

# NACHHALTIGKEITS- ERKLÄRUNG 2024



# INHALT



**Zoe Klinke** ist Beraterin bei uns und Gestalterin der AI-Illustrationen in diesem Bericht. Mit ihrer reduzierten, präzisen Bildsprache verleiht sie komplexen Themen visuelle Klarheit.

<b>3</b>	<b>EINFÜHRUNG</b>
4	Vorwort der Geschäftsführung
5	Über acterience
7	Strategie 2030
8	Management Summary
<b>9</b>	<b>ALLGEMEINE INFORMATIONEN</b>
10	ESRS 2 – Allgemeine Angaben <i>Grundlagen für die Erstellung Governance Strategie Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen</i>
<b>25</b>	<b>UMWELTINFORMATIONEN</b>
26	ESRS E1 – Klimawandel <i>Strategie Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen Kennzahlen und Ziele</i>
<b>31</b>	<b>SOZIALINFORMATIONEN</b>
32	ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens <i>Strategie Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen Kennzahlen und Ziele</i>
43	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer <i>Strategie Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen Kennzahlen und Ziele</i>
<b>47</b>	<b>GOVERNANCE-INFORMATIONEN</b>
48	ESRS G1 – Unternehmensführung <i>Governance Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen Kennzahlen und Ziele</i>



# 01

## EINFÜHRUNG

Nachhaltigkeit beginnt mit Haltung – und mit Klarheit darüber, wofür wir stehen. In der Einführung geben wir Einblick in unsere unternehmerische Verantwortung, unsere Werte und die zentralen Themen, die uns bewegen. Das Vorwort der Geschäftsführung, ein Überblick zu acterience, unsere Strategie 2030 sowie eine kompakte Management Summary zeigen, was uns antreibt – heute und in Zukunft.



# MARKUS BARNET

## GESCHÄFTSFÜHRER

Nachhaltigkeit ist längst mehr als ein gesellschaftliches Schlagwort – sie wird zur unternehmerischen Notwendigkeit. Als Beratungshaus, das seine eigene Zukunftsfähigkeit sichern will, stehen wir vor der gleichen Aufgabe wie viele unserer Kund:innen: ökologische und soziale Verantwortung mit wirtschaftlichem Handeln zu verbinden.

2024 haben wir deshalb bewusst einen Schritt nach vorne gemacht und Nachhaltigkeit zu einem strategischen Schwerpunkt in unserem Unternehmen erklärt. Nicht, weil wir müssen, sondern weil wir überzeugt sind: Nachhaltiges Wirtschaften stärkt Resilienz, schafft Orientierung in einem dynamischen Umfeld und eröffnet neue Entwicklungsperspektiven – auch für uns selbst.

Mit dieser ersten freiwilligen Nachhaltigkeitserklärung setzen wir ein klares Zeichen. Obwohl wir nicht zur Berichterstattung verpflichtet sind, haben wir uns entschieden, den Bericht in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zu erstellen. Denn wir wollen nicht nur beraten, sondern auch vorleben – und erleben, was es heißt, Nachhaltigkeit systematisch zu verankern. Der Bericht macht unseren Status-quo und unsere Fortschritte sichtbar, benennt Herausforderungen offen und dient uns als Ausgangspunkt für die nächsten Schritte.

Wir verstehen diesen Bericht nicht als reine Leselektüre, sondern als Einladung: zur Auseinandersetzung, zum Dialog und zur gemeinsamen Weiterentwicklung. Lassen Sie uns gemeinsam gestalten, was uns alle betrifft – eine nachhaltigere Zukunft.

*Im Juni 2025*

*„NACHHALTIGKEIT IST KEIN EINMALIGES PROJEKT, SONDERN EINE KONTINUIERLICHE REISE, DIE WIR GEMEINSAM MIT UNSEREN MITARBEITENDEN, KUND:INNEN UND PARTNERN GESTALTEN MÖCHTEN.“*

# ÜBER ACTERIENCE

**Wir sind eine eigentümergeführte Managementberatung mit Sitz in München. Seit unserer Gründung im Jahr 2012 stehen wir für die Verbindung aus fundierter Erfahrung und konsequentem Anpacken – ganz im Sinne unseres Namens: „act“ und „experience“.**

Mit über 80 Berater:innen unterstützen wir Unternehmen bei der Gestaltung komplexer Transformationsprozesse – von der Strategie bis zur operativen Umsetzung. Unsere Schwerpunkte liegen in den Bereichen Digitalisierung, Agilität, Projekt- und Change-Management, Nachhaltigkeit sowie Data & AI.

