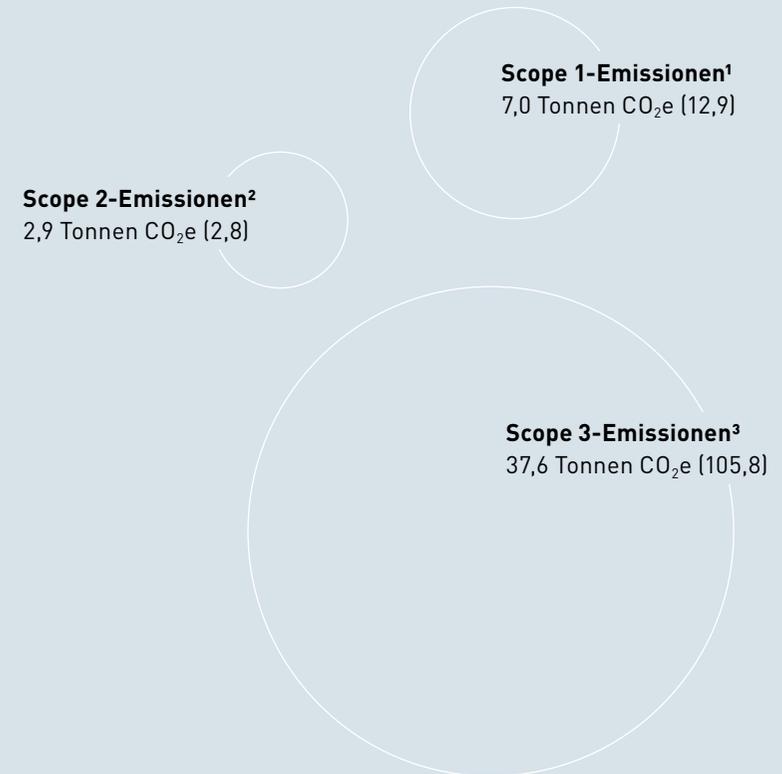
hat, beziehen wir unsere unternehmensinternen Umweltschutzmaßnahmen vorrangig auf unsere Büroräumlichkeiten und den Einkauf des Bürobedarfs. Durch die Wahl von alternativen Verkehrsmitteln, zum Beispiel beim täglichen Arbeitsweg unserer Mitarbeiter:innen oder bei Geschäftsreisen, können wir unser Mobilitätsverhalten nachhaltig gestalten.

Der Strom in unseren Büroräumlichkeiten wird aus erneuerbaren Energien gewonnen. Um unseren Energieverbrauch so gering wie möglich zu halten, sind alle Büros mit effizienter LED-Beleuchtung ausgestattet. Außerdem befindet sich unser Firmensitz in Hamburg auch nach dem Umzug in einem Passiv-Energie-Haus. Der Umzug verringerte die Bürofläche deutlich von 1000 m<sup>2</sup> auf 780 m<sup>2</sup>. Dadurch verringerte sich auch der Energiebedarf unserer Geschäftstätigkeit.

Um weniger natürliche Ressourcen zu beanspruchen, möchten wir in Zukunft weitgehend auf Papier verzichten. Durch eine fortschreitende Digitalisierung unserer täglichen Arbeit sinkt unser Papierverbrauch bereits stetig. Wenn es nicht möglich ist, auf Papier zu verzichten, nutzen wir PEFC-/FSC-zertifiziertes Papier. Dieses soll in Zukunft durch Recyclingpapier ersetzt werden. Aufgrund der Corona-Pandemie und der vornehmlichen Arbeit im Mobile Office konnten solche internen Projekte leider nicht abgeschlossen werden.

## Wo unsere Emissionen anfallen

(Vorjahreswerte in Klammern)



<sup>1</sup> Direkte Emissionen, die bei uns entstehen, wie z. B. durch die Firmenfahrzeuge.

