

A background image showing a group of business professionals in a meeting. A woman with blonde hair is leaning over a table, smiling and looking at something. Several men are seated around the table, some looking at the woman and others looking at each other. The scene is brightly lit, likely from a window in the background.

:acondas
Bringing strategies to life

Nachhaltigkeitsbericht

Bringing sustainability to life.

2021

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021, der gleichzeitig Fortschrittsbericht für unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact ist. Als Geschäftsführung der acondas GmbH unterstützen wir seit 2019 die zehn Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Aus unserer Sicht sind diese Prinzipien und die damit verbundenen 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen heute relevanter denn je.

Das Jahr 2021 war von der weltweiten COVID-19-Pandemie geprägt, die – wie bereits im Jahr zuvor – unser unternehmerisches Handeln sehr stark beeinflusst hat. Der Schutz unserer Mitarbeiter:innen und Kunden in der täglichen Projektarbeit hatte höchste Priorität. Das gesamte acondas-Team ist sehr vorbildlich mit den Herausforderungen der Pandemie umgegangen, etwa durch freiwillige Kontaktbeschränkungen, die strikte Einhaltung von Hygiene- und Testmaßnahmen sowie die Bereitschaft zur Impfung – wir hatten bereits im dritten Quartal 2021 gemäß freiwilliger Selbstauskunft eine Impfquote von 100 Prozent im gesamten Unternehmen erreicht.

Neben den Herausforderungen durch COVID-19 bot das vergangene Jahr aber auch Anlass zur Zuversicht in Bezug auf die globale Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele. Wir erleben zunehmend, dass unsere Kundenunternehmen dem Thema Nachhaltigkeit immer höhere Priorität einräumen: Nachhaltigkeitsstrategien und -ziele sind inzwischen fest in den Unternehmensstrategien verankert und werden umgesetzt. Als Experten für Strategieumsetzung spüren wir diesen Effekt in unserer täglichen Projektarbeit deutlich. Der Anteil unserer Beratungstätigkeiten im Themenfeld Nachhaltigkeit ist im vergangenen Jahr weiter gestiegen, beispielsweise in den Themen Klimawandel, Energiewende oder flexible Arbeitsmodelle. In Kapitel 4 berichten wir über einige Projektbeispiele im Bereich Nachhaltigkeit. Auch acondas-intern haben wir im vergangenen Jahr viele Nachhaltigkeitsmaßnahmen

erfolgreich umgesetzt, unter anderem zur weiteren Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zum papierlosen und flexiblen Arbeiten.

Ein besonderer Höhepunkt des vergangenen Jahrs war unser Firmenjubiläum „10 Jahre acondas“, das wir mit vielen Kunden, Mitarbeiter:innen und Wegbegleiter:innen virtuell wie auch persönlich feiern konnten. Wir sind sehr dankbar für das Vertrauen, das unserer Arbeit und unserem Team in den vergangenen zehn Jahren entgegengebracht wurde. Deshalb leisten wir regelmäßig soziale Beiträge. Seit 2016 pflegen wir eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den SOS-Kinderdörfern weltweit und unterstützen jährlich Projekte dieser Hilfsorganisation. In unserem Jubiläumsjahr haben wir eine besondere Spendenaktion für die SOS-Kinderdörfer durchgeführt, an der sich auch zahlreiche Kunden und Wegbegleiter:innen beteiligt haben. Ihnen gebührt ein besonderer Dank.

Wir setzen uns weiterhin jeden Tag engagiert dafür ein, die Prinzipien des UN Global Compact in unserem Einflussbereich zu fördern – unmittelbar durch unser eigenes Handeln und mittelbar bei unseren Kundenunternehmen. Auf den nächsten Seiten beschreiben wir unsere 2021 durchgeführten sowie weitere geplante Maßnahmen und Ziele näher. Wir wünschen eine aufschlussreiche Lektüre und freuen uns über Fragen und Denkanstöße.

„
Wir sind sehr dankbar für das Vertrauen, das unserer Arbeit und unserem Team in den vergangenen zehn Jahren entgegengebracht wurde.“



Dr. Andreas Florissen
Geschäftsführer

Dr. Jörg Fengler
Geschäftsführer



Inhalt

- 1.** Einleitung
- 2.** Wohl der Mitarbeiter:innen
- 3.** Ökologischer Fußabdruck
- 4.** Nachhaltigkeit in Kundenprojekten
- 5.** Compliance und Datenschutz
- 6.** Ausblick



Einleitung



Einleitung

Wir agieren mit Fokus auf Nachhaltigkeit – sowohl intern als auch in Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Geltende soziale, ökologische und sicherheitsrelevante Standards sowie ein fairer, respektvoller Umgang miteinander stehen für uns außer Frage. Deshalb halten wir uns ausnahmslos an die zehn Prinzipien des UN Global Compact und fördern die diesen zugrunde liegenden 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) der Vereinten Nationen.

Aufbauend auf unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht von 2020 haben wir uns für die künftige Berichterstattung das maßgebliche Ziel gesetzt, relevante Themen zu identifizieren und unsere Nachhaltigkeitsstrategie fortlaufend zu schärfen. Die folgenden Kapitel zeigen, wie wir diese Themen einzeln anhand der folgenden Wesentlichkeitsanalyse ermittelt haben. Die meisten Ziele, die wir uns für das Berichtsjahr 2021 vorgenommen hatten, konnten wir erreichen.

Wesentlichkeitsanalyse

Für die Fokussierung unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -berichterstattung haben wir die für unsere Stakeholder und für acondas wesentlichen Themen im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse in zwei Workshops identifiziert.

Wir haben zunächst in einer Umfeldanalyse Nachhaltigkeitsthemen aus verschiedenen Bereichen ermittelt und hinsichtlich Beeinflussbarkeit und Relevanz aus Unternehmenssicht bewertet. Anschließend haben wir relevante Stakeholder und deren Interessengebiete im Bereich Nachhaltigkeit bewertet. Die Ergebnisse wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix verdichtet (siehe Abbildung 1).

Die Wesentlichkeitsanalyse zeigt die für acondas und unsere Stakeholder relevantesten Themen. Diese haben wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie in Oberkategorien zusammengefasst.



Abbildung 2: Von acondas beeinflusste UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs)