Wir glauben an individuelle Lösungen statt Standardprozesse. Was uns dabei auszeichnet: hohe Qualitätsstandards, praxistaugliche Konzepte und ein klarer Fokus auf nachhaltige Ergebnisse.

**Wir sind Wegbereiter und Wegbegleiter:** Dieser Anspruch prägt nicht nur unsere Projekte, sondern auch unsere Zusammenarbeit im Team. Wir übernehmen Verantwortung, wachsen an Herausforderungen und entwickeln uns kontinuierlich weiter – individuell und als Organisation. Dabei glauben wir fest daran, dass in jedem mehr steckt, wenn man ihm den Raum gibt, es zu zeigen. Über 200 erfolgreich umgesetzte Projekte sind für uns der Beleg: Nachhaltiger Wandel entsteht, wenn fachliche Exzellenz auf eine klare Haltung trifft und beide konsequent in die Umsetzung gehen.

*Im Berichtsjahr haben wir unsere Strategie 2030 neu aufgesetzt – gemeinsam mit Kolleg:innen aus allen Bereichen. Sie beschreibt, wer wir heute sind und wie wir uns weiterentwickeln wollen. Die Strategie schafft Orientierung für unser Handeln und formuliert unser Zielbild sowie das Leistungsversprechen gegenüber unseren Kund:innen. Sie wird ergänzt durch unser Leitbild, unser Führungsverprechen, unsere bestehende Vision & Mission und unsere Werte.*

## UNSER LEITBILD

***Wir glauben,  
jeder kann mehr,  
als er denkt,  
wenn er will.***

Dieser Wille und ein positives, sicheres Umfeld sind die Basis für die Übernahme von Verantwortung. Nur durch Verantwortungsübernahme wird Wandel ermöglicht. Deshalb stehen wir dafür, uns um Menschen zu kümmern, Verantwortung zu fördern und Wandel zu erzeugen.

## UNSER FÜHRUNGSVERSprechen

Im Rahmen der Führung streben wir ein vertrauensvolles, empathisches und respektvolles Miteinander an. Wir operationalisieren die Unternehmensziele und sind Impulsgeber für Weiterentwicklung. An Qualität und Leistung haben wir klare Erwartungen und übernehmen dafür auch selbst eine Vorbildfunktion. In unserer Führungsrolle delegieren wir Aufgaben und Verantwortung und geben nachvollziehbares Feedback.



## UNSERE VISION



**Unternehmensprofil:** Die Marke acterience hat ein klares Profil, ist für Bewerber:innen und Mitarbeitende attraktiv und wird von Kund:innen aktiv nachgefragt.



**Kunde & Partner:** Wir sichern langfristige Geschäftsbeziehungen durch höchste Qualität, Flexibilität, Transparenz und gegenseitiges Vertrauen.



**Produkte:** Die Leistungen unseres Branchen- und Produktportfolios sind am Bedarf unserer Kund:innen ausgerichtet, aktiv vermarktet und erfolgreich in anspruchsvollen Projekten angewendet.



**Innovation:** Wir verfolgen Trends, zeigen uns offen für Neues und investieren bedarfsgerecht in Wissensaufbau und Weiterentwicklung.



**Wertschöpfung:** Wir beobachten externe Einflüsse, erwirtschaften attraktive Tagessätze und sichern mit einer soliden Kapitalbasis nachhaltiges Wachstum und Erfolg.



## UNSERE MISSION

Wir beraten und unterstützen unsere Kund:innen ganzheitlich bei der Konzeption und Umsetzung wirksamer Lösungen – mit Fokus auf Digitalisierung, Agilität, Projekt- und Change-Management, Nachhaltigkeit sowie Data & AI. Unsere Branchenexpertise liegt insbesondere in den Bereichen Insurance, Automotive, Mobility, Energy, Public und Healthcare. Wir liefern herausragende Qualität und überzeugen durch pragmatisches sowie kunden- und ergebnisorientiertes Vorgehen. Dies gelingt uns durch ausgeprägte Sozial- und Methodenkompetenz auf Basis langjähriger Erfahrung.

