



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

Cologne Intelligence

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Cologne Intelligence (CI)

Nachhaltigkeit bei CI (2025)
Benjamin Schiemann

Marie-Curie-Straße 10
51103 Köln
Deutschland

0221 99 041-0
0221 99 041-10
kontakt@cologne-intelligence.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst: EFFAS

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: 2023, 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)

Cologne Intelligence (CI) ist ein #Digitalisierungsverwirklicher mit Sitz in Köln und Frankfurt. Über 170 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen 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*innen 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-Expert*innen 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*innen 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 CO₂-Emissionen um 50% (laufende Verbesserung)
- Veröffentlichung unseres DNK-Berichts (Zielerreichung: geplant 2025)
- 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: CO₂-Bilanzierung, Energieeffizienz, nachhaltige Mobilität
2. Ressourcenschonung und Betriebsmittel: längere Nutzung von IT-Hardware, papierloses Arbeiten, nachhaltige Beschaffung

3. Mitarbeiter*innen 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 nicht nur Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, sondern insbesondere auch für das Verfolgen unserer Nachhaltigkeitsziele.

Was wir heute schon umsetzen

Bei unseren Mitarbeiter*innen 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 die Arbeitszufriedenheit 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 umweltfreundliche Mobilität – zum Beispiel durch Jobräder und die Bezuschussung von Jobtickets. Unser langfristiges Ziel ist es, den eigenen Energie- und CO₂-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 Mitarbeiter*innen 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. Das Jahr 2023 war für uns stark geprägt durch die Maßnahmen zur Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse und der initialen Erstellung unseres ersten DNK-Berichtes. Wir sind überzeugt, dass uns diese Grundlagen bei zukünftigen Anforderungen im Kontext der Nachhaltigkeit helfen werden.

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse und die kommunikativen Maßnahmen zur Erläuterung der Wesentlichkeitsanalyse innerhalb der CI sorgen für Klarheit in der Standortbestimmung und geben klare Vorschläge zur Priorisierung zukünftiger Themen. In der internen Bewertung der Mitarbeitenden zeigen sich vergleichsweise geringe Unterschiede gegenüber der Bewertung durch externe Shareholder. Die folgenden vordringlichen Handlungsfelder wurden auf Basis der Befragungsergebnisse im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt: Menschenrechte, Lieferkettentransparenz, Kundenzufriedenheit, Risikomanagement, Datensicherheit, Datenschutz, CO₂-Management, Klimaneutralität, Mitarbeiterbindung

Inside-out- und Outside-in-Perspektive zu Nachhaltigkeitsthemen

Energieverbrauch & CO₂-Emissionen

- Inside-out-Perspektive: Wir als IT-Dienstleister verbrauchen durch den Betrieb unserer Server Strom und erzeugen dadurch CO₂-Emissionen. Wir setzen Maßnahmen wie den Einsatz energieeffizienter Hardware und die Nutzung erneuerbarer Energien um, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Zudem beschäftigen wir uns zunehmend mit Ansätzen, um in Cloud-Umgebungen energiesparende Systemkonfigurationen zu ermöglichen. Von diesen cloudbasierten Energieoptimierungsansätzen profitieren auch unsere Kunden.
- Outside-in-Perspektive: Steigende Energiepreise beeinflussen unsere Geschäftstätigkeit. Sie führen zu höheren Betriebskosten und erfordern Investitionen in nachhaltigere Infrastrukturen.

Datenschutz & IT-Sicherheit

- Inside-out-Perspektive: Wir gewährleisten durch unsere IT-Dienstleistungen einen

verantwortungsvollen Umgang mit Kundendaten und sorgen für IT-Sicherheit. Damit tragen wir aktiv zum Schutz der Privatsphäre unserer Kunden und zur Sicherheit im digitalen Raum bei.

- Outside-in-Perspektive: Verschärfte Datenschutzgesetze (z.B. DSGVO) und neue Anforderungen an IT-Sicherheit durch Cyberbedrohungen stellen Herausforderungen dar, die unsere Prozesse und Dienstleistungen beeinflussen und kontinuierlich Anpassungen (in unserem Portfolio) erfordern.

Arbeitsbedingungen & Diversität

- Inside-out-Perspektive: Wir fördern faire Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitsmodelle und Diversität in unserem Team. Damit schaffen wir ein inklusives Arbeitsumfeld und tragen zur Chancengleichheit bei.
- Outside-in-Perspektive: Gesellschaftliche Erwartungen zu Diversität und Gleichstellung beeinflussen unsere Personalstrategie und erfordern Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen.