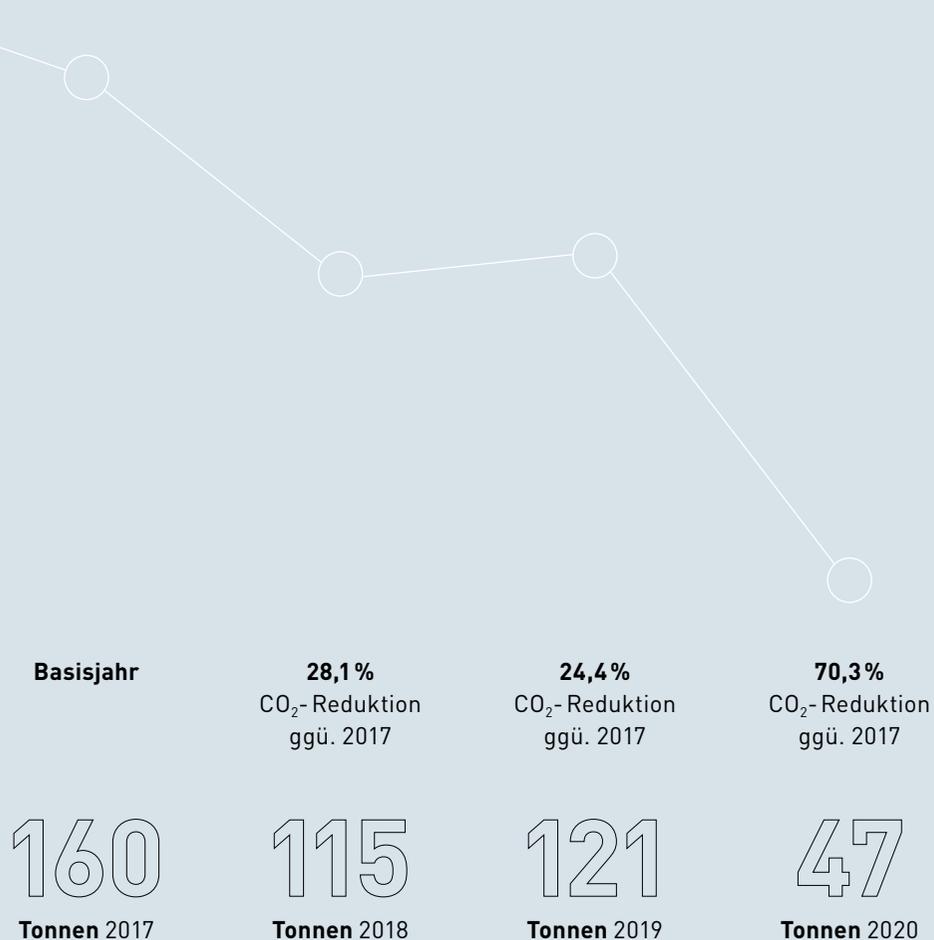
<sup>2</sup> Emissionen, die durch Strom- und Wärmebezug entstehen.

<sup>3</sup> Indirekte Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen (bei uns v. a. durch Geschäftsreisen).

Unser Ziel

## Wir verringern unsere CO<sub>2</sub>Emissionen bis 2022 um 30 % im Vergleich zu 2017 und operieren durch CO<sub>2</sub>-Kompensation und zusätzliche Schutzprojekte klimapositiv.

(Vorjahreswerte in Klammern)



Um auch den täglichen Arbeitsweg so ressourcenschonend wie möglich zu gestalten möchten wir unsere Mitarbeiter:innen ermuntern das ÖPNV Angebot des Hamburger Verkehrsverbunds (HVV) zu nutzen, in dem wir die Kosten für Kartenabonnements übernehmen. Aktuell nutzen 37 Mitarbeiter:innen dieses Angebot. Mitarbeitende, die lieber mit dem E-Bike fahren möchten, erhalten von uns eine Subventionierung.