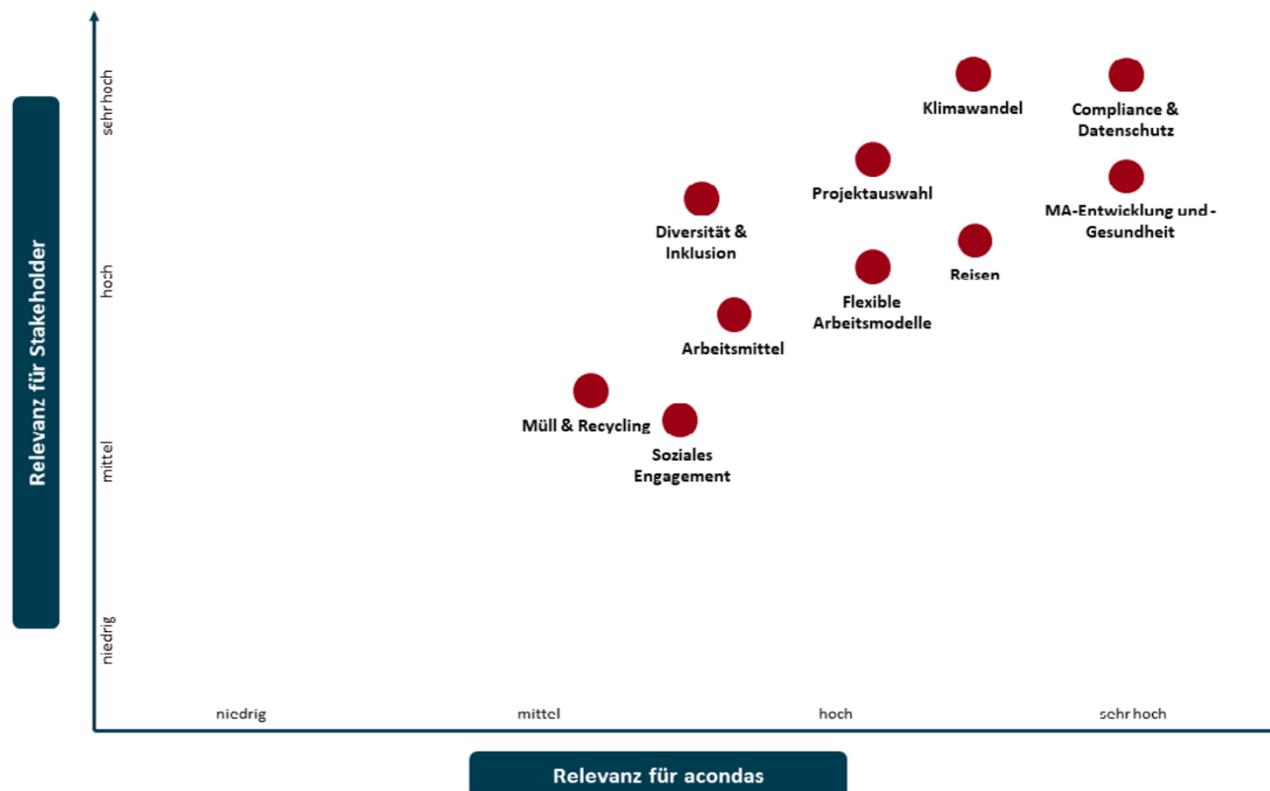


Abbildung 1: Wesentlichkeitsmatrix der acondas GmbH

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Zentraler Aspekt unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Sinne einer dualen Mission ist unsere unmittelbare und mittelbare Förderung der zehn Prinzipien des UN Global Compact: Zum einen gestalten wir unseren Beratungsalltag nachhaltig. Zum anderen unterstützen wir als Experten für Strategieumsetzung unsere Kundenunternehmen dabei, ihre Nachhaltigkeitsstrategien zum Leben zu erwecken und erfolgreich umzusetzen.

Unmittelbar und mittelbar leisten wir somit einen positiven Effekt zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, insbesondere in Bezug auf zehn der 17 Ziele (siehe Abbildung 2).

Basierend auf den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse und den verfolgten SDGs haben wir folgende vier Fokusfelder festgelegt, auf die wir in diesem Bericht näher eingehen: Steigerung des Wohls der Mitarbeiter:innen, Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks, Umsetzung von Nachhaltigkeit in Kundenprojekten sowie Sicherstellung von Compliance und Datenschutz.



2

Wohl der Mitarbeiter:innen

Steigerung des Wohls der Mitarbeiter:innen

Die Mitarbeiter:innen bilden den Kern von acondas. Das Wohlbefinden des Teams ist eines unserer zentralen Anliegen. 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:innen 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:innen oder die Gewährung von Sabbaticals. Wir sind davon überzeugt, dass gute Arbeitsbedingungen und die daraus resultierende Zufriedenheit die Arbeitsergebnisse unserer Mitarbeiter:innen positiv beeinflussen.

Unser primäres Ziel ist es, die Mitarbeiterzufriedenheit weiter zu steigern. Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen regelmäßig zu messen und nachhaltig zu verbessern, werden zwei zentrale Messgrößen berücksichtigt. Zum einen suchen wir den aktiven Dialog mit den Mitarbeiter:innen durch die jährliche Mitarbeiterumfrage und mehrere unterjährig Stimmungsbarometer. Die letzte Mitarbeiterumfrage im Sommer 2021 hat gezeigt, dass 87 Prozent der Befragten gerne zur Arbeit gehen. Zum anderen wird der öffentlich einsehbare Arbeitgeber-Score auf der Website kununu als zweite Messgröße herangezogen. Die aktuelle Arbeitgeberbewertung für acondas liegt bei 4,4 Sternen. Wir wollen diese Bewertung 2022 um 0,2 Punkte steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, teilt acondas das Wohl seiner Mitarbeiter:innen in acht verschiedene Teilgebiete auf, die durch gezielte Maßnahmen weiter verbessert werden sollen. Der Erfolg der Maßnahmen wird jeweils anhand von Kennzahlen gemessen.

Weiterentwicklung

Weiterentwicklung ist einer der zentralen Werte von acondas. Die fachlichen und methodischen Qualifikationen sowie die Ausprägung sozialer Kompetenzen bestimmen in hohem Maße die Eignung unserer Mitarbeiter:innen für spezifische Rollen in den Umsetzungsprojekten. Maßnahmen zur persönlichen Weiterbildung und Entwicklung erhöhen aber nicht nur die Eignung unserer Mitarbeiter:innen für die Projektaufgaben, sondern fördern auch die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. In der Mitarbeiterumfrage 2021 gaben 57 Prozent der Befragten an, dass ihre Erwartungen an die aktuelle Unterstützung der

persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung erfüllt sind. Dieser Wert hatte sich im Vergleich zu den Vorjahren etwas abgeschwächt, was unter anderem auf das pandemiebedingte Aussetzen einiger Präsenztrainings sowie auf Lücken im Trainingsangebot für unsere Führungskräfte zurückgeführt werden konnte.

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen ein umfangreiches Trainingsprogramm mit 20 unternehmensweiten Trainings sowie individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten an. Diese fördern die fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen unserer Berater:innen. Dazu zählen Trainings wie klassisches und agiles Projektmanagement, Change Management, Kommunikation, Problemlösung oder Führung im Projekt. Unser Fachwissen in den Bereichen Transaktionsumsetzung, Wertsteigerung und Transformation (Organisation, Digitalisierung, Nachhaltigkeit) geben wir unter anderem in Idea Talks weiter. Um das Trainingsangebot auf neue Bedürfnisse auszurichten, wurden digitale Entwicklungspfade zu relevanten Themen wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung entwickelt.



Abbildung 3: acondas Führungskräftetraining „Inspirational Leadership“ mit Christian Gansch

Unser Entwicklungsprogramm

Best-of Trainings

- Projektmanagement
- Agiles Projektmanagement
- Change Management
- Kommunikation & Schaubilddesign
- Führung im Projekt

Universitäre Weiterbildung

- Master
- PhD

Peer Learnings

- CoP* Digitalisierung
- CoP Führung
- Baumhaustalk
- Idea Talk

Zertifizierungen

- Scrum Master
- Agile Coach
- Product Owner
- Change Management
- Project Management Professional (PMP)
- Certified Associate in Project Management (CAPM)

*Community of Practice



24 durchgeführte Peer Learnings



70% Nutzung des individuellen Weiterbildungsbudgets im Ø



6 durchgeführte Zertifizierungen



3 durchgeführte Trainings pro Mitarbeiter:in im Ø

Diese können von Mitarbeiter:innen selbstständig und ortsunabhängig durchgeführt werden, wodurch die Flexibilität der Trainings erhöht wird. Zusätzlich zu unserem Trainingsprogramm können Mitarbeiter:innen ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen durch externe Zertifizierungen (z. B. CAPM und PMP (Project Management Institute [PMI]), Scrum Master/Product Owner, Change Manager) vertiefen. Daneben gibt es häufig fachliche Anforderungen aus dem Projektgeschäft oder das individuelle Interesse zur Vertiefung von spezifischen Fachkompetenzen unserer Mitarbeiter:innen, die durch ein jährliches, individuelles Weiterbildungsbudget ermöglicht werden. Im Einzelfall werden außerdem spezielle weitergehende Entwicklungsprogramme bzw. Zertifizierungen gefördert. Diese Förderung wurde 2021 durchschnittlich zu 70 Prozent ausgenutzt. Auch die akademische Ausbildung ist Teil der Weiterentwicklung bei acondas. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiter:innen zwei berufsbegleitende Masterprogramme und ein Promotionsprogramm an.

