



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## Cologne Intelligence

---

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Cologne Intelligence (CI)

CI Nachhaltigkeitsbeauftragte  
Benjamin Schiemann

Marie-Curie-Straße 10  
51103 Köln  
Deutschland

0221 99 041-0  
0221 99 041-10  
[kontakt@cologne-intelligence.de](mailto:kontakt@cologne-intelligence.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      EFFAS  
Berichtsstandards verfasst:

# 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: 2022, 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Cologne Intelligence (CI) ist ein #Digitalisierungsverwirklicher mit Sitz in Köln und Frankfurt. 160 Mitarbeiter übersetzen individuelle Kundenanforderungen in digitale Produkte. Frontend, Backend, Data & Analytics: Von der Beratung bis zur Umsetzung arbeitet CI agil und begegnet partnerschaftlich auf Augenhöhe.

Wir sind Digitalisierungsverwirklicher – authentisch und nah aus Prinzip

Wir verstehen die Ideen unserer Kunden und übersetzen individuelle Anforderungen in digitale Produkte. Unsere 160 Mitarbeiter überzeugen mit analytischer und technologischer Expertise, beraten ehrlich und denken durchweg digital.

Viele Stärken. Starkes Miteinander.

Von der Beratung bis zur Umsetzung arbeiten wir agil und begegnen partnerschaftlich auf Augenhöhe – sowohl einander, als auch unseren Kunden und unserem Umfeld. Als starkes Team mit vielfältigen Kompetenzen arbeiten wir je nach Projekt disziplinübergreifend zusammen.

Mit Data & Analytics bieten wir die Grundlage für bessere Entscheidungen und beste Zukunftsperspektiven. Das beginnt bei der Anbindung von Datenquellen und reicht über die Automatisierung bis hin zur Präsentation und Bereitstellung der passenden Informationen.

Ob Web oder App, wir entwickeln Frontends auf Basis gängiger Technologien. In unserem Team sind Kreative und Techniker methodisch perfekt aufeinander abgestimmt. Das führt zu nutzerfreundlichen Konzepten sowie attraktiven Frontends.

Wir entwickeln und betreiben individuelle Web-Anwendungen und setzen dabei konsequent auf agile Projektmethoden und Open Source Software. Unsere Security- und QS Experten sichern eine hohe Qualität und nachhaltige Nutzung der Software. Wir helfen, wenn Standard-Software an ihre Grenzen stößt.

Denn in der Nähe steckt mehr drin.

Wir schätzen direkte Kommunikation und kurze Wege. Denn persönliche und regionale Nähe fühlt sich gut an und sorgt für vertrauensvolle, erfolgreiche Beziehungen. Ebenso kommt sie der Umwelt zugute. Das schätzen unsere Mitarbeiter und Kunden gleichermaßen.

Verantwortung leben. Zukunft gestalten.

Wir übernehmen gerne gemeinsam Verantwortung – für unsere Arbeit am Kundenprodukt, unsere Mitmenschen und unser Unternehmen. Das leben wir seit 20 Jahren über flache Hierarchien, einen hohen Grad an Mitbestimmung und unser tatkräftiges soziales Engagement. 2020 haben wir unsere CI One Mitarbeitergenossenschaft gegründet und zeigen damit einmal mehr, dass wir Verantwortung annehmen und gerne gemeinsam Zukunft gestalten.

# 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 Cologne Intelligence GmbH sehen wir uns in der Verantwortung, den großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit mit gezieltem nachhaltigem Handeln zu begegnen. Ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung werden bei CI bereits seit vielen Jahren gelebt. Im Jahr 2022 haben wir erstmals Ausgangswerte gemäß den Leistungsindikatoren der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erhoben.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist derzeit im Aufbau und wird bis spätestens 2026 durch ein strukturiertes Nachhaltigkeitsmanagementsystem formalisiert. Bereits heute ist Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie zu verstehen. Zahlreiche Maßnahmen und Ziele werden gezielt verfolgt und durch die Geschäftsleitung sowie ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam gesteuert.

In diesem Zusammenhang haben wir folgende Ziele definiert:

- Berechnung des Corporate Carbon Footprint inklusive Kompensation mit einem geprüften Anbieter (Zielerreichung: 100%)
- Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse (Zielerreichung: 100%)
- Reduktion der von uns erzeugten CO<sub>2</sub>-Emissionen um 50% (laufende Verbesserung)
- Veröffentlichung unseres DNK-Berichts (Zielerreichung: geplant 2024)
- Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems (Zielerreichung: geplant bis 2026)

Im Rahmen unserer strategischen Weiterentwicklung und auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse haben wir fünf zentrale Handlungsfelder identifiziert, an

denen wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit strukturell ausrichten:

1. Klimaschutz und Energie: CO<sub>2</sub>-Bilanzierung, Energieeffizienz, nachhaltige Mobilität
2. Ressourcenschonung und Betriebsmittel: längere Nutzung von IT-Hardware, papierloses Arbeiten, nachhaltige Beschaffung
3. Mitarbeitende und Arbeitskultur: Diversität, mentale Gesundheit, moderne Arbeitsmodelle und Mitbestimmung
4. Gesellschaftliches Engagement: lokales Wirken, Freiwilligentag, gemeinwohlorientiertes Unternehmertum
5. Transparenz und Reporting: DNK-Erklärung, Zielmessung, kontinuierliche Weiterentwicklung

Diese Handlungsfelder bilden die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsverständnis und sollen künftig auch die Ausgestaltung und Steuerung unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems leiten. Wir betrachten Nachhaltigkeit nicht als eigenständiges Nebenthema, sondern als selbstverständlichen Bestandteil unserer täglichen Arbeit und unserer Unternehmenskultur – insbesondere vor dem Hintergrund unserer genossenschaftlichen Ausrichtung und unseres partizipativen Führungsmodells.

## 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.

Als IT-Dienstleister arbeiten wir mit vielen unterschiedlichen Kund\*innen zusammen und haben in diesem Zusammenhang eher einen indirekten Einfluss auf die Nachhaltigkeit von Produkten und Prozessen. Ein enger, offener Austausch mit unseren Stakeholdern ist daher die Grundvoraussetzung für das Verfolgen von Nachhaltigkeitszielen sowie grundsätzlich für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Was wir heute schon umsetzen:

Bei unseren Mitarbeitenden setzen wir auf eine wertschätzende Kommunikation sowie eine inspirierende Arbeitsatmosphäre mit flachen Hierarchien. Für eine langfristige Mitarbeitendenbindung setzen wir auf moderne Ansätze, statt nine-to-five. So fördern wir aktiv die Gleichstellung und setzen uns für Diversity ein, bieten spannende Projekte sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle an. Die Arbeitsatmosphäre und -zufriedenheit lassen wir jährlich in einer Mitarbeitendenbefragung erheben. So verifizieren wir die

Wirksamkeit unserer Maßnahmen und identifizieren Ansatzpunkte für Verbesserungen.

Gesellschaftliche Verantwortung ist traditionell ein wesentlicher Baustein unserer Kultur. Der Fokus liegt dabei direkt vor unserer Haustür: Wir engagieren uns regelmäßig in gemeinnützigen, sozialen Projekten in der Region. Ebenso fördern wir die Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel, wie z. B. Jobrädern oder Jobtickets. Unser langfristiges Ziel ist es, den eigenen Energie- und CO<sub>2</sub>-Verbrauch deutlich zu reduzieren. Die Energie, die für den Betrieb unserer Standorte notwendig ist, beziehen wir aus Fernwärme und Ökostrom.

Seit 2020 arbeiten die meisten unserer Mitarbeitenden überwiegend mobil, sodass wir sowohl Fläche als auch Energie für unsere Firmengebäude einsparen. Mit Blick auf Nachhaltigkeit profitieren wir von der Natur unserer Dienstleistung. Als Expert\*innen im Themenfeld Digitalisierung kommunizieren wir weitestgehend papierlos und halten Firmenmeetings überwiegend digital ab, um weite An- und Abreisen zu vermeiden. Unsere Arbeitsgeräte sind dabei stets auf dem neuesten Stand und werden hinsichtlich ihres Stromverbrauches und ihrer Langlebigkeit ausgewählt. Auch auf die Verwendung nachhaltiger Produkte legen wir Wert. Hierzu zählen z. B. nachhaltige Lebensmittel (regional, bio, Fairtrade) im Büro oder nach Möglichkeit auch nachhaltige Werbemittel.

Uns ist bewusst, dass Nachhaltigkeit nie "fertig" ist. Deshalb werden wir auch in Zukunft bereits bestehende Nachhaltigkeitsfelder ausbauen und neue schaffen. Ziel für das kommende Jahr ist es, eine Wesentlichkeitsanalyse und Wesentlichkeitsmatrix zu erarbeiten, um Informationen aus der Outside-in-, der Inside-out- und der Stakeholder-Perspektive zu gewinnen. Mit den gewonnenen Erkenntnissen können wir neue Chancen und Risiken identifizieren und daraus resultierende Handlungsfelder gezielt bearbeiten.