Lieferkette & Beschaffung

- Inside-out-Perspektive: Wir achten bei der Beschaffung von IT-Hardware auf nachhaltige Produkte und Lieferanten, die faire Arbeitsbedingungen und Umweltstandards einhalten. Damit tragen wir zur nachhaltigen Entwicklung entlang unserer Lieferkette bei.
- Outside-in-Perspektive: Lieferengpässe oder neue Anforderungen an nachhaltige Beschaffung (z.B. durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) beeinflussen unsere Beschaffungsstrategie und können zu höheren Kosten oder längeren Lieferzeiten führen.

Digitalisierung & gesellschaftliche Verantwortung

- Inside-out-Perspektive: Wir unterstützen unsere Kunden bei der Digitalisierung und tragen dadurch zur gesellschaftlichen Entwicklung und zur Steigerung der Effizienz in anderen Branchen bei.
- Outside-in-Perspektive: Gesellschaftliche Trends und politische Initiativen zur Förderung der Digitalisierung bieten Chancen für unser Geschäft und erfordern gleichzeitig die Anpassung unserer Dienstleistungen an neue Anforderungen.

Chancen und Risiken im Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen

Aus der Auseinandersetzung mit den relevanten Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich sowohl Herausforderungen und Risiken als auch strategische Potenziale und Chancen für CI. Zu den wesentlichen Risiken zählen insbesondere regulatorische Anforderungen (z.B. im Kontext des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes), steigende Energie- und Betriebskosten, Cyber-Bedrohungen sowie die Notwendigkeit, qualifizierte Fachkräfte nachhaltig zu binden. Auch ein mangelndes Nachhaltigkeitsprofil könnte zukünftig Auswirkungen auf die Wahrnehmung bei Kunden, Partnern und Talenten haben.

Chancen ergeben sich u.a. durch die Positionierung als verantwortungsbewusster Arbeitgeber, durch die gezielte Förderung von Diversität und fairen Arbeitsbedingungen,

durch die Entwicklung energieeffizienter digitaler Lösungen sowie durch die Integration von Nachhaltigkeitsanforderungen in unsere Projektarbeit. Auch unsere Erfahrungen im Bereich der agilen Organisationsentwicklung unterstützen eine zukunftsgerichtete, nachhaltige Transformation.

Aus diesen Erkenntnissen leiten wir ab 2025 konkrete Maßnahmen für unser Nachhaltigkeitsmanagement ab. Dazu gehören z.B. der schrittweise Aufbau eines transparenten Lieferketten-Monitorings, die Weiterentwicklung unseres IT-Sicherheitskonzepts, die Förderung klimafreundlicher Mobilität sowie ein gezielter Ausbau nachhaltiger Schulungs- und Kommunikationsformate. Diese Maßnahmen werden durch unser Nachhaltigkeitsteam gesteuert und laufend auf Wirksamkeit überprüft.

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.

Anknüpfend an die im Vorjahr beschriebenen strategischen Zielsetzungen, insbesondere zur Berechnung des Corporate Carbon Footprints sowie zur Ausweitung der Berichterstattung entlang der Wertschöpfungskette, lag der Schwerpunkt im Jahr 2023 auf dem **Aufbau struktureller Grundlagen für ein nachhaltiges Managementsystem**.

Ein zentrales Element war dabei die Durchführung der ersten **Wesentlichkeitsanalyse**. Ziel war es, bestehende Nachhaltigkeitsmaßnahmen systematisch zu erfassen, zu bewerten und hinsichtlich ihrer Weiterentwicklungspotenziale zu analysieren. Aufbauend auf den Ergebnissen sollen Maßnahmen mit besonders hoher Priorität künftig mit konkreten Zielen und Indikatoren in Bezug auf die Sustainable Development Goals (SDGs) versehen werden.

Die Priorisierung der Themenfelder wird sich an der potenziellen ökologischen und sozialen Wirkung sowie an der strategischen Relevanz für unser Kerngeschäft orientieren. Eine durchgängige Zieldefinition und systematische Steuerung konnten 2023 noch nicht implementiert werden.

Die vollständige Integration von Nachhaltigkeitszielen in Unternehmensprozesse ist ab 2025 vorgesehen. Der Aufbau eines professionellen Nachhaltigkeitsmanagementsystems bis 2026 bleibt weiterhin ein zentrales strategisches Ziel.

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.

Aufbauend auf unserer DNK-Erklärung 2022 behalten wir die Darstellung unserer sechs Stufen der Wertschöpfungskette bei. Im Berichtsjahr 2023 wurden erste Ansätze zur vertieften Betrachtung einzelner Stufen weitergeführt, auch wenn eine vollständige Nachhaltigkeitsanalyse noch aussteht.

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 werden schrittweise analysiert.

Im Jahr 2023 haben wir daran gearbeitet, unsere unterstützenden Prozesse systematischer zu erfassen und ökologische sowie soziale Kriterien bei Beschaffungsentscheidungen stärker zu berücksichtigen.