Vorgesetztenverhältnis

Um die Projektsituation der Mitarbeiter:innen weiter zu verbessern und deren Entwicklung zu fördern, wurde der Austausch mit den personal- und projektverantwortlichen Führungskräften gestärkt. Bei der alljährlichen Mitarbeiterumfrage gaben 77 Prozent der Befragten an, dass ihre jeweilige disziplinarische Führungskraft die persönlichen Weiterentwicklungsziele kenne und bei deren Erreichung

effektiv unterstütze. Zur Stärkung der Führungskompetenzen in den Bereichen *Inspirational Leadership*, *Digital Leadership* und *Führen im Projekt* wurde ein neues Trainingsprogramm speziell für die Führungskräfte von acondas entwickelt und umgesetzt. Das vierstufige Programm ist von den Führungskräften sehr gut aufgenommen und umgesetzt worden, was sich mittelbar auf die Zufriedenheit der gesamten Belegschaft auswirken wird.

77%
Die disziplinarische Führungskraft kennt meine persönlichen Weiterentwicklungsziele und unterstützt bei deren Erreichung.

Work-Life-Balance

Im Zuge der andauernden COVID-19-Pandemie hat das gesundheitliche Wohl (körperlich und geistig) unserer Mitarbeiter:innen höchste Priorität. Daher wurden auf Basis einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung für jeden Bürostandort die COVID-19-Richtlinie inkl. Hygienekonzept sowie allgemeine Verhaltens- und Testregeln für das Arbeiten im Büro laufend an die gesetzlichen Vorgaben angepasst. Mit diesem umfangreichen Hygienekonzept konnten und können wir die Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen wahren und interne Infektionsket-



ten verhindern. Für die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen bieten wir über unsere Betriebsärztin arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, optionale

Gripeschutzimpfungen und Augenuntersuchungen/Sehtests an. Ebenso erhalten die Mitarbeiter:innen ein vergünstigtes Fitnessangebot. Im Berichtsjahr wurde außerdem ein Fahrradleasing-Angebot eingeführt, das vom Arbeitgeber bezuschusst wird. All diese Maßnahmen zeigen

positive Wirkung: Im Berichtsjahr 2021 lag die Krankheitsquote bei nur durchschnittlich zweieinhalb Krankheitstagen pro Berater:in.



80% Anteil der Arbeitstage im Homeoffice pro Berater:in



2,5

Durchschnittliche Krankheitstage pro Berater:in

0

Arbeitsunfälle

71% Die derzeitige Work-Life-Balance entspricht meinen Erwartungen.

Arbeitszeiten werden ermöglicht. Im Jahr 2021 wurden durchschnittlich 80 Prozent der fakturierten Arbeitstage der Mitarbeiter:innen aus dem Homeoffice erbracht. Dieser auffallend hohe Wert ist maßgeblich der pandemischen Situation geschuldet. Nach Ende der Pandemie werden die Beratungsmodelle bei vielen unserer Kundenunternehmen flexibel bleiben und hohe Zeitanteile an Remote Working bzw. Arbeit von den acondas Bürostandorten aus beinhalten.

Um einen höheren Ausgleich der Arbeitsbelastung mit Urlaub zu

erreichen, wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2022 die allgemeine Urlaubsrichtlinie angepasst und der jährliche Urlaubsanspruch von 25 auf 30 Tage erhöht. Zudem gibt es für alle Beschäftigten seit 2021 die Möglichkeit ein sogenanntes Sabbatical Light zu beantragen. Dabei handelt es sich um einen unbezahlten Sonderurlaub von mindestens sechs Wochen bis maximal sechs Monaten zur freien Gestaltung. Außerdem besteht die Option, über Gehaltsumwandlung bezahlte Sabbaticals zu nehmen.

Erste Mitarbeiter:innen haben bereits Sabbaticals beantragt. All die skizzierten Maßnahmen resultieren in einer insbesondere für Beratungsunternehmen sehr guten Work-Life-Balance.

Um lange Arbeitswege und die damit einhergehende (physische und psychische) Belastung bei Projekteinsätzen zu vermeiden, wird nach der Pandemie die Möglichkeit des Remote Working beibehalten und flexible

Bestätigt wird dies auch durch die alljährliche Mitarbeiterumfrage, bei der 71 Prozent der Gefragten angaben, dass die derzeitige Work-Life-Balance ihren Erwartungen entspricht.

Auf Basis der gelebten Werte herrscht ein offener Austausch untereinander, was sehr positiv zu einer angenehmen Arbeitsatmosphäre beiträgt. Neben der Projektarbeit bei unseren Kunden engagieren sich die acondas-Mitarbeiter:innen auch bei internen Themen. Da die Projektauslastung durchgängig sehr hoch ist, haben wir die Arbeitslast aus internen Aufgaben mithilfe einer stärkeren zeitlichen und inhaltlichen Priorisierung dieser Aufgaben verringert. Zudem haben wir Ende 2021 unsere internen Teams neu aufgestellt und vergrößert.

Die ergriffenen Maßnahmen zeigen Wirkung: Die Kennzahl „Vereinbarkeit der internen Aufgaben mit den derzeitigen Projektaufgaben“ lag in der letzten Mitarbeiterbefragung bereits bei 90 Prozent.

90%



Der derzeitige interne Arbeitsaufwand lässt sich gut mit der momentanen Projektsituation vereinbaren.

21 Durchgeführte Teambuilding-Events

Zusammenhalt

Zusammenhalt ist einer der Grundwerte von acondas. Um diesen zu stärken, sehen wir den persönlichen Austausch im Team als wichtigen Baustein. Diesen versuchen wir durch regelmäßige Teamevents und andere Veranstaltungen (pandemiebedingt auch remote) zu festigen. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 13 Veranstaltungen in Präsenz und acht virtuell durchgeführt, wobei sechs der Events mit allen Mitarbeiter:innen des Unternehmens und die verbleibenden Events in kleineren Teams bzw. an



einem der jeweiligen Bürostandorte stattfanden. Darüber hinaus wurde in diesem Berichtsjahr ein zweiwöchentlicher Standortlunch eingeführt, bei dem alle Mitarbeiter:innen eines Standorts zu einem gemeinsamen Mittagessen eingeladen werden. Im Jahr 2021 wurden über alle Standorte hinweg 41 Teamlunches durchgeführt.

Gleichberechtigung

Wir distanzieren uns entschieden von jedweder Form von Diskriminierung. Stattdessen leben wir einen fairen und respektvollen Umgang miteinander sowie die gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeiter:innen. Die Einstellung und Beförderung von Mitarbeiter:innen, die Entscheidung über den Projekteinsatz, über die interne Aufgabenverteilung und die Weiterentwicklung hängt einzig und allein von Kompetenz, Erfahrung und Eignung ab und wird in keiner Weise von Geschlecht, sexueller Identität, Alter, ethnischer Herkunft, kultureller oder religiöser Zugehörigkeit beeinflusst. Wir wenden transparente, leistungsabhängige Einstellungs- und Beförderungskriterien an und bieten allen Mitarbeiter:innen gleichwertige Fortbildungsmöglichkeiten sowie vollkommen identische und transparente Gehaltsmodelle je Beraterstufe.

Im Einklang mit unserer Unternehmensphilosophie ist es unser Ziel, alle gleichermaßen für den Beruf Umsetzungsberater:in zu begeistern und zu qualifizieren. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 betrug der Anteil der Frauen unter allen Berater:innen in unserem Unternehmen 31 Prozent (im Gesamtunternehmen 39 Prozent), mit Schwankungen innerhalb der verschiedenen Beraterstufen. Auf Management-Ebene sinkt der Frauenanteil auf 17 Prozent. Somit haben wir zwar unser 2020 formuliertes Ziel erreicht,



31%
Beraterinnen

gleichzeitig haben wir uns als neues Ziel gesteckt, den Anteil von Frauen in allen Beratungspositionen zu erhöhen.