### 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.

Cologne Intelligence verfolgt das Ziel, eine vollumfängliche Berechnung ihres Corporate Carbon Footprint (CCF) durchzuführen, um auf dieser Basis gezielt Maßnahmen zur Reduktion direkter CO<sub>2</sub>-Emissionen zu entwickeln und umzusetzen. Die Priorität liegt dabei auf den Emissionen, die unmittelbar durch unseren Geschäftsbetrieb beeinflusst werden können, insbesondere im Bereich Mobilität und Energieverbrauch.

Parallel dazu möchten wir in den kommenden fünf Jahren ein professionelles Nachhaltigkeitsmanagement etablieren, das unsere unternehmerische Verantwortung für eine wirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung systematisch verankert. Dies umfasst die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in strategische Entscheidungsprozesse sowie eine kontinuierliche Verbesserung anhand messbarer Zielgrößen.

Ein besonderer Fokus liegt ab 2023 auf der schrittweisen Erweiterung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung entlang der Wertschöpfungskette. Dazu gehört unter anderem die Analyse nachhaltiger und biodiversitätsfreundlicher Beschaffungspraktiken mit dem Ziel, unternehmensweite Nachhaltigkeitsstandards zu definieren.

Im Jahr 2023 werden wir alle bisherigen Nachhaltigkeitsmaßnahmen anhand einer Wesentlichkeitsanalyse systematisch bewerten, bündeln und auf ihre Weiterentwicklungspotenziale hin prüfen. Maßnahmen mit besonders hoher Priorität werden mit konkreten Zielen in Bezug auf die Sustainable Development Goals (SDGs) versehen. Die Priorisierung erfolgt auf Basis der potenziellen ökologischen und sozialen Wirkung sowie der Relevanz für unser Kerngeschäft.

## 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.

Als IT-Dienstleister verstehen wir die Ideen unserer Kund\*innen, brennen für Technologien und sind in der Lage, mit den richtigen Leistungsbausteinen ein exzellentes digitales Produkt für unsere Kund\*innen zu verwirklichen und damit zu deren Wertschöpfung beizutragen. Der Wertschöpfungsprozess von CI selbst ist sehr schlank, insbesondere im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen.

### **Detaillierte Beschreibung der Wertschöpfungskette**

Unsere Wertschöpfungskette umfasst folgende zentrale Stufen:

#### **1. Analyse & Konzeption:**

- Erhebung von Anforderungen, Beratung und Entwicklung passgenauer IT- und Datenlösungen für unsere Kund\*innen.
- Identifikation und Umsetzung datengetriebener Geschäftsmodelle sowie Automatisierungspotenziale.
- Strategische Beratung zu digitalen Transformationsprozessen.

#### **2. Softwareentwicklung & Implementierung (CI Software Solutions GmbH):**

- Entwicklung individueller Softwarelösungen, Plattformen und digitaler Produkte.

- Nutzung moderner Technologien zur Optimierung von Geschäftsprozessen.
- Sicherstellung von Qualität und Sicherheit durch moderne Softwareentwicklungsstandards.

### 3. **Mobile Lösungen & App-Entwicklung (CI Mobile Minds GmbH):**

- Entwicklung mobiler Applikationen für verschiedene Plattformen mit Fokus auf Usability und Performance.
- Bereitstellung innovativer Lösungen für mobile Geschäftsprozesse.
- Optimierung der User Experience durch moderne Design- und Entwicklungsmethoden.

### 4. **Datenanalyse, KI & Entscheidungsfindung (CI Decision Design GmbH):**

- Entwicklung datengetriebener Strategien, Machine-Learning-Modelle und Predictive-Analytics-Lösungen.
- Unterstützung unserer Kund\*innen bei datenbasierten Entscheidungen durch innovative Data-Science-Methoden.
- Sicherstellung von Datenqualität, Datenschutz und ethischer KI-Nutzung.

### 5. **Betrieb & Wartung:**

- Betreuung und Weiterentwicklung der Software- und Datenlösungen im laufenden Betrieb.
- Überwachung und kontinuierliche Optimierung von IT- und Analyseprozessen.

### 6. **Unterstützende Prozesse:**

- Bereitstellung der IT-Infrastruktur, Nutzung externer Dienstleistungen für Büroausstattung, Verpflegung und Reinigung.

## **Mögliche soziale, ethische und ökologische Herausforderungen sowie Lösungsansätze**

Da wir primär Dienstleistungen erbringen und keine physischen Produkte herstellen, stehen wir vor anderen Herausforderungen als produzierende Unternehmen. Dennoch nehmen wir unsere Verantwortung in den Bereichen soziale, ethische und ökologische Nachhaltigkeit wahr und arbeiten kontinuierlich an Verbesserungen:

- **Ökologische Herausforderungen:**
  - **Energieverbrauch:** Unsere IT- und Datenverarbeitungssysteme benötigen Serverkapazitäten, deren Energieverbrauch wir durch den Einsatz effizienter Technologien und nachhaltiger Hosting-Anbieter minimieren.
  - **Mobilität:** Dienstreisen und Pendelwege erzeugen Emissionen. Wir fördern Homeoffice, digitale Meetings und umweltfreundliche Mobilitätsoptionen wie die Bahn oder Fahrrad-Leasing für unsere Mitarbeitenden.
  - **Büroausstattung & Ressourcen:** Wir beziehen Büromaterialien von nachhaltigen Lieferanten, reduzieren den Papierverbrauch und setzen auf umweltfreundliche Reinigungsmittel.

- **Soziale & ethische Herausforderungen:**

- **Datenethik & verantwortungsvolle KI:** Wir achten darauf, dass unsere datengetriebenen Lösungen transparent, fair und diskriminierungsfrei sind. Unsere Data & Analytics-Expert\*innen berücksichtigen ethische Standards bei der Entwicklung von Algorithmen und KI-Systemen.
- **Faire Arbeitsbedingungen in der Lieferkette:** Bei der Auswahl von Dienstleistungs- und Lieferunternehmen, z. B. für Reinigungsdienste, Catering oder Büroartikel, achten wir auf Zertifizierungen (z. B. Fairtrade, Bio, Blauer Engel) und faire Arbeitsbedingungen.
- **Diversität & Chancengleichheit:** Wir fördern eine inklusive Unternehmenskultur mit Diversitätsinitiativen und Maßnahmen zur Gleichberechtigung.

Sollten bestimmte Themen aktuell noch nicht vollständig adressiert sein, erarbeiten wir im Laufe des nächsten Jahres eine detailliertere Nachhaltigkeitsstrategie mit klar definierten Maßnahmen und Berichtszeitpunkten.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Umsetzung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements auf allen Ebenen des Unternehmens geht bei CI von der Geschäftsleitung aus. Damit unterstreichen wir die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für unser unternehmerisches Selbstverständnis, setzen maßgebliche Impulse für die Realisierung des Nachhaltigkeitsgedankens im Unternehmensalltag und steuern die praktische Umsetzung von höchster Stelle aus.

Ein Nachhaltigkeitsteam unter Federführung eines/r Nachhaltigkeitsbeauftragten, der/die zugleich Mitglied der Geschäftsführung ist, betreibt engagiert die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Die Teammitglieder sind mit den einzelnen Fachbereichen vernetzt und tauschen sich regelmäßig aus. Das Nachhaltigkeitsteam berichtet regelmäßig an die Mitarbeitenden.

Die Nachhaltigkeitskoordination, -kommunikation und -projektleitung werden durch den/die Nachhaltigkeitsbeauftragte\*n in Zusammenarbeit mit den einzelnen Fachbereichen gesteuert. Der/die Nachhaltigkeitsbeauftragte berichtet regelmäßig darüber an das Management Board und die Gesellschafter\*innen.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Bei CI werden in unregelmäßigen Abständen Richtlinien zum Datenschutz und weiteren sicherheitsrelevanten Themen im Managementsystem für Informationssicherheit veröffentlicht. Im Bereich Nachhaltigkeit ist die Einführung eines Managementsystems als eines unserer Ziele definiert. Bereits heute regulieren verschiedene Leitfäden nachhaltige Standards, beispielsweise zum Schutz unserer Mitarbeitenden, zur nachhaltigen Beschaffung oder zum gesellschaftlichen Engagement.

Bei CI sind zudem Maßnahmen etabliert, mit denen wir im Alltag ein Bewusstsein für die Vorgaben und Ziele des Umweltmanagements bei

Mitarbeitenden und anderen Beteiligten schaffen. Ziel ist es, die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen und zu pflegen, eine nachhaltige Entwicklung zu fördern und Umweltschutz als Selbstverständlichkeit im Denken und Handeln Aller zu verankern.