Durch die Mobile Office-Regelung in der Corona-Pandemie konnten durch die wegfallenden Arbeitswege zusätzlich CO<sub>2</sub>-Emissionen effektiv eingespart werden. Auch Geschäftsreisen fielen aus. Workshops und Ähnliches wurden entsprechend mit Videokonferenz-Systemen durchgeführt. Auch nach Bewältigung der Corona-Pandemie werden wir die Videokonferenz als Alternative zu Reisen verwenden. Die eingeführten Flexitage erzeugen zudem eine Einsparung der Emissionen aus dem Pendeln unserer Beschäftigten.

Auch außerhalb unserer Unternehmensgrenzen tragen wir zu mehr Umweltschutz bei. Unser Sustainability/ESG Team berät verschiedenste Unternehmen strategisch auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Durch unser aktives Einwirken im Bereich Umwelt- und Klimaschutz können wir beispielsweise zu einer positiven Entwicklung der Energieeffizienz, der Emissionen und der ökologischen Ambitionen unserer Kund:innen beitragen.

Im Sinne von SDG 17 (Partnerships for the Goals) erreichen wir mit unseren Partner:innen und Kund:innen eine Reihe positiver Veränderungen. Im Bereich Umwelt trifft dies in erster Linie auf

SDG 13 (Climate Action) und SDG 7 (Affordable and Clean Energy) zu, da wir unsere Kundschaft auf einem klimafreundlicheren Weg begleiten.

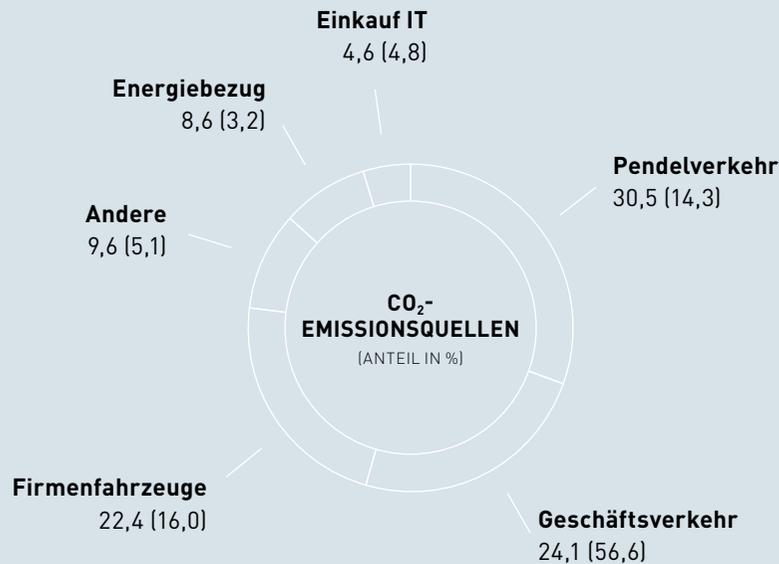
Zahlreiche Mitarbeiter:innen von Kirchhoff Consult übernehmen zusätzlich zu ihren regulären Aufgaben Verantwortung für unternehmensinterne Themen – etwa bezüglich der Kooperation mit der Initiative Hamburger Klimawoche. In diesem Rahmen gibt es auch Verantwortlichkeiten für betrieblichen Umweltschutz.

Seit 2016 erfassen und kompensieren wir in Zusammenarbeit mit der schweizerischen Organisation myclimate unseren Carbon Footprint, mit dem Ziel ihn Schritt für Schritt zu verringern. Die international aktive Initiative gehört weltweit zu den führenden Anbietern von CO<sub>2</sub>-Kompensationsmaßnahmen. Durch sie sind wir als klimakompensiertes Unternehmen ausgezeichnet. Unser Ziel ist, bis 2022 unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30% im Vergleich zu 2017 zu reduzieren. Dieses Ziel haben wir, vor allem aufgrund der Coronapandemie, aber auch durch Umstellung auf Grünstrom und digitale Meetings, frühzeitig deutlich übertroffen.