Um den Austausch zwischen den Mitarbeiterinnen zu stärken, wurde ein regelmäßiger „Lunch & Learn“ über alle Bürostandorte hinweg etabliert. Dabei haben Mitarbeiterinnen während eines gemeinsamen virtuellen Mittagessens die Möglichkeit, sich über Feminismus, Gendergerechtigkeit und weitere Themen durch selbst vorbereitete Beiträge zu informieren.

Bei acondas stehen wir für Offenheit – einen unserer vier Werte. Wir arbeiten daran, unterbewusste Denkmuster und deren Auswirkungen im Arbeitsalltag zu erkennen und entsprechend gegenzusteuern. In zwei Idea Talks zum Thema „kognitive Verzerrungen“ wurden die Mitarbeiter:innen bezüglich dieser Denkmuster sensibilisiert und im Umgang mit diesen geschult.

Arbeitsatmosphäre

Unsere vier Unternehmenswerte (Weiterentwicklung, Freiraum, Offenheit und Zusammenhalt) dienen als Leitplanken unserer täglichen Zusammenarbeit und schaffen optimale Arbeitsbedingungen für unser Team. Dies äußert sich auch in der Mitarbeiterumfrage durch einen hohen Wert beim Arbeitsklima.

Die vier Werte wurden von allen acondas-Mitarbeiter:innen gemeinsam in einem Prozess „von unten heraus“ entwickelt und werden fortlaufend angepasst. Am Jahresende können alle Beschäftigten ihre persönlichen „Werteheld:innen“ festlegen und mit einer individuellen Nachricht „Danke“ sagen.



93%

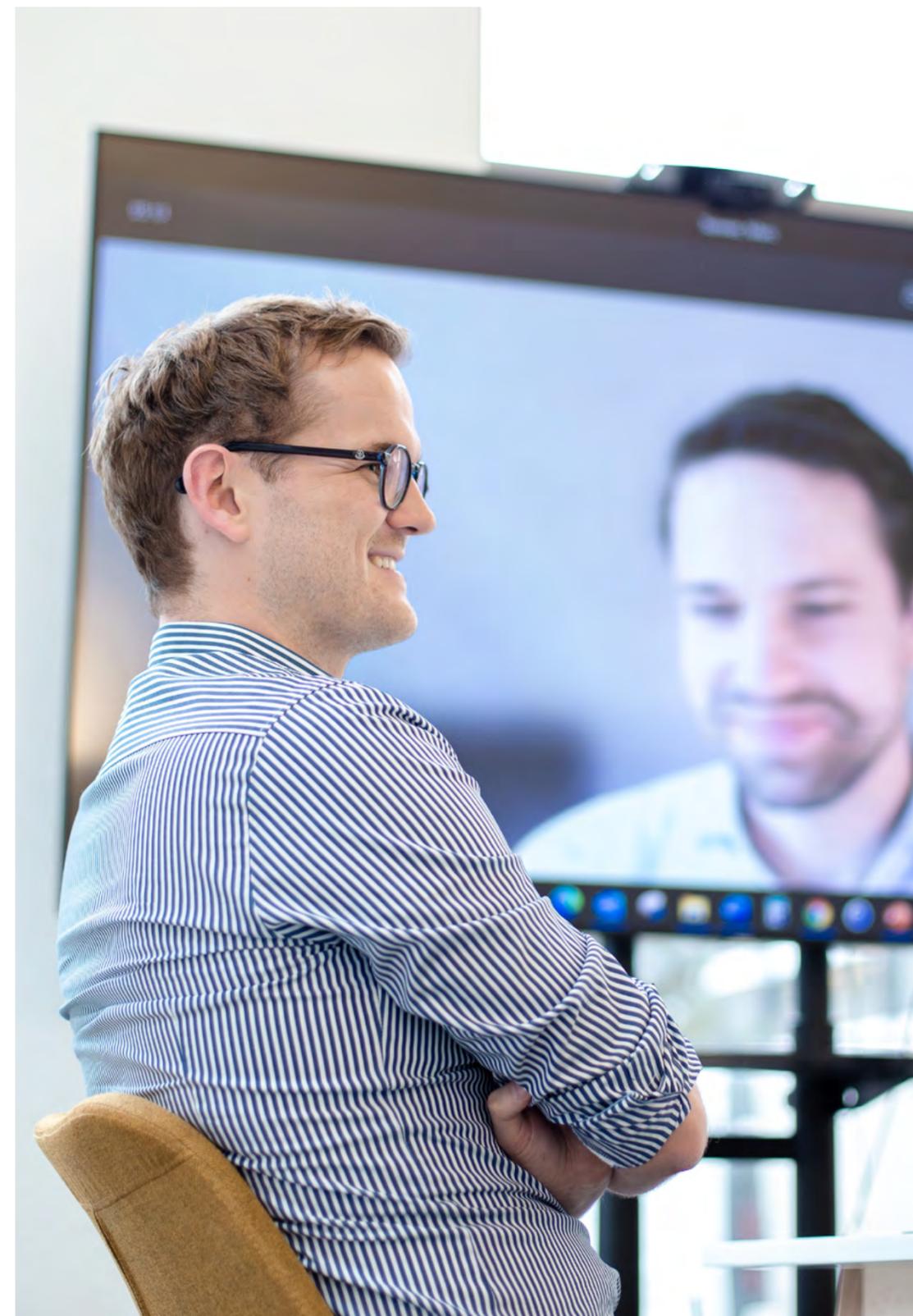
Das momentane Arbeitsklima empfinde ich als (sehr) gut.

Arbeitsbedingungen

Wir befolgen sämtliche rechtlichen Vorgaben und Regelungen, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Zu diesen Vorkehrungen gehören die Ernennung eines Sicherheitsbeauftragten und eines Brandschutzbeauftragten an jedem Bürostandort sowie die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses. Darüber hinaus wurden folgende Sicherheitsmaßnahmen im Berichtszeitraum durchgeführt:

- Arbeitssicherheitsüberprüfung an allen Bürostandorten
- Überprüfung der elektrischen Betriebsmittel
- Überprüfung Alarm, Notfallpläne und Erste-Hilfe-Material

Auch bei unseren Projekteinsätzen vor Ort beim Kunden gelten die gleichen Anforderungen an die Arbeitssicherheit 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 jedoch darauf, dass die geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften stets eingehalten werden.





3

Ökologischer
Fußabdruck

Reduzierung des Ökologischen Fußabdrucks

Die fortschreitende Klimakrise hat Einfluss auf alle Teile unserer Gesellschaft. Wir alle müssen einen aktiven Beitrag zu ihrer Bekämpfung leisten. Bei acondas bekennen wir uns zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens und streben eine Vorreiterrolle im Kampf gegen den Klimawandel an. In vielen unserer Projekte beschäftigen wir uns gemeinsam mit unseren Kundenunternehmen mit Fragen der Energiewende, zum Beispiel dem Ausbau der erneuerbaren Energien oder dem Kohleausstieg. Doch wir wollen auch durch unser eigenes Verhalten unseren ökologischen Fußabdruck verbessern und unsere Infrastruktur umweltfreundlicher gestalten. Vor zwei Jahren haben wir uns das Ziel gesetzt, unseren CO₂-Fußabdruck im Jahr 2021 auf ca. sechs Tonnen pro Mitarbeiter:in zu reduzieren. Dies konnten wir erfolgreich umsetzen – nicht zuletzt wegen der durch die COVID-19-Pandemie stark eingeschränkten Reisetätigkeiten. Dieses Ziel wollen wir verstetigen und weiter reduzieren: Bis 2025 soll die CO₂-Belastung durch acondas um weitere 50 Prozent sinken. Als Unternehmensberatung sehen wir dabei drei wesentliche Bereiche, in denen wir deutliches CO₂-Einsparungspotenzial umsetzen können: unsere Reisetätigkeit zu Kundenunternehmen, die Mobilität unserer Mitarbeiter:innen an den jeweiligen Standorten sowie die Infrastruktur unserer Büros. Die angestrebten Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bei uns im Unternehmen sollen zudem unsere Mitarbeiter:innen anregen, sich auch im Privatleben klimaschonender zu verhalten.