Die in der Vorjahreserklärung angekündigte detaillierte Analyse nachhaltiger und biodiversitätsfreundlicher Beschaffungspraktiken wurde noch nicht vollständig durchgeführt. Diese Maßnahme ist nun für 2025 geplant. Eine strukturierte Risikoanalyse entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist derzeit noch nicht etabliert, aber im Rahmen des geplanten Nachhaltigkeitsmanagementsystems (Zieljahr: 2026) vorgesehen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die Umsetzung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements liegt auch im Berichtsjahr 2023 bei der Geschäftsleitung der CI. Damit wird weiterhin unterstrichen, dass Nachhaltigkeit eine strategische Unternehmenspriorität ist. Die Initiierung, Steuerung und Verankerung entsprechender Maßnahmen erfolgt durch höchste Leitungsebene.

Das Nachhaltigkeitsteam arbeitet unter der Federführung der Nachhaltigkeitsbeauftragten, die zugleich Mitglied der Geschäftsführung ist. Es ist eng mit allen Fachbereichen vernetzt und berichtet regelmäßig intern über Fortschritte. Die Nachhaltigkeitskoordination, -kommunikation und -projektsteuerung liegen weiterhin in der Verantwortung der Nachhaltigkeitsbeauftragten. Die regelmäßige Berichtslinie an das Management Board und die Gesellschafter*innen bleibt bestehen.

Im Jahr 2023 wurden unter der Verantwortung des Nachhaltigkeitsteams wichtige Grundlagen für die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit gelegt. Dazu zählen insbesondere:

- die Auswahl und Entscheidung für den DNK Standard als passende Grundlage
- die erstmalige Erstellung und Fertigstellung der DNK-Erklärung für das Berichtsjahr 2022,
- die Vorbereitung und Durchführung der ersten Wesentlichkeitsanalyse Ende 2023,
- sowie die Auswahl und Nutzung eines geeigneten Tools zur Ermittlung unseres Corporate Carbon Footprints (CCF).

Diese Schritte bilden einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg zum geplanten Nachhaltigkeitsmanagementsystem, das bis 2026 vollständig etabliert sein soll. Die Rolle der Nachhaltigkeitsbeauftragten und des Nachhaltigkeitsteams als zentrale Instanzen für Steuerung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsthemen hat sich im Berichtsjahr 2023 deutlich gestärkt.

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 zu weiteren sicherheitsrelevanten Themen im Managementsystem für Informationssicherheit veröffentlicht. Im Bereich Nachhaltigkeit ist die Einführung eines Managementsystems als eines unserer Ziele definiert. Bereits seit einiger Zeit regulieren verschiedene Leitfäden nachhaltige Standards, beispielsweise zum Schutz unserer Mitarbeiter*innen, 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 Mitarbeiter*innen 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 ab 2025 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. Für das Jahr 2023 haben wir das bewährte Vier-Augen-Prinzip weiterverfolgt. 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 CO₂-Emissionen ab. Bei der Zuordnung der CO₂-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 Mitarbeiter*innen, das zugehörige Arbeitszeitmodell, die durchschnittliche Beschäftigungsdauer, das Geschlecht, die Altersstruktur sowie die Staatsangehörigkeit. Zusätzlich erheben wir Daten zu unserem Schulungs- und Weiterbildungsangebot.

Unverändert zu 2022 möchten wir für zukünftige DNK-Berichte die Nachhaltigkeitsaspekte in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten zunehmend fördern und Optimierungspotenziale heben. Neben der bereits sehr umfassenden Erhebung von Dienstreisen im Kontext von Schulungen und Fortbildungen möchten wir ab 2024 auch die Erhebung der Emissionen durch Dienstreisen im Projektkontext der Beschäftigten vollständig erfassen.

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 - Die Erhebung des Leistungsindikators planen wir ab dem Berichtsjahr 2025.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

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

0 - 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 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen auch einen variablen Gehaltsanteil an, der nicht anhand individueller Zielvereinbarungen, sondern 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 Mitarbeiter*innen
- die Gewinnung eines neuen Kundenprojektes
- das Halten eines Fachvortrags auf einer Konferenz

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

- Gemeinsame Events zur Stärkung des Teamgefühls
- Die Möglichkeit, jederzeit und zu allen Themen konstruktives Feedback einzubringen, z.B. im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung
- 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

- Mit der Möglichkeit, ein Sabbatical von zwei bis drei Monaten in Anspruch zu nehmen, bieten wir Raum zur Persönlichkeitsentwicklung und Entfaltung der Mitarbeiter*innen.

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

Aktueller Stand und Perspektive zur Integration von Nachhaltigkeit in Anreizsysteme

Derzeit sind Nachhaltigkeitsziele weder Bestandteil individueller Zielvereinbarungen noch explizit in monetäre oder nicht-monetäre Anreizsysteme integriert. Unser Vergütungsmodell basiert auf einem gemeinsamen, unternehmensweiten Erfolgskriterium. Diese kollektive Ausrichtung stärkt ein solidarisches Miteinander und fördert mittelbar Aspekte der Nachhaltigkeit wie Gleichberechtigung, Transparenz und Zusammenarbeit.