Folgende Umweltschutzstandards setzen wir bereits um:

- achtsamer Umgang mit Verbrauchsmaterialien, Nutzung von Recyclingpapier
- fachgerechte, recyclingfördernde Abfalltrennung in den Geschäftsstellen
- Spende alter Hardware zur Weiterverwendung oder Recycling durch einen spezialisierten Entsorger
- Nutzung von Ökostrom, Einsatz energiesparender Leuchtmittel, Schalter mit Bewegungssensoren
- Bevorzugung regionaler, saisonaler, fair und nachhaltig gehandelter Produkte
- Förderung von ÖPNV-Nutzung
- Förderung des Fahrradfahrens als Jobrad-Partner und durch Fahrradstation

Im CI Verhaltenskodex wollen wir zukünftig die Unternehmensgrundsätze festhalten. Er soll den Rahmen für alle beruflichen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen bilden und die Basis für ein verlässliches und respektvolles Miteinander in puncto Zusammenarbeit, Integrität, Umweltmanagement, Datenschutz und Informationssicherheit schaffen.

## 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.

Als Basis zur Definition von Leistungsindikatoren zur zukünftigen Steuerung und Kontrolle unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsziele haben wir im Jahr 2021 einen ersten Bericht zur CI Nachhaltigkeitsinitiative veröffentlicht.

In Vorbereitung auf unser zukünftiges Nachhaltigkeitsmanagement haben wir bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts für das Jahr 2022 das Vier-Augen-Prinzip eingeführt und angewendet. Mithilfe eines Formblatts werden wesentliche Kennzahlen aus den Bereichen Personal und Umwelt erhoben, wodurch eine Vergleichbarkeit über die Jahre künftig sichergestellt werden soll. Wir erheben den Energieverbrauch (Strom und Wärme), den Wasserverbrauch sowie Daten zur Nutzung der Firmenwagen und leiten daraus die CO<sub>2</sub>-Emissionen ab. Bei der Zuordnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen orientieren wir uns in

der kompletten Unternehmensgruppe an den Scopes des Greenhouse Gas Protocol (GHG). Die Zuverlässigkeit der Kennzahlen ist durch belastbare Belege wie Rechnungen, Nebenkostenabrechnungen und diverse Reports sichergestellt.

Im Personalbereich erheben wir die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden, das zugehörige Arbeitszeitmodell, die durchschnittliche Beschäftigungsdauer, das Geschlecht, die Altersstruktur sowie die Staatsangehörigkeit. Zusätzlich erheben wir Daten zu unserem Schulungs- und Weiterbildungsangebot.

Für zukünftige Berichte muss jedoch die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten weiter verbessert werden. Auch die Erhebung der Emissionen durch Dienstreisen der Beschäftigten soll vollständig erfasst werden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

0 - Diesen Aspekt werden wir erst ab dem Berichtsjahr 2025 erheben.

### Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

0 - Diesen Aspekt werden wir erst in Zukunft erheben. Die Erhebung des Leistungsindikators planen wir ab dem Berichtsjahr 2025.

## 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.

Mit monetären und nichtmonetären Anreizsystemen sorgen wir dafür, dass sich unsere Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen und ein langfristiges Interesse daran haben, bei CI zu arbeiten. Der jeweilige Vergütungsansatz orientiert sich dabei

an marktüblichen Gehältern. Wir achten unter Einbeziehung des Entgelttransparenzgesetzes auf eine Entlohnung von Frauen und Männern nach denselben Regelungen und handeln auf Basis der geltenden Arbeitsrechtsgesetze.

Neben einem fixen Gehaltsanteil bieten wir unseren Mitarbeitenden auch einen variablen Gehaltsanteil an, der statt anhand individueller Zielvereinbarungen auf Basis des gemeinsam erreichten Unternehmenserfolgs ausgeschüttet wird. Weitere Gehaltsvorteile bieten wir z. B. über eine betriebliche Altersvorsorge und Direktversicherungen sowie diverse Prämienzahlungen, beispielsweise für

- die Vermittlung neuer Mitarbeitender
- die Gewinnung eines neuen Kundenprojektes
- das Halten eines Fachvortrags auf einer Konferenz

Zusätzlich bieten wir nichtmonetäre Anreize, die das Wohlfühl und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zugunsten einer langen Bindung erhöhen sollen. Dazu zählen:

- gemeinsame Events zur Stärkung des Teamgefühls
- die Möglichkeit, im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung konstruktives Feedback einzubringen
- vielfältige Optionen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch flexible Arbeitszeiten und -orte
- Benefits wie die kostenlose Bereitstellung von Getränken und Obst sowie ein monatliches Mittagessen vor Ort in der Geschäftsstelle

Die Auszahlung der monetären Prämien erfolgt durch die zentrale Personalabteilung. Für die nichtmonetären Anreize sind unterschiedliche Gremien verantwortlich.

Das Vergütungssystem ist nicht an die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele gebunden und aktuell gibt es diesbezüglich auch noch keine Planung.

## 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.

Wir möchten die Bedürfnisse und Erwartungen aller relevanten Anspruchsgruppen der Cologne Intelligence (CI) aktiv in unsere Nachhaltigkeitsstrategie einfließen lassen. Die wesentlichen Anspruchsgruppen wurden auf Basis von Workshops innerhalb unseres Nachhaltigkeitsteams ermittelt und stützen sich auf unsere Erfahrungen aus der

Unternehmenspraxis.

**Unsere zentralen Anspruchsgruppen sind:**

- **Mitarbeitende der CI**, einschließlich unserer Tochtergesellschaften CI Decision Design GmbH, CI Mobile Minds GmbH und CI Software Solutions GmbH
- **Kund\*innen**
- **Gesellschafter\*innen** – Gründer der CI, Vorstand der CIOne eG
- **Kapitalgeber\*innen** – Gründer der CI, Banken
- **Lieferanten** – Unternehmen, die uns mit Produkten und Dienstleistungen versorgen
- **Partnerunternehmen** – IT-Partner und strategische Kooperationspartner
- **Non-Profit-Organisationen und lokale Behörden**, insbesondere im Rahmen unseres Freiwilligentags

**Dialogformate und Einbindung der Anspruchsgruppen**

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen erfolgt in verschiedenen Formaten, die eine kontinuierliche und zielgerichtete Kommunikation ermöglichen:

• **Mitarbeitende:**

- Regelmäßige Feedbackgespräche, gezielte Abfragen zu ausgewählten Themen, Mitarbeitendenbefragungen und Townhall-Meetings.
- Direkte Beteiligung über das Nachhaltigkeitsteam, in dem Mitarbeitende aus verschiedenen Unternehmensbereichen eingebunden sind.

• **Kund\*innen:**

- Individuelle Beratungsgespräche, gezielte Abfragen zu ausgewählten Themen, Projektreviews und Workshops zur gemeinsamen Weiterentwicklung von nachhaltigen IT-Lösungen.
- Austausch zu Datenschutz- und Nachhaltigkeitsaspekten bei unseren Entwicklungslösungen.

• **Gesellschafterinnen & Kapitalgeberinnen:**

- Jährliche Strategieggespräche, gezielte Abfragen zu ausgewählten Themen, Berichterstattung über nachhaltige Entwicklungen und Maßnahmen.

• **Lieferanten & Partnerunternehmen:**

- Auswahlprozesse die Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen, zunehmend Gespräche zur Förderung nachhaltiger Lieferketten.
- gezielte Abfragen zu ausgewählten Themen,
- Zusammenarbeit mit IT-Partnern zur Entwicklung energieeffizienter und ressourcenschonender Softwarelösungen.

• **Non-Profit-Organisationen & lokale Behörden:**

- Engagement im Rahmen unseres Freiwilligentags, gezielte Abfragen zu ausgewählten Themen, Kooperation mit lokalen Initiativen.

### **Zukünftige Entwicklung der Beteiligung**

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir bereits eine Befragung aller Anspruchsgruppen durchgeführt und orientieren uns bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie an den Ergebnissen. Zukünftig möchten wir:

- Den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen weiter intensivieren und systematisch dokumentieren.
- Ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem einführen (Plan 2025), um die Anforderungen und Erwartungen strukturiert zu erfassen und zu priorisieren.
- Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in unsere Kundenprojekte und internen Prozesse integrieren.

Mit diesen Maßnahmen stellen wir sicher, dass wir die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen langfristig berücksichtigen und aktiv in unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung einbinden.

## 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.

Cologne Intelligence verfolgt einen systematischen Innovationsansatz, um nachhaltige, zukunftsfähige IT-Lösungen zu entwickeln, die sowohl ökonomische als auch ökologische und soziale Mehrwerte entlang der gesamten Wertschöpfungskette schaffen. Unsere Innovationsprozesse sind darauf ausgerichtet, technologischen Fortschritt mit nachhaltiger Entwicklung zu verbinden und unsere Geschäftspartner/-innen aktiv in diesen Prozess einzubeziehen.

