



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

BwConsulting GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Katja Trompeter

Ferdinand-Porsche-Straße 1a
51149 Köln
Deutschland

+49 (22 03) 90 54 – 385
nachhaltigkeit@bwconsulting.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die BwConsulting ist die Inhouse-Beratung des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) und der Bundeswehr. Als Eigengesellschaft des Bundes unterstützt sie Ministerium, Streitkräfte und Verwaltung mit methodischer und privatwirtschaftlicher Expertise, Projektmanagement-Know-how bei komplexen Großprojekten, neutralen Analysen aus externer Perspektive und mit Impulsen aus Vergleichen mit der Wirtschaft, anderen Ressorts oder Partnerationen. Das Unternehmen wurde als Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb GmbH (g.e.b.b.) am 22. August 2000 gegründet und am 11. Januar 2017 in BwConsulting umfirmiert. Unser Firmensitz ist Köln mit einem weiteren Standort in Berlin. Als Eigengesellschaft des Bundes beraten wir das Verteidigungsressort mit Fokus auf drei Beratungsfelder:

- Strategie & Steuerung
- Prozesse & Organisation
- Projektmanagementberatung

Wir sind als öffentliches Unternehmen besonderer Transparenz und Sorgfalt verpflichtet. Auf unserer Webseite www.bwconsulting.de sind die wichtigsten Unternehmensdaten zur BwConsulting verfügbar. Unser Jahresabschluss wird auf bundesanzeiger.de veröffentlicht. Zudem gelten für uns die Regeln des Public Corporate Governance Kodex (PCGK), in welchem Standards guter Unternehmens- und Beteiligungsführung für alle Unternehmen und Beteiligungen des Bundes gelten.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Als Inhouse-Beratung des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) und der Bundeswehr und als Unternehmen in öffentlicher Hand hat die BwConsulting eine Vorbildfunktion und will einen Beitrag zur den Nachhaltigkeitszielen der Bundesregierung leisten. Nachhaltigkeit bedeutet für uns Verantwortung zu nehmen und zu handeln – bei unserem Kunden aber auch bei uns selbst. Dies betrifft zum einen unsere interne Organisation, zum anderen unser Beratungsgeschäft. Wir erhalten zunehmend Kundenanfragen, um die nachhaltige Entwicklung im Verteidigungsressort zu begleiten und hier zu beraten. Aber auch bei unseren Unterstützungsaufgaben müssen und wollen wir uns nachhaltig transformieren. In den letzten Jahren haben wir bereits einiges erreicht: beispielsweise die Umstellung auf Ökostrom, die Gründung von internen Netzwerken im Bereich Nachhaltigkeit sowie Engagement bei sozialen Initiativen durch unsere Mitarbeitenden. Unsere Vision von Nachhaltigkeit ist eine langfristige Orientierungshilfe für alle Mitarbeitenden der BwConsulting. Sie wurde in einem partizipativen Prozess erarbeitet und dient als Anknüpfungspunkt für die kulturelle Verankerung von Nachhaltigkeit in der BwConsulting.

Unsere Vision: „Wir wollen als Vorreiter die nachhaltige Entwicklung der Bundeswehr aktiv mitgestalten und fördern.“

Für eine nachhaltige Transformation haben wir im Jahr 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie konzipiert, die auf den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen beruht. Ausgehend davon SDGs haben wir fünf Fokusthemen erfasst, in welchen wir für uns den größten Handlungsdruck sehen. Darüber hinaus ist für uns als bundeseigenes Unternehmen ein gesetztes- und richtlinienkonformes Verhalten wesentliche Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit (siehe DNK-Kriterium 2).

In den **fünf Fokusthemen** möchten wir uns weiterentwickeln und haben eine Roadmap mit strategischen Zielen und Maßnahmen entwickelt. Unsere nachhaltigen Fokusthemen sind:

- Werte und Commitment
- Kooperation und Stakeholder Engagement
- Nachhaltige Beratung und Innovation
- Klima und Emissionen
- Gesundheit und Wohlbefinden

Die konkrete Ausgestaltung der Fokusthemen wird unter dem DNK-Kriterium 3 erläutert. Neben der Weiterentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit befinden wir uns aktuell in einem übergreifenden Transformationsprozess: hier denken wir unser Geschäftsmodell neu und entwickeln uns weiter. Nachhaltigkeit wird hierbei querschnittlich und ganzheitlich mitgedacht und in unsere strategische Neuaufstellung integriert.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die BwConsulting berät mit ihren methodischen und fachlichen Kompetenzen die strategischen Projekte des BMVg und der Bundeswehr. Wir bewegen uns, wie die gesamte öffentliche Hand, in einem dynamischen Umfeld und beraten bei Transformationsprozessen wie beispielsweise im Bereich Digitalisierung, Bürokratieabbau, Personalgewinnung und auch Nachhaltigkeit. Als Beteiligungsgesellschaft des Bundes dient die BwConsulting allein der Erfüllung öffentlicher Aufgaben und verfolgt die Bundesinteressen und im Besonderen die Interessen des BMVg. Detaillierte Informationen werden in dem Beteiligungsbericht des Bundes, der jährlich vom Bundesministerium der Finanzen herausgegeben wird, veröffentlicht.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sind Fundament unserer Geschäftstätigkeit

Die Einhaltung von Recht und Gesetz, der internen Richtlinien und Regelwerke sowie der einschlägigen Vorschriften und Vorgaben des Bundes bilden das Fundament jeglicher Geschäftstätigkeit der BwConsulting. Neben den an jede

privatwirtschaftliche Organisation gestellten gesetzlichen Anforderungen sind für die BwConsulting der Public Corporate Governance Kodex (PCGK) und die Richtlinien für eine aktive Beteiligungsführung maßgeblich. Die BwConsulting ist sich der besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion im Bereich Compliance bewusst. Wesentliches Element der Compliance ist die Korruptionsprävention. Die BwConsulting tritt jeder Form von Korruption entschlossen entgegen und hat Maßnahmen zur Korruptionsprävention ergriffen. Diese Maßnahmen unterliegen kontinuierlich der Überprüfung und Anpassung. Die Struktur und Regelungen zur Korruptionsprävention befolgen die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung. Als Inhouse-Beratung des Verteidigungsressorts sind die Mitarbeitenden BwConsulting besonderen Sicherheitsauflagen nach dem „Gesetz über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen“ verpflichtet. Hierzu haben wir einen Ansprechpartner für das Thema Sicherheitsüberprüfung, der für die Einhaltung und Weiterentwicklung der Maßnahmen verantwortlich ist. Neben dem politischen und rechtlichen Umfeld in dem wir uns bewegen, und die den Rahmen für unsere Geschäftstätigkeit bilden, haben wir unser Umfeld im Kontext Nachhaltigkeit analysiert.

Mit einem Nachhaltigkeitscheck wurde die Ausgangslage untersucht

Zur Erhebung eines Lagebilds wurde der BwConsulting Nachhaltigkeitscheck entwickelt. Mit diesem kann der nachhaltige Reifegrad einer Organisation(seinheit) bestimmt werden. Im Rahmen von Interviews mit Expert:innen aus unterschiedlichen Fachbereichen wurden dabei Handlungsbedarfe und zukünftige Maßnahmenideen für die BwConsulting identifiziert. Im weiteren Verlauf wurde aufbauend auf den Nachhaltigkeitscheck eine Wesentlichkeitsanalyse anhand der beiden Dimensionen a) Relevanz für Stakeholder und b) Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit durchgeführt. Um die zukünftigen Einflüsse von Nachhaltigkeit auf die BwConsulting zu erfassen, wurden im Rahmen einer Szenarioanalyse mit unserem Team „Strategische Vorausschau“ mögliche Zukunftsbilder für das Jahr 2036 skizziert. Anschließend wurde eine gemeinsame Nachhaltigkeitsvision erarbeitet (siehe DNK-Kriterium 1). Den Analyseergebnissen und der Vision folgend haben wir im dritten Schritt unsere Fokusthemen für die Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt und ausgestaltet. Die Fokusthemen wurden mit Hilfe der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, den Ergebnissen des Nachhaltigkeitschecks sowie den Ergebnissen der Szenarioanalyse abgeleitet. Die Fokusthemen sind unsere wesentlichen Schwerpunkte für die nächsten fünf Jahre. Das heißt jedoch nicht, dass in anderen Themen keine Nachhaltigkeitsaktivitäten verfolgt werden können. In jedem Fokusthema wurden strategische Nachhaltigkeitsziele definiert und nachhaltige Maßnahmen entwickelt (siehe DNK-Kriterium 3).

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte

In Bezug auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen haben wir SDGs identifiziert, die für uns und unsere Geschäftstätigkeit wesentlich sind (siehe

auch DNK-Kriterium 3) und wozu wir mit unseren Fokusthemen Beiträge zur Zielerreichung leisten:

- Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)
- Hochwertige Bildung (SDG 4)
- Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7)
- Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)
- Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (SDG 16)
- Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17)

Die SDGs 3, 4 und 9 sind für uns wesentlich, weil wir als Beratungsunternehmen zentral auf unsere Ressource Mitarbeiter:innen angewiesen sind. Deren Gesundheit und Wohlergehen, Bildung und Know how sowie Innovationskraft ist entscheidend für unsere Geschäftstätigkeit. Megatrends wie der demographische Wandel und eine alternde Gesellschaft oder Gesundheit, New Work, Digitalisierung und Wissensmanagement wirken sich auf unsere Geschäftstätigkeit aus. Damit verbundene Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit, wie sie mit den o.g. SDGs angestrebt werden, haben deshalb bei uns einen hohen Stellenwert.

Als wissens- und netzwerkgetriebenes Unternehmen sind für uns auch Partnerschaften zur Zielerreichung (SDG 17) von hoher Bedeutung. Als Tochtergesellschaft des Verteidigungsressorts haben wir ein inhärentes Interesse, mit unserer Geschäftstätigkeit Beiträge zu Frieden, Sicherheit und starken Institutionen (SDG 16) zu leisten. Durch z.B. die Folgen des Klimawandels und die Verknappung von fossilen Energieträgern verschärft sich die sicherheitspolitische Lage vieler Länder, was wiederum Auswirkungen auf die Bundeswehr und die sicherheitspolitischen Bündnisse hat. Uns betreffen derartige Entwicklungen, da sie neue oder geänderte Beratungsbedarf generieren können.