Eine explizite Verknüpfung von Nachhaltigkeitszielen mit Vergütungsmodellen befindet sich aktuell nicht in Planung. Dennoch prüfen wir, inwieweit perspektivisch nicht-monetäre Anreize – etwa durch interne Anerkennung besonders nachhaltiger Projekte oder Teams – sinnvoll ausgestaltet werden können.

Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele wird regelmäßig durch das Nachhaltigkeitsteam reflektiert. Eine formalisierte Berichterstattung in Richtung Geschäftsführung findet in projektbezogenen Abstimmungen und durch regelmäßige Reviews statt. Eine Evaluation der Geschäftsführung auf Basis nachhaltigkeitsbezogener Zielerreichung erfolgt bisher nicht. Diese Integration ist derzeit nicht vorgesehen, bleibt aber eine Option in der künftigen strategischen Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

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:

- **Mitarbeiter*innen 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 CI One 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:

• **Mitarbeiter*innen:**

- Regelmäßige Feedbackgespräche, gezielte Abfragen zu ausgewählten Themen, Mitarbeitendenbefragungen und Townhall-Meetings.
- Direkte Beteiligung über das Nachhaltigkeitsteam, in dem Mitarbeiter*innen 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.

• **Gesellschafter*innen & Kapitalgeber*innen:**

- Jährliche Strategiegespräche, 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 CO₂-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.

Förderung von Innovation im Kontext von Nachhaltigkeit und internen Innovationsprozessen

Cologne Intelligence verfolgt einen kulturgetragenen, dezentral organisierten Ansatz zur Förderung von Innovation. Auch wenn kein formalisierter Innovationsprozess existiert, schaffen unsere agilen Arbeitsweisen, offenen Formate und Teamstrukturen wirksame Voraussetzungen, um innovative Ideen frühzeitig zu erkennen und nachhaltig weiterzuentwickeln.

Mit dem monatlich stattfindenden Open Friday bieten wir ein offenes Forum, in dem Mitarbeitende neue Themen, Technologien oder Nachhaltigkeitsimpulse vorstellen und diskutieren können. Führungskräfte sind regelmäßig dabei und unterstützen die Weiterentwicklung vielversprechender Ideen in die Praxis.

Unsere agile Organisationsstruktur mit hoher Eigenverantwortung in den Teams begünstigt ein innovatives Arbeitsumfeld. In regelmäßigen Retrospektiven und Reviews reflektieren wir, was gut funktioniert und wo neue Lösungsansätze gebraucht werden. Ideen entstehen hier direkt im Portfolio- und Projektkontext – nah an den Bedürfnissen der Kunden, Mitarbeitenden und Nutzer*innen.

Die dezentrale Unternehmenssteuerung durch die Geschäftsführungen unserer Einheiten ermöglicht eine eigenständige, aber gut vernetzte Innovationskultur. Der regelmäßige Austausch zwischen den Units, z.B. in gemeinsamen Gremien, fördert den Wissenstransfer und die Entstehung neuer Ansätze.

Auch wenn für das Berichtsjahr 2023 noch kein systematisches Ideenmanagement vorliegt, sehen wir unsere Formate und unsere Teamkultur als wirksame Grundlage, um Innovation mit Nachhaltigkeit zu verbinden. Für die Zukunft, frühestens ab 2025, ist geplant, diese Strukturen weiter zu systematisieren und stärker an unseren Nachhaltigkeitszielen auszurichten.

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 auch für das Jahr 2023 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 2023:

1. Energieverbrauch / Stromverbrauch in unseren Bürogebäuden: Der Stromverbrauch für die Büroräume an den CI-Standorten lag bei 96.781 kWh. Dies entspricht einem Energieverbrauch von 348.412 MJ.
2. Wasserverbrauch in unseren Bürostandorten: 296 m³ im Jahr 2023
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 werden wir erst im Jahr 2024 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)

- 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.
Unsere Posteingänge haben wie weitestgehend auf E-Mail Postfächer
umgestellt, sodass die physische Tagespost nur noch sehr gering ausfällt.

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

Status: Konzept zur Umsetzbarkeit wurde erarbeitet. Projektinitialisierung ist

erfolgt.

Abfallmanagement

Ein koordiniertes Abfallmanagement mit fachgerechter Trennung und möglichst effizientem Recycling ist Bestandteil unseres Umweltengagements. Hierzu zählt leicht verständliches Infomaterial, das für Mitarbeiter*innen 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. Wir bündeln unsere Bestellungen soweit möglich, um zusätzliche Transportwege und Verpackungsmüll zu vermeiden.