**Leistung mit Format:**

Wir bieten ein umfangreiches Leistungsspektrum für die Steuerung und Umsetzung von Projekten. Dank des ausgeprägten Fach-, Branchen- und Methodenwissens unserer Mitarbeitenden sind wir in der Lage, flexibel auf Anforderungen zu reagieren und trotz aller Dynamik höchste Qualität zu liefern.

**Lösung mit Weitblick:**

Von uns erhalten Kund:innen Lösungen mit Weitblick und realistische Konzepte. Auf dem Weg zu der für die Kund:innen am besten umsetzbaren Lösung beziehen wir alle relevanten Fachbereiche mit ein und schaffen so Ergebnisse, mit denen die Kund:innen langfristig erfolgreich sind.

**Beratung mit Passion:**

Bei acterience arbeiten sympathische Charaktere, die gemeinsam mit den Kund:innen die Ärmel hochkrempeln und auf Augenhöhe kommunizieren. Auf den leidenschaftlichen Einsatz unserer Mitarbeitenden, ihre Fachkenntnis und die volle Aufmerksamkeit durch unser Management können unsere Kund:innen vertrauen.

## UNSERE WERTE



**Offenheit:** Wir pflegen einen offenen und ehrlichen Umgang.



**Verlässlichkeit:** Wir stehen für Zuverlässigkeit und wählen auch unsere Geschäftspartner nach diesem Kriterium aus.



**Verantwortung:** Jede:r Mitarbeitende hat die Möglichkeit den Erfolg von acterience aktiv mitzugestalten.



**Kollegialität:** Wir verstehen uns als Einheit und pflegen einen fairen Umgang untereinander & mit unseren Geschäftspartnern.



**Vertrauen:** Das Vertrauen untereinander ist die Basis unserer Zusammenarbeit.



**Engagement:** Hoher Einsatz und Motivation zeichnen unser tägliches Handeln aus.

# STRATEGIE 2030

Unsere Strategie bis 2030 ist klar: Wir wollen von 84 auf 150 Mitarbeitende wachsen und einen Jahresumsatz von 20 Millionen Euro erreichen. Dieses ambitionierte Ziel verbindet wirtschaftliches Wachstum mit einer zukunftsfähigen Organisationsentwicklung. Um diesen Weg strukturiert zu gestalten, setzen wir auf fünf strategische Stoßrichtungen – Umsatz, Mitarbeitende, Organisation, Kultur und Aufgabenspektrum. Jede dieser Stoßrichtungen trägt dazu bei, unser Unternehmen nicht nur größer, sondern auch resilienter, attraktiver und nachhaltiger aufzustellen.

*Die konkrete Umsetzung erfolgt schrittweise: Während wir 2024 ein neues Akquisemodell etablieren, folgen 2025 ein neues Mitarbeitenden- und Organisationsmodell sowie 2026 ein Kultur- und Aufgabenmodell.*

Unsere Strategie 2030 ist kein theoretisches Konstrukt, sondern ein pragmatischer Fahrplan, der unsere unternehmerischen Ziele mit gesellschaftlicher Verantwortung verbindet und dabei die Menschen in den Mittelpunkt stellt, die unser Unternehmen tagtäglich tragen.



## Strategischer Fahrplan für unser Wachstum

Unsere Stoßrichtungen beantworten zentrale Fragen, die für unser Wachstum entscheidend sind: Wie wollen wir zusammenarbeiten? Welche Rollen und Aufgaben brauchen wir? Und wie bleiben wir als Organisation handlungsfähig, attraktiv und wirksam – nach innen wie nach außen?

Umsatz – Woher kommt unser Wachstum?

- 2024 haben wir ein neues Akquisemodell entwickelt, das unseren Vertrieb strategischer aufstellt: mit klarer Zielkundenlogik, mehr Marktdurchdringung und einem geschärften Leistungsportfolio. So schaffen wir die Grundlage für unser geplantes Umsatzwachstum.

Mitarbeitende – Wie bleiben wir ein attraktiver Arbeitgeber?

- 2025 erarbeiten wir ein neues Mitarbeitendenmodell. Es soll sicherstellen, dass wir auch mit zunehmender Unternehmensgröße moderne Arbeitsbedingungen bieten: flexible Modelle, faire Entwicklungspfade, transparente Benefits und ein starkes Miteinander. Unser Ziel: Ein Arbeitsumfeld, das Leistung fördert und Lebensrealitäten anerkennt.

Organisation – Wie bleiben wir effizient und beweglich?

- Mit wachsender Größe steigen auch die Anforderungen an Strukturen und Abläufe. 2025 überprüfen wir unsere Organisation und entwickeln ein neues Modell, das Rollen, Verantwortlichkeiten und Schnittstellen klarer macht. Ziel ist eine agile, skalierbare Struktur, die Zusammenarbeit fördert und uns als lernende Organisation weiterentwickelt.

Kultur – Was hält uns im Wandel zusammen?

- Kultur ist unser Fundament – auch in Zeiten des Wachstums. 2026 entwickeln wir ein Kulturmodell, das unsere Werte sichtbarer macht und Orientierung gibt: im Onboarding, in der Zusammenarbeit und in der Führung. So stellen wir sicher, dass unser Kern erhalten bleibt, auch wenn wir größer werden.

Aufgabenspektrum – Woran arbeiten wir eigentlich – und warum?

- 2026 strukturieren wir unser internes und externes Aufgabenspektrum neu. Wir schaffen mehr Transparenz darüber, wie sich Projektarbeit, interne Beiträge und persönliche Entwicklung miteinander verbinden. Das Ziel: sinnstiftende Arbeit, die Wirkung entfaltet – für unsere Kund:innen und für uns selbst.

# MANAGEMENT SUMMARY

*2024 war für uns ein Jahr mit bewusstem Blick nach innen. Mit der Entscheidung, freiwillig eine erste Nachhaltigkeitserklärung zu veröffentlichen, haben wir einen Schritt gemacht, der weit über ein reines Reporting hinausgeht. Wir wollten verstehen, was wir richtig machen – und was wir aktiv verändern sollten.*



## WAS WIR GELERNT HABEN

Unsere erste doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat gezeigt: Vieles von dem, was für uns selbstverständlich ist, wirkt stärker, als wir dachten. Eine offene Kultur, faire Arbeitsbedingungen, faire Vergütung, echte Weiterentwicklung – all das ist Teil unseres Alltags. Und genau darin liegen zentrale Hebel für nachhaltiges Wirtschaften.

Unser Gender Pay Gap in vergleichbaren Rollen liegt bei -0,07 %. Ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis, das wir bewusst nicht überinterpretieren, aber als gutes Zeichen werten. Auch das Verhältnis zwischen dem höchsten Gehalt und dem Median liegt mit 1,72 : 1 in einem fairen Rahmen.

Im Durchschnitt haben unsere Mitarbeitenden 2024 rund 26 Stunden Weiterbildung erhalten – gleichmäßig verteilt auf Männer und Frauen. Nicht als Pflicht, sondern weil wir davon überzeugt sind, dass Weiterentwicklung Teil eines zukunftsfähigen Arbeitsumfelds ist.

Natürlich sehen wir auch, wo es noch hakt. Die Vereinbarkeit von Teilzeit und Projektgeschäft ist ein Thema, das uns beschäftigt und das wir weiter angehen. Auch bei unseren Emissionen haben wir noch Potenzial: 1,2 Tonnen CO<sub>2</sub>e pro Kopf, vor allem verursacht durch Pendelverkehr und Geschäftsreisen – für ein Beratungsunternehmen nicht ungewöhnlich, aber dennoch mit klarer Relevanz.

## DREI THEMEN, DIE UNS BESONDERS BEWEGEN

Erstens: **Klimawandel**. Auch in einer mittelständischen Managementberatung entstehen Emissionen. 2024 haben wir 104 einzelne Reise Strecken innerhalb Deutschlands dokumentiert: 82 mit der Bahn, 18 mit dem Bus und vier per Flugzeug. Hinzu kamen Autofahrten, vor allem regional. Auch ohne vollständige Datenlage ist klar: Die Bahn ist für innerdeutsche Reisen unser bevorzugtes Verkehrsmittel.

Zweitens: **Arbeitskräfte**. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Vertrauen, Eigenverantwortung und Offenheit. Die niedrige Fluktuationsrate von 10,6 % und flexible Arbeitsmodelle zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Gleichzeitig wissen wir: Teilzeitmodelle, Mentoring, Feedbackprozesse – hier gibt es noch Potenzial. Auch Themen wie Elternfreistellung schauen wir uns genau an: 10 % unserer Mitarbeitenden haben im vergangenen Jahr entsprechende Zeiten genutzt – mehrheitlich Frauen, aber zunehmend auch Männer.

Drittens: **Governance**. ESG-Themen sind bei uns Chefsache. Die Geschäftsführung war aktiv in die Wesentlichkeitsanalyse eingebunden, Entscheidungen wurden gemeinsam reflektiert. Was wir noch nicht haben: ein formelles Nachhaltigkeitszielsystem mit KPIs, Zielwerten und Reviewschleifen. Was wir haben: einen klaren Willen, das anzugehen und das Know-how, es gut zu machen. Unser elfköpfiges Führungsteam besteht derzeit zu 22 % aus Frauen – wir arbeiten aktiv daran, diesen Anteil in den kommenden Jahren weiter zu erhöhen.

## WAS WIR KONKRET SCHON TUN

Wir haben unsere Strategie 2030 geschärft und Wachstum neu gedacht: mehr Mitarbeitende, mehr Wirkung, aber auch mehr Struktur und Klarheit. 2024 haben wir ein neues Akquisemodell entwickelt, mit Fokus auf Zielkunden, Leistungsportfolio und Marktpräsenz. Parallel bauen wir neue Branchensegmente auf – Public, Energy, Healthcare – und verknüpfen diese mit unserer neu aufgebauten ESG- und Data & AI-Expertise.

Auch intern passiert viel: Wir haben unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt, unsere Mobilität analysiert, bestehende Benefits ausgebaut und Prozesse in Richtung Nachhaltigkeit weiterentwickelt. Dabei bleiben wir anspruchsvoll in der Sache, auch wenn nicht immer alles sofort perfekt ist. Vieles läuft – und manches ist einfach noch im Aufbau.

### Und jetzt?

Mit diesem Bericht schaffen wir Transparenz und legen die Basis für alles, was kommt. Unsere nächsten Schritte: Ziele definieren. Fortschritte messbar machen. Nachhaltigkeit fester in unsere Steuerung holen. Und weiter ehrlich bleiben, auch wenn's mal hakt.

Denn eines ist für uns klar: Nachhaltigkeit ist kein Zustand. Sondern ein Prozess, den wir gemeinsam gestalten – mit unserem Team, unseren Kund:innen und allen, die diesen Weg mit uns gehen wollen.



# 02

## ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die Grundlage für diesen Bericht bildet die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in Verbindung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). In diesem Kapitel erläutern wir unser methodisches Vorgehen, unsere Wesentlichkeitsanalyse sowie die allgemeinen Unternehmensangaben gemäß ESRS 2.

# GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG



## BP-1

### 3 | 5-6 Allgemeine Angaben zur Nachhaltigkeitserklärung und zur Wesentlichkeitsanalyse

Mit dieser ersten freiwilligen Nachhaltigkeitserklärung möchten wir Transparenz über unseren Umgang mit ökologischen und sozialen Themen sowie unsere Unternehmensführung schaffen. Auch wenn wir als mittelständisches Beratungsunternehmen aktuell nicht unter die Berichtspflicht der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fallen, haben wir uns dazu entschieden, unseren Bericht in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zu erstellen.

*Diese Entscheidung unterstreicht unser Bekenntnis zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln und dient gleichzeitig als Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung unseres internen Nachhaltigkeitsmanagements.*

Unser Ziel war es, einen realistischen und ehrlichen Status quo darzustellen, der sowohl bestehende Aktivitäten als auch Handlungsbedarfe sichtbar macht. Dabei folgen wir den Strukturvorgaben von ESRS 2 und den jeweils relevanten themenspezifischen Standards (E, S, G), soweit dies im Rahmen unserer aktuellen Möglichkeiten sinnvoll umsetzbar war. Konkret wurden im Rahmen dieser Erklärung neben ESRS 2 Inhalte aus ESRS E1, S1, S4 und G1 berücksichtigt.