Als Dienstleistungsorganisation haben wir einen niedrigeren Ressourcenverbrauch als beispielsweise ein produzierendes Unternehmen (siehe auch DNK-Kriterium 11) und damit relativ begrenzte Auswirkungen auf Umwelt und Klima durch unsere Geschäftstätigkeit. Im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung als bundeseigenes Unternehmen und im Hinblick auf die Klimaneutralitätsziele der Bundesregierung für den Bereich der Bundesverwaltung, sind für uns unsere Beiträge zu einer Reduzierung des Energieverbrauchs sowie zum Klimaschutz (SDGs 7 und 13) dennoch wesentlich.

Chancen & Risiken

Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit voranzutreiben, bietet für uns als personal- und wissensintensives Beratungsunternehmen zahlreiche Chancen, um angesichts der o.g. Megatrends zukunftsfähig aufgestellt zu sein. Wir minimieren dadurch aktiv Risiken, die z.B. aus dem demographischen Wandel entstehen. Gleiches gilt für Aspekte der ökologischen Nachhaltigkeit. Hier zeigt

sich, dass ein bewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen und z.B. ein geändertes Mobilitätsverhalten auf eine breite Zustimmung unserer Mitarbeiter:innen trifft und auch als positiv für die Work-Life-Balance empfunden wird.

Für unsere Geschäftstätigkeit generieren Nachhaltigkeitsthemen zunehmend neue Beratungsbedarfe auf der Seite unseres Kunden – von Personalthemen über nachhaltige Beschaffung bis hin zur Erarbeitung und Umsetzung einer Nachhaltigkeits- und Klimaschutzstrategie für die Bundeswehr. Wir nutzen diese Chancen, in dem wir unsere Beratungsservices und -produkte anpassen bzw. proaktiv unser Know how und unsere Vernetzung im Bereich Nachhaltigkeit ausbauen und Beratungsangebote an den Kunden formulieren. Unser internes wie kundenspezifisches Engagement im Kontext nachhaltige Entwicklung wird sich unseren Erwartungen nach ebenso auf unsere Attraktivität als Arbeitgeber auswirken.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Als Inhouse-Beratung haben wir das Ziel, das BMVg und die Bundeswehr strategisch, professionell und nachhaltig zu beraten. Zudem befassen wir uns mit den Themen, die zukünftig für die Bundeswehr relevant werden können. Damit sehen wir uns als zentrale Partnerin für Weiterentwicklung, Veränderung und Gestaltung. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird unsere nachhaltige Transformation vorangetrieben. Hierzu wurden für die kommenden Jahre langfristige und messbare Nachhaltigkeitsziele in fünf Fokusthemen erarbeitet und zunächst bis 2025 festgelegt. Sie orientieren sich an den SDGs der Vereinten Nationen und wurden durch einen qualitativen und quantitativen Nachhaltigkeitscheck für die BwConsulting operationalisiert. Aus der Vielzahl an Nachhaltigkeitsaspekten wurden über Interviews und Umfragen die priorisierten Bereiche identifiziert, in denen wir den größten Handlungsdruck sehen.

Die Fokusthemen sind mit jährlichen Etappenzielen, Maßnahmen und Kernergebnissen hinterlegt. Jedes Fokusthema wird von Fokusthemen-Verantwortlichen umgesetzt und bei Bedarf von einem Team unterstützt. Es wird der Geschäftsleitung jährlich zu dem Fortschritt der Etappenziele berichtet. Die Etappenziele werden jährlich fortgeschrieben.

Folgende Fokusthemen mit jeweiligen Nachhaltigkeitszielen sind bis 2025 festgelegt:

■ **Werte und Commitment:**

Wir wollen Nachhaltigkeitsaspekte bei strategischen Entscheidungen berücksichtigen und diese ganzheitlich in unsere Organisationskultur integrieren. Erstes Etappenziel ist es, Nachhaltigkeit in unseren unternehmensweiten Veränderungsprozess BwConsulting 2.0 sowie in unsere Unternehmensstrategie als festen Bestandteil bis Ende 2022 zu integrieren.

■ **Kooperation und Stakeholder Engagement:**

Wir wollen ein fester Bestandteil in für uns relevanten Nachhaltigkeitsnetzwerken werden und Mitarbeitende fördern, die sich gesellschaftlich engagieren. Als erstes Etappenziel wollen wir bis Ende 2022 an einem Aktionstag zum Thema Nachhaltigkeit teilnehmen und uns in einem Nachhaltigkeitsnetzwerk engagieren.

■ **Nachhaltige Beratung und Innovation:**

Wir wollen einen deutlichen Beratungsimpact bei der nachhaltigen Entwicklung des Geschäftsbereichs BMVg leisten und dort bis auf Leitungsebene als geschätzter Wissensträger und Vorreiter anerkannt sein. Dieses Fokusthema beinhaltet das Etappenziel bis 2022 ein Forum zu etablieren die unsere Beratungsprojekte mit Nachhaltigkeitsbezug strukturiert und gezielt vernetzt. Zusätzlich möchten wir bis Ende 2022 das Beratungsportfolio zum Thema Nachhaltigkeit vertiefen und ausbauen.

■ **Klima und Emissionen:**

Wir wollen bis 2025 klimaneutral sein. Als erstes Etappenziel werden wir bis Ende 2022 die klimarelevanten Emissionen bilanzieren lassen und Maßnahmen zur Reduktion bzw. Kompensation identifizieren.

■ **Gesundheit und Wohlbefinden:**

Wir wollen zum Wohle aller Mitarbeitenden ein zertifiziertes ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern. 2022 soll als Etappenziel ein Lagebild zu den Bedarfen für ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement ermittelt werden und einzelne Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit umgesetzt werden.

Die Überprüfung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist für das Jahr 2026 vorgesehen. Dann besteht die Möglichkeit, neue Fokusthemen zu priorisieren.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Wertschöpfungskette orientiert sich entlang unseres Beratungsangebot und beginnt im Beratungsbereich durch die Arbeit mit unserem Kunden. Als Beteiligungsgesellschaft des Bundes sind wir hier den Bundesinteressen und Zielen verpflichtet. Eine nachhaltige und langfristige Beratung ist für Inhouse-Gesellschaften von besonderer Bedeutung. Für die Weiterentwicklung unseres Beratungsangebotes im Kontext Nachhaltigkeit haben wir das Fokusthema „Nachhaltige Beratung und Innovation“ in unserer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt (siehe DNK-Kriterium 3).

Neben unseren Beratungsprozessen sollen auch die Unterstützungsprozesse nachhaltiger gestaltet werden. Unser Corporate Support Service (CSS) ist dafür verantwortlich, Standards im Projektmanagement zu etablieren und weiterzuentwickeln, nachhaltiges Wissensmanagement zu betreiben und die Berater:innen in ihren Projekten administrativ zu entlasten. Darüber hinaus wird die betriebliche Mobilität sowie die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen durch ein zentrales Travel- und Eventmanagement sichergestellt. Zudem umfassen die CSS das Workspace Management, die Haustechnik, die Zentrale Beschaffung sowie die Materialwirtschaft, die Bewirtschaftung unserer Veranstaltungs- und Sozialräume sowie den Betrieb des Fuhrparks. Durch die geplante Treibhausgas-Bilanzierung und der Roadmap zur Klimaneutralität soll die Wertschöpfungskette der Unterstützungsprozesse nachhaltiger gestaltet werden. Hierbei setzen wir seit einigen Jahren bereits in vielen Bereichen Maßnahmen um. Bei der Beschaffung von Lebensmitteln achten wir auf regionale Produkte, beispielsweise bei Getränken und Keksen, bei denen wir die Betriebe teilweise auch vor Ort ansehen. Bei unserem Catering und der Kantine haben wir auf Bio und regionale Produkte umgestellt und verwenden umweltfreundliche Verpackungen. Das Wasser wird von uns aus Wasserspendern verwendet. Bei der Auswahl von Zulieferern werden Anbietende anhand von Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt. Hier gibt es teilweise bestehende Anbietende, bei denen wir die Lieferketten nicht vollständig nachverfolgen können. Hier wird aktuell geprüft, wie wir den Anbietenden wechseln können. Neben der Produktauswahl werden auch bei der Auswahl von Dienstleistenden Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.

Wir haben den Anspruch, Nachhaltigkeitskriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu überprüfen und in unserem Handeln zu berücksichtigen. Wesentlich sind für uns dabei die unter DNK-Kriterium 2

genannten Bereiche der ausgewählten SDGs sowie die Chancen, die wir darin als Unternehmen sehen (s. ebd.). In einem ersten Schritt bearbeiten wir über die Fokusthemen ausgewählte Anteile der Wertschöpfungskette, wie z.B. unseren Kernprozess „Beratung initiieren & beauftragen“ (über Fokusthema „Nachhaltige Beratung und Innovation“) oder den Unterstützungsprozess „HR-Services“ (über Fokusthema Gesundheit und Wohlbefinden). Über unser Ziel der Klimaneutralität bis 2025 werden wir uns intensiv mit den Anteilen der Wertschöpfungskette beschäftigen, die im Bereich der internen Services liegen und darüber auch in der Breite eine Überprüfung und anschließende Veränderungen anstoßen. Bis Ende 2022 erarbeiten wir zudem Impulse für den Auf- und Ausbau eines dezidierten Nachhaltigkeitsmanagements ein. Perspektivisch ist geplant, alle unsere Prozesse und damit die gesamte Wertschöpfungskette in Bezug auf Nachhaltigkeit zu untersuchen und unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung auszubauen (zu Prozessen s. auch DNK-Kriterium 6).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit ist bei der BwConsulting eine wesentliche Aufgabe, der sich verschiedene Rollen gemeinsam stellen. Über eine Governance definieren wir unsere Aufgaben, Prozesse, Rollen für Handelnde sowie Gremien. Auf der strategischen Ebene verantwortet unsere Geschäftsführung als Sponsorin die nachhaltige Entwicklung der Organisation.