Bewusste Durchführung von Dienstreisen

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Anzahl der Reisen zu unseren Kunden zu reduzieren. Die letzten zwei durch COVID-19 geprägten Jahre haben deutlich gemacht, dass es nicht nötig ist, jede Woche im Kundenunternehmen vor Ort anwesend zu sein. Mit der fortschreitenden Digitalisierung und der Weiterentwicklung von Remote Working können Projekte heutzutage ohne Qualitäts- oder Effizienzeinbußen mit deutlich geringeren Einsatzzeiten vor Ort durchgeführt werden.

Daher streben wir nach Ende der Pandemie in Abstimmung mit unseren Kunden flexiblere Arbeits- und Beratungsmodelle mit weniger Reisetätigkeiten und

einem höherem Anteil an Remote Working an. Zusätzlich verfolgen wir das Ziel, unsere Berater:innen möglichst in heimatnahen Projekten einzusetzen, was etwaige Reisetätigkeiten weiter reduzieren und klimafreundlichere Beförderungsmöglichkeiten wie Zugreisen, ÖPNV oder Fahrrad ermöglichen würden. Eine geringere Reisetätigkeit spiegelt außerdem die Wünsche unserer Mitarbeiter:innen wider und vermeidet auf Kundenseite beträchtliche Reisekosten und -zeiten. Somit gehen ökologisches, soziales und wirtschaftliches Denken Hand in Hand. Unser Ziel ist, dass sich für 75 Prozent unserer Berater:innen die zu betreuenden Kundenunternehmen innerhalb eines Radius von 50 km zum Heimatstandort befinden. Eine besondere Herausforderung stellt dabei unsere Unternehmensgröße dar: Die Verfügbarkeit der Berater:innen und Kundenanforderungen spielen eine tragende Rolle bei unseren Einsatzentscheidungen. Diese Faktoren schränken unseren Handlungsspielraum ein und lassen sich nicht immer mit dem Wunsch nach lokalen Einsatzmöglichkeiten vereinen.

Allerdings gehört die Reisetätigkeit, wenn auch eingeschränkt, zum Berufsbild von Berater:innen. Es ist daher unser Bestreben, die notwendigen Reisetätigkeiten so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Im Zentrum dieser Bemühungen steht der weitestgehende Verzicht auf Inlandsflüge. Stattdessen soll innerhalb Deutschlands mit dem Zug gereist werden. Zukünftig soll der Anteil an Flugreisen unternehmensweit jährlich bei unter zehn Prozent liegen. Bei regelmäßigen geschäftlichen Zugreisen erhalten unsere Mitarbeiter:innen eine BahnCard 50, die auch privat genutzt werden darf. Dadurch wollen wir einen Anreiz schaffen, sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext die Bahn als bevorzugtes Transportmittel zu wählen.

Ein nicht zu vernachlässigender Anteil der durchgeführten Flugreisen im Berichtsjahr entfiel auf unser jährlich stattfindendes Strategiemeeting im europäischen Ausland. Wir haben uns bewusst aus Gründen des Teambuildings zu diesem Reiseziel entschlossen. Frühere sehr positive Erfahrungen mit alternativen Zielen im Inland und nahegelegenen Ausland zeigen aber auch hier weitere Einsparpotenziale für die Zukunft.



Mobilität der Mitarbeiter:innen

Es ist unser Ziel, dass möglichst viele Mitarbeiter:innen auf klimafreundliche Art und Weise zu ihrem jeweiligen acondas-Büro am Heimatstandort gelangen. Unsere vier Büros befinden sich alle in zentraler Lage und sind sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.

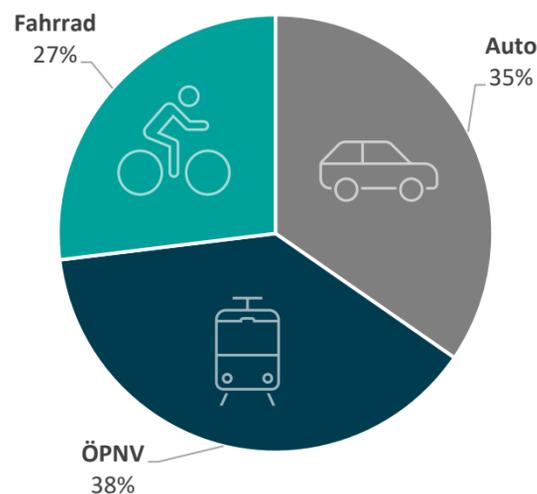


Abbildung 4: Hauptsächlich genutzte Verkehrsmittel im Arbeitsalltag (Umfrage: 12/2021, Teilnehmeranzahl: 26)

Wir streben an, dass der Anteil der Mitarbeiter:innen, die mit dem Auto ins Büro kommen, auf unter 25 Prozent fällt.

Um das Fahrradfahren unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, haben wir im Dezember 2021 einen Rahmenvertrag mit einer Bikeleasing-Firma abgeschlossen. Mitarbeiter:innen können ab 2022 ein beliebiges Fahrrad durch Entgeltumwandlung kostengünstig erwerben, das sowohl für den Arbeitsweg als auch privat genutzt werden kann. acondas bezuschusst jeden abgeschlossenen Leasingvertrag großzügig mit weiteren 50 Euro monatlich über 36 Monate, insgesamt also mit bis zu 1.800 Euro pro Jahr.

Das „Green Office“

Bei uns zählt papierlose Kommunikation zum Standard. Unsere Kernprozesse mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter:innen – wie Angebotserstellung, Beauftragung, Zeiterfassung, Reisekostenabrechnung, Rechnungsstellung, Projektarbeit und Trainings – sind allesamt digital, die Kommunikation läuft größtenteils papierlos ab. Im Berichtsjahr haben wir eine Reihe technischer Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung umgesetzt, wie etwa die Migration unserer Datenlaufwerke in die Own Cloud, die Erstellung einer Bewerber-Landingpage mit verbesserten Online-Bewerbungsmöglichkeiten oder die erweiterte Nutzung von MS Teams.

Im Folgejahr 2022 sind weitere Maßnahmen wie die firmenweite Verteilung von iPads an alle Mitarbeiter:innen,

die Einführung eines neuen digitalen Zeiterfassungstools oder die papierlose Gehaltsabrechnung geplant. Bei der Wahl unserer Bürogebäude wurden die Energieeffizienz und Nachhaltigkeit der Bürokomplexe berücksichtigt. Die neuen Bürogebäude in Düsseldorf (Bezug Dezember 2021) und Hamburg (Bezug Juli 2020) zeichnen sich durch hohe Energie- und Flächeneffizienz sowie zahlreiche weitere ressourcenschonende Ausstattungsmerkmale aus.



Abbildung 5: Arbeitssituation im neuen Düsseldorfer Büro

Im Rahmen des Umzugs in die neuen Büroräumlichkeiten in Düsseldorf in 2021 haben wir unser Learning Lab (für Kunden- und Mitarbeitertrainings) von Berlin nach Düsseldorf verlegt. Infolgedessen reduzierten sich die Anreisewe-

ge und -zeiten für den Großteil unserer Mitarbeiter:innen zu internen Trainings deutlich. Auch für Kundentrainings sinkt der Reiseaufwand für die Teilnehmer:innen, da die Bürostandorte eines wesentlichen Teils unserer Kunden deutlich näher an Düsseldorf als an Berlin liegen. Die Nutzung des Düsseldorfer acondas-Büros als kombinierte Trainings- und Büroräumlichkeit ist zudem deutlich flächen- und somit ressourceneffizienter als die bisherige Lösung.

A large, bold, teal-colored number '4' is positioned on the left side of the slide, partially overlapping a white rectangular area.