### **Einfluss auf die Wertschöpfungskette und den Produktlebenszyklus**

Unsere Innovationsprozesse beeinflussen die Wertschöpfungskette in mehrfacher Hinsicht. Durch die Entwicklung ressourcenschonender Softwarearchitekturen und die Optimierung bestehender IT-Infrastrukturen reduzieren wir den Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Produkte und Dienstleistungen. Gleichzeitig gewährleisten wir eine hohe Skalierbarkeit und Effizienz, um den Einsatz natürlicher Ressourcen zu minimieren. Im Produktlebenszyklus setzen wir auf eine kontinuierliche Verbesserung durch iterative Entwicklungsansätze wie agile Methoden und DevOps. Dies ermöglicht eine schnelle Anpassung an neue technologische und regulatorische Anforderungen, insbesondere im Bereich der Nachhaltigkeit. Zudem berücksichtigen wir bereits in der Planungsphase

Kriterien wie Langlebigkeit, Wartungsfreundlichkeit und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung oder Wiederverwertung digitaler Lösungen.

#### **Einbindung von Akteuren entlang der Wertschöpfungskette**

Wir binden verschiedene Akteure aktiv in unsere Innovationsprozesse ein, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln:

- **Kunden und Partnerunternehmen:** Durch Co-Creation-Workshops und regelmäßige Feedbackschleifen identifizieren wir frühzeitig Bedürfnisse und Potenziale für nachhaltige IT-Lösungen. Unsere Kunden profitieren von maßgeschneiderten, ressourcenschonenden Produkten, während wir wertvolle Impulse für eine nachhaltige Produktentwicklung erhalten.
- **Technologie- und Forschungspartner:** In Kooperation mit Hochschulen und Forschungsinstituten arbeiten wir an innovativen Lösungen im Bereich Green IT und nachhaltiger Softwareentwicklung. So fördern wir den Wissenstransfer und setzen wissenschaftliche Erkenntnisse in praxistaugliche Anwendungen um.
- **Lieferanten und Dienstleister:** Wir achten darauf, dass unsere Zulieferer nachhaltige Praktiken implementieren. In Auswahlprozessen bewerten wir Aspekte wie Energieeffizienz, nachhaltige Materialien und faire Arbeitsbedingungen. Durch gemeinsame Innovationsprojekte optimieren wir Wertschöpfungsketten und steigern die Nachhaltigkeit von IT-Dienstleistungen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Wir stellen als IT-Dienstleister keine eigenen Produkte her und können diesen Aspekt daher nicht ermitteln.

### Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Diesen Aspekt haben wir für das Jahr 2022 noch nicht ermitteln können. Ein Ausweis solcher Investitionen ist ab 2025 geplant.



# 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.

Cologne Intelligence betrachtet den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen als wesentlichen Bestandteil der betrieblichen Nachhaltigkeitsstrategie. Als IT-Dienstleister ist unser direkter Ressourcenverbrauch im Vergleich zu produzierenden Unternehmen zwar geringer, dennoch haben unsere Geschäftstätigkeiten Auswirkungen auf die Umwelt. Wesentliche natürliche Ressourcen, die durch unsere Tätigkeit genutzt bzw. beeinflusst werden, umfassen Energie, Wasser sowie Materialien im Rahmen der IT-Hardware-Nutzung.

#### **Wesentliche Ressourcen und ihr Verbrauch im Jahr 2022:**

1. Energieverbrauch / Stromverbrauch in unseren Bürogebäuden: Der Stromverbrauch für die Büroräume an den CI Standorten lag bei 91.139,87 kWh. Dies entspricht einem Energieverbrauch von 328.103,5 MJ.
2. Wasserverbrauch in unseren Bürostandorten: ca. 293,32 m<sup>3</sup> im Jahr 2022
3. Papierverbrauch: Zur Reduzierung des Papierverbrauchs haben wir 2020 einen internen Standard für nachhaltiges Drucker- und Kopierpapier etabliert. Seit 2022 verwenden wir nahezu ausschließlich Recyclingpapier. Ergänzend dazu setzen wir Maßnahmen zur Vermeidung unnötiger Ausdrücke um, wie voreingestellten doppelseitigen Schwarzweißdruck und automatischen Energiesparmodus. Einen genauen Verbrauchswert können wir im Jahr 2022 nicht ermitteln.

#### **Maßnahmen zur Ressourcenschonung:**

- Energieeffizienz: Einsatz energieeffizienter Hardware, Virtualisierung von Servern und Optimierung der Bürobeleuchtung durch LED-Technologie
- Mobilität: Reduktion von Dienstreisen durch verstärkte Nutzung digitaler

- Kommunikationstools und Förderung nachhaltiger Mobilität (z. B. JobRad, Jobticket/Öffentliche Verkehrsmittel)
- o Papier- und Materialeinsparung: Digitalisierung von Prozessen zur Minimierung des Papierverbrauchs sowie nachhaltige Beschaffung und Recycling von IT-Hardware

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen zu reduzieren und unsere Umweltauswirkungen zu minimieren. Weitere Details zu den Umweltkennzahlen sind in den entsprechenden Leistungsindikatoren enthalten.

## 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.

### **Ressourcenmanagement**

Cologne Intelligence verfolgt das Ziel, die Ressourceneffizienz in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu verbessern und negative Umweltauswirkungen zu minimieren.

### **Energieverbrauch und Emissionen**

Seit mehreren Jahren setzen wir gezielt Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs an unseren Bürostandorten um. Dazu zählen u.a. der flächendeckende Einsatz energieeffizienter Elektrogeräte mit Umweltkennzeichnung sowie die Nutzung von LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern, wo technisch möglich.

**Status:** Der Standort Köln wird bereits seit mehreren Jahren vollständig mit zertifiziertem Ökostrom versorgt.

### **Papierverbrauch und Digitalisierung**

Zur Reduzierung des Papierverbrauchs haben wir 2020 einen internen Standard für nachhaltiges Drucker- und Kopierpapier etabliert. Seit 2022 verwenden wir nahezu ausschließlich Recyclingpapier. Ergänzend dazu setzen wir Maßnahmen zur Vermeidung unnötiger Ausdrücke um, wie voreingestellten doppelseitigen Schwarzweißdruck und automatischen Energiesparmodus.

**Zielsetzung:** Unser Ziel ist es, bis 2025 alle Zentralbereiche (wie z.B. Personal und Finanzbuchhaltung) vollständig zu digitalisieren.

**Status:** Konzepte zur Umsetzbarkeit werden erarbeitet.

### **Abfallmanagement**

Ein koordiniertes Abfallmanagement mit fachgerechter Trennung und möglichst effizientem Recycling ist Bestandteil unseres Umweltengagements. Hierzu zählt leicht verständliches Infomaterial, das für Mitarbeitende in den Bürobereichen aushängt.

### **Nachhaltige Beschaffung**

Unser Leitfaden für nachhaltige Beschaffung enthält konkrete Anforderungen für die Auswahl von Produkten und Dienstleistungen. Dabei orientieren wir uns an anerkannten Umwelt- und Sozialstandards (z.B. Blauer Engel, Fairtrade) sowie an regionaler und saisonaler Herkunft. Der Leitfaden wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf erweitert.

**Status:** Ein signifikanter Teil der beschafften Produkte entspricht bereits den definierten Nachhaltigkeitskriterien. Beispielsweise werden bei Veranstaltungen bevorzugt vegetarische und vegane Speisen angeboten sowie Getränke ausschließlich in Mehrweggebinden bereitgestellt.

### **Umgang mit Betriebsmitteln: Ressourcenschonung durch bewusste Beschaffung und verlängerte Nutzung**

Als IT-Dienstleister setzt Cologne Intelligence eine Vielzahl digitaler Betriebsmittel ein, insbesondere Notebooks, Smartphones, Monitore und Zubehör. Diese Geräte sind essenziell für unsere Arbeit – gleichzeitig bergen sie aufgrund ihres Ressourcenverbrauchs und CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks bei Herstellung und Entsorgung ein relevantes ökologisches Potenzial.

**Status:** Bereits heute achten wir bei der Beschaffung auf nachhaltige Kriterien: Eingesetzt werden bevorzugt energieeffiziente, langlebige Geräte mit Umweltzertifizierungen (z.B. Energy Star, Blauer Engel, TCO Certified). Die Auswahl erfolgt mit Blick auf Reparierbarkeit, Upgradefähigkeit und Kompatibilität innerhalb unserer Infrastruktur. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass ausgediente, aber noch funktionstüchtige Geräte nicht entsorgt, sondern gespendet oder intern weiterverwendet werden. Nicht mehr nutzbare Geräte werden über zertifizierte Dienstleister fachgerecht recycelt.