Für jedes der definierten Fokusthemen wurden einzelne Fokusthemen-Verantwortliche festgelegt. Sie verantworten die Planung und Umsetzung der Aktivitäten in einem Fokusthema und stimmen sich mit den koordinierenden Verantwortlichkeiten regelmäßig in einem Koordinierungskreis ab. Über das „Netzwerk Nachhaltigkeit“ wird der Austausch zwischen relevanten Handelnden in der BwConsulting sichergestellt. Das Netzwerk besteht seit 2019 und bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, nachhaltige Ideen einzubringen und deren Umsetzung anzustoßen. Zudem gibt es themenspezifische Netzwerke, wie beispielsweise die LGBTIQ*-Initiative queer&friends, das Netzwerk Agilität, eine Multigruppe als Sprachrohr für allgemeine Themen in der Organisation oder ein Round-Table zur Gesundheit.

Für die Weiterentwicklung der Beratung und Themenentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit innerhalb der BwConsulting wird unter anderem über eine „Projektsynchronisation Nachhaltigkeit“ der Austausch zwischen Beratungsprojekten mit Nachhaltigkeitsbezug sichergestellt. Der Austausch mit der Kundenseite zu potenziellen Bedarfen und Entwicklungen im Kontext Nachhaltigkeit soll zukünftig über ein „Forum Nachhaltige Beratung“ gestaltet werden.

Die Geschäftsführung soll gemäß des Public Corporate Governance Kodex (PCGK) für eine nachhaltige Unternehmensführung, wie sie in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und den SDGs formuliert sind, sorgen. Im Zuge der nachhaltigen Unternehmensführung gewährleistet sie innerhalb ihres Handlungsspielraums, die Operationalisierung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen und damit die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen. Dazu befasst sich die Geschäftsführung mit einer nachhaltigen Unternehmensführung in der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft. Die Strategie wurde im Jahr 2021 entwickelt und stellt übergreifende Fokusthemen und Nachhaltigkeitsziele vor. Diese sind angelehnt an die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie und die SDGs.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Der Stab Unternehmensentwicklung und Innovation ist für die Einführung und Weiterentwicklung der unternehmensweiten Prozesse verantwortlich. In einer Prozesslandkarte werden die Management-, Unterstützungs- und Kernprozesse der BwConsulting dargestellt. Jedem Prozess sind Prozessverantwortliche zugeordnet, die diese in regelmäßigen Abständen überprüfen. Dabei wird die Steuerungsfähigkeit der Unternehmensprozesse durch die Digitalisierung des Prozessmanagements erhöht.

Unser Konzept der Matrix-Prozessorganisation stellt die Prozesse in den Mittelpunkt, die zum einen starke unternehmens- und abteilungsübergreifende Bedeutung haben und zum anderen eine hohe Steuerungsrelevanz zur Erreichung unserer Unternehmensziele besitzen. Um zu gewährleisten, dass die Prozesse immer auf dem neuesten Stand sind, verfolgen wir den KVP-Ansatz, wobei die Prozessverantwortlichen befähigt werden, ihre Prozesse in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Hierbei soll zukünftig geprüft werden, inwieweit Nachhaltigkeitsaspekte in der Prozesslandkarte zusätzlich verankert werden können.

Unsere nachhaltigen Fokusthemen sind mit den Prozessen verzahnt und werden im bei der Umsetzung in unsere Prozesslandschaft integriert. In unserem Kernprozess Beratung wird insbesondere durch das Fokusthema „Nachhaltige Beratung und Innovation“ weitere Regeln und Prozesse im Kontext Nachhaltigkeit in der Organisation implementiert. Dies umfasst zum einen die Aufnahme von Entwicklungen und Impulsen im Kontext Nachhaltigkeit auf Kundenseite sowie eine systematische Themenentwicklung im Kontext Nachhaltigkeit. Bei den Unterstützungsprozessen, wie beispielsweise unserem Project Support Services und der Beschaffung gibt es bereits Nachhaltigkeitsaspekte die in die Prozesse integriert sind, wie beispielsweise das nachhaltige Travelmanagement und die Überarbeitung unserer Reiserichtlinie sowie die Anpassung der Beschaffungsrichtlinie im Kontext Nachhaltigkeit. Es ist geplant, unsere Prozesslandkarte ganzheitlich auf weitere Optimierungshebel im Kontext Nachhaltigkeit zu untersuchen.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Nachhaltigkeitsthemen in der BwConsulting sind bei zentralen Ansprechstellen den jeweils zuständigen Fachabteilungen (beispielsweise Personal, Recht, CSS) verortet. Hier werden bereits Leistungsindikatoren in den unterschiedlichen Fachbereichen erhoben. Für die Fokusthemen der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe DNK-Kriterium 3) findet zudem ein sogenannter Koordinierungskreis mit den Fokusthemen-Verantwortlichen statt. Hier wird die Zielerreichung gesteuert und kommuniziert.

Zukünftig wird der Geschäftsleitung jährlich zu dem Fortschritt der Fokusthemen und der Zielerreichung der Etappenziele berichtet. Die Etappenziele sind mit Maßnahmen und Kernergebnissen hinterlegt und werden durch die Verantwortlichen der Fokusthemen überwacht.

- **Fokusthema Werte und Commitment**

Messung der Kernergebnisse: Anzahl an Personen, mit denen Veranstaltungen zur Sensibilisierung von Nachhaltigkeit durchgeführt wurden

- **Fokusthema Kooperation und Stakeholder Engagement**

Messung der Kernergebnisse: Anzahl der Mitarbeitenden, die an einer sozialen oder ökologischen Aktion teilgenommen

- **Fokusthema Nachhaltige Beratung und Innovation**

Messung der Kernergebnisse: Anzahl der eingereichten Projektskizzen mit Nachhaltigkeitsbezug

- **Fokusthema Klima und Emissionen**

Messung der Kernergebnisse: Tonnen an THG-Emissionen

- **Fokusthema Gesundheit und Wohlbefinden**

Messung der Kernergebnisse: Anteil der wahrgenommenen Angebote zur Gesundheitsförderung der Belegschaft

In den weiteren Fachbereichen werden zu unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen vielfältige Daten erhoben und im Rahmen von internen Reportingprozessen berichtet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unser **Werteversprechen** lautet:

Wir sind Berater:innen und Instrument der Bundeswehr!

Wir sind die Inhouse-Beratung der Bundeswehr und zu 100 Prozent ihren Interessen, Prioritäten und Zielen verpflichtet. Wir verstehen unsere Kund:innen ganzheitlich – dies umfasst Prozesse und Strukturen genauso wie die Kultur. Hierin sind wir besser als alle anderen.

Wir sind gestaltende Kraft der Veränderung!

Wir leisten als gestaltende Kraft einen innovativen und professionellen Beitrag bei der ergebnisorientierten Gestaltung und kontinuierlichen Weiterentwicklung der Bundeswehr.

Wir liefern exzellente Qualität!

Wir stellen uns dem höchsten Anspruch für eine durchweg exzellente Qualität in unseren Projekten. Wir denken vernetzt und strategisch, wir arbeiten objektiv und lösungsorientiert.

Wir bringen die beste Expertise aus allen Welten zusammen!

Wir arbeiten in skalierbaren, agilen, innovativen und integrierten Teams vertrauensvoll mit Angehörigen des Ressorts, anderen Ressorts, anderen Unternehmen und der Wissenschaft zusammen, um passgenaue Lösungen für die Bundeswehr zu entwickeln.

Wir beraten mit Leidenschaft!

Wir fordern von unseren Mitarbeiter:innen hohe Leistungsbereitschaft. Wir bieten einzigartige Herausforderungen in sinnstiftenden Projekten und sehr gute Entwicklungsperspektiven sowie ein kreatives Arbeitsumfeld mit ausgeprägter Transparenz- und Feedbackkultur.

Unsere **Vision von Nachhaltigkeit** baut auf unserem Werteversprechen auf

und ist eine langfristige Orientierungshilfe für alle Mitarbeitenden der BwConsulting. Sie wurde in einem partizipativen Prozess erarbeitet und dient als Anknüpfungspunkt für die kulturelle Verankerung von Nachhaltigkeit in der BwConsulting.

Unsere Vision: „Wir wollen als Vorreiter die nachhaltige Entwicklung der Bundeswehr aktiv mitgestalten und fördern.“

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Seit 2021 werden Nachhaltigkeitsziele in den jährlichen Zielvereinbarungen der Geschäftsführung verankert. Die Zielvereinbarungen für das Jahr 2021 wurden im Geschäftsjahr selbst finalisiert. Für Herrn Michael Rogasch wurden Zielvereinbarungen mit Nachhaltigkeitszielen festgelegt. Für Frau Sandra Bußmann wurde für das Rumpf-Einstiegsjahr als Geschäftsführerin keine Zielvereinbarung 2021 abgeschlossen, da die Übernahme der neuen Position mit Einarbeitung in maßgebliche Themen der Gesellschaft verbunden war und keine sinnvollen und messbaren Kennzahlen/Ziele vereinbar waren. Für die Geschäftsführung wurden für 2022 nun Vereinbarungen abgeschlossen, die Ziele in den Bereichen Nachhaltigkeit (Herr Rogasch) und Diversity & Inklusion (Frau Bußmann) beinhalten.

Für die Mitarbeitenden gibt es aktuell keine Anreizsysteme mit konkretem ökologischem Nachhaltigkeitsbezug. In unserem Beurteilungswesen sind jedoch soziale Nachhaltigkeitsaspekte wie Teamführung, Personalentwicklung und Führungshaltung sowie Teamfähigkeit integriert. Diese sind einige der Kriterien, die für eine potenzielle Beförderung der Mitarbeitenden ausschlaggebend sind.