Wir wollen in Sachen Klimawandel aber nicht nur unsere Emissionen senken und den Rest kompensieren: Neben stetiger Reduktion wollen wir auch jedes Jahr mehr CO<sub>2</sub> entnehmen, als wir ausstoßen. Diese Klimapositivität erreichen wir mithilfe unserer Kooperation mit der Initiative „one for the planet“. Monatlich wird für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter eine Spende getätigt, mit deren Hilfe klimaschützende Projekte finanziert werden. Über die Projekte können alle Mitarbeitenden bei Kirchhoff monatlich mitabstimmen.

## Wo wir ansetzen können

(Vorjahreswerte in Klammern)



**Pendelverkehr:** Emissionen, die aus dem Pendelverhalten von Kirchhoff-Mitarbeiter:innen entstehen.

**Geschäftsverkehr:** Emissionen durch die Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln und Auto sowie Flüge unserer Mitarbeiter:innen.

**Firmenfahrzeuge:** Emissionen durch Fahrten mit Kirchhoff-eigenen Fahrzeugen.

**Andere:** Weitere Emissionen aus Verpflegung unserer Mitarbeiter:innen, Papiernutzung und Druck sowie Abfall- und Wasserverbrauch.

**Energiebezug:** Emissionen aus Wärme- und Kälteversorgung. Emissionen aus Strombezug entfallen aufgrund der Nutzung von Grünstrom.

**Einkauf IT:** Emissionen aus der Beschaffung von Büroausstattung wie Desktop-PCs, Laptops, Firmenhandys etc.

## Was wir bereits erreicht haben

### Umweltschutz integriert

- Den Kirchhoff Code of Conduct formuliert, welcher u. a. unser Selbstverständnis sowie unsere Ziele für den Bereich Umweltschutz beinhaltet

### Umweltschutz weiterentwickelt

- Eine Leasing-Kooperation eingegangen, um unseren Mitarbeiter:innen anzubieten, hochwertige E-Bikes für den Arbeitsweg oder die Freizeit zu nutzen

### Umweltschutz mobil gemacht

- Durch die agenturweite Nutzung der FREE NOW- und der DriveNow-App Car Sharing, Ride Hailing und umweltfreundliche Mobilität in den Arbeitsalltag integriert

### Nachhaltig gearbeitet

- Die Nutzung nachhaltiger Büromaterialien des täglichen Gebrauchs evaluiert, um unseren Ressourcenverbrauch weiter zu reduzieren Auf zertifizierten Fairtrade-Kaffee im Büro umgestellt, der zu 100 % aus nachhaltigem Anbau stammt.
- Den Umstieg auf ein weitgehend papierfreies Büro vollzogen, was zum Teil durch die Corona-Pandemie bedingt ist.
- Emissionen aus Geschäftsreisen durch Nutzung von nachhaltigeren Alternativen deutlich reduziert, was zum Teil durch die Corona-Pandemie bedingt ist.

### Klimapositiv operiert

- Die Initiative „one for the planet“ unterstützt, um über unsere CO<sub>2</sub>-Kompensation hinaus das Klima zu schützen.

## Was wir noch verbessern wollen

### Umweltschutz implementieren

- Mitarbeiter:innen weiterhin für geschäftsrelevante Umweltthemen via Intranet und Vorträge informieren

### Umweltschutz grenzenlos gestalten

- Reiserichtlinie formulieren, um die geschäftliche Mobilität kostengünstig, effizient und umweltbewusst zu gestalten

### Kreisläufe nutzen

- Abfalltrennung und Recyclingmaßnahmen weiterentwickeln

### Nachhaltig arbeiten

- Weitgehend papierfreies Büro noch weiter anstreben
- Verwenden von Recycling-Papier
- Deutlich mehr kompensieren, als wir ausstoßen

### Umweltschutz weiterentwickeln

- Weitere CO<sub>2</sub>-Einsparmöglichkeiten wie etwa CO<sub>2</sub>-neutralen Brief- und Paketversand evaluieren