**Zielsetzung:** Wir möchten die durchschnittliche Nutzungsdauer unserer Notebooks und Smartphones systematisch verlängern. Unser Ziel ist es, den Lebenszyklus unserer Hardware ab 2025 um mindestens ein Jahr zu verlängern – ohne Einbußen bei Funktionalität, Sicherheit oder Nutzerzufriedenheit. Ergänzend planen wir eine transparente Erfassung und Bewertung der eingesetzten Betriebsmittel als Teil unseres Nachhaltigkeitsmonitorings.

### **Biodiversität**

Obwohl unsere Geschäftstätigkeit als IT-Dienstleister keine direkten Auswirkungen auf Ökosysteme oder Biodiversität hat, sehen wir uns in der Verantwortung, den Erhalt der Artenvielfalt zu unterstützen. So beteiligten wir uns beispielsweise im Rahmen des jährlichen Freiwilligentages an Projekten, die auf die Biodiversität einzahlen.

### **Wesentliche Risiken**

Aufgrund der Art unserer Dienstleistungen – vorrangig digitale Beratung, Entwicklung und IT-nahe Projektarbeit – bestehen aktuell keine wesentlichen Risiken, die aus unserer Geschäftstätigkeit direkt negative Auswirkungen auf Ressourcen oder Ökosysteme haben. Risiken in Bezug auf Ressourcenverbrauch ergeben sich im Wesentlichen aus der Nutzung unserer Büroflächen und dem damit verbundenen Energie- und Materialeinsatz. Diese werden durch unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen aktiv adressiert und laufend überprüft.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01  
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Die CI ist ein IT-Dienstleister, der keine Produkte im klassischen Sinne herstellt. Es fallen daher keine Verpackungen an. Bei den verwendeten, nicht erneuerbaren Materialien handelte es sich im Jahr 2022 meist um IT-Ausstattung. Die Gewichte konnten noch nicht erhoben werden. In den Büroräumen der CI Gruppe entsteht lediglich Hausmüll, der die Umwelt nicht wesentlich belastet.

Das Abfallvolumen lässt sich nicht exakt spezifizieren, denn es wird derzeit nicht mengen- oder volumenmäßig erhoben. Allerdings sind die genaue Größe der Abfalltonnen und der Entleerungszyklus für das gesamte Bürogebäude bekannt.

Die MVA Abfallmenge insgesamt betrug laut dieser Schätzung rund 5,3 t, die Altpapiermenge betrug 13,3 t.

Leistungsindikator EFFAS E05-01  
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Die gesamte Abfallmenge (MVA und Altpapier) betrug laut Schätzung 18,6 t. 71,5% davon waren Altpapier und wurden recycelt.

Leistungsindikator EFFAS E01-01  
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Der Stromverbrauch für die Büroräume an den CI Standorten lag bei 91.139,87 kWh. Dies entspricht einem Energieverbrauch von 328.103,5 MJ.

Der Energieverbrauch berechnet aus dem Kraftstoffverbrauch der Firmenwagen beträgt 87.680,4 MJ (für 2.357 l Diesel), 49.742 MJ (1.540 l Benzin) und 19.440 MJ (für 5.400 kWh Strom für Elektro-PKW).

Gesamter Energieverbrauch 484.965,9 MJ

## 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.

Die Cologne Intelligence Gruppe (CI) ermittelt ihre Treibhausgasemissionen (THG) in Anlehnung an international anerkannte Standards wie dem **Greenhouse Gas (GHG) Protocol**, dem **Carbon Disclosure Project (CDP)** und den **Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI)**. Im Jahr 2022 wurden die Verbrauchsdaten erstmalig vollständig erfasst, der Erhebungsmodus dokumentiert und die Emissionen in **CO<sub>2</sub>-Äquivalenten** berechnet. Neben CO<sub>2</sub> umfassen diese auch andere relevante Treibhausgase wie Methan (CH<sub>4</sub>) und Distickstoffmonoxid (N<sub>2</sub>O), die gemäß ihrer Klimawirkung umgerechnet werden.

Die Erfassung erfolgt differenziert nach den drei Scopes des GHG Protocol:

- **Scope 1:** Direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen (z. B. Dienstwagenflotte).
- **Scope 2:** Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (z. B. Stromverbrauch in den Büros).
- **Scope 3:** Weitere indirekte Emissionen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsprozessen (z. B. Dienstreisen, Pendelverkehr, externe Dienstleistungen).

Für das Jahr 2022 belaufen sich die gesamten THG-Emissionen der CI-Gruppe, einschließlich der Tochtergesellschaften **CI Decision Design GmbH (Data & Analytics)**, **CI Mobile Minds GmbH (Mobile Lösungen)** und **CI Software Solutions GmbH (Softwareentwicklung)** sowie der Holding mit ihren Querschnittsfunktionen (Vertrieb, Marketing, interne IT, Personal, Finanzbuchhaltung, Service) auf **97 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente**.

### Wesentliche Emissionsquellen

Die Hauptquellen unserer klimarelevanten Emissionen verteilen sich wie folgt:

1. **Dienstreisen und Pendelverkehr (Scope 3)**
  - Bedingt durch unsere Beratungstätigkeit entstehen die meisten Emissionen aus der Mobilität unserer Mitarbeitenden. Trotz eines hohen Anteils an Remote-Arbeit (in einer durchschnittlichen Woche bis zu **vier Tage im Homeoffice**, ein bis **zwei Tage im Büro** und maximal **ein Tag beim Kunden**) sind Dienstreisen zu Kundenprojekten

unvermeidlich.

- Die Tochtergesellschaften arbeiten seit der Pandemie größtenteils **remote** für ihre Kunden, was die Anzahl der Fahrten erheblich reduziert hat.

## 2. Energieverbrauch (Scope 2)

- Der Strom- und Heizenergieverbrauch an unseren Unternehmensstandorten trägt ebenfalls wesentlich zu unseren Emissionen bei. Dies betrifft die Büroflächen aller Gesellschaften und die zentrale IT-Infrastruktur der Holding.

## 3. Firmenfahrzeuge (Scope 1)

- Unsere bestehende Dienstwagenflotte verursacht direkte Emissionen, deren Umfang durch gezielte Maßnahmen reduziert wird.

### Reduktionsziele und Maßnahmen

Trotz der durch unsere Beratungstätigkeit bedingten Einschränkungen haben wir uns ambitionierte, messbare Ziele zur Emissionsminderung gesetzt:

#### 1. Reduktion der Mobilitätsbedingten Emissionen

- **Ziel:** Bis **2025** möchten wir die Emissionen aus Dienstreisen und Pendelverkehr um **10 % gegenüber 2022** senken. Dies unter Beachtung eines möglichen Mitarbeitendenwachstums.
- **Maßnahmen:**
  - Förderung von **Remote- und Hybrid-Arbeit:** Fortführung der hybriden Arbeitsmodelle zur Reduzierung des Pendelverkehrs.
  - **Vermeidung unnötiger Dienstreisen:** Bevorzugung virtueller Meetings zur Minimierung der Reisetätigkeit.
  - **Umstellung der Fahrzeugflotte:** Einstellung der Neuanschaffung von Firmenwagen und schrittweiser **Abbau der bestehenden Flotte bis 2026.**
  - **Förderung nachhaltiger Mobilität:** Bereitstellung von **Jobrädern** als Alternative zum Dienstwagen und Förderung öffentlicher Verkehrsmittel (Jobticket).

#### 2. Optimierung des Energieverbrauchs

- **Ziel:** Bis **2024** beziehen wir **100 % Ökostrom** an allen Unternehmensstandorten.
- **Maßnahmen:**
  - **Umstellung auf zertifizierten Ökostrom** in allen Geschäftsbereichen.
  - **Kontinuierliche Optimierung** des Energieverbrauchs in den Geschäftsstellen

#### 3. Klimaneutralität durch Kompensation

- **Ziel:** Ab **2023** kompensieren wir alle **unvermeidbaren CO<sub>2</sub> Emissionen.**
- **Maßnahmen:**
  - Investition in **zertifizierte Klimaschutzprojekte** zur vollständigen Kompensation.
  - Regelmäßige **Überprüfung und Anpassung** der Kompensationsstrategie.

### Monitoring und zukünftige Maßnahmen

Zur Sicherstellung der Zielerreichung und kontinuierlichen Verbesserung etablieren wir ein **Nachhaltigkeitsmanagementsystem**, das die Emissionsquellen systematisch erfasst und optimiert. Dies umfasst:

- **Jährliche Aktualisierung** der THG-Bilanz mit Einbeziehung aller Tochtergesellschaften.
- **Detaillierte Erhebung** der Scope-3-Emissionen, insbesondere im Bereich Dienstreisen.
- **Kontinuierliche Identifikation** neuer Einsparpotenziale.

Unsere langfristige Vision ist es, **klimaneutral zu arbeiten** und gleichzeitig die Beratungsqualität für unsere Kunden nachhaltig sicherzustellen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

### Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Treibhausgas-Emissionen (THG), die zur sogenannten „Scope 1-Kategorie“ zählen, entstehen bei der direkten Verbrennung von fossilen Brennstoffen. Da an den CI Standorten keine stationären Heizanlagen genutzt werden, fallen hier nur die Abgase an, die durch CI Firmenfahrzeuge verursacht werden.