Nachhaltigkeit in Kundenprojekten





Umsetzung von Nachhaltigkeit in Kundenprojekten

Als führendes Beratungsunternehmen für Strategieumsetzung in Deutschland leisten wir einen großen Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategien unserer Kunden. Wir arbeiten ausschließlich für Unternehmen, die selbst Nachhaltigkeitsziele gesetzt und entsprechende Strategien definiert haben. Mit unserer Mission „Bringing Strategies to Life“ unterstützen wir unsere Kunden, diese Strategien zum Leben zu erwecken und somit wirksam umzusetzen.

Viele unserer Projekte haben bereits heute einen direkten Nachhaltigkeitsfokus. Unser Anliegen ist es, den Schwerpunkt unserer Projektarbeit noch weiter auf Nachhaltigkeitsthemen auszurichten. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir seit Beginn des letzten Geschäftsjahrs in interner Projektarbeit das Vorgehensmodell acondas IMPACT® entwickelt und mit unseren Kunden verprobt. Mit acondas IMPACT® bündeln wir vorhandenes Know-how in Nachhaltigkeitsthemen mit Methodenkompetenz der Strategieumsetzung. Wir haben ein Vorgehensmodell entwickelt, das den gesamten Nachhaltigkeitsprozess unserer Kunden von der Detaillierung und effektiven Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie über die sinnvolle Verankerung im Unternehmen bis hin zur zielgerichteten Stakeholder-Kommunikation umfasst.

Die Projekte, die wir im Nachhaltigkeitsbereich begleiten, sind sehr vielfältig. Nachfolgend stellen wir drei Themenfelder aus unserer Projektarbeit des letzten Geschäftsjahrs vor:

Energiesysteme

Der Umbau unserer Energieversorgung weg von nuklearen und fossilen Brennstoffen hin zu erneuerbaren Energien stellt eine zentrale Herausforderung der nächsten Jahre dar. Das gemeinsame Ziel der beteiligten Unternehmen ist

es, saubere Energie sicher und bezahlbar bereitzustellen. Und wir helfen in der täglichen Projektarbeit bei unseren Kunden, dieses Ziel bestmöglich zu erreichen.

Einen unserer Kunden unterstützen wir dabei, die aktuell noch auf fossilen Brennstoffen basierenden Erzeugungsstandorte zukunftsfähig auf erneuerbare Energien umzustellen. Die Gestaltung und Bewertung von strategischen Optionen für die verschiedenen Standorte steht dabei ebenso in unserem Fokus wie die Projektorganisation und -strukturierung.

Einen anderen Energiekunden begleiten wir beim Rückbau und bei der Stilllegung seiner Kernkraftwerkflotte. Themen unserer Unterstützung sind unter anderem die strategische Ressourcenplanung sowie die Effizienzsteigerung der hochkomplexen Rückbauaktivitäten. Einen weiteren Kunden unterstützen wir bei der Entwicklung und Umsetzung von Wachstums-, Betriebs- und Instandhaltungsstrategien für Offshore- und Onshore-Windparks, um den ambitionierten Ausbau der Erzeugungskapazitäten im Bereich erneuerbarer Energien sicherzustellen.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir ferner zwei große Post-Merger-Integrationen von Unternehmen im Bereich erneuerbare Energien begleitet. Die Planung und Umsetzung von Integrations- und Synergiemaßnahmen zählte dabei ebenso zu unserem Aufgabenspektrum wie die Sicherstellung der erfolgreichen kulturellen Integration durch konsequentes Change Management.

Bei allen Kunden können wir neben unseren methodischen Kompetenzen auf die langjährige Erfahrung unserer Berater:innen und deren Fachwissen im Energiesektor zurückgreifen.

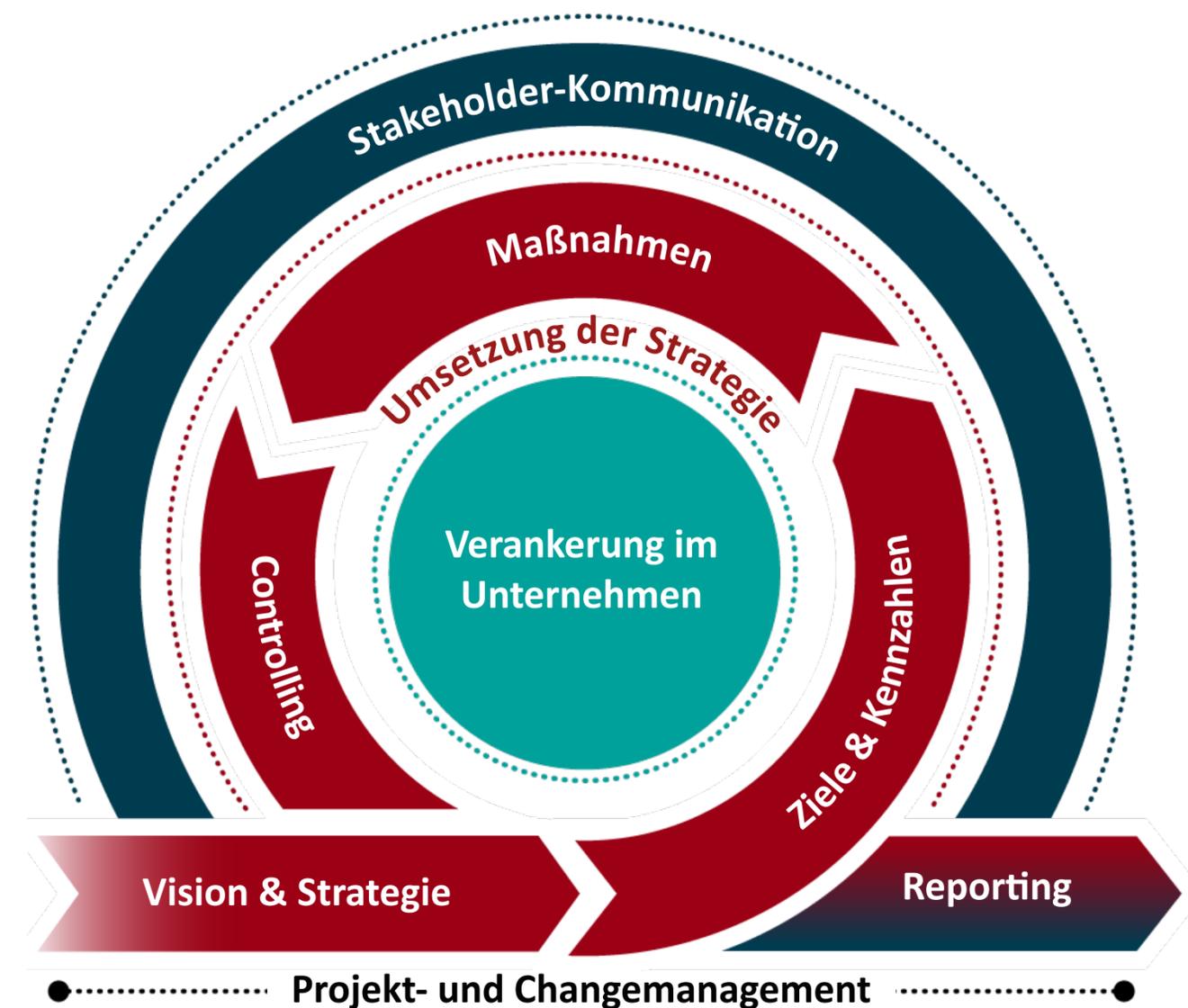


Abbildung 6: Vorgehensmodell acondas IMPACT® zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien

Initiative „e-Company Car“ – Elektrifizierung der Fahrzeugflotten

Der Ausbau der Elektromobilität als wichtiger Baustein zur Erreichung der Klimaschutzziele nimmt ordentlich Fahrt auf. Bis 2030 sollen laut Plan der Bundesregierung sieben bis zehn Millionen Elektrofahrzeuge in Deutschland zugelassen sein. Mit Förderprogrammen und einem flächendeckenden Ausbau der Ladeinfrastruktur werden aktuell die Grundlagen geschaffen. Viele Unternehmen stehen allerdings bei der Umstellung ihrer Fahrzeugflotten auf vollelektrische Fahrzeuge vor großen Herausforderungen. Wir haben daher gemeinsam mit unseren Partnerberatungen acterience und receeda sowie mit Vertretern von acht Unternehmen aus dem Automobil-, Energie- und Dienstleistungssektor im Oktober 2020 die Pro-bono-Initiative „e-Company Car“ gestartet. Seitdem haben wir im Rahmen einer fünfteiligen Workshopserie Einstiegs- und Nutzungshürden bei der Umstellung von Fahrzeugflotten auf vollelektrische Fahrzeuge umfassend analysiert und einen Lösungsansatz ausgearbeitet.