### Wie wir unseren Fortschritt messen

- Energieverbrauch (2020: 29.525,0 kWh Strombezug und 13.767,0 kWh Wärmebezug; insgesamt 43.292,0 kWh)
- CO<sub>2</sub>-Emissionen gesamt (2020: 47,4 Tonnen CO<sub>2</sub>e)
- CO<sub>2</sub>-Emissionsquellen nach relevanten Kategorien

**„Korruption darf keine Chance  
haben – weder in einem  
fairen Wettbewerb noch einer  
gerechten Gesellschaft.“**

# Korruptionsprävention

## Unser Selbstverständnis

Ethische Integrität ist unsere Basis für alle geschäftlichen Entscheidungen und betrieblichen Handlungen. Durch die Vermeidung von Reputationsrisiken und die Förderung einer positiven Marktwahrnehmung ist Integrität auch eine Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg. Unethische oder illegale Geschäftspraktiken lehnen wir unter allen Umständen ab. So befolgen wir ausnahmslos alle gültigen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien – und gehen über sie hinaus. Dies gilt für alle Länder und Standorte, an denen wir tätig sind.

## Korruptionsprävention bei Kirchhoff

Wir verfolgen ein Null-Toleranz Politik gegenüber Korruptionsfällen, Bestechungsangeboten und moralisch verwerflichem Handeln. Das Handeln und Denken auf Basis fester Werte und Prinzipien ist für uns Verpflichtung und zugleich Erfolgsfaktor. Seit unserer Gründung vor über 25 Jahren unterstützen wir Unternehmen dabei, die Forderungen des Gesetzgebers, der Investoren und der Kapitalmärkte sowie ihrer Stakeholder zu erfüllen, und tragen somit zu einer guten Unternehmensführung und -kontrolle bei.

Auch unsere Mitarbeiter:innen möchten wir für dieses Thema sensibilisieren und ermutigen sie, unklare Situationen und Missstände offen anzusprechen. Solche Mitteilungen werden selbstverständlich absolut vertraulich aufgenommen. Um einen neuen Kommunikationsweg zu schaffen, über den Beschäftigte Verstöße, Beschwerden oder Beobachtungen melden können, haben wir 2019 ein Beschwerdeverfahren eingerichtet. Ein für alle zugänglicher Briefkasten ermöglicht die anonyme Meldung von Verdachtsfällen in Bezug auf Korruption und Bestechung, aber auch bezüglich fragwürdiger Geschäftspraktiken, unpassendem Verhalten von Kolleg:innen und ähnlichen Themen.

Grundlegend für unser Qualitäts- und Risikomanagement ist außerdem Sorgfalt bei der Auswahl und Annahme von Aufträgen. Dies ist auch für unsere Kund:innen wichtig. Bevor wir einen Auftrag annehmen, stellen wir zunächst sicher, dass wir über genug Ressourcen verfügen, um beständig hochwertige Arbeitsergebnisse vorzulegen. Im Falle eines Interessenskonfliktes verzichten wir auf die Annahme des Auftrags sowie auf die Fortführung der Geschäftsbeziehungen. Während der Auftragsdurchführung hat der sichere Umgang mit vertraulichen Informationen unserer Kundschaft höchste Priorität: Die jeweiligen projektbeteiligten Mitarbeiter:innen sind für die Thematik sensibilisiert und haben Verschwiegenheits- sowie Datenschutzerklärungen unterzeichnet.