Neben dem Beurteilungswesen gibt es die Möglichkeit, sich für Themen der Nachhaltigkeit zu engagieren. So können sich unsere Mitarbeitenden in Themenfeldern engagieren. Diese umfassen Themen wie Strategie, Organisationsentwicklung- und design, Personal- Prozess oder Projektmanagement sowie Themen wie Planung und Steuerung und Digitalisierung. Einige der hier bearbeiteten Themen haben einen sozialen Nachhaltigkeitsbezug, wie beispielsweise Point of Views zu den Themen „Agiler

Arbeiten“, „Einfach besser entscheiden“ oder „Virtuelle Teamführung“. Die Mitarbeit in der Themenentwicklung über die Projektarbeit hinaus wird im Rahmen des jährlichen Beurteilungsprozesses gewürdigt. Im Rahmen eines Impact-Controllings werden zudem unsere Beratungsprojekte nach Projektabschluss durch die Kundenseite bewertet, und hier eine Übersicht zu den Beratungskompetenzen, der Projektdurchführung sowie den Projektergebnissen abgegeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Unsere Jahresabschlüsse und Corporate Governance-Berichte können Sie im [elektronischen Bundesanzeiger](#) finden. Sie können hier als Suchbegriff neben "BwConsulting" auch "Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH" eingeben, da die Berichte bis 2016 unter diesem Firmennamen erstellt wurden. Hier ist auch die Vergütung der beiden Geschäftsführenden der BwConsulting für das Jahr 2021 hinterlegt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Daten zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten werden aktuell noch nicht erhoben. Für die nächsten Jahre ist dies sowie die Ermittlung der Differenz zwischen dem Median der Jahresgesamtvergütung und dem Gehalt der höchst bezahlten Person allerdings vorgesehen. Die erforderliche Datenerhebung wird für Aktualisierungen der DNK-Erklärung zukünftig eingeplant.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Stakeholder stellen Ansprüche an den Umgang mit bestimmten Nachhaltigkeitsthemen und können mit ihrer jeweiligen Expertise helfen, die BwConsulting weiterzuentwickeln. Hierzu wurde eine Stakeholder-Analyse durchgeführt, um interne und externe Anspruchsgruppen zu identifizieren. Relevante Anspruchsgruppen sind unsere Kunden, die Gesellschafterin und Beteiligungsführung, unsere aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden, der Beirat, Netzwerkpartner:innen aus Wissenschaft und Wirtschaft sowie der öffentliche Raum.

Unser Kunde wird aktuell im Rahmen der Projektarbeit über aktuelle Entwicklungen im Kontext Nachhaltigkeit informiert. Ab 2022 ist zudem geplant, über ein „Forum Nachhaltige Beratung“ den Austausch mit der Kundenseite zu potenziellen Bedarfen und Entwicklungen im Kontext Nachhaltigkeit zu vertiefen.

Die Gesellschafterin und Beteiligungsführung werden im Rahmen von Statusberichtsterminen zu den aktuellen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit informiert. In dem Beteiligungsbericht des Bundes werden

zudem relevante Informationen im Kontext Nachhaltigkeit aufgeführt.

Unsere Mitarbeitenden werden auf verschiedenen Ebenen eingebunden. Innerhalb der BwConsulting wird der Dialog über diverse Kommunikationskanäle gestaltet. Neben der Projektarbeit und dem Austausch in Themenfeldern, Netzwerken sowie internen Projekten, werden allen Mitarbeitenden Informationen u.a. zu Projekten, Schulungen und Veranstaltungen über das firmeneigene Intranet zur Verfügung gestellt. Unter dem Hashtag #bettertogether werden bei uns vielfältige Themen integriert: von Kickerturnieren im Office und Teambuilding-Maßnahmen, Spendenaufrufen und Rezeptideen.

Monatlich werden alle Mitarbeitende im Rahmen unseres #talk über aktuelle Entwicklungen der Organisation informiert. Hier werden auch Informationen zu Nachhaltigkeitsthemen, wie beispielsweise der Nachhaltigkeitsstrategie oder Personalthemen geteilt. In der Betriebsversammlung wird insbesondere zu sozialen Nachhaltigkeitsthemen berichtet. Durch unsere Multiplikatorengruppe gibt es zudem ein querschnittliches und hierarchieübergreifend besetztes Sounding-Board, mit dem Themen aus der Organisation gechallenged und neue Themen eingebracht werden. Hier wurden bereits vielfältige Nachhaltigkeitsmaßnahmen angestoßen, wie beispielsweise das Thema Sportangebote, nachhaltige Dienstreisen, Diversität sowie Mitarbeitendenengagement und Charity.

Im März 2017 fand in Berlin die konstituierende Sitzung unseres Beirats statt. Aufgabe dieses Gremiums ist es, aus den auf die Bundeswehr einwirkenden Megatrends wie Demografie oder Digitalisierung Impulse für die Agenda der BwConsulting abzuleiten. Die Mitglieder des Beirats bringen hierfür Expertise und langjährige Erfahrungen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung mit. Der Beirat kommt zweimal jährlich zusammen und tauscht sich unter anderem auch zu Nachhaltigkeitsthemen aus.

Darüber hinaus pflegt die BwConsulting den Dialog mit unterschiedlichen Netzwerkpartner:innen. Ab 2022 sollen im Rahmen der Zielerreichung des Fokusthemas „Kooperation und Stakeholder Engagement“ die Einbindung von gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen weiterentwickelt und die Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die interessierte Öffentlichkeit und potenzielle Mitarbeitende werden über unseren Internetauftritt www.bwconsulting.de sowie Social-Media-Kanälen wie [Twitter](#) eingebunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Für Stakeholder relevante Themen werden auf unterschiedlichen Plattformen veröffentlicht. Übergreifende Themen sind transparent auf unserem Internetauftritt www.bwconsulting.de verfügbar. In dem [Beteiligungsbericht des Bundes](#) werden alle relevanten Unternehmensinformationen dargestellt. Zudem gibt es wie unter DNK-Kriterium 9 dargestellt unterschiedliche Kommunikationskanäle für die jeweiligen Stakeholder-Gruppen.

Relevante Stakeholder-Gruppen sind unsere Kunden, die Gesellschafterin und Beteiligungsführung, unsere aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden, der Beirat, Netzwerkpartner:innen aus Wissenschaft und Wirtschaft sowie der öffentliche Raum.

Stakeholdergruppe	Wichtige Themen	Aktivitäten BwConsulting
Kunden	Nachhaltige Beratung des GB BMVg sowie Innovationen im Kontext Nachhaltigkeit	Projektsynchronisation zu Nachhaltigkeit sowie Forum Nachhaltigkeit (geplant)
Gesellschafterin	Nachhaltige Beratung und Entwicklung der BwConsulting	Regelmäßige Sachstandberichte
Mitarbeitende	Nachhaltige Beratung und Entwicklung der BwConsulting, Einbringen von Ideenvorschlägen	Plattform im firmeninternen Intranet sowie Angebot von Kommunikations- und Partizipationsformaten (bspw. Netzwerk Nachhaltigkeit, Multigruppe)
Bewerbende	Nachhaltigkeitsaktivitäten BwConsulting	Vorstellung im Rahmen des Recruiting Days und auf Internetauftritt
Beirat	Nachhaltige Entwicklung der BwConsulting	Austausch im Beirat
Netzwerkpartner:innen	Nachhaltige Beratung und Innovationen im Kontext Nachhaltigkeit	Austausch über die Fokusthemen-Verantwortliche Kooperation & Stakeholder Engagement sowie Nachhaltige Beratung& Innovation
Öffentlicher Raum	Nachhaltige Entwicklung in der BwConsulting	Internetauftritt und Publikationen

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Nachhaltigkeit bestimmt die politische und gesellschaftliche Debatte wie nie zu vor. Durch den Klimawandel und weitreichende gesetzliche Vorgaben wird der Handlungsdruck auch für die BwConsulting erhöht, ihr Geschäftsmodell nachhaltig zu transformieren. Im Rahmen eines internen Transformationsprozesses der in den Jahren 2021-22 im Fokus steht, denken wir Nachhaltigkeit ganzheitlich mit und unser Nachhaltigkeitsteam steht in engem Austausch mit den zuständigen Verantwortlichen.

Durch das Sponsoring von Nachhaltigkeit in der Geschäftsführung ist zudem sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte bei strategischen Entscheidungen konsequent mitgedacht werden. Unsere Beratungskompetenzen haben wir mit

Blick auf das Anforderungsprofil der Bundeswehr ausgebildet. Uns kennzeichnet hier die Mischung aus methodischer und fachlicher Expertise. Je nach Projekt setzten wir unsere Berater:innen mit den entsprechenden Kompetenzen zusammen. In Themenfeldern entwickeln wir zukunftsweisende Themen und Methoden in den Bereichen

- Strategie
- Organisationsentwicklung
- Planung und Steuerung
- Prozessmanagement
- Organisationsdesign
- Kooperationsmanagement
- Personalmanagement
- IT-Management
- Infrastrukturmanagement
- Supply Chain Management
- Projektmanagementberatung

Ab 2022 werden in dem im Rahmen des in der Nachhaltigkeitsstrategie erarbeiteten Fokusthemas „Nachhaltige Beratung und Innovation“ die Bereiche Themen- und Innovationsentwicklung weiter ausgestaltet. Der Fokus liegt hierbei auf unserem Kernprozess, dem Managen von Beratungsprojekten. So können wir bei der Beratung des Verteidigungsressorts die Innovationen aufzeigen und neue Themen (an-)entwickeln. Hierbei bündeln wir unsere Expertise aus den Projekten und werden zukünftig im Rahmen einer „Projektsynchronisation Nachhaltigkeit“ Projekte mit Nachhaltigkeitsbezug vernetzten. Diese Plattform für Beratungsprojekte mit Nachhaltigkeitsbezug wird durch unseren internen Intranetauftritt unterstützt. Für das Jahr 2022 hat sich die BwConsulting folgende Etappenziele im Fokusthema „Nachhaltige Beratung und Innovation“ gesetzt:

- Handeln und Wirksamkeit fördern und dazu eine Plattform etablieren, die unsere Beratungsprojekte mit Nachhaltigkeitsbezug strukturiert und gezielt vernetzt.
- Geschäftsentwicklung gestalten und dazu für das Beratungsportfolio 2023 Nachhaltigkeitsprojekte in Breite und Tiefe anstoßen sowie in mind. einem weiteren ausgewählten Projekt die zusätzliche Integration von Nachhaltigkeitsaspekten pilotieren.
- Unsere Zukunfts- und Innovationsfähigkeit stärken und im Kontext Themenentwicklung das Feld Nachhaltigkeit entwerfen und einrichten.