Abbildung 7: Teilnehmer des Abschlussworkshops im Rahmen der Pro-bono-Initiative „e-Company Car“ auf dem EUREF-Campus in Berlin

In unserem Abschlussworkshop am 28. Oktober 2021 auf dem EUREF-Campus in Berlin haben wir einen „Werkzeugkoffer“ an Instrumenten und Vorlagen für Flottenmanager:innen erstellt, die ihre Fahrzeugflotten auf reine Elektrofahrzeuge umstellen wollen. Ein Aspekt wurde dabei besonders deutlich: Die Elektrifizierung der Fahrzeugflotten ist ein umfassender Veränderungsprozess, der die volle Unterstützung des Managements und einen Wandel des klassischen Fuhrparkmanagements hin zu einem ganzheitlichen Mobility Management erfordert. Viele Unternehmen stehen dabei erst ganz am Anfang dieser Transformation. Die erarbeiteten Ansätze werden wir 2022 einer breiteren Gruppe von Flottenmanager:innen aus weiteren Unternehmen und Branchen vorstellen.

Projekt „Flexible Arbeitsmodelle für einen internationalen Chemiekonzern“

Die COVID-19-Pandemie hat weltweit großes Leid mit über sechs Millionen Toten und über 460 Millionen Erkrankten hervorgerufen. Zudem wurden die Lebens- und Arbeitsweisen der Weltbevölkerung stark beeinträchtigt.

Remote Working im Homeoffice ist vor allem in vielen kaufmännischen Arbeitsbereichen zu einer in Pandemiezeiten erzwungenen Arbeitsform geworden, die Arbeitnehmer:innen wie Unternehmen oftmals vor sehr große Herausforderungen stellt. In vielen Firmen wird aktuell die Frage diskutiert, wie die zukünftigen Arbeitsmodelle vor allem kaufmännischer Funktionen in der Post-Corona-Zeit aussehen sollen. Einige dieser Diskussionen begleiten wir aktiv mit. Dabei stehen Hybridmodelle als Kombination von Homeoffice und Büropräsenz an vorderer Stelle.

Ein Beispiel dafür ist ein Projekt bei einem internationalen Chemiekonzern, der insbesondere für seine Büroarbeitsplätze in Deutschland flexible Arbeitsmodelle als Kombination aus Remote Working und Präsenzarbeit bilden will. Das Projekt hat zum Ziel, für jeden Arbeitsbereich ein adäquates Modell bereitzustellen. Damit verbunden sind neue flexible Raum- und Flächennutzungskonzepte wie „Co-Working“ und „Desk Sharing“ an den bisherigen Bürostandorten, Umbaumaßnahmen sowie damit einhergehend eine Reduktion der insgesamt benötigten Büroflächen und -gebäude.



Abbildung 8: Vorgehensmodell acondas MOVE®

acondas unterstützt das hochkomplexe Projekt insbesondere bei Planungs-, Koordinierungs- und Steuerungsaufgaben. Mit unserer tiefgreifenden Erfahrung aus Organisationsprojekten, die oftmals neue Arbeits- und Flächenkonzepte umfassen, leisten wir sowohl methodische als auch fachliche Unterstützung. Unser Projektansatz acondas MOVE® für Flächennutzungs- und Umzugskonzepte kommt uns dabei zugute.

Wir erwarten, dass wir 2022 auch andere Kunden bei der Ausgestaltung flexibler Arbeits- und Bürokonzepte unterstützen werden. acondas-intern haben wir 2021 diesen Weg selbst mit der weiteren Flexibilisierung unseres Beratungsarbeitsmodells sowie dem Umzug unseres Düsseldorfer Büros in ein hochmodernes Flex Office beschritten.



Abbildung 9: Neues Flex Office am Düsseldorfer Standort

5

Compliance und Datenschutz



Sicherstellung von Compliance und Datenschutz

acondas verfolgt eine Nulltoleranz-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:innen liegen nicht vor.

Verankerung von Unternehmensethik und Verhaltenskodex

Die Basis für das Vertrauen unserer Kunden ist die Integrität unserer Mitarbeiter:innen. Als Leitlinien dienen hierzu neben den acondas-Unternehmenswerten auch unsere sieben professionellen Grundsätze: Expertise, Souveränität, Vertraulichkeit, Qualität, Zuverlässigkeit, Einfühlungsvermögen und Kundenfokus. Zur Stärkung des Bewusstseins innerhalb unserer Belegschaft sind die Leitfäden zu acondas-Werten und professionellen Grundsätzen für alle Mitarbeiter:innen online verfügbar und werden regelmäßig aktiv angesprochen. Gefestigt werden sie kontinuierlich in Strategiemeetings und im Rahmen der Mitarbeiterführung. Zum Beispiel wurden im Rahmen des Strategiemeetings im Dezember 2021 28 Werteheld:innen benannt, die sich in einer dieser Kategorien über das Jahr besonders ausgezeichnet haben. Darüber hinaus werden regelmäßige Kommunikationskampagnen und Diskussionsformate, wie z. B. Onboarding, Mitarbeiterveranstaltungen und Kommunikationskampagnen, zur Vertiefung durchgeführt.

Schaffung von Prozess-Compliance

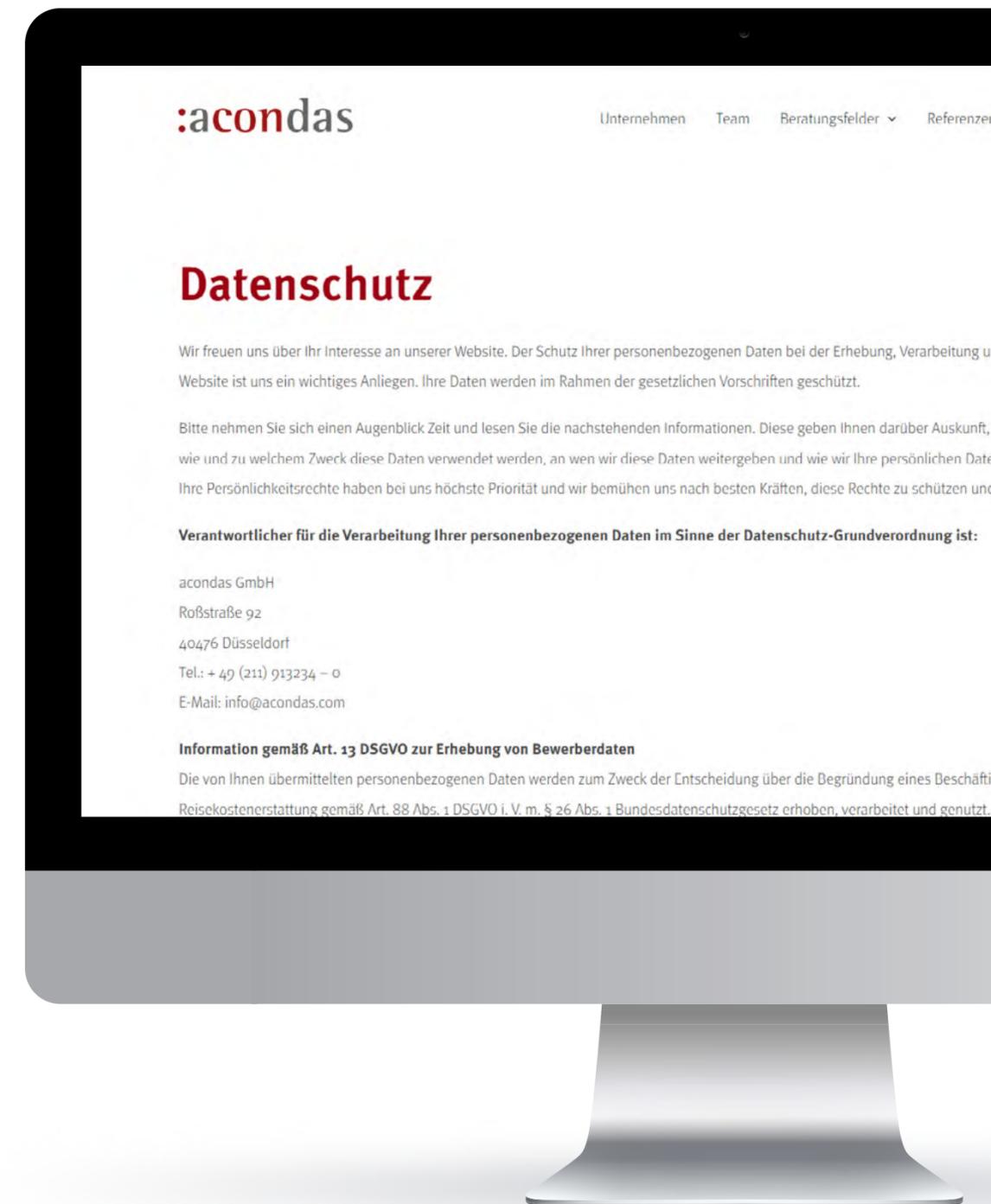
Bei Fragen stehen allen Mitarbeiter:innen ein agiler Coach als Kommunikationsverantwortlicher und eine Vertrauensperson für Compliance-Angelegenheiten zur Verfügung. Der agile Coach dient als