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 CO₂-Fußabdrucks bei Herstellung und Entsorgung ein relevantes ökologisches Potenzial.

Status: Bereits seit einiger Zeit 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 2023 meist um IT-Ausstattung. Die Gewichte konnten weiterhin noch nicht erhoben werden. In den Büroräumen der CI-Gruppe entsteht lediglich Hausmüll, der die Umwelt nicht wesentlich belastet.

Im Jahr 2023 haben wir ab Mitte des Jahres die Zusatzleerung der blauen Tonne eingestellt, da sich das Abfallvolumen für Altpapier reduziert hat. Auch die Aufgabe des Büros in der Barcelona Allee 1 zum 30.06.2023 führte zu einer Reduktion unserer Abfallmenge. Alle Mengen wurden mittels Fassungsvermögen und Entleerungszyklen ermittelt, da die Abfalltonnen in Köln nicht gewogen werden.

Die MVA-Abfallmenge insgesamt betrug laut dieser Schätzung rund 3,8 t, die Altpapiermenge betrug 8,4 t.

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

Die gesamte Abfallmenge (MVA und Altpapier) betrug laut Schätzung 12,2 t. 68,85 % davon waren Altpapier und wurden recycelt.

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

Der Stromverbrauch für die Büroräume an den CI-Standorten lag bei 96.781 kWh. Dies entspricht einem Energieverbrauch von 348.412 MJ.

Der Energieverbrauch berechnet aus dem Kraftstoffverbrauch der Firmenwagen beträgt 39.000,63 MJ (für 1.051,80 l Diesel), 2.598,77 MJ (für 80,21 l Benzin) und 16.245,00 MJ (für 4.512,50 kWh Strom für Elektro-PKW).

Gesamter Energieverbrauch 406.256,40 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 **CO₂-Äquivalenten** berechnet. Neben CO₂ umfassen diese auch andere relevante Treibhausgase wie Methan (CH₄) und Distickstoffmonoxid (N₂O), 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 2023 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 **90,0 Tonnen CO₂-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 Mitarbeiter*innen. 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. Wie bereits erwähnt haben wir einen Bürokomplex zum 30.06.2023 aufgegeben.

3. Firmenfahrzeuge (Scope 1)

- Unsere bestehende Dienstwagenflotte verursacht direkte Emissionen, deren Umfang durch gezielte Maßnahmen reduziert wird. Insgesamt waren 7 Dienstwagen im Einsatz, 2 davon noch ganzjährig.

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/Ausgleich

- **Ziel:** Ab **2022** kompensieren wir alle **unvermeidbaren CO₂-Emissionen**.
- **Maßnahmen:**
 - Investition in **zertifizierte Klimaschutzprojekte** zur vollständigen Kompensation.
 - Regelmäßige **Überprüfung und Anpassung** der Kompensationsstrategie.
 - Für das Jahr 2022 ist der Ausgleich in 2025 erfolgt. Für das Berichtsjahr 2023 erfolgt der Ausgleich ebenfalls im Jahr 2025.

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, **klimateutral 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 2023 knapp 3,57 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e) durch direkte THG-Emissionen (Scope 1).

Geschäftsfahrten mit PKW (Diesel)	3.296,56 kg CO ₂ e
Geschäftsfahrten mit PKW (Benzin)	269,52 kg CO ₂ e

Als Datengrundlage wurde GEMIS 5.1 verwendet.

SUMME SCOPE 1 : **3.566,08 kg CO₂e**

"Scope 2"-Emissionen umfassen die indirekten Treibhausgas-Emissionen, die aus der Erzeugung der beschafften Energie resultieren. Die CO₂-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 100% Ökostrom genutzt werden.

Der CO₂e-Ausstoss hat durch die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien daher keinen CO₂-Einfluss.

Bereitstellung von Energie aus externen Quellen:Strom aus erneuerbaren Quellen	0,00 kg CO ₂ e
Fernwärme	17.992,26 kg CO ₂ e
Geschäftsfahrten mit PKW (elektrisch)	451,25 kg CO ₂ e

Als Datengrundlage wurde GEMIS 5.0 verwendet.

SUMME SCOPE 2: 18.443,51 kg CO₂e

Für Scope 3 sind die indirekten Treibhausgas-Emissionen relevant, die schwerpunktmäßig mit der Unternehmenstätigkeit verbunden sind. Im Jahr 2023 nahmen die Geschäftstätigkeiten wieder deutlich mehr Fahrt auf als im Jahr zuvor. Besonders gestiegen ist die Anzahl der Flugreisen ins europäische Ausland. Auch die Veranstaltungen zu denen Bewirtungen gewünscht waren, haben sich nahezu verdoppelt. Erfreulich ist allerdings auch, dass die Akzeptanz auf Fleisch und Fisch zu verzichten inzwischen sehr hoch ist. Hinweis: Der Wert für An-Abreise der internen Fachleute zum Arbeitsplatz 2023 ist identisch zu 2022, da wir die zugehörige Erhebung der Werte für 2022 und 2023 in 2023 gemeinsam für beide Jahre durchgeführt haben.