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind als Beratungsunternehmen zum großen Teil immaterieller Art, z.B. in Form von Analysen und Untersuchungen, Projektmanagementsystemen, Controllingansätzen, Präsentationen oder Coachings und Trainings. Die ökologischen Wirkungen bearbeiten wir in einem ersten Schritt über mit der Leistungserbringung zusammenhängenden Unterstützungsprozessen, wie z.B. Travelmanagement und andere interne sowie IT-Services, die unmittelbar oder mittelbar Emissionen verursachen (s.

Fokusthema Klima und Emissionen). Die sozialen Wirkungen betrachten wir vornehmlich über unsere gesellschaftliche Verantwortung als Bundesunternehmen und über die Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen (s. u.a. Fokusthema Gesundheit und Wohlbefinden). Eine systematische Betrachtung unserer gesamten Wertschöpfungskette ist perspektivisch geplant (s. DNK-Kriterium 4).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Unsere Jahresabschlüsse und Corporate Governance-Berichte können Sie im [elektronischen Bundesanzeiger](#) finden. Sie können hier als Suchbegriff neben "BwConsulting" auch "Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH" eingeben, da die Berichte bis 2016 unter diesem Firmennamen erstellt wurden. Die Gewinn- und Verlustrechnung der BwConsulting für das Jahr 2021 ist hier hinterlegt.

Die BwConsulting tätigt keine Finanzanlagen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Dienstleistungsorganisation haben wir einen niedrigeren Ressourcenverbrauch als beispielsweise ein produzierendes Unternehmen (siehe auch DNK-Kriterien 10 und 12). Dennoch sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und wollen unsere Auswirkungen auf die Umwelt und unseren Ressourcenverbrauch so gering wie möglich halten. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit werden vor allem in folgenden Bereichen Ressourcen beansprucht:

- **Flächen- und Energieverbrauch** für unsere beiden Bürostandorte in Köln und Berlin
- **Fuhrpark** (6 Fahrzeuge) und **Dienstreisen**
- **Papierverbrauch**
- **Weiteres**

Folgende Maßnahmen werden bereits unternommen um Ressourcen in der BwConsulting bestmöglich zu schonen:

Flächen- und Energieverbrauch

- Reduzierung des Flächenbedarfs durch Möglichkeiten des Desk Shares an den Bürostandorten Köln (teilweise möglich) und Berlin (standardmäßig) – systematische Überprüfung und Anpassung des Flächenbedarfs über ein New Work-Konzept in Arbeit
- Beschaffung von Strom aus regenerativen Energien
- Einsatz von Energiesparlampen (auf 90%) und Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs

Fuhrpark und Dienstreisen

- Reduzierung von Reisetätigkeiten und Anfahrtswegen durch weitreichende Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und von Home-Office
- Begrenzter Fahrzeugpool für Dienstreisen, die nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt werden können
- Aktualisierung der Reiserichtlinie und Integration von Nachhaltigkeitsaspekten
- Förderung von Bahnfahrten beispielsweise durch Angebot einer Bahncard
- Standardmäßige Kompensation von THG-Emissionen bei Flügen über das Travel-Management des Bundes

Papierverbrauch

- Fast vollständige Vermeidung von Ausdrucken und Digitalisierung von Prozessen (E-Rechnung)
- Ausschließlicher Einsatz von Papier mit Öko-Siegel (Recycling, FSC)

Weiteres

- Spenden bzw. Weiterverkauf von ausrangierten Büromöbeln sowie IT-Gerätschaften
- Erhalt der Grünflächen am Standort Köln sowie Bepflanzung einer Insektenwiese als Rückzugsort sowie die Bereitstellung eines Bienenhotels
- Beschaffung von Lebensmitteln und Getränken mit Bio-Gütesiegel

Bis 2025 wollen wir klimaneutral sein und werden hierzu bis Ende 2022 eine systematische Untersuchung der THG-Emissionen durch unsere Geschäftstätigkeit und eine initiale Klimabilanzierung vornehmen lassen. Hierbei werden wir insbesondere unseren Energieverbrauch und die Dienstreiseaktivitäten untersuchen lassen. Insgesamt werden wir den ganzheitlichen Blick auf die Auswirkungen auf Umwelt und Ressourcenverbrauch unserer Geschäftstätigkeit sukzessive ausbauen und in Aktualisierungen der DNK-Erklärung dazu berichten (s. auch DNK-Kriterien 4 und 6).

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die BwConsulting ist bestrebt, möglichst ressourceneffizient zu haushalten. Im Rahmen der erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie und des Fokusthemas „Klima und Emissionen“ sollen insbesondere die Verbesserung der Energieeffizienz und Energieverbräuche unserer Bürostandorte sowie die Vermeidung von Emissionen bei Dienstreisen im Fokus stehen.

Im Wesentlichen findet der Verbrauch von natürlichen Ressourcen im Rahmen von Bürobetrieb und Reisetätigkeiten statt. Durch die Geschäftstätigkeit der BwConsulting als Inhouse-Beratung des BMVg und der Bundeswehr an verschiedenen Standorten lassen sich nicht alle Belastungseffekte der Umwelt vermeiden. In beiden Fällen schreiben interne Richtlinien einen möglichst wirtschaftlichen und ressourcenschonenden Umgang vor, beispielsweise Nutzung des ÖPNV, bei Möglichkeit die Durchführung von Telefon- bzw. Video-Konferenzen statt Vor-Ort-Terminen, Voreinstellungen bei Druckaufträgen oder auch die Einhaltung der Mülltrennungsvorgaben. Zudem erfolgt der Schriftverkehr zur Vermeidung von Druckerzeugnissen überwiegend elektronisch.

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit als Beratungsunternehmen mit vergleichsweise geringem Ressourceneinsatz entstehen es bei der Inanspruchnahme von Ressourcen keine wesentlichen Auswirkungen für die Umwelt durch die BwConsulting wie beispielsweise bei produzierendem Gewerbe. Bei dem Energieverbrauch sowie Abfall- und Papierverbrauch können wir Aspekte optimieren, jedoch ist der Hebel als Dienstleistungsorganisation hier verhältnismäßig gering. So wurde unser Papierverbrauch im Vergleich zu 2019 um 71% reduziert und Maßnahmen zur Vermeidung von Abfall und Plastik umgesetzt. Als Beispiel kann hier die Umstellung auf recycelte Verpackungen bei Visitenkarten oder die Beschaffung von Kaffee und Milch sowie Milchersatzprodukten in größeren Verpackungen genannt werden.

Eine der größten Auswirkungen und unsere Herausforderungen des Ressourcenmanagements ist für uns der Umgang mit Flugreisen. Zwar werden die getätigten Flugreisen zum größten Teil kompensiert, jedoch werden wir mit unserem Fokusthema „Klima und Emissionen“, weitere Maßnahmen zum klimaneutralen Reisen sowie klare Ziele zur Reduktion von THG-Emissionen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erarbeiten (siehe DNK-Kriterium 13).

In unserer neugestalteten Reiserichtlinie heißt es im aktuellen Entwurf:
Grundsätzlich sind Dienstreisen zu minimieren und insb. für interne Veranstaltungen (Abstimmungen etc.) zu vermeiden. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob Telefon- oder Videokonferenzen (virtuelle Meetings) Dienstreisen ersetzen können, um zusätzliche Belastungen für die Mitarbeiter:innen durch die Reisetätigkeit zu vermeiden. Ist eine Dienstreise notwendig, so ist bei der Wahl des Reisetransportmittels, neben der Betrachtung der Wirtschaftlichkeit, wenn immer möglich, das Verkehrsmittel mit dem geringsten CO₂-Ausstoß zu wählen (analog „Klimaschutzprogramms 2030“).

Ab 2022 sollen alle THG-Emissionen bilanziert und gemonitort werden. Ausgehend von diesem Lagebild sollen bei Dienstreisen entstandene Emissionen zukünftig vermieden, reduziert oder kompensiert werden.

Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Ressourcen und Umwelt ergeben, sind bisher noch nicht bekannt. Im Zuge der geplanten initialen Bilanzierung unserer THG-Emissionen (s. Fokusthema Klima und Emissionen) wird darauf geachtet, ob sich daraus Risiken ergeben. Sofern dies der Fall ist, werden sie erfasst und bearbeitet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

In 2021 wurde ausschließlich recyceltes Papier mit FSC-Kennzeichen eingesetzt. Der Anteil beträgt 100 %. Das Papier wird bei uns wenn möglich beidseitig und in schwarz-weiß bedruckt. Die Anzahl des beschafften Papiers wurde von 2019 bis 2021 um 71% reduziert. Dies ist unter anderem durch die Digitalisierung sowie der Umsetzung des Papier-Ersatz-Prozesses (PEP), wie beispielsweise die E-Rechnung, zurückzuführen.

Materialverbrauch BwConsulting für die Jahre 2019 – 2021

	2019	2020	2021
Beschafftes Papier in Blatt	450.000	140.000	130.000
Anteil Papier mit FSC-Kennzeichnung/Recyclingpapier in %	100 %	100%	100%

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Aktuell sind die Verbrauchsdaten nur teilweise vorhanden. Die benötigten Akten wurden bei dem zuständigen Dienstleistenden durch eine Flut beschädigt. Die Wiederaufbereitung der Akten für die Jahre 2020 und 2021 findet aktuell statt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Zahlen werden aufgrund der Größe der Organisation und dem Aufwand aktuell nicht erhoben und können daher nicht berichtet werden. Im Rahmen der geplanten THG-Bilanzierung ist zu prüfen, ob und wie die Daten zum Energieverbrauch für die vergangenen Jahre ermittelt werden können.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasserverbrauch für die Jahre 2018-2019 am Standort Köln

	2018	2019	2020
Wasserverbrauch in m3	588	576	Zahlen liegen aktuell noch nicht vor

Aktuell sind die Verbrauchsdaten nur teilweise vorhanden. Die benötigten Akten wurden bei dem zuständigen Dienstleistenden durch eine Flut beschädigt. Die Wiederaufbereitung der Akten für die Jahre 2020 und 2021 findet aktuell statt.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

An unseren Standorten fällt ausschließlich ungefährlicher Abfall an, denn wir nach Abfallart trennen. Den konkreten Verbrauch kann aktuell nicht quantifiziert werden, da der Entsorgungsdienstleister und die Abfalltonnen mit anderen Organisation auf dem Gelände geteilt werden. Somit kann der genaue Verbrauch des Abfalls per Mitarbeitenden der BwConsulting nicht berichtet werden.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Unser strategisches Ziel im Fokusthema „Klima und Emissionen“ unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, bis 2025 eine klimaneutrale Organisation zu werden. Hierfür wollen wir ab 2022 unsere THG-Emissionen bilanzieren lassen und im weiteren Verlauf die größten Einsparpotenziale identifizieren. Klimawandel ist eine der größten aktuellen Herausforderungen für die Gesellschaft. Hierbei müssen Unternehmen Verantwortung übernehmen. Die BwConsulting als Bundes-GmbH sollte einen Beitrag zu den Klimaschutzzielen der Bundesregierung leisten. In das Fokusthema fällt die Darstellung von Treibhausgas (THG) Emissionen und selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen. Hierzu muss die Treibhausgasbilanz der Organisation erstellt und Maßnahmen zur Reduzierung von THF-Emissionen erarbeitet und festgelegt werden. Das Fokusthema ist wichtig, weil:

- Klimawandel eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist und die BwConsulting als öffentliches Unternehmen hierzu einen Beitrag leisten muss,
- die Klimaziele der Bundesregierung nur dann erreichbar sind, wenn Unternehmen Verantwortung übernehmen,

- durch unsere Geschäftigkeit THG-Emissionen entstehen.