methodischer Vorgabengeber für die interne Arbeit, während die Vertrauensperson für Compliance-Angelegenheiten speziell für diese Aufgabe geschult wurde. Darüber hinaus ist ein externer Datenschutzbeauftragter für acondas im Einsatz, der das Management regelmäßig über Neuerungen im Datenschutz informiert und für jedwede Fragestellung in diesem Bereich herangezogen werden kann.

In den Hauptrisikobereichen (Korruption, Bestechung, Betrug und Diebstahl) sind verpflichtend einzuhaltende Richtlinien, Prozesse sowie technische Maßnahmen (internes Kontrollsystem) seit Unternehmensgründung im Einsatz. Diese werden jährlich im Rahmen einer freiwilligen Jahresabschlussprüfung von einem externen Wirtschaftsprüfer geprüft. Das Unternehmen selbst ist angehalten, sämtliche Gesetzesänderungen eigenständig umzusetzen und seine Prozesse gegebenenfalls anzupassen. Bei der externen Jahresabschlussprüfung 2021 gab es keinerlei Beanstandungen.

Datenschutz und Datensicherheit

Im Rahmen der Projektarbeit erhält acondas Zugang zu vertraulichen Kundendaten und Geschäftsinterna. Hierbei gilt für alle Mitarbeiter:innen stets der Grundsatz höchster Vertraulichkeit, der im Rahmen von generellen sowie projektspezifischen Vertraulichkeitserklärungen dokumentiert wird. Sensible Projektinformationen werden durch acondas weder veröffentlicht noch für projektferne Zwecke verwendet. Technisch-organisatorische Maßnahmen zum Schutz vor unberechtigtem Zugang durch Dritte, wie zum Beispiel Firewall, Passwortverwaltung, Zugriffsrechte usw., werden fortlaufend mithilfe unseres externen Datenschutzbeauftragten optimiert. Dieser führt zudem sämtliche für die Gesellschaft relevanten Datenschutzbeurteilungen durch. Im Berichtsjahr 2021 wurde acondas den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung voll und ganz gerecht.





Einkauf von Dienstleistungen

Größere Anschaffungen bzw. Beauftragungen von Dienstleistern bedürfen generell einer direkten Freigabe durch die Geschäftsführung. Um sicherzustellen, dass sich auch alle Dienstleister und externen Partner an unseren ethischen Standards und professionellen Grundsätzen orientieren, planen wir im kommenden Berichtszeitraum die Einführung und verpflichtende Abgabe einer Selbsterklärung zu deren Einhaltung. Bereits heute gibt acondas in seiner Lieferantenrolle gegenüber Kundenunternehmen im Rahmen von Auditierungs- und Zertifizierungsprozessen Selbstverpflichtungen zur Einhaltung aller ethischen Standards ab.

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 die Geschäftsführung möglich. Alle eingereichten Spesen werden in einem Vier-Augen-Prinzip geprüft. Im Betrachtungszeitraum wurden entsprechende Trainings zur Spesenabrechnung im Rahmen des Onboardings für alle neuen Mitarbeiter:innen durchgeführt.

Akquise von Beratungsprojekten

Die Projektakquise folgt einem definierten Vertriebs- und Angebotsprozess. Hierbei werden die offiziellen Ausschreibungsprozesse und Vergaberichtlinien der Kundenunternehmen strikt eingehalten. Angebote werden formal über den Kundeneinkauf eingereicht und die jeweiligen Einkaufsbedingungen 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 sind und die Belegfunktion erfüllt ist. 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.

6

Ausblick





Ausblick

acondas ist Vorreiter eines nachhaltigen Beratungsunternehmens mit einer dualen Mission: Wir haben bereits selbst viele konkrete Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt; außerdem unterstützen wir unsere Kundenunternehmen in der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategien. Im vergangenen Jahr haben wir einige große Meilensteine erreicht, aber auch viele neue Maßnahmen angestoßen. 2022 wird daher für uns ein besonderes Jahr der Umsetzung bereits begonnener Maßnahmen und der ausführlichen Berichterstattung darüber sein.

Wir hoffen auf ein baldiges Ende der COVID-19-Pandemie und werden wieder stärker in den persönlichen Austausch treten. Gleichzeitig werden wir neue Wege der Zusammenarbeit mit einer gesunden Mischung aus Remote Working und Vor-Ort-Arbeit etablieren. In Düsseldorf werden wir den Betrieb unseres neuen Learning Lab mit Präsenztrainings für Mitarbeiter:innen und Kunden aufnehmen.

Unseren ökologischen Fußabdruck werden wir weiter reduzieren – durch flexible Arbeitsmodelle, Dienstreisen „mit Augenmaß“ sowie eine weitere Digitali-

sierung unserer Arbeitsprozesse. Wir werden unsere Initiativen zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen, wie Fahrradleasing, gesunde Ernährung und Sport, weiter ausbauen. Darüber hinaus haben wir uns ambitionierte Ziele zur Erweiterung unseres Teams gesetzt und werden dazu unter anderem unsere Kooperationen und Partnerschaften mit Universitäten sowie studentischen Gruppen deutlich ausweiten.

Mit unseren Kunden und mit unseren Partnern aus dem NGO-Bereich werden wir 2022 in bedeutsamen Nachhaltigkeitsprojekten zusammenarbeiten, z. B. beim Auf- und Ausbau der erneuerbaren Energien, beim Kohleausstieg oder bei der Verbesserung der Lebensbedingungen von Kindern im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit den SOS-Kinderdörfern. Wir freuen uns auf die Initiativen und Projekte sowie den Austausch mit unseren Mitarbeiter:innen, Kunden und Kooperationspartnern. Für Anregungen und Denkanstöße, wie wir als Unternehmen noch nachhaltiger werden können, sind wir sehr dankbar.

Impressum

Herausgeber

acondas GmbH
Roßstraße 92
40476 Düsseldorf
Deutschland

Veröffentlichungstag

Freitag, 01.04.2022

Redaktion

Saskia Bochtler
Arne Börnsen
Dr. Andreas Florissen
Christoph Häckl
Moritz Mauerhoff
Marie Nadermann
Marc Tenner
Katharina Wagner

Weitere Informationen

info@acondas.com