An- und Abreise der internen Fachleute zum Arbeitsplatz	58.991,97 kg CO ₂ e
Geschäftsreisen (Flugzeug) CO ₂ e	3.795,97 kg
Lebensmittel CO ₂ e	3.450,71 kg
Entsorgung Papier CO ₂ e	295,34 kg
Trinkwasser CO ₂ e	67,54 kg

Entsorgung Abfall (MVA) 1.393,31 kg
CO₂e

SUMME SCOPE 3: **67.994,84 kg**
CO₂e

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 2023 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: 4.279,30 kg CO₂e

SCOPE 2: 22.132,21 kg CO₂e

SCOPE 3: 81.593,81 kg CO₂e

SUMME **108.005,32 kg CO₂e**

Donut-Diagramm

(inkl. Sicherheitsaufschlag)



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 auch im Berichtsjahr 2023 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 weiterhin 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 wurden auch im Jahr 2023 fortgeführt und weiterentwickelt:

- Unsere **betriebliche Altersvorsorge** und die Bezuschussung von Direktversicherungen bestehen weiterhin.
- Alle Arbeitsplätze werden nach gesetzlichen und ergonomischen Anforderungen ausgestattet.
- Unser **Maßnahmenpaket für mentale Gesundheit und Stressbewältigung** wird weiterhin angeboten. Seit 2022 arbeiten wir dazu mit einem externen Anbieter zusammen, der kostenfreie, anonyme und vertrauliche Unterstützungsleistungen für Mitarbeitende und ihre Familien bereitstellt.
- Mitarbeitende werden regelmäßig zur **Arbeitssicherheit unterwiesen** und haben Zugang zu relevanten Gesetzen und Vorschriften. An allen Standorten gibt es weiterhin ausgebildete Ersthelfer*innen mit regelmäßigen Auffrischungsschulungen.
- Auch im Jahr 2023 wurden keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle innerhalb der

Unternehmensgruppe verzeichnet.

Vergütung, Gleichberechtigung und Mitarbeitendeneinbindung

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

Nachhaltigkeitsengagement der Mitarbeitenden

Die unternehmensweite Nachhaltigkeitsgruppe besteht weiterhin. Mitarbeitende können sich freiwillig beteiligen, eigene Vorschläge einbringen und sich auf unserer internen Kommunikationsplattform zu Nachhaltigkeitsprojekten austauschen.

Allgemeine Mitarbeitendeneinbindung durch die Genossenschaft

Darüber hinaus bietet unsere genossenschaftliche Struktur eine besondere Form der Mitbestimmung: Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Mitglied der CI ONE eG zu werden. Damit können sie nicht nur am wirtschaftlichen Erfolg partizipieren, sondern auch aktiv an strategischen Zukunftsfragen mitwirken – beispielsweise durch ihr Stimmrecht in Gesellschafterversammlungen oder durch die Beteiligung an richtungsweisenden Diskussionen mit der Geschäftsführung. Diese erweiterte Mitgestaltungsmöglichkeit verstehen wir als Ausdruck eines modernen, wertebasierten Verständnisses von Unternehmertum.

Wesentliche Risiken und Maßnahmen zu ihrer Minimierung

Auch im Jahr 2023 adressieren wir folgende wesentliche Risiken aktiv:

- **Psychische Belastung durch projektbasierte Arbeit:** durch umfassende Angebote im Bereich mentale Gesundheit und flexible Arbeitsmodelle.
- **Fachkräftemangel und Bindung von Talenten:** durch Maßnahmen zur Work-Life-Balance, attraktive Sozialleistungen und wertorientierte Unternehmenskultur.
- **Diskriminierung und mangelnde Chancengleichheit:** durch Schulungen, transparente Karrierepfade und gezielte Diversity-Förderung.
- **Inklusion und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz:** bestehende Maßnahmen werden schrittweise weiterentwickelt.
- **Diskriminierung & faire Behandlung internationaler Fachkräfte:** durch interkulturelle Trainings und Sprachförderprogramme.
- **Einhaltung von Visa- und Arbeitserlaubnisregelungen:** durch gezielte Begleitung und Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden.

Begründung für das Fehlen konkreter Zielsetzungen

Im Jahr 2023 stand die Evaluierung bestehender Maßnahmen im Vordergrund. Für 2026 ist geplant, strukturierte Zielsetzungen zu Mitarbeitendenrechten und Mitbestimmung zu entwickeln, die über gesetzliche Anforderungen hinausgehen und unsere nachhaltige Unternehmenskultur weiter stärken sollen.

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.