Zur Reduktion der THG-Emissionen wurden bereits einige Maßnahmen umgesetzt:

- Reduktion der Anzahl der Poolwagen
- Förderung von Bahnfahrten sowie Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Reiserichtlinie
- Beschaffung von Ökostrom
- Umsetzung von Energiesparmaßnahmen wie beispielweise der Umrüstung von Halogen zu LED-Leuchtmitteln

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Zahlen werden aktuell nicht erhoben und können daher nicht berichtet werden. Ab 2022 ist eine Bilanzierung der THG-Emissionen (Scope 1-3) geplant und eine Roadmap zur Klimaneutralität wird entwickelt. Bis 2025 hat die BwConsulting das Ziel klimaneutral zu sein.

Unser Fuhrpark wurde seit 2019 von 9 auf 6 Poolfahrzeuge reduziert, da eine Mehrnutzung der Deutschen Bahn erfolgt und die Anzahl der Dienstreisen reduziert wurden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Zahlen werden aktuell nicht erhoben und können daher nicht berichtet werden. Ab 2022 ist eine Bilanzierung der THG-Emissionen (Scope 1-3) geplant und eine Roadmap zur Klimaneutralität wird entwickelt. Bis 2025 hat die BwConsulting das Ziel klimaneutral zu sein.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Zahlen werden aktuell nicht erhoben und können daher nicht berichtet werden. Ab 2022 ist eine Bilanzierung der THG-Emissionen (Scope 1-3) geplant und eine Roadmap zur Klimaneutralität wird entwickelt. Bis 2025 hat die BwConsulting das Ziel klimaneutral zu sein.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Zahlen zu den THG-Emissionen werden erst ab 2022 sowie rückwirkend für bis 2019 erhoben und können daher aktuell noch nicht berichtet werden. Ab 2022 ist eine Bilanzierung der THG-Emissionen (Scope 1-3) geplant und eine Roadmap zur Klimaneutralität wird entwickelt. Bis 2025 hat die BwConsulting das Ziel klimaneutral zu sein.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Als Aktivitäten im Bereich Arbeitnehmer:innenrechte sind umgesetzt (Ergebnisse) und werden kontinuierlich unter Partizipation der Mitarbeiter:innen evaluiert sowie ggf. bedarfsgerecht angepasst:

- **Allgemeine Wahrung von Arbeitnehmer:innenrechten**
- **Betriebsrat**
- **Partizipation** der Mitarbeiter:innen (#talks, anonyme Mitarbeiter:innenbefragungen, Intranet)
- **Antidiskriminierungsstelle**

Die Wahrung der Rechte aller Arbeitnehmer:innen und insgesamt die Einhaltung von Gesetzen sind für die BwConsulting selbstverständlich. Daneben werden die Mitbestimmungsrechte der gewählten Mitarbeitendenvertretung gewährleistet und durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebervertretung und Arbeitnehmendenvertretung unterstützt.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden an der nachhaltigen Organisationsentwicklung wird neben der Gewährleistung der betrieblichen Mitbestimmung durch unterschiedliche Instrumente sichergestellt. Im Rahmen unseres monatlichen #talks können Mitarbeitende vorab mittels einer anonymen Umfrage Themen und Fragen einbringen, die gemeinsam diskutiert werden. Im Rahmen der Betriebsversammlung unseres Betriebsrates wird zu dem Personal- und Sozialwesen, der wirtschaftlichen Lage und des betrieblichen Umweltschutzes informiert. Zudem verfügt die BwConsulting über ein gesondertes Intranet, in dem relevante Informationen zu der Organisation bereitgestellt werden. Hier ist auch eine separate Plattform zu der Nachhaltigkeitsstrategie sowie eine Auflistung aller Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Organisation zu finden. Daneben wollen wir über die Fokusthemen Werte und Commitment sowie Kooperation und Stakeholder Engagement bis 2025 eine breite Partizipation aller Mitarbeiter:innen ermöglichen.

Ebenso verfügt die BwConsulting über eine Antidiskriminierungsstelle gem. § 13 AGG, zu der alle Mitarbeitenden jederzeit Zugang haben. Die BwConsulting ist sich darüber im Klaren, dass soziale Konflikte und Diskriminierung überall vorkommen können und nimmt diese ernst. Die Beschwerde nach § 13 AGG stellt somit ein Instrument innerbetrieblicher, außergerichtlicher Streitbeilegung bereit (Konfliktmanagementfunktion). Die Antidiskriminierungsstelle berät Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeitende zu allen Angelegenheiten des AGG – auch vertraulich – und klärt weiter auf.

Im Rahmen eines internen Projektes zu Diversity und Inklusion werden wir bis Ende 2022 eine initiale Analyse zum diesbezüglichen Entwicklungsstand unseres Unternehmens hinsichtlich der Themen Diversität und Inklusion erstellen. Daraus leiten wir Verbesserungsmaßnahmen ab, von denen wir erste Maßnahmen im laufenden Jahr direkt umsetzen. Auch hier spielen Arbeitnehmer:innen und Partizipation eine wichtige Rolle. Risiken, die wir im Laufe der Analyse identifizieren, werden wir erfassen und bearbeiten.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die BwConsulting hat es sich zum Ziel gesetzt, ein diskriminierungsfreies und chancengleiches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Um dies zu gewährleisten und mögliche Verstöße zu ahnden, wurde eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet und einen Beschwerdeleitfaden etabliert, der sich gezielt mit Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz befasst. Dadurch erhalten alle Mitarbeitenden eine vertrauliche Möglichkeit Beschwerden einzureichen und gegen Diskriminierung vorzugehen.

Die angemessene Bezahlung ihrer Mitarbeitenden hat für die BwConsulting einen hohen Stellenwert und ist unabhängig von Diversitätsmerkmalen. Durch unsere festgelegten Gehaltsbänder und eine Beförderungssystematik wird Fairness und Objektivität ermöglicht. In unserem kompetenzorientierten Beurteilungssystem werden alle Mitarbeitenden anhand vergleichbarer Kriterien bewertet und gefördert. Durch standardisierte und Feedbackprozesse anhand vergleichbaren Kriterien wird die Feedbackkultur ausgestaltet.

Gemäß Ziffer 5.5.2 des Public Corporate Governance Kodex (PCGK) soll die Geschäftsführung eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gewährleisten.

Die Geschäftsführung fördert und gewährleistet zusammen mit allen Führungskräften eine Kultur der Gleichstellung und Toleranz, die frei ist von Diskriminierungen jeglicher Art. Dazu wird ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen auf allen Führungsebenen angestrebt. Diese Kultur findet auch Ausdruck in der langfristig eingesetzten AGG-Beschwerdestelle, diese unterhält neben einem im Prozessportal für jede Person einsehbaren klaren Prozess sowie einen erläuternden Leitfaden. In 2020 wurde das firmeninterne Netzwerk queer&friends mit dem Schwerpunkt sexuelle Identität (LGBTIQ*) gegründet. Das Netzwerk ist eine vertrauliche Anlauf- und Austauschstelle für Betroffene, Freunde und Interessierte. Zudem gibt es feste Ansprechpartner:innen für die gesamte Belegschaft. Das Netzwerk setzt sich für Sichtbarkeit und Akzeptanz ein, hilft, Vorurteile und Ängste abzubauen und trägt zu einer offenen, toleranten und diversen Unternehmenskultur bei. Darüber hinaus ist ein internes Projekt zu allen Aspekten von Diversität und Inklusion initiiert worden.

In 2021 schied Philip von Haehling als Geschäftsführer aus. Das aus zwei Mitgliedern bestehende Organ der Geschäftsführung konnte im Rahmen der Nachfolge mit Frau Sandra Bußmann divers besetzt werden, so dass auf dieser Ebene ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter besteht (Frauenanteil: 50 %). Die erste Führungsebene der Direktoren (Prokuristen) ist langfristig mit zwei männlichen Prokuristen besetzt. Der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene (Principal, Leitung, Stab) beträgt im Berichtsjahr 21 %.

Für eine weitergehende Ausgeglichenheit des Anteils von Frauen in Führungspositionen, werden schon bei (Nach)Besetzungen im Bewerbungsprozess Frauen besonders adressiert und die Attraktivität des Berufsbildes der Gesellschaft herausgestellt. So soll ein höherer Anteil an weiblichen Bewerbungen generiert werden. Die Stellenanzeigen enthalten einen Passus über gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur. Alle Bewerbenden sind ausdrücklich erwünscht.

Für das Jahr 2020 haben Geschäftsführung und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung für ein neues Vergütungssystem eingeführt, die für jede Funktionsstufe Gehaltsbänder definiert, die auf einem Fremd-/Drittvergleich beruhen. Sämtliche Stellenausschreibungen sind diskriminierungsfrei gestaltet und sprechen alle Merkmalsträgerinnen und -träger gleichermaßen an. In den Räumlichkeiten des Unternehmens liegt eine Barrierefreiheit vor.