Insgesamt entstanden durch die Geschäftstätigkeit der CI Gruppe im Jahr 2022 knapp 12 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) durch direkte THG-Emissionen (Scope 1).

Geschäftsfahrten mit PKW (Diesel) 6.715,31 kg CO<sub>2</sub>e

Geschäftsfahrten mit PKW (Benzin) 5.173,2 kg CO<sub>2</sub>e

Als Datengrundlage wurde GEMIS 5.1 verwendet.

SUMME SCOPE 1 : 11.888,51kg CO<sub>2</sub>e

--

Scope-2-Emissionen umfassen die indirekten Treibhausgas-Emissionen, die aus der Erzeugung der beschafften Energie resultieren. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen entstehen durch verbrauchte Sekundärenergieträger, wie zum Beispiel Strom und Fernwärme sowie den für den Betrieb von Elektrofahrzeugen benötigten Strom an Stromtankstellen.

An allen CI Standorten kann derzeit Ökostrom genutzt werden.

Der CO<sub>2</sub>e-Ausstoss hat durch die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien daher keinen CO<sub>2</sub>-Einfluss.

Bereitstellung von Energie aus externen Quellen:  
Strom aus erneuerbaren Quellen 0,0 kg CO<sub>2</sub>e

Fernwärme 20.437,82 kg CO<sub>2</sub>e

Geschäftsfahrten mit PKW (elektrisch) 2.371,73 kg CO<sub>2</sub>e

Als Datengrundlage wurde GEMIS 5.0 verwendet.

SUMME SCOPE 2: 22.809,55 kg CO<sub>2</sub>e

--

Für Scope 3 sind die indirekten Treibhausgas-Emissionen relevant, die schwerpunktmäßig mit der Unternehmenstätigkeit verbunden sind.

An- und Abreise der internen Fachleute zum Arbeitsplatz 58.991,97 kg CO<sub>2</sub>e

Geschäftsreisen (Flugzeug) 1.545,49 kg CO<sub>2</sub>e

Lebensmittel 1.441,75 kg CO<sub>2</sub>e

Entsorgung Papier 467,23 kg CO<sub>2</sub>e

Trinkwasser 67,03 kg CO<sub>2</sub>e

Entsorgung Abfall (MVA) 1.943,3 kg CO<sub>2</sub>e

SUMME SCOPE 3: 64.456,77 kg CO<sub>2</sub>e

Wir gehen davon aus, dass die Werte für die noch nicht erhobenen Daten wie zum Beispiel den Kauf von IT-Hardware und Toner für das Jahr 2022 zusätzlich einen relevanten Anteil an Emissionen verursachen. Daher haben wir die genannten Emissionswerte mit einem Sicherheitsaufschlag von 20% belegt und kommen somit auf die folgenden Gesamtemissionen:

SCOPE 1: 14.266,21 kg CO<sub>2</sub>e

SCOPE 2: 27.371,46 kg CO<sub>2</sub>e

SCOPE 3: 77.348,12 kg CO<sub>2</sub>e

SUMME 118.985,80 kg CO<sub>2</sub>e



## 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.

Cologne Intelligence achtet alle Grundprinzipien der ILO-Arbeitsnormen und gewährleistet faire und sichere Arbeitsbedingungen. Zwangs- oder Kinderarbeit sowie Diskriminierung jeglicher Art finden in unserem Unternehmen nicht statt. Wir setzen uns aktiv für Gleichberechtigung, Diversity und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein.

#### **Regionale Fokussierung und Einhaltung gesetzlicher Standards**

Cologne Intelligence ist ausschließlich in Deutschland tätig und unterliegt damit den nationalen Arbeits- und Sozialstandards. Diese umfassen unter anderem den gesetzlichen Arbeitsschutz, die Einhaltung tariflicher und gesetzlicher Vergütungsregelungen sowie das Recht auf Erholung und regelmäßigen bezahlten Urlaub, das in unserer Unternehmenskultur fest verankert ist.

#### **Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit**

Unsere Maßnahmen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gehen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus:

- Wir bieten eine **betriebliche Altersvorsorge** und Bezuschussungen für Direktversicherungen.
- Alle Arbeitsplätze werden nach gesetzlichen und ergonomischen Anforderungen ausgestattet.
- Seit 2021 gibt es ein **Maßnahmenpaket für mentale Gesundheit und Stressbewältigung**. Seit 2022 arbeiten wir hierfür mit einem Anbieter zusammen, der Mitarbeitenden und ihren Familien kostenfrei, anonym und vertraulich Unterstützung in verschiedenen Lebenslagen bietet – von mentaler Gesundheit über Finanzberatung bis hin zur Organisation von Betreuungsplätzen und Facharztterminen.
- Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig zur **Arbeitssicherheit unterwiesen**, haben jederzeit Zugang zu relevanten Gesetzen und Vorschriften, und an allen Standorten gibt es ausgebildete Ersthelfer\*innen mit regelmäßigen Trainings zur Auffrischung.

- Im Jahr 2022 gab es in der Unternehmensgruppe keinen meldepflichtigen Arbeitsunfall.

### **Vergütung, Gleichberechtigung und Mitarbeiterbindung**

Unsere Vergütungsstrukturen orientieren sich an marktüblichen Gehältern und unterliegen dem Entgelttransparenzgesetz. Wir achten auf eine geschlechtergerechte Entlohnung nach gleichen Maßstäben. Mitarbeitende werden direkt in die Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen einbezogen.

### **Nachhaltigkeitsengagement der Mitarbeitenden**

Um die Mitarbeitenden aktiv in das Nachhaltigkeitsmanagement einzubinden, gibt es eine unternehmensweite **Nachhaltigkeitsgruppe**, an der sich alle Interessierten freiwillig beteiligen können. Projekte und Vorhaben werden auf einer internen Kommunikationsplattform dokumentiert, auf der sich Mitarbeitende austauschen und Vorschläge für neue Maßnahmen direkt beim Nachhaltigkeitsteam einbringen können.

### **Wesentliche Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minimierung**

Trotz unseres hohen Standards im Bereich Arbeitnehmerrechte können sich aus unserer Geschäftstätigkeit folgende Risiken ergeben:

- **Psychische Belastung durch projektbasierte Arbeit:** Die wechselnden Anforderungen in IT-Projekten können zu Stress oder einer hohen Arbeitsbelastung führen. Durch unser umfassendes Angebot zur mentalen Gesundheit und flexiblen Arbeitszeitmodellen begegnen wir diesem Risiko aktiv.
- **Fachkräftemangel und Bindung von Talenten:** Die IT-Branche ist von einem starken Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende geprägt. Unsere Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance, attraktive Sozialleistungen und eine werteorientierte Unternehmenskultur tragen zur langfristigen Mitarbeiterbindung bei.
- **Diskriminierung und mangelnde Chancengleichheit:** Obwohl wir eine diverse Unternehmenskultur fördern, bleibt das Risiko von unbewussten Vorurteilen bestehen. Durch Schulungen, transparente Karrierepfade und eine bewusste Förderung von Diversität wirken wir diesem Risiko entgegen.
- **Inklusion & Barrierefreiheit am Arbeitsplatz:** Obwohl CI bereits barrierefreie Arbeitsplätze eingerichtet hat, bleibt die gezielte Rekrutierung und Integration von Mitarbeitenden mit Behinderungen eine Herausforderung. Um dem entgegenzuwirken, wird CI bestehende Maßnahmen evaluieren und weiterentwickeln, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu gewährleisten.
- **Diskriminierung & faire Behandlung internationaler Fachkräfte:** CI beschäftigt Fachkräfte aus verschiedenen Ländern und Kulturen. Dies birgt das Risiko, dass sprachliche oder kulturelle Unterschiede die Integration erschweren oder unbewusste Vorurteile zu Ungleichbehandlungen führen. Um dem entgegenzuwirken, setzen wir auf interkulturelle Trainings, Sprachförderprogramme und eine offene Unternehmenskultur, die Diversität wertschätzt.
- **Einhaltung von Visa- und Arbeitserlaubnisregelungen:** Bei der Beschäftigung internationaler Fachkräfte besteht das Risiko, dass bürokratische Anforderungen, wie Visa- und Arbeitserlaubnisregelungen, zu Verzögerungen oder Einschränkungen führen. CI unterstützt betroffene Mitarbeitende aktiv bei administrativen Prozessen

und arbeitet eng mit relevanten Behörden zusammen, um eine reibungslose Integration sicherzustellen.

#### **Begründung für das Fehlen konkreter Zielsetzungen**

Aktuell setzen wir zahlreiche Maßnahmen im Bereich Arbeitnehmerrechte um. Wir befinden uns jedoch noch in der Evaluierungsphase, um messbare Ziele festzulegen, die über die bereits bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen. In den kommenden Jahren streben wir eine strukturierte Weiterentwicklung unserer Maßnahmen an und prüfen die Einführung zusätzlicher Zielvorgaben.

## 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.

Bei Cologne Intelligence ist Chancengerechtigkeit ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir setzen uns aktiv für eine Gleichbehandlung aller Menschen ein, unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Religion oder politischer Einstellung. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Diversität und Inklusion fördert sowie allen Mitarbeitenden gleiche Entwicklungschancen bietet.

**Ziele und geplante Umsetzung** Um Chancengerechtigkeit und Vielfalt nachhaltig zu stärken, haben wir uns folgende konkrete Ziele gesetzt:

- Steigerung des Frauenanteils in technischen und führenden Positionen: Wir möchten den Anteil von Frauen in den Folgejahren weiter steigern, da wir von Vielfalt und Chancengerechtigkeit überzeugt sind. Ab 2025 werden wir unsere Wachstumsziele für den Anteil an Frauen konkretisieren
- Förderung diverser Teams: Wir sind überzeugt, dass Diversität in Arbeitssituationen hilft. Aufgrund unserer Beratungssituationen ist es nicht möglich, Diversitätsanforderungen in jeder Projektsituation zu berücksichtigen. Diversität wird in der Firmengruppe auf Unitebene gefördert. Ab 2025 werden wir Pläne für diversitätsfördernde Maßnahmen in der Firmengruppe (z.B. Altersgruppen, kulturelle Hintergründe, Geschlecht) konkretisieren.
- Inklusion von Menschen mit Behinderungen: Wir setzen uns aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein und möchten sicherstellen, dass unser Arbeitsumfeld barrierefrei und inklusiv gestaltet

ist. Daher werden wir bis 2025 eine Evaluation unserer bestehenden Maßnahmen durchführen und prüfen, wie wir unsere barrierefreien Arbeitsplätze weiter optimieren können.

- Faire und transparente Vergütung: Bis Ende 2023 soll in mindestens einer Tochtergesellschaft als „Pilotprojekt Gehaltsgruppe“ eine interne Evaluation zur Gehaltsstruktur abgeschlossen und eine Gehaltssystematik aufgesetzt sein, um eine angemessene und gerechte Bezahlung sicherzustellen.
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Bis 2024 soll das Angebot an familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen weiter ausgebaut werden, insbesondere durch eine Erhöhung der flexiblen Teilzeioptionen.

Darüber hinaus beschäftigen wir uns intensiv mit Konzepten, wie wir Frauen und Mädchen besser als Zielgruppe adressieren können.

### **Bisherige Erfolge und Fortschritte**

- Weiterbildung und Entwicklung: Im Jahr 2022 haben unsere Mitarbeitenden insgesamt über 2750 Schulungsstunden absolviert. Dies zeigt unser Engagement für kontinuierliche Weiterbildung und individuelle Entwicklungschancen.
- Flexible Arbeitszeitmodelle: Durch Homeoffice, Gleitzeit und Sonderurlaubstage für persönliche Anlässe unterstützen wir aktiv die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden. Zusätzlich bieten wir Möglichkeiten, bis zu 10 zusätzliche Urlaubstage oder bis zu 10 Tage Urlaubsreduktion, passend zu gesetzlichen Vorgaben, je Jahr zu planen. Die Urlaubsplanung erfolgt bereits heute selbstverantwortet von den Mitarbeitenden ohne Genehmigungsprozesse.
- Auszeit-Programm: Seit mehreren Jahren bieten wir eine Sabbatical-Regelung an, die es Mitarbeitenden ermöglicht, langfristige Erholungszeiten einzuplanen und Familie und Beruf noch besser zu vereinbaren.
- Inklusion von Menschen mit Behinderungen: Unsere Bürogebäude in Köln und Frankfurt sind bereits mit einem Aufzug, breiten Türen und höhenverstellbaren Tischen ausgestattet, um ein möglichst barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Zudem fördern wir individuelle Anpassungen am Arbeitsplatz, um den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden bestmöglich gerecht zu werden.

### **Herausforderungen und weitere Maßnahmen**

Trotz dieser Fortschritte gibt es weiterhin Herausforderungen, insbesondere bei der Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen. Hier arbeiten wir an gezielten Konzepten und Maßnahmen wie Teilnahme auf Hochschulmessen, um mehr Frauen für IT-Berufe zu gewinnen. Zudem werden wir im Jahr 2023 durch die Arbeit im Pilotprojekt „Gehaltsgruppe“ eine interne Analyse durchführen, um eventuelle Ungleichheiten in der Vergütung zu identifizieren und zu beseitigen.

Mit diesen Maßnahmen und Zielsetzungen wollen wir Chancengerechtigkeit nachhaltig verankern und weiter vorantreiben.

## 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.

Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeitenden nach ihren eigenen Präferenzen und Fähigkeiten technologisch und fachlich weiterentwickeln können. Daher investieren wir viel in unser Weiterbildungsangebot.

Wir wissen, dass wir unser Potenzial nur voll ausschöpfen können, wenn wir Projekten und Herausforderungen mit gemischten Teams begegnen. Deshalb fördern wir die Einstellung weiblicher IT-Fachkräfte und möchten die Beschäftigungsquote von aktuell 24 Prozent erhöhen.

Seit jeher ist es unser Ziel, eine unverändert hohe Anzahl an Berufseinsteiger\*innen auszubilden und einzustellen. Die CI bietet daher unterschiedliche Ausbildungsberufe und duale Studiengänge an und fördert die Beschäftigung von Student\*innen. Zum Stichtag 31.12.2022 waren insgesamt 4 Auszubildende und duale Student\*innen sowie 8 Werkstudent\*innen bei der CI beschäftigt.

Gesundheitsprävention ist für uns ein wichtiges Thema. Deshalb stellen wir kostenfreies Obst an den Standorten bereit und fördern gemeinsame Sportaktivitäten.

Die IT-Branche verändert sich sehr schnell. Der damit verbundene Druck, den Entwicklungen und Veränderungen gerecht zu werden, kann für die Mitarbeitenden eine negative Auswirkung auf ihre Qualifizierung bedeuten. Diesem Risiko wirken wir durch unser Weiterbildungsangebot entgegen.

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir noch keine quantitativen Zielgrößen oder einen konkreten Zeithorizont für unsere Qualifizierungsmaßnahmen definiert. Wir planen jedoch, ab 2025 messbare Ziele einzuführen, um den Erfolg und die Wirkung unserer Qualifizierungsmaßnahmen systematisch zu erfassen und weiterzuentwickeln.

Entsprechend können für 2022 noch keine erreichten Zielwerte berichtet werden, dies wird ab 2025 möglich sein.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Das durchschnittliche Alter beträgt knapp 37 Jahre. Etwa 19 Prozent kommen aus dem EU-Ausland oder einem Land außerhalb der EU.

Es standen zudem drei Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung in einem Arbeitsverhältnis bei CI. Von den 190 Mitarbeitenden sind 88 Prozent mit 30 bis maximal 40 Wochenstunden beschäftigt; 12 Prozent arbeiten in Teilzeit mit weniger als 30 Wochenstunden. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer lag bei etwas mehr als fünf Jahren.

Die folgende Übersicht zeigt die Verteilung der Mitarbeitenden (Anzahl Personen) je Altersklasse

- Unter 30 Jahren: weiblich 14, männlich 41, Gesamt 56
- 30 bis 39 Jahre: weiblich 11, männlich 52, Gesamt 63
- 40 bis 49 Jahre: weiblich 12, männlich 31, Gesamt 43
- 50 bis 59 Jahre: weiblich 6, männlich 19, Gesamt 25
- 60 Jahre und älter: weiblich 1, männlich 2, Gesamt 3

### Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

24 Prozent unserer Mitarbeitenden sind weiblich.

### Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Mit Stand 31.12.2022 beschäftigten wir fünf Frauen in Führungspositionen. Dies entspricht einer Quote von ca. 36 Prozent aller Personen in Führungspositionen.

### Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

Für das Jahr 2022 wurden in der CI Gruppe für Weiterbildungen insgesamt

150.529,94€ ausgegeben. Die Durchschnitts-VZÄ im Gesamtjahr 2022 beträgt 152,05. Somit liegt die durchschnittliche Ausgabe für Weiterbildung bei 990,- € pro VZÄ pro Jahr.

## 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.

Cologne Intelligence (CI) bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte und lehnt menschenunwürdige Praktiken wie Zwangs- oder Kinderarbeit ausdrücklich ab. Die Einhaltung dieser Grundsätze ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und wird zukünftig in einem CI-Verhaltenskodex verbindlich verankert.

#### **Risikobetrachtung**

Aufgrund unserer Unternehmensstruktur als IT-Dienstleister, bei dem der größte Teil der Wertschöpfung durch festangestellte Mitarbeitende erfolgt, sind menschenrechtliche Risiken innerhalb der CI-Gruppe selbst als gering einzustufen. Dennoch betrachten wir auch potenzielle Risiken in unseren Geschäftsbeziehungen:

1. **Lieferanten und Dienstleister:** Die wenigen Near- und Offshore-Leistungen werden bewusst mit Partnern erbracht, die transparente Arbeitsbedingungen gewährleisten. Wir prüfen unsere Lieferanten auf Einhaltung gängiger Standards, werden dies aber zukünftig noch systematischer in unseren Einkaufsprozessen berücksichtigen.
2. **Freelancer und Partnerunternehmen:** Der Einsatz externer Fachkräfte aus Deutschland und der EU erfolgt über etablierte Vertragswerke, die faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Das Risiko von Menschenrechtsverletzungen ist hier ebenfalls als gering einzustufen, wir planen aber eine explizite Verankerung von ESG-Kriterien in unseren Partnervereinbarungen.
3. **Beschaffung von IT-Hardware:** Die globale IT-Lieferkette birgt inhärente Risiken, insbesondere hinsichtlich Arbeitsstandards in der Produktion. Wir setzen daher gezielt auf anerkannte, zertifizierte Anbieter und werden in unserem nachhaltigen Beschaffungskonzept zusätzliche Kriterien zur Berücksichtigung von Menschenrechten einführen.
4. **Kundenperspektive:** Unsere Dienstleistungen unterstützen Kunden in verschiedenen Branchen bei ihrer digitalen Transformation. Wir sind uns bewusst, dass menschenrechtliche Risiken nicht nur innerhalb unserer eigenen Wertschöpfungskette bestehen, sondern auch

in den Branchen, für die wir tätig sind. Daher legen wir Wert darauf, mit unseren Lösungen zu einer nachhaltigen und ethisch verantwortungsvollen Digitalisierung beizutragen. Wir beraten Kunden aktiv in Bezug auf Datenschutz und nachhaltige Softwareentwicklung, um menschenrechtliche Risiken entlang der gesamten digitalen Wertschöpfungskette zu minimieren.

### **Maßnahmen und strategische Verankerung**

- Entwicklung eines CI-Verhaltenskodex, der Menschenrechtsstandards als verbindliche Unternehmensrichtlinie festlegt (Fertigstellung bis 2026).
- Erweiterung der Einkaufsrichtlinien zur expliziten Berücksichtigung sozialer Kriterien und Einführung eines ESG-Screenings für Lieferanten (bis 2027).
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Partner für menschenrechtliche Aspekte durch Schulungen und Leitlinien.

### **Leistungsindikator EFFAS S07-02 II**

Derzeit liegt keine Zertifizierung nach SA 8000 vor. Eine Prüfung dieser oder vergleichbarer Standards ist aktuell nicht geplant, da die Menschenrechtsrisiken in unserer direkten Wertschöpfungskette gering sind. Wir beobachten jedoch regulatorische Entwicklungen und überprüfen regelmäßig, inwiefern weitergehende Maßnahmen erforderlich sind.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

### Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

0%

Derzeit liegt keine Zertifizierung nach SA 8000 vor. Eine Prüfung dieser oder vergleichbarer Standards ist aktuell nicht geplant, da die Menschenrechtsrisiken in unserer direkten Wertschöpfungskette gering sind. Wir beobachten jedoch regulatorische Entwicklungen und überprüfen regelmäßig, inwiefern weitergehende Maßnahmen erforderlich sind.

## 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.

Wir übernehmen in der CI gesellschaftliche Verantwortung und möchten damit einen wirkungsvollen Beitrag für Gesellschaft und Umwelt leisten.

Jährlich stellen wir alle Mitarbeitenden für einen Tag bezahlt von ihrer Arbeitszeit frei, um im Rahmen des CI Freiwilligentages an lokalen Volunteering-Aktivitäten teilnehmen zu können.

Wir sind überzeugt, dass unser CI Freiwilligentag einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leistet. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass möglichst alle Mitarbeitenden aktiv daran teilnehmen können und wollen. Entsprechend versuchen wir, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und alle potenziellen Hürden konsequent zu minimieren. Wir erwarten, dass wir an diesem Tag keinen Umsatz erzielen und als ganze Firma Haltung zeigen. Wir binden unsere Kund\*innen aktiv in die Planung des CI Freiwilligentags ein, um Missverständnisse zu vermeiden.

Bei besonders einschneidenden gesellschaftlichen Ereignissen gewähren wir Sonderurlaub für Betroffene oder freiwillig engagierte Mitarbeitende, beispielsweise nach der Flut im Ahrtal, dem Beginn des Ukrainekrieges oder dem Erdbeben in der Türkei und Syrien.

Bei großen humanitären Katastrophen möchten wir einen Beitrag leisten und zusätzlich Geld spenden. Im Jahr 2022 haben wir 20.000€ an die ‚Aktion Deutschland hilft‘ für humanitäre Hilfe im Zusammenhang mit dem Ukrainekrieg gespendet.

## 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.

Cologne Intelligence (CI) verfolgt keine politische Einflussnahme und nimmt keinen direkten oder indirekten Einfluss auf Parteien, politische Organisationen oder staatliche Entscheidungsprozesse. Unser Fokus liegt auf unserer Rolle als IT-Dienstleister und Digitalisierungsverwirklicher.

#### **Mitgliedschaften in Organisationen**

CI ist Mitglied in folgendem Verband

- **Genoverband e.V.** vormalig Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V., ist ein deutscher Prüfungs- und Beratungsverband, Bildungsträger und Interessenvertreter mit Sitz in Frankfurt am Main. Der Verband hat 2.590 Mitglieds-genossenschaften in 14 Bundesländern.

#### **Keine Mitgliedschaft in politisch aktiven Organisationen**

Nach aktuellem Kenntnisstand ist CI in keiner Organisation Mitglied, die politische Ambitionen verfolgt oder direkten Einfluss auf Gesetzgebungsprozesse nimmt. Sollte sich dies in Zukunft ändern, werden wir darüber transparent berichten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

0%

## 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.

Cologne Intelligence verpflichtet sich zu einem integren und gesetzeskonformen Handeln in allen Geschäftsbereichen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, entwickeln wir derzeit einen Verhaltenskodex, der klare Leitlinien zu zentralen Compliance-Themen wie Korruptionsprävention, Interessenkonflikte und die Einhaltung kaufmännischer Grundsätze definiert. Die Veröffentlichung des Verhaltenskodex ist für das Jahr 2025 geplant.

Zur Vermeidung von Korruption und anderen Gesetzesverstößen setzen wir auf präventive Maßnahmen wie Sensibilisierung und Schulungen für unsere Mitarbeitenden, insbesondere für Personen in geschäftskritischen Funktionen. Darüber hinaus bieten wir mit unseren Vertrauenspersonen eine interne Anlaufstelle für sensible Themen aller Art unter anderem auch für Compliance-Themen, an die sich Mitarbeitende bei Unsicherheiten oder Verdachtsfällen vertraulich wenden können. Ab 2025 planen wir eine dedizierte Ansprechperson für Compliance-Themen zu benennen.

Bisher gab es bei Cologne Intelligence keine bekannten Compliance-Verstöße. Um diese Situation aufrechtzuerhalten, implementieren wir bis 2025 ein proaktives Compliance-Management. Dazu gehört die Einführung eines internen Meldesystems, das es ermöglicht, potenzielle Verstöße anonym und sicher zu melden. Im Falle eines festgestellten Verstoßes werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, die von einer internen Untersuchung bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen reichen können.

#### **Risiken im Bereich Korruptionsprävention**

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit im Bereich der IT-Beratung, die keine direkte Abhängigkeit von öffentlichen Aufträgen oder hochsensiblen Märkten beinhaltet, sehen wir aktuell kein erhöhtes Risiko für Korruption oder Bestechung. Unser Geschäftsmodell basiert auf langfristigen Kundenbeziehungen, transparenter Angebotsgestaltung und einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern.

Dennoch erkennen wir an, dass Risiken im Bereich Compliance und Korruptionsprävention nicht vollständig ausgeschlossen werden können. Insbesondere im Bereich der Geschäftsanbahnung und der Zusammenarbeit mit externen Partnern bestehen potenzielle Risiken im Zusammenhang mit Vorteilsgewährung oder Interessenkonflikten. Um diesen Risiken vorzubeugen, legen wir großen Wert auf transparente Entscheidungsprozesse, dokumentierte Vergaberichtlinien und eine kontinuierliche Überprüfung unserer Compliance-Standards.

Mit der Einführung unseres Verhaltenskodex und den damit verbundenen Maßnahmen stärken wir unsere Unternehmenskultur der Integrität und minimieren potenzielle Risiken.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS VO1-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

0€

---

Leistungsindikator EFFAS V02-01  
Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency  
International Corruption Index unter 60. [Link](#)

0%