Cologne Intelligence versteht Chancengerechtigkeit als essenziellen Bestandteil der Unternehmenskultur. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitenden gleiche Entwicklungschancen zu ermöglichen – unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, politischer Einstellung oder körperlichen Einschränkungen.

Ziele und Umsetzung:

- **Steigerung des Frauenanteils:** Wir streben weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen und Führungspositionen an. Konkrete Zielwerte werden im Jahr 2025 festgelegt. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir den Anteil bereits von 24% auf 27% steigern.
- **Förderung diverser Teams:** Vielfalt wird auf Unternehmensebene gezielt gefördert. Bis 2025 entwickeln wir spezifische Maßnahmen, um Diversität nach Alter, kulturellem Hintergrund und Geschlecht zu stärken.
- **Barrierefreiheit und Inklusion:** Die Evaluierung bestehender Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen wird 2025 abgeschlossen, um weitere Optimierungspotenziale zu identifizieren.
- **Faire und transparente Vergütung:** In mindestens einer Tochtergesellschaft wurde 2023 eine Evaluation der Gehaltsstruktur durchgeführt. Aufbauend auf den Ergebnissen werden ab 2024 konkrete Maßnahmen zur Schaffung transparenter Vergütungssysteme implementiert.
- **Familienfreundlichkeit:** Das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen wurde im Jahr 2023 weiter ausgebaut, unter anderem durch zusätzliche Teilzeit- und Homeoffice-Optionen.

Erreichte Fortschritte 2023:

- **Weiterbildung und Entwicklung:** Unsere Mitarbeitenden haben im Jahr 2023 insgesamt **5350 Schulungsstunden** absolviert, was einer signifikanten Steigerung gegenüber 2022 entspricht. Damit fördern wir gezielt die individuelle Entwicklung und Chancengleichheit.
- **Flexible Arbeitsmodelle:** Mitarbeitende können weiterhin zusätzliche Urlaubstage flexibel gestalten. Homeoffice- und mobile Arbeitsmodelle wurden weiter optimiert.

- **Sabbatical-Regelung:** Besteht weiterhin als freiwilliges Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- **Steigerung des Frauenanteils:** Im Jahr 2023 haben wir ein Kommunikationskonzept entwickelt, um mit gezielten Maßnahmen zu Beginn des Jahres 2024 Mädchen und Frauen anzusprechen und über Berufe in der IT-Branche zu informieren.

Herausforderungen:

- **Frauenanteil in technischen Rollen:** Trotz bestehender Initiativen bleibt die Erhöhung des Frauenanteils in IT-spezifischen Positionen eine Herausforderung.
- **Sensibilisierung für Diversität:** Der projektbezogene Beratungsfokus erfordert zusätzliche Anstrengungen, um Diversitätsziele auch im Tagesgeschäft stärker zu berücksichtigen.

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, konnten die Beschäftigungsquote von 24 Prozent in 2022 auf 27 Prozent in 2023 erhöhen und werden weiter an diesem Ziel arbeiten.

Auch 2023 ist es wie in den Vorjahren 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 31.12.2023 waren insgesamt eine Auszubildende und zwei duale Student*innen sowie fünf 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 2023 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 2023 weiterhin 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 38 Jahre. Etwa 16 Prozent kommen aus dem EU-Ausland oder einem Land außerhalb der EU.

Es standen zudem fünf Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung in einem Arbeitsverhältnis bei CI. Von den 202 Mitarbeitenden sind 89 Prozent mit 30 bis maximal 40 Wochenstunden beschäftigt; 11 Prozent arbeiten in Teilzeit mit weniger als 30 Wochenstunden. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer lag bei ca. 5,5 Jahren.

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

- Unter 30 Jahren: weiblich 13, männlich 34, Gesamt 47
- 30 bis 39 Jahre: weiblich 19, männlich 60, Gesamt 79
- 40 bis 49 Jahre: weiblich 12, männlich 33, Gesamt 45
- 50 bis 59 Jahre: weiblich 9, männlich 19, Gesamt 28
- 60 Jahre und älter: weiblich 1, männlich 2, Gesamt 3

Leistungsindikator EFFAS S10-01

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

27 Prozent unserer Mitarbeitenden sind weiblich.

Leistungsindikator EFFAS S10-02

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

Mit Stand 31.12.2023 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 2023 wurden in der CI-Gruppe für Weiterbildungen insgesamt 184.000,- € ausgegeben. Die Durchschnitts-VZÄ im Gesamtjahr 2023 beträgt 159,5. Somit liegt die durchschnittliche Ausgabe für Weiterbildung bei 1.154,- € 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS So7-02 II

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

0% - Unverändert zu 2022.

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.

Seit 2023 ist Cologne Intelligence auch Gründungsmitglied im Forum „Unternehmen engagiert in Köln“. Das Forum steht für verantwortungsbewusstes, aktives und nachhaltiges Handeln. Es ist ein Ort, an dem sich Unternehmen vernetzen, die sich in Köln einbringen, die Stadt stärken und etwas bewegen wollen.

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 2023 haben wir 10.000€ an „Aktion Deutschland Hilft“ zur Unterstützung im Zusammenhang mit den verheerenden Erdbeben in der Türkei und in Syrien 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 auch im Jahr 2023 **keine politische Einflussnahme** und nimmt keinen direkten oder indirekten Einfluss auf Parteien, politische Organisationen oder staatliche Entscheidungsprozesse. Unser Fokus liegt weiterhin auf unserer Rolle als IT-Dienstleister und Digitalisierungsverwirklicher.

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.

Im Jahr 2023 ist CI dem **TDWI (The Data Warehousing Institute)** beigetreten – einem unabhängigen Fachnetzwerk für Datenmanagement, Business Intelligence und Analytics. Die Mitgliedschaft dient dem fachlichen Austausch, der Weiterbildung sowie der Förderung eines verantwortungsvollen, ethisch reflektierten Umgangs mit datenbasierten Technologien. Eine politische Einflussnahme ist mit dieser Mitgliedschaft nicht verbunden.

CI ist weiterhin Mitglied im **Genoverband e.V.**, einem deutschen Prüfungs- und Beratungsverband, Bildungsträger und Interessenvertreter mit Sitz in Frankfurt am Main. Auch hier besteht keine politische Agenda, sondern ein Fokus auf unternehmerische Verantwortung im genossenschaftlichen Kontext.

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.

Auch im Jahr 2023 legt CI höchsten Wert auf die Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften und interner Richtlinien. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Datenschutz, Informationssicherheit, Gleichbehandlung und IT-Sicherheit.

Die Verantwortung für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen liegt bei definierten Rollen in den Bereichen Datenschutz, Informationssicherheit und IT-Infrastruktur. Darüber hinaus bieten wir mit unseren Vertrauenspersonen eine interne Anlaufstelle für sensible Themen aller Art, an die sich die Mitarbeiter*innen bei Unsicherheiten oder Verdachtsfällen vertraulich wenden können. Mitarbeitende werden weiterhin im Rahmen von Onboardings, Workshops und gezielten Schulungsformaten für rechtliche und regulatorische Themen sensibilisiert.

Im Berichtsjahr 2023 wurde an mehreren zentralen Compliance-Elementen gearbeitet. Die Weiterentwicklung unseres Hinweisgebersystems sowie die Einführung eines unternehmensweiten Verhaltenskodex standen dabei im Fokus. Während das Hinweisgebersystem weiterhin zur Verfügung steht und aktiv kommuniziert wird, konnte der geplante Verhaltenskodex im Jahr 2023 noch nicht final verabschiedet werden. Die Fertigstellung und Einführung ist für 2025 vorgesehen.

Neue gesetzliche Anforderungen, insbesondere im Kontext des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), wurden 2023 aufgenommen und intern evaluiert. Technische und organisatorische Maßnahmen wie Zugriffskontrollen, Berechtigungskonzepte und Verschlüsselungsstandards bleiben weiterhin Teil unseres Schutz- und Sicherheitskonzepts.

Insgesamt befindet sich das Thema regelkonformes Verhalten bei CI weiterhin im strukturellen Aufbau. Ziel ist es, bis 2025 ein vollständiges, unternehmensweit implementiertes Compliance-System zu etablieren, das über Sensibilisierung hinaus auch systematische Richtlinien, klare Prozesse und wirksame Kontrollmechanismen umfasst.

Wesentliche Risiken im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung Als IT-Dienstleister mit einem projektorientierten Geschäftsmodell und einem hohen Maß an Transparenz in der Team- und Kundenarbeit sehen wir insgesamt ein niedriges Risiko für Korruption oder Bestechung. Dennoch lassen sich bestimmte potenzielle Risiken nicht vollständig ausschließen.

Zu den wesentlichen Risikofeldern zählen:

- die Beschaffung von IT-Hardware oder externen Dienstleistungen, bei der Vorteilnahme oder unangemessene Einflussnahmen theoretisch möglich wären;
- die Projektvergabe an Partnerunternehmen, insbesondere wenn Auswahlentscheidungen nicht dokumentiert oder ausreichend begründet werden;
- die Neukundengewinnung, sofern dabei persönliche Netzwerke eine zu große Rolle spielen könnten.

Bisher sind uns keine Verstöße bekannt. Im Zuge des bis 2025 angestrebten systematischen Ausbaus unserer Compliance-Strukturen evaluieren wir aktuell auch bestehende Regelungen zur Beschaffung, Vergabe und Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen, um mögliche Schwachstellen frühzeitig zu erkennen und die Integrität unseres Handelns weiter zu stärken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

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%