Die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf wird von der

Geschäftsführung durch verlässliche und gerechte Rahmenbedingungen gewährleistet. Neben allen gesetzlichen Ansprüchen auf Teil-, Betreuungs- und Pflegezeiten trägt zu diesen verlässlichen Maßnahmen eine entsprechende Betriebsvereinbarung aus 2019 bei, die die Rahmenbedingungen für die mobile Arbeit eindeutig und klar regelt. Ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen p.a., die Nutzung flexibler Arbeitszeiten im Rahmen der größtenteils geltenden Vertrauensarbeitszeit und die Inanspruchnahme eines Sabbatical stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Für Kinderbetreuung und Pflege stehen weitergehende Freistellungsmöglichkeiten zur Verfügung; für Notfälle der Kinderbetreuung steht an beiden Standorten ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer oder eine Notfallbetreuung zur Verfügung sowie ein externer Familienservice. Hier können Mitarbeitende u.a. Hilfe bei der Suche nach Betreuungsplätzen für Kinder oder auch betreuungsbedürftigen Verwandten finden sowie ein Lebenslagencoaching in Anspruch nehmen.

Aktuelle Herausforderungen im Rahmen der Chancengleichheit sind für die BwConsulting u.a. keine vollständige Barrierefreiheit in z.B. der Infrastruktur. Darüber hinaus bewegt sich die BwConsulting in einem sicherheitssensitiven Umfeld, in welchem Sicherheitsüberprüfungen nach dem SÜG erforderlich sind, die Personen aus bestimmten Herkunftsländern von einem Engagement in der Gesellschaft ausschließen können. Eine Einschränkung im Recruiting für ausgewählte Arbeitsplätze ist ein erworbener Masterabschluss. In bestimmten Fällen kann dies zu einer Benachteiligung von qualifizierten Kandidat:innen führen. Ein schwacher sozioökonomischer Hintergrund verwehrt beispielsweise oftmals die Erreichung eines weiterführenden Studienabschlusses. Die BwConsulting begegnet dieser Herausforderung bereits teilweise, indem die Möglichkeit bietet, ein berufsbegleitendes Studium zu absolvieren und gleichzeitig Vollzeit als Senior Fellow angestellt zu sein.

Die BwConsulting ist sich der Herausforderungen und Notwendigkeiten im Rahmen der Chancengleichheit bewusst. Durch das initiierte Projekt Diversity und Inklusion wird dieser Herausforderung begegnet. Im Rahmen der Ist-Analyse des Projekts identifizieren wir 2022 konkrete Verbesserungsmaßnahmen und leiten daraus auch Ziele ab. Die Umsetzung erfolgt schrittweise mit ersten Maßnahmen im laufenden Jahr und weiteren Maßnahmen in den Folgejahren (s. auch DNK-Kriterium 15).

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Als Aktivitäten im Bereich Qualifizierung sind umgesetzt (Ergebnisse) und werden kontinuierlich unter Partizipation der Mitarbeiter:innen evaluiert sowie ggf. bedarfsgerecht angepasst:

- **Leitprinzip Stay & Grow**
- **Onboarding, Trainingscurriculum, individuelle Fort- und Weiterbildung**
- **Kompetenzmodell**
- **Feedbackgespräche und 360-Grad Feedback**
- **Coaching und Mentoringssystem**

Stay & Grow ist das Leitprinzip unserer Personalentwicklung. Eigeninitiative, Verantwortung und die individuelle Kompetenzentwicklung sind die Basis für den persönlichen Karriereweg der Mitarbeitenden der BwConsulting.

Dazu gehört für uns die klare und verständliche Darstellung von Karrierestufen, von Kompetenzanforderungen und eines obligatorischen Trainingscurriculums. Neben internen Schulungen zur Weiterentwicklung der methodischen Expertise (beispielsweise in den Bereichen Projektmanagement, Strategieentwicklung oder Prozessmanagement) werden Schulungen im Bereich Interaktion (beispielsweise Moderation, Präsentation und Gesprächsführung) angeboten. Ab 2022 sind zudem Schulungen zur emotionalen Kompetenz und Achtsamkeit geplant. Das Trainingscurriculum der BwConsulting ist obligatorisch und beinhaltet klare Vorgaben für die unterschiedlichen Funktionsstufen. Neben den verpflichtenden Angeboten gibt es zudem die Möglichkeit, externe Weiterbildungsangebote individuell wahrzunehmen.

In unserem Kompetenzmodell sind klare und transparente Zielmarken festgelegt, die in regelmäßigen Feedbackgesprächen eruiert werden. Neben den Feedbackgesprächen über alle Hierarchiestufen hinweg haben wir im Jahr 2021 ein 360-Grad Feedback eingeführt, das auf freiwilliger Basis von unseren Führungskräften genutzt werden kann, die Führungskompetenzen zu reflektieren und sich in diesen weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus wird die individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden durch verschiedene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Beispiele sind hier das Angebot von Seminaren, die Förderung eines Master-/MBA-Studium oder einer Promotion sowie die Möglichkeit der Teilnahme an Fachkongressen, unserem Mentoringprogramm sowie Feedback- und Coachingangebote.

Mit unserem professionellen Onboarding bekommen neue Mitarbeitende einen einheitlichen Einstieg in die BwConsulting. Hier wird nicht nur das inhaltliche und methodische Rüstzeug vermittelt, sondern auch menschliche Ansprüche und unsere Kultur vermittelt. Gleich zu Beginn werden so Verbindungen und vertraute Ansprechpartner:innen geschaffen, die unseren neuen Mitarbeitenden helfen sollen, ihre Fähigkeiten und Talente voll bei uns zu entfalten. Mit Hilfe

eines Patensystems werden neue Mitarbeitende die ersten Monate in der Organisation eng begleitet. Anschließend wird mit Hilfe unseres Mentoringsystems sichergestellt, dass die fachliche und persönliche Weiterentwicklung optimal gefördert wird.

Als personal- und wissensintensives Beratungsunternehmen sind wir zwingend auf unsere Mitarbeiter:innen angewiesen. Dementsprechend wichtig ist es uns, Angebote im Bereich der Qualifizierung fortlaufend zu evaluieren und an unseren Bedarf und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen anzupassen. Damit investieren wir in ein erfolgreiches Recruiting und eine erfolgreiche Personalbindung, was wir über entsprechende Kennzahlen wie z.B. die Fluktuationsquote, überwachen. Damit beugen wir Risiken vor, die aus dem demografischen Wandel und weiteren Entwicklungen, die zu Personalengpässen führen können, vor.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle

freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

a. Es sind keine arbeitsbedingten Verletzungen verzeichnet.

b. Es sind keine arbeitsbedingten Erkrankungen verzeichnet.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Gemäß § 3 Abs. 1,2 ArbSchG, §2 Abs. 2 ASiG findet die Arbeitsausschusssitzung vierteljährlich in unserem Unternehmen statt. Teilnehmende Parteien sind der Betriebsrat und die Personalabteilung sowie die Sicherheitsbeauftragte Arbeitsschutz der BwConsultin und die Betriebsärztin AMD TÜV GmbH.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.
-

Stundenanzahl Aus- und Weiterbildungen 2021		
	Ist (PT)	Ist (h)
Geschäftsführung		-
Director		-
Principal	52,25	418
Senior Manager	137,88	1103,04
Manager	246,13	1969,04
Senior Consultant	311,25	2490
Consultant	311,05	2488,4
Senior Fellow	20,38	163,04
Stufe A	2	16
Stufe B	17,94	143,52
Stufe C	52,38	419,04
Stufe D	13	104
Stufe E	12	96
Gesamt	1.176,24	9409,92

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversität der Angestellten 2021					
	Geschlecht		Alter		
	m	w	u30	30-50	ü50
Geschäftsführung	50%	50%	0%	0%	100%
Director	100%	0%	0%	50%	50%
Principal	91%	9%	0%	55%	45%
Senior Manager	81%	19%	0%	86%	14%
Manager	68%	32%	0%	92%	8%
Senior Consultant	40%	60%	35%	65%	0%
Consultant	58%	43%	63%	38%	0%
Senior Fellow	80%	20%	100%	0%	0%
Stufe E	67%	33%	0%	44%	56%
Stufe D	0%	100%	0%	80%	20%
Stufe C	35%	65%	4%	58%	38%
Stufe B	40%	60%	10%	50%	40%
Stufe A	67%	33%	0%	67%	33%
Gesamt	56%	44%	23%	62%	15%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtsjahr wurden keine Beschwerden über Diskriminierungen an die eingerichtete AGG-Beschwerdestelle gerichtet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die BwConsulting ist als öffentliche Auftraggeberin an das GWB (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) gebunden und wendet dieses vollumfänglich an. Nach § 123 Abs. 1 GWB werden Unternehmen vom Vergabeverfahren ausgeschlossen, wenn es zu zurechenbaren rechtskräftigen Verurteilungen u.a. auch wegen Menschenhandel, Ausbeutung der Arbeitskraft etc. gekommen ist. Wir erwarten von allen Lieferanten, unabhängig vom kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Kontext, dass sie die Menschenrechte achten und einhalten.

Es gibt derzeit keine konkreten Strategien oder Maßnahmen um die Achtung der Menschenrechte weltweit zu garantieren und somit auch keine spezifischen Ziele zu denen wir berichten können. Zu der Frage inwiefern die Geschäftstätigkeit der BwConsulting GmbH Menschenrechte weltweit riskiert kann derzeit keine Aussage getroffen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Momentan kann die BwConsulting keine Aussage darüber treffen, welche Investitionsvereinbarungen und –verträge Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft werden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die BwConsulting führt keine Betriebsstätten im Ausland.

Die BwConsulting ist als öffentliche Auftraggeberin an das GWB (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) gebunden. Nach § 123 Abs. 1 GWB werden Unternehmen vom Vergabeverfahren ausgeschlossen, wenn es zu zurechenbaren rechtskräftigen Verurteilungen u.a. auch wegen Menschenhandel, Ausbeutung der Arbeitskraft etc. gekommen ist.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Die Zahlen werden aktuell nicht erhoben und können daher nicht berichtet werden. Die Zuschläge erfolgen gemäß BHO GWB auf das wirtschaftlichste Angebot, soziale Aspekte werden nicht berücksichtigt, können jedoch gemäß § 127 Abs. 1 Satz 4 GWB berücksichtigt werden. Nachhaltigkeitskriterien werden in unserer Beschaffung anteilig integriert. Zudem gibt es in unserer Beschaffungsrichtlinie integrierte Nachhaltigkeitsaspekte. Unser Beschaffungsteam bildet sich zudem zu den Themen nachhaltige Beschaffung und soziale Kriterien bei der Beschaffung weiter.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Die Zahlen werden aktuell nicht erhoben und können daher nicht berichtet werden. Die Zuschläge erfolgen gemäß BHO GWB auf das wirtschaftlichste Angebot, soziale Aspekte werden nicht berücksichtigt, können jedoch gemäß § 127 Abs. 1 Satz 4 GWB berücksichtigt werden. Jedoch werden Nachhaltigkeitskriterien in unsere Beschaffung integriert.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als Beteiligungsgesellschaft des Bundes tritt die BwConsulting als Förderin des Gemeinwesens nicht in Erscheinung.

In 2020 haben die Mitarbeitenden der BwConsulting eigeninitiativ eine Arbeitsgruppe „#Charity“ gegründet, die wohltätige Maßnahmen und

Beteiligungsmöglichkeiten in der BwConsulting kommuniziert. Die unterschiedlichen Maßnahmen erleichtern hierbei lediglich den Zugang, sind freiwillig und werden durch die Beteiligung der Mitarbeitenden mit Leben gefüllt. Im Sommer 2020 hat die Arbeitsgruppe „#Charity“ im Rahmen eines virtuellen Sommerfestes für Mitarbeitende zu privaten Spenden an die DKMS gemeinnützige GmbH (ehemals Deutsche Knochenmarkspenderdatei) und an das Soldatenhilfswerk aufgerufen. Dabei konnten über 2.000 Euro gesammelt und gespendet werden. Zudem wurden im Rahmen einer Adventsaktion Spenden für unterschiedliche gemeinnützige Aktionen gesammelt oder bei der Flutkatastrophe im Ahrtal durch Spenden und Engagement der Belegschaft die Betroffenen unterstützt. Im Rahmen des Fokusthemas „Kooperation und Stakeholder Engagement“ sollen die vielen Aktivitäten gebündelt und das Engagement der Mitarbeitenden gefördert werden. Hierzu sind insbesondere weitere firmenübergreifende Aktionstage und Aufrufe geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die BwConsulting ist nicht international tätig, sodass hierzu keine Daten vorhanden sind. Unsere Jahresabschlüsse und Corporate Governance-Berichte können Sie im [elektronischen Bundesanzeiger](#) finden. Sie können hier als Suchbegriff neben "BwConsulting" auch "Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH" eingeben, da die Berichte bis 2016 unter diesem Firmennamen erstellt wurden.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die BwConsulting GmbH nimmt politisch keinen Einfluss, betreibt kein Lobbying und unterstützt weder Parteien noch Politiker:innen mit Spenden. Die BwConsulting ist kein Mitglied in Verbänden zur Wahrung von Unternehmensinteressen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die BwConsulting nimmt keinen politischen Einfluss und hat tätigt keine Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

*Verpflichtend nach dem Gesellschaftsvertrag wendet die Gesellschaft vollumfänglich die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung vom 30. Juli 2004 und entsprechende Vorgaben des GB BMVg an. Ebenso sind der Verhaltenskodex gegen Korruption und der Leitfaden für Vorgesetzte immanenter Bestandteil der Aktivitäten. Entsprechend der gesellschaftsübergreifenden Zielsetzung wurden alle Prozesse zur Vermeidung von Korruption aufgenommen. Nach interner Risikoanalyse sind die Bereiche Korruption und Vergaberecht als besonders relevante Risiken identifiziert worden und daher in den Prozess- und Verfahrensabläufen besonders berücksichtigt; dazu gehören insbesondere das Mehr-Augen-Prinzip und die Trennung zwischen Vergabestelle und Rechnungsstelle. Regelmäßige Prüfungen werden in den Bereichen vorgenommen, um etwaige Verstöße aufzudecken und sodann entsprechend zu sanktionieren. Es erfolgen auf regelmäßiger Basis Berichte an die Geschäftsführung und die Gesellschafterin. Als **Aktivitäten** im Bereich Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sind umgesetzt (Ergebnisse) und werden kontinuierlich evaluiert sowie ggf. bedarfsgerecht angepasst:*

- **Compliance-Management-System, PCGK**
- **Korruptionsprävention inkl. Ansprechstelle, Antikorruptionsklausel**
- **Antidiskriminierungsstelle**
- **Verpflichtung gem. Verpflichtungsgesetz**

Für die BwConsulting ist der stete Austausch mit Wirtschaft, Wissenschaft und anderen Bundesressorts selbstverständlich. Dabei ist sich die BwConsulting auch ihrer besonderen Verantwortung in Bezug auf das Thema Compliance bewusst. Es entspricht dem Selbstverständnis der BwConsulting, die Strukturen fortlaufend zu hinterfragen und zu optimieren.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz, der internen Richtlinien und Regelwerke sowie der einschlägigen Vorschriften und Vorgaben des Bundes bilden das Fundament jeglicher Geschäftstätigkeit der BwConsulting. Verstöße werden nicht geduldet und ohne Ansehen der Person konsequent und angemessen in Einklang mit Gesetz und Recht geahndet. Neben den an jede privatwirtschaftliche Organisation gestellten gesetzlichen Anforderungen sind

für die BwConsulting die Governance Strukturen des PCGK des Bundes maßgeblich. Wesentliches Element der Compliance ist die Korruptionsprävention.

Die BwConsulting tritt jeder Form von Korruption entschlossen entgegen und hat Maßnahmen zur Korruptionsprävention ergriffen (z. B. Ansprechperson für Korruptionsprävention, verbindliche Verhaltensrichtlinien beispielsweise zur Annahme von Zuwendungen und Einladungen). Die Mitarbeitenden der BwConsulting werden alle drei Jahre im Rahmen einer Veranstaltung über die Korruptionsprävention belehrt und aufgeklärt, jährlich findet eine schriftliche Belehrung der Mitarbeitenden statt (u.a. zu den Wertgrenzen für Geschenkannahmen). Das Thema Korruptionsprävention wird zudem gesondert beim Onboarding neuer Mitarbeitenden thematisiert.

Ebenso verfügt die BwConsulting über eine Antidiskriminierungsstelle gem. § 13 AGG, zu der jedem Mitarbeitenden jederzeit Zugang möglich ist. Die BwConsulting ist sich darüber im Klaren, dass soziale Konflikte und Diskriminierung überall vorkommen können und nimmt diese ernst. Die Beschwerde nach § 13 AGG stellt somit ein Instrument innerbetrieblicher, außergerichtlicher Streitbeilegung bereit (Konfliktmanagementfunktion). Die Antidiskriminierungsstelle berät zu allen Angelegenheiten des AGG – auch gern vertraulich – und klärt ihn ggf. weiter auf.

Die zuvor genannten Maßnahmen unterliegen kontinuierlich der Überprüfung und Anpassung. Die Struktur und Regelungen zur Korruptionsprävention befolgen die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung. Als Unternehmen des Bundes findet die Richtlinie sinngemäß auf die privatrechtlich organisierte BwConsulting Anwendung.

Die BwConsulting verfügt über eine Ansprechperson für Korruptionsprävention, welche insbesondere Ansprechperson für Geschäftsführung, Geschäftsleitung und alle Beschäftigten auch ohne Einhaltung des Dienstweges ist. Sie berät die BwConsulting, klärt durch Informationen auf und beobachtet und bewertet Korruptionsanzeichen.

Für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte gibt es verbindliche Regelungen und Vorgaben, welche sich der Korruptionsprävention widmen. Es wird auf die besondere Bedeutung richtlinienkonformen Verhaltens und eine gegebenenfalls sogar strafrechtliche Relevanz von Pflichtverletzungen hingewiesen. Die Mitarbeitenden der BwConsulting werden nach dem Gesetz über die Verpflichtung nichtverbeamteter Personen (Verpflichtungsgesetz) zur gewissenhaften Erfüllung ihrer Obliegenheiten verpflichtet und unterliegen damit bei Korruptionsdelikten einer verschärften Strafandrohung. Die Vorgaben geben den Mitarbeitenden und Führungskräften Grundsätze für den praxisrelevanten Umgang mit Einladungen und Geschenken sowie im Hinblick auf die Annahme von geldwerten Vorteilen an die Hand.

Regelmäßig werden Berichte über die Korruptionsprävention in der BwConsulting verfasst und dem Gesellschafter im BMVg vorgelegt. Diese werden ebenfalls im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht.

In Beschaffungs- und Dienstleistungsverträgen, die die BwConsulting abzuschließen beabsichtigt, kann eine Antikorruptionsklausel mit der Möglichkeit der Verpflichtung von Auftragnehmern nach dem Verpflichtungsgesetz aufgenommen und eine angemessene Vertragsstrafe bei Zuwiderhandlungen vorgesehen werden. Potenzielle Lieferanten werden bereits im Rahmen des Vergabeverfahrens über die Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Ausgangspunkt der Maßnahmen zur Integrität ist die Identifizierung besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete.

Gemäß des Geschäftsbesorgungsvertrages wendet die Gesellschaft die Zentrale Dienstvorschrift A-2100/1 Umsetzung der „Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung“, die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung von 2004 und die Empfehlungen des Bundesinnenministeriums des Innern zu Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung sowie die Handreichung der Arbeitsgemeinschaft Standardisierung zur Feststellung besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete unter Berücksichtigung ihrer Rechtsstellung einer privatrechtlich organisierten Gesellschaft sinngemäß an.

Gemäß Ziffer 1.1. der Empfehlungen zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung vom Februar 2012 werden zur Feststellung der besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete alle Arbeitsgebiete auf ihre Korruptionsgefährdung untersucht.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtsjahr gab es keine Anzeichen für Verstöße gegen die Integritätsregeln.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr gab es keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.