#### Wesentlichkeitsanalyse

Unsere Wesentlichkeitsanalyse wurde im Einklang mit dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit nach ESRS durchgeführt. Dabei wurden sowohl die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft („Impact Materiality“) als auch die finanziellen Risiken und Chancen, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen ergeben („Financial Materiality“), systematisch betrachtet. Diese umfassende Perspektive unterstützt uns dabei, relevante Themen zu priorisieren, strategisch

weiterzuentwickeln und unsere Stakeholder klar und verständlich zu informieren.

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf individueller Basis erstellt und bezieht sich ausschließlich auf unser Unternehmen am Standort München. Sie umfasst keine konsolidierten Daten weiterer Gesellschaften.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns auf die zentralen Wirkzusammenhänge innerhalb unseres Unternehmens konzentriert, insbesondere auf unsere Mitarbeitenden sowie die Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen. Lieferanten spielen für uns als Dienstleistungsunternehmen eine untergeordnete Rolle. Eine vertiefte Analyse der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette erfolgte daher nicht.

Wir haben keine Angaben weggelassen, zum Beispiel zu internem Wissen, geistigem Eigentum oder Innovationen. Auch Informationen über geplante Entwicklungen oder laufende Verhandlungen haben wir nicht zurückgehalten.

Bei der Erstellung der Erklärung haben wir uns an der Berichtigung der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 der Kommission vom 31. Juli 2023 orientiert und die jeweils aktuelle Terminologie der ESRS berücksichtigt. Um eine geschlechtergerechte Sprache zu gewährleisten, verwenden wir überwiegend genderneutrale Formulierungen. In einzelnen Passagen wurden jedoch aus Gründen der inhaltlichen Konsistenz Originalbegriffe der ESRS übernommen, was zu leichten sprachlichen Unterschieden führen kann.

**BP-2****9-11 | 16-17 Berichtszeitraum, Datengrundlagen und methodische Grundlagen der Nachhaltigkeitserklärung**

Der Berichtszeitraum unserer Nachhaltigkeitserklärung erstreckt sich vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 und entspricht damit dem Geschäftsjahr 2024. Die zugrunde liegenden Daten wurden sorgfältig erhoben, analysiert und nach einheitlich definierten Methoden durch unsere Fach- und Geschäftsbereiche qualitätsgesichert. Geringfügige Abweichungen in Summenbildungen können durch kaufmännische Rundungen entstehen.

Für die Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) haben wir die in ESRS 1 Abschnitt 6.4 definierten Zeithorizonte übernommen. Es ergeben sich daraus folgende Betrachtungszeiträume:

- Kurzfristig (bis 1 Jahr): entspricht dem aktuellen Geschäftsjahr (1. Januar bis 31. Dezember 2024).
- Mittelfristig (1 bis 5 Jahre): Zeitraum ab dem Folgejahr bis einschließlich fünf Jahre.
- Langfristig (über 5 Jahre): Betrachtungshorizont über fünf Jahre hinaus.

Wir verfügen derzeit über keine vollständige Transparenz hinsichtlich potenzieller Auswirkungen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Diese wird schrittweise weiterentwickelt.

Soweit Schätzungen vorgenommen wurden, basieren diese auf internen Datenerhebungen, wie z.B. Reisekostenabrechnungen, Energieverbräuchen und Fuhrparkdaten. Die CO<sub>2</sub>-Bilanz wurde inhouse ohne spezialisiertes Bilanzierungstool erstellt. Wir orientieren uns bei der Auswahl geeigneter Emissionsfaktoren und Methoden an anerkannten Quellen (u. a. Umweltbundesamt, GHG Protocol). Aufgrund der manuellen Erhebung und vereinfachten Zuordnungen bestehen methodisch bedingte Unsicherheiten, die wir durch Plausibilitätsprüfungen und konservative Annahmen möglichst gering halten. Wesentliche Unