

UN GLOBAL COMPACT

# Fortschrittsbericht 2022



 **KIRCHHOFF**

# About Kirchhoff

## ÜBER KIRCHHOFF CONSULT AG

Designing Sustainable Value – für unsere Kunden und ihre Stakeholder. Kirchhoff ist ein Team von Experten in den Bereichen Sustainability/ESG, Reporting/Publishing, Investor Relations/Finanz-PR und IPO Advisory. 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.

## 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. Für uns ist es daher selbstverständlich, Engagement im United Nations Global Compact

(UN Global Compact) zu leisten, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten verpflichten wir uns seit der Unterzeichnung des universellen Wertebündnisses 2016 dazu, einen Beitrag zur sozialeren und ökologischeren Gestaltung der Globalisierung zu leisten und in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung höhere Standards zu erreichen. Nach sechs 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 und an denen wir weitergearbeitet haben, und die im Berichtszeitraum erzielten Ergebnisse. Die im Fortschrittsbericht gemachten Angaben beziehen sich auf das gesamte Unternehmen.

# Designing Sustainable Value.

## Reporting/Publishing

Geschäfts-, Nachhaltigkeitsberichte, 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  
Debt Advisory

# 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 Erwerbstätigkeit 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,

unsere Zeit ist geprägt von Herausforderungen, denen wir uns gemeinsam als Gesellschaft stellen müssen. Insbesondere die Pandemie, der Klimawandel und der russische Angriffskrieg in der Ukraine sorgen für viele Unsicherheiten, die global alle Generationen betreffen. Der Klimawandel stellt Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Sie müssen ihre Geschäftsmodelle und Strategien nachhaltiger gestalten, wenn das Ziel der Klimaneutralität erreicht werden soll. Wir wollen einen Beitrag zu der dafür notwendigen Transformation leisten und bekennen uns aus Überzeugung zu den zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen. Ich freue mich, Ihnen bereits zum sechsten Mal in Folge unseren Global-Compact-Fortschrittsbericht präsentieren zu können.

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 auch 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-, Unternehmenskommunikation und Nachhaltigkeit im deutschsprachigen Raum unterstützen wir unsere Kunden durch die Erstellung von Geschäfts- und Nachhaltigkeitspublikationen dabei, transparent und glaubwürdig über ihre wesentlichen Themen zu berichten. Wir unterstützen zudem zahlreiche Unternehmen bei der Ausrichtung ihres Handelns an den Grundsätzen nachhaltigen Wirtschaftens und beim Aufbau langfristiger Nachhaltigkeitsstrategien. So tragen wir auch innerhalb unserer Wertschöpfungskette zur Einhaltung von Menschenrechten, Umweltstandards und gesetzlichen Anforderungen bei und stoßen damit Entwicklungen hin zu einer nachhaltigen Zukunft an.

Unternehmen werden schon jetzt und auch in Zukunft mit neuen, verschärften Gesetzen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung konfrontiert. Vor allem die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union wird in Zukunft zentral für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der betroffenen Unternehmen sein. Unsere Kunden werden wir bei der Umsetzung tatkräftig unterstützen. Eine Richtlinie wie die CSRD zeigt erneut die zentrale Rolle der Unternehmen auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Gesellschaft auf. Mit unserer Geschäftstätigkeit tragen wir hierbei besondere Verantwortung.



**„So tragen wir auch innerhalb unserer Wertschöpfungskette zur Einhaltung von Menschenrechten, Umweltstandards und gesetzlichen Anforderungen bei und stoßen damit Entwicklungen hin zu einer nachhaltigen Zukunft an.“**

Klaus Rainer Kirchhoff,  
Gründer und CEO,  
Kirchhoff Consult AG

Um unsere Kunden und Interessierte an unserer Branchenerfahrung und unserem Fachwissen teilhaben zu lassen und damit zu informieren und inspirieren, veröffentlichen wir regelmäßig Fachartikel zu Nachhaltigkeitsthemen, Nachhaltigkeitsstudien und führen verschiedene Veranstaltungen durch – etwa regelmäßige Schulungen von deutschen Aufsichtsräten und die Organisation von Reporting Days.

Durch diverse Pro-bono-Aktivitäten fördern wir außerdem gemeinnützige Projekte und Initiativen. Seit vielen Jahren unterstützen wir beispielsweise den Dachverband Tafel Deutschland e.V. bei der Erstellung des Jahresberichts.

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 Kunden zu stärken, haben wir einen eigenen Code of Conduct entwickelt, zu dem wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig schulen. So möchten wir unsere Mitarbeitenden sensibilisieren, diese Werte im Geschäftsalltag zu leben. Ebenso wollen wir Nachhaltigkeit in unseren Arbeitsalltag integrieren, 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.

Unseren Mitarbeitenden am Standort Hamburg stellen wir kostenlose Ticketabonnements für den öffentlichen Nahverkehr zur Verfügung, so dass auch der Weg ins Büro klimafreundlich gestaltet werden kann. Flexible und mobile Arbeitsmöglichkeiten tragen zudem zu geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen bei.

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 demokratisch über die Auswahl des Projekts.

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 ist für  
uns die Basis für unser  
Miteinander.“**

# Menschenrechte

## Unser Selbstverständnis

Eine Unternehmenspolitik mit Nulltoleranz 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.

Wir begrüßen die Verabschiedung des Lieferkettengesetzes durch den deutschen Bundestag, das 2023 in Kraft tritt. 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, Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung wird

bei Kirchhoff Consult nicht toleriert. Ob gemeinsam als Unternehmen oder jeder individuell als Mitarbeitende: 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. Wir vermeiden 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 Mitarbeitenden.

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 ihrer Lieferkette zu verhindern. Dies bildet auch unseren größten Beitrag zu den Sustainable Development Goals ab: SDG 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele. Und auf diesem Wege 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

- Menschenrechtliche Themen über Town Hall Meetings und die interne Kommunikationsplattform thematisiert. Die Öffentlichkeit durch News auf unserer Homepage über unser Engagement für die Einhaltung der Menschenrechte informiert.

### Menschenrechte implementiert

- Den Kirchhoff Code of Conduct digital allen Mitarbeitenden zur Kenntnisnahme und Beachtung im Geschäftsalltag geschickt
- Eine digitale und anonyme Meldestelle für Mitarbeitende zur Meldung etwaiger Verstöße eingerichtet

## Was wir noch verbessern wollen

- Schaffung einer offeneren und inklusiveren Unternehmenskultur
- Mitarbeitende weiterhin für geschäftsrelevante Menschenrechtsthemen via interne Kommunikationsplattform sensibilisieren
- Einen Passus zum Kirchhoff Code of Conduct in unsere Vertragsbedingungen für Dienstleister aufnehmen
- Kommunikation des neuen Beschwerdesystems an die Mitarbeitenden und Aufforderung zur Nutzung

## Wie wir unseren Fortschritt messen

- Anzahl der Beschwerden mit Bezug zu Menschenrechtsrisiken/-verletzungen (2021: 0 Beschwerden)

Unser Ziel

**Wir verankern die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht entlang der Wertschöpfungskette bei uns und unseren Kunden und Kundinnen.**



**„Das Arbeiten hat sich in den letzten zwei Jahren verändert wie in den vorherigen zwei Jahrzehnten nicht – wir sind dafür bereit.“**

# Arbeitsnormen

## Unser Selbstverständnis

Unsere Mitarbeitenden 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 Organization (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, Nationalität, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit und Weltanschauung werden alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) bei.

**Offenheit** – Wir fördern eine offene und vielfältige Unternehmenskultur. Jeder Mensch ist einzigartig, und so bereichert auch jeder Einzelne unserer Mitarbeitenden unsere Agentur auf eine individuelle

Art und Weise mit seinen oder ihren Fähigkeiten. Jeder hat die gleichen Chancen und wird frei von Vorurteilen oder Diskriminierung behandelt. Das gilt für langjährige Mitarbeitende, Neueinsteigende oder auch interessierte Bewerbende. 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 Bewerbenden einen mindestens genauso hohen Stellenwert wie Zeugnisse und Qualifikationen.

**Transparenz** – vor allem seit ein Großteil der Belegschaft aufgrund der Corona-Pandemie von Zuhause aus arbeitete und der alltägliche Austausch im Büro fehlt, ist es wichtig, für Transparenz und Teilhabe unter allen Mitarbeitenden zu sorgen. Dafür veranstalten wir regelmäßig Town Hall Meetings und 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden beurteilt, um die Führungskultur bei Kirchhoff einzuschätzen.

**Innovation** – zu unseren Kernaufgaben zählen wir nicht nur die kompetente Beratung unserer Kunden, 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 Mitarbeitenden selbst. In unserem Kirchhoff-Summer-School-Programm finden im Normalfall verschiedene Vorträge und Seminare zu den wichtigsten Elementen der Geschäftsberichts- und Nachhaltigkeitsberichterstattung statt. Auch im Jahr 2021 mussten diese Präsenztermine leider, wie bereits 2020, ausfallen. Lunchtermine wurden weiterhin virtuell veranstaltet, in denen einzelne Mitarbeitende über neue Entwicklungen in ihrem Fachgebiet berichten konnten. Vorträge über beispielsweise Menschenrechte in der Lieferkette, die Sustainable Development Goals oder über aktuelle und zukünftige Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit und ESG wurden von vielen Mitarbeitenden dankend angenommen.

Zusätzlich gab es Schulungen über eine neue softwarebasierte Lösung, die in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut zur Erleichterung des Arbeitsalltags verwendet und fortlaufend optimiert wird.

Unser Ziel

## Wir bauen das flexible Arbeiten im Mobile-Office und New-Work-Konzepte im Büro weiter aus.

(Vorjahreswert in Klammern)

**46** VOLLZEIT-BESCHÄFTIGTE (47)

**9** TEILZEIT-BESCHÄFTIGTE (12)

Um auch jungen Menschen einen Einblick in unsere Tätigkeit zu geben, bieten wir Schülerpraktika an, welche jedoch aufgrund der Corona-Pandemie im vergangenen Jahr erneut nicht stattfinden konnten. Für Berufseinsteiger und Einsteigerinnen gibt es die Möglichkeit einer Ausbildung als Mediengestalter-in oder als Kaufmann beziehungsweise Kauffrau für Marketingkommunikation. Wenn es sinnvoll ist, wird der Besuch externer Seminare, bspw. vom TÜV, ermöglicht.

**Attraktivität** – unseren Mitarbeitenden ein angenehmes und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen ist eines unserer wichtigsten Ziele. Unser Büro ermöglicht das Arbeiten in einer modernen, angenehmen und offenen Atmosphäre. Neben einem ausgeweiteten Mobile-Office-Angebot wird bei uns die Büroarbeit von festen Arbeitsplätzen entkoppelt, sodass der Austausch zwischen den einzelnen Teams noch besser gelingt. Der Bestand an ergonomisch höhenverstellbaren Stehtischen wurde zur Förderung bester Arbeitsbedingungen weiter ausgebaut.

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

Mit dem Beginn der Corona-Pandemie 2020 haben auf einen Schlag fast alle Mitarbeitenden aus dem Home-Office gearbeitet. 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 Home-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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden ein. Um den Team-Spirit aufrechtzuerhalten, hielten unsere Teams im Mobile Office regelmäßige Online-Meetings ab und die Teambuilding AG hat weiterhin 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 Entbehrungen zu zelebrieren, bekommen alle Teams seit dem Ende der Home-Office-Regelung jeden Monat ein gemeinsames Mittagessen im Firmenumfeld spendiert.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. 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 auch 2021 ausgesetzt werden.

## Verdammt stark

(Vorjahreswert in Klammern)

21

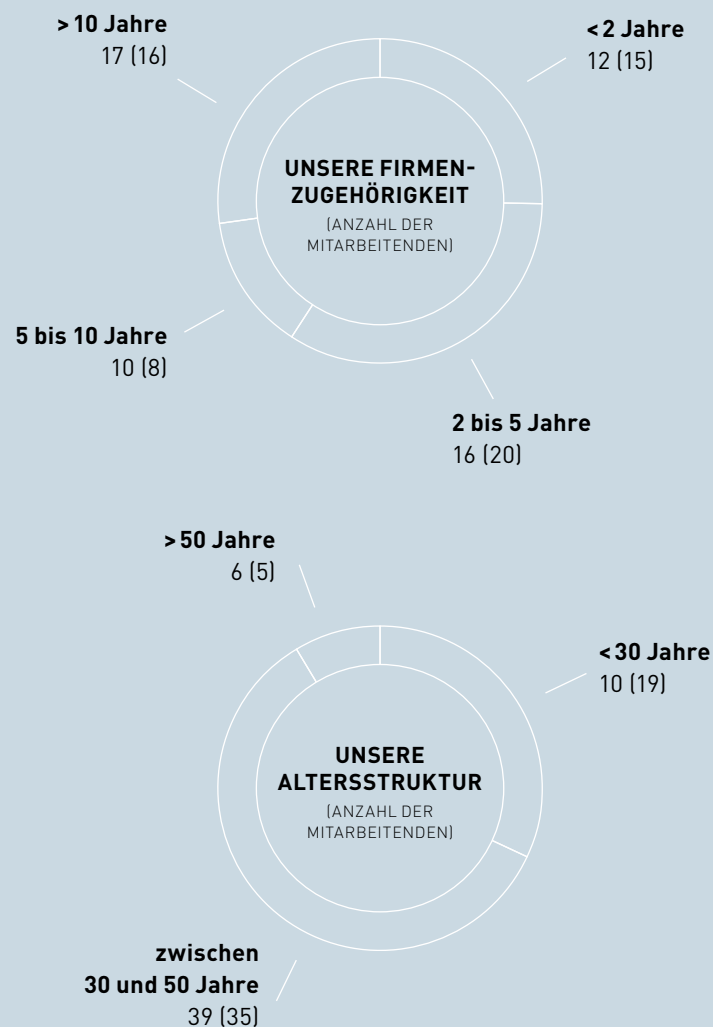
**ANZAHL DER  
MITARBEITER (22)**

34

**ANZAHL DER  
MITARBEITERINNEN (37)**

## Darauf sind wir stolz

(Vorjahreswert in Klammern)



## Was wir bereits erreicht haben

### Attraktiv sein

- Die bestehenden Laptop- und Mobile-Office-Regelungen ausgebaut, um den Mitarbeitenden auch nach der coronabedingten Mobile-Office-Pflicht weiterhin größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen
- Für unsere Mitarbeitenden weiterhin eine Zuschussregelung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) umgesetzt, die über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgeht

## Was wir noch verbessern wollen

### Transparenter sein

- Einführung eines 360°-Feedbacks
- Regelmäßige Weekly Addresses

### Innovativer sein

- Ausbau unserer internen und externen Fortbildungsmaßnahmen und Ausbildungstätigkeiten
- Summer-School-Programm wieder starten
- Weitere softwarebasierte Lösungen prüfen

### Noch attraktiver sein

- Weiterer Ausbau flexibler Arbeitsmöglichkeiten wie Teilzeitarbeit, Mobile Office sowie Sabbaticals
- Unsere Mitarbeitenden regelmäßig befragen und Maßnahmen hieraus umsetzen
- Weitere ergonomische Tische und Stühle anschaffen
- Schulungen zu Stressresistenz/Umgang mit Stress und Zeitmanagement

## Wie wir unseren Fortschritt messen

### Offen

- Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht 2021: 34 Mitarbeiterinnen, 21 Mitarbeiter
- Zusammensetzung der Belegschaft nach Alter 2021: unter 30=10; 30 bis 50=39; über 50=6 Mitarbeitende
- Anzahl der Mitarbeitenden in Elternzeit und Rückkehrquote nach der Elternzeit 2021: 1 Elternzeit/3 Rückkehr aus Elternzeit (2020: 4 Elternzeit/0 Rückkehr aus Elternzeit)

### Transparent

- Anzahl der stattgefundenen Town Hall Meetings und Weekly Addresses 2021: 5 Town Hall Meetings/23 Weekly Addresses (2020: 3 Town Hall Meetings/26 Weekly Addresses)

### Innovativ

- Anzahl der Seminare/Summer Schools 2021: 0 Summer Schools, 0 Seminare und 0 Konferenzbesuche (2020: 3 Seminare und 1 Messe- und Konferenzbesuch)
- Anzahl der Auszubildenden/Praktikanten und Praktikantinnen 2021: 2 Auszubildende/0 Praktikanten bzw. Praktikantinnen /5 Werksstudierende (2020: 2 Auszubildende/1 Praktikant bzw. Praktikantin/4 Werksstudierende)

### Attraktiv

- Anteil der Mitarbeitende in Voll-/Teilzeit 2021: 46 Vollzeit/9 Teilzeit (2020: 47 Vollzeit/12 Teilzeit)
- Dauer der Firmenzugehörigkeit

**„Der Schutz der Umwelt und der umsichtige Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen ist das Gebot der Stunde!“**

# Umweltschutz

## Unser Selbstverständnis

Umweltbewusstes Handeln ist für uns gleichermaßen eine ethische und unternehmerische Pflicht: Sowohl intern als auch im Umgang mit unseren Kunden 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 Klimaabkommens 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 Bürobebedarfs. Durch die Wahl von alternativen Verkehrsmitteln, zum Beispiel beim täglichen Arbeitsweg unserer Mitarbeitenden oder bei Geschäftsreisen, können wir zusätzlich unser Mobilitätsverhalten nachhaltig gestalten.

Für unsere Büroräumlichkeiten beziehen wir ausschließlich Ökostrom. Um unseren Energieverbrauch so gering wie möglich zu halten, sind alle Büros mit effizienter LED-Beleuchtung ausgestattet. Außerdem befindet sich unser Firmensitz in Hamburg in einem Passiv-Energie-Haus.

Um weniger natürliche Ressourcen zu beanspruchen, möchten wir in Zukunft auf Papier weitestgehend 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. Aufgrund der Corona-Pandemie und der vornehmlichen Arbeit im Home Office konnten solche internen Projekte leider nicht abgeschlossen werden.

Um auch den täglichen Arbeitsweg so ressourcenschonend wie möglich zu gestalten, möchten wir unsere Mitarbeitende ermuntern, das ÖPNV-Angebot des Hamburger Verkehrsverbunds (HVV) zu nutzen, indem wir die Kosten für

## Wo unsere Emissionen anfallen

[Vorjahreswert in Klammern]

**Scope-2-Emissionen<sup>2</sup>**  
1,7 Tonnen CO<sub>2</sub>e (2,9)

**Scope-1-Emissionen<sup>1</sup>**  
4,1 Tonnen CO<sub>2</sub>e (7)

**Scope-3-Emissionen<sup>3</sup>**  
39,7 Tonnen CO<sub>2</sub>e (37,6)

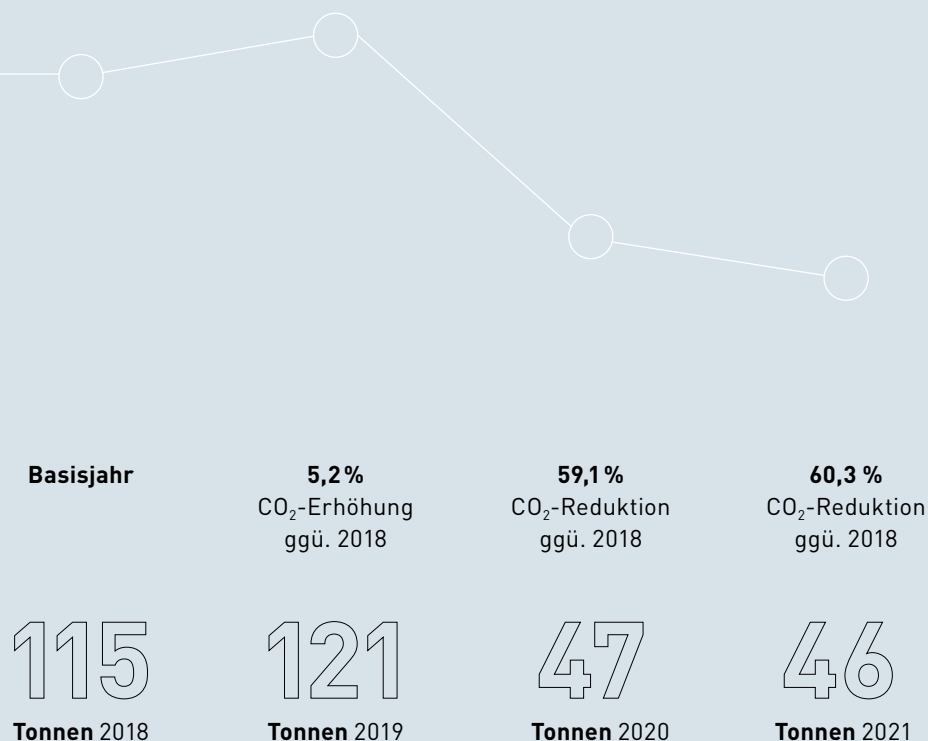
<sup>1</sup> Direkte Emissionen, die bei uns entstehen, wie z. B. durch die Firmenfahrzeuge.

<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 2018 und operieren durch CO<sub>2</sub>-Kompensation und zusätzliche Schutzprojekte klimapositiv.**



Kartenabonnements übernehmen. Aktuell nutzen 41 Mitarbeitende 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 eingespart werden. Auch in diesem Jahr wurden Workshops und Ähnliches primär mit Video-konferenz-Systemen durchgeführt. Überall, wo nicht zwingend notwendig, werden auch nach Bewältigung der Corona-Pandemie Videokonferenzen als Alternative zu Reisen verwendet. 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 Kunden beitragen.

Im Sinne von SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) erreichen wir mit unseren Partnern und Kunden eine Reihe positiver Veränderungen. Im Bereich Umwelt trifft dies in erster Linie auf SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) und SDG 7 (bezahlbare und saubere Energie) zu, da wir unsere Kunden auf einem klimafreundlicheren Weg begleiten.

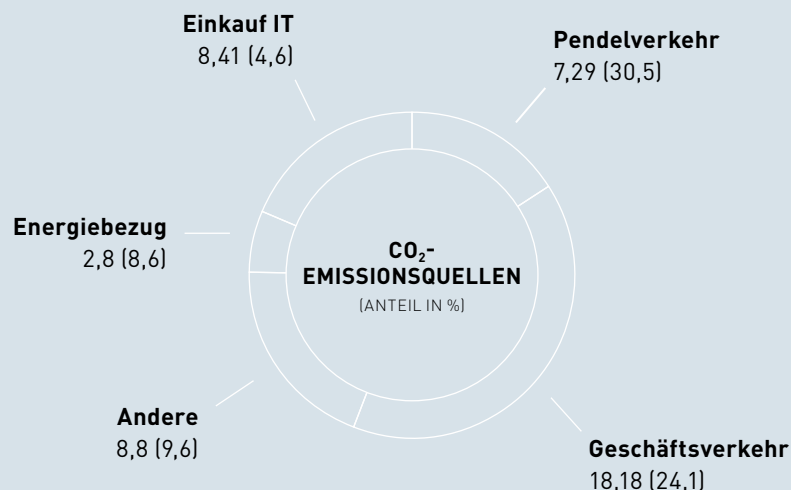
Zahlreiche Mitarbeitende von Kirchhoff Consult übernehmen zusätzlich zu ihren regulären Aufgaben Verantwortung für unternehmensinterne Themen. In diesem Rahmen gibt es auch Verantwortlichkeiten für betrieblichen Umweltschutz.

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 2018 zu reduzieren.

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 jeden Mitarbeitenden eine Spende getätigt, mit deren Hilfe klimaschützende Projekte finanziert werden. Über die Projekte können alle Mitarbeitenden bei Kirchhoff monatlich mitabstimmen.

## Wo wir ansetzen können

(Vorjahreswert in Klammern)



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

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

**Andere:** Weitere Emissionen aus Verpflegung unserer Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden 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

- Mitarbeitende 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, um die Wieder- und Weiterverwendung von Rohstoffen zu fördern

### Durch Regionalität Ressourcen schonen

- Möglichkeiten zur Einführung eines Regionalitätsradius bei der Lieferung von Lebensmitteln und Getränken evaluieren

### Nachhaltig arbeiten

- Weitgehend papierfreies Büro noch weiter anstreben
- Nachhaltige Büromaterialien für den täglichen Gebrauch verwenden, um unseren Ressourcenverbrauch weiter zu reduzieren
- Emissionen aus Geschäftsreisen durch Nutzung von nachhaltigeren Alternativen weiter reduzieren

### 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 (2021: 34.384,52 kWh Strombezug und 39.348,00 kWh Wärmebezug; insgesamt 73.732,5 kWh)
- CO<sub>2</sub>-Emissionen gesamt (2021: 45,6 Tonnen CO<sub>2</sub>e)
- CO<sub>2</sub>-Emissionsquellen nach relevanten Kategorien



**„In unserem Selbstverständnis  
als gerechter Arbeitnehmer und  
Dienstleister hat jegliche Form  
von Korruption keinen Platz  
bei uns.“**

# 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. Dies gilt für alle Länder und Standorte, an denen wir tätig sind.

## Korruptionsprävention bei Kirchhoff

Wir verfolgen eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Korruptionsfällen, Bestechungsangeboten und moralisch verwerflichem Handeln. Unser 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 Mitarbeitenden 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 2022 ein verbessertes Beschwerdeverfahren eingerichtet. Eine digitale Meldestelle ermöglicht die anonyme Meldung von Verdachtsfällen in Bezug auf Korruption und Bestechung, aber auch bezüglich fragwürdiger Geschäftspraktiken, unpassenden Verhaltens innerhalb der Belegschaft und ähnlicher Themen.

Grundlegend für unser Qualitäts- und Risikomanagement ist außerdem Sorgfalt bei der Auswahl und Annahme von Aufträgen. Dies ist auch für unsere Kunden 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 Mitarbeitenden sind für die Thematik sensibilisiert und haben Verschwiegenheits- sowie Datenschutzerklärungen unterzeichnet.

## Nullrunde



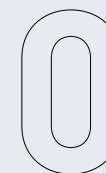
Meldungen in der  
Beschwerdebox



Verstöße gegen unseren  
Code of Conduct



Verdachtsfälle auf  
Korruption im Unternehmen



Unterm Strich

Unser Ziel

## Wir halten zu 100 Prozent alle internen Compliance-Regelungen und sämtliche geschäftsrelevanten Gesetze und Rechtsvorschriften ein.

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 Kunden 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 Insiderverzeichnis nach.

Wir unterstützen unsere Kunden 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 Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, Compliance-Verstöße anonym an die Geschäftsleitung zu melden

#### Mitarbeitende sensibilisieren

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

#### Regelkonform sein

- Alle Mitarbeitenden 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 Interessenskonflikte 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 2021: 100 % (2020: 100 %)
- Anzahl der eingegangenen Meldungen über anonyme Beschwerdebox zu Verstößen gegen den Code of Conduct 2021: 0 (2020: 0)
- Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter das Insiderverzeichnis fallen, 2021: 100 % (2020: 100 %)
- Anzahl der regelwidrigen Verstöße gegen den Code of Conduct 2021: 0 (2020: 0)
- Anzahl der bekannten Korruptionsfälle im Unternehmen 2021: 0 (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 Mitarbeitenden. 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 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 Plakaten, wie etwa die Gewerkschaft der Polizei, die sich für öffentliche Aufklärung über Kindesmissbrauch einsetzt.

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.

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

## ANSPRECHPARTNER

### Vincent Furnari

Managing Partner  
vincent.furnari@kirchhoff.de

### Nina Eilers

Junior Consultant ESG/Sustainability  
nina.eilers@kirchhoff.de

### Christin Grandt

Consultant ESG/Sustainability  
christin.grandt@kirchhoff.de

Alle Angaben zu quantitativen Daten in diesem Fortschrittsbericht beziehen sich auf den Stand zum 31.12.2021.  
Redaktionsschluss für sonstige Inhalte war der 30.08.2022.

©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.

KIRCHHOFF CONSULT AG Borselstraße 20 22765 Hamburg  
STANDORTE Hamburg, Frankfurt, München, Wien  
WWW.KIRCHHOFF.DE