## Nullrunde

(Vorjahreswerte in Klammern)



Meldungen in der  
Beschwerdebox



Verstöße gegen unseren  
Code of Conduct



Verdachtsfälle auf  
Korruption im Unternehmen



Unterm Strich

Unser Ziel

## Wir erreichen bis spätestens 2025 eine (Nach-)Schulungsquote zum Code of Conduct von 100 %.

Insbesondere in unseren Geschäftsbereichen Capital Markets und Corporate Communications gilt es, eine Vielzahl von Gesetzen und Regularien strikt zu befolgen. Bei der Begleitung von Börsengängen, der Durchführung von finanztechnischen Analysen, der Erstellung von Geschäftsberichten und der Unterstützung der Investor Relations-Abteilungen unserer Kund:innen erhalten wir Insider-Informationen, also kursrelevante Informationen, die dem Kapitalmarkt noch nicht bekannt sind. Unseren Dokumentationspflichten gegenüber den Aufsichtsbehörden kommen wir über das konsequente, IT-gestützte Führen eines Insiderverzeichnisses nach.

Wir unterstützen unsere Kund:innen dabei, ihr Handeln an Grundsätzen des nachhaltigen Wirtschaftens auszurichten – was auch Anti-Korruption und -bestechung betrifft. Mit der Konzeption von entsprechenden Richtlinien beschäftigt sich u. a. unser Geschäftsbereich Sustainability/ESG.

### Was wir bereits erreicht haben

#### Code of Conduct entwickeln

- Den Kirchhoff Code of Conduct formuliert, welcher u. a. Grundsätze zur Korruptionsbekämpfung und -vermeidung von Bestechung enthält, z. B. im Umgang mit Geschenken und Essenseinladungen

#### Beschwerde-Verfahren einführen

- Unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit bieten, Compliance-Verstöße anonym an die Geschäftsleitung zu melden

#### Mitarbeiter:innen sensibilisieren

- Im Rahmen einer Summer School wurden unsere Mitarbeiter:innen über potenzielle Korruptionssituationen im Geschäftsalltag sensibilisiert und im compliancekonformen Umgang geschult
- Im Rahmen einer Schulung zur EU-weit gültigen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wurden unsere Mitarbeiter:innen zu den Themen Datenrechte, -sicherheit und -schutz sensibilisiert sowie im DSGVO-konformen Umgang geschult

#### Regelkonform sein

- Alle Mitarbeiter:innen über unseren Kirchhoff Code of Conduct informiert und auf die Beachtung im Geschäftsalltag hingewiesen

#### Transparent sein

- Führungskräfte mit Kundenkontakt legen vor dem Executive Committee finanziellen Anteilsbesitz offen, um etwaige Interessenkonflikte zu vermeiden
- Pflege und regelmäßige Aktualisierung des gesetzlich vorgeschriebenen Insiderverzeichnisses

### Was wir noch verbessern wollen

#### Verbindlich sein

- Einen Passus zum Kirchhoff Code of Conduct in unsere Vertragsbedingungen aufnehmen

#### Vier-Augen-Prinzip anwenden

- Bei Vertragsabschlüssen prüft stets zusätzlich ein Mitglied der Geschäftsleitung den Inhalt zur Vermeidung von Interessenskollisionen und zur Sicherstellung der Unabhängigkeit des Unternehmens

#### Transparent sein

- Erfassung und Ausweisung der Gender Pay Ratio bei Kirchhoff

#### Wie wir unseren Fortschritt messen

- Prozentsatz der unterschriebenen Vertraulichkeitserklärungen bei Neueinstellungen (2020: 100 %)
- Anzahl der eingegangenen Meldungen über anonyme Beschwerdebox zu Verstößen gegen den Code of Conduct (2020: 0)
- Prozentsatz der Mitarbeiter:innen, die unter das Insiderverzeichnis fallen (2020: 100 %)
- Anzahl der regelwidrigen Verstöße gegen den Code of Conduct (2020: 0)
- Anzahl der bekannten Korruptionsfälle im Unternehmen (2020: 0)

# Corporate Citizenship bei Kirchhoff

Als verantwortungsvolles Unternehmen, möchten wir unseren Teil zum Gemeinwohl der Gesellschaft beitragen und einen Mehrwert schaffen, der über unsere Geschäftstätigkeit hinausgeht. Dieses Engagement setzt zum Teil auf den freiwilligen Einsatz unserer Mitarbeiter:innen. So unterstützen wir mit unserem Know-how verschiedene soziale Institutionen und Projekte pro bono. Seit rund 20 Jahren stehen wir dem Dachverband Tafel Deutschland e.V. bei der Erstellung des Jahresberichts, der Verbands-Zeitschrift „Feedback“ und des Programmheftes zum jährlichen Bundestafeltreffen mit Rat und Tat zur Seite. Viele Jahre sind wir auch Mitglied der Initiative BAUM e.V.; Kirchhoff ist zudem aktuell dem Council for Inclusive Capitalism als Mitglied beigetreten.

Außerdem arbeiten wir eng mit dem International Integrated Reporting Council (IIRC) zusammen. Gemeinsam veranstalten wir praxisbezogene Seminare und Workshops zur Umsetzung von Integrated Reporting durch. Dabei wirkt unser Gründer und Vorstandsvorsitzende der Kirchhoff Consult AG als IIRC Ambassador.

Darüber hinaus unterstützen wir gemeinnützige Projekte durch die Erstellung von Medien wie Printpublikationen oder Plakate, wie der genannte Einsatz für die Gewerkschaft der Polizei und die Tafeln.

Auch das Veranstaltungskonsortium der Hamburger Klimawoche erhält von uns pro bono inhaltliche und gestalterische Beratung für verschiedene Printmedien. Für die aktuelle Hamburger Klimawoche haben wir uns dazu entschieden, mit der Surfrider Foundation eine konkrete NGO bei der Gestaltung von Plakaten und Flyern über Mikroplastik und Urban Gardening zu unterstützen.

Um unser Fachwissen an die Öffentlichkeit zu tragen, veröffentlichen wir regelmäßig Studien zu verschiedenen Themenbereichen wie nachhaltige Unternehmensführung, Sustainable Finance oder investorenorientierte Kommunikation. Eine hohe Reichweite besitzt auch unsere alljährlich erscheinende DAX 160-Studie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die wir mit der BDO Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchführen. Sie analysiert den Stand der

Nachhaltigkeit in Unternehmen des DAX 30, MDAX und SDAX, und zeigt auf, wo noch Verbesserungsbedarf besteht.

Zudem tragen wir durch Publikationen, wie beispielsweise zur Integrierten Berichterstattung, zur Fachdebatte bei. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 6 Studien veröffentlicht.

Darüber hinaus arbeiten wir mit daran, nationale und internationale Standards zur Berichterstattung und zu nachhaltigem Wirtschaften weiterzuentwickeln. Durch die Teilnahme an Kommentierungsphasen und Umfragen, beispielsweise der Global Reporting Initiative oder dem UN Global Compact, beteiligen wir uns an der zivilgesellschaftlichen Debatte. Diesen Standards fühlen wir uns selbstverständlich auch im eigenen Unternehmen verpflichtet.

# Impressum/ Kontakt

## HERAUSGEBER

### **Kirchhoff Consult AG**

Borselstraße 20  
22765 Hamburg

T +49 40 609186-0  
F +49 40 609186-16

info@kirchhoff.de  
www.kirchhoff.de

## PRESSENANFRAGEN

### **Philipp Killius**

Partner, Head of Sustainability/ESG  
philipp.killius@kirchhoff.de

### **Jan Lukas Görnemann**

Consultant Sustainability/ESG  
lukas.goernemann@kirchhoff.de

### **Anika Perner**

Consultant Sustainability/ESG  
anika.perner@kirchhoff.de

Alle Angaben zu quantitativen Daten in diesem Fortschrittsbericht beziehen sich auf den Stand zum 31.12.2020. Redaktionsschluss für sonstige Inhalte war der 31.08.2021.

©Copyright. Diese Publikation ist geistiges Eigentum der Kirchhoff Consult AG. Eine Weitergabe an Dritte ist ebenso wie die Verwendung und Verwertung ganz oder in Teilen untersagt.

Wir bedanken uns bei allen Kolleg:innen, die an der Publikation mitgewirkt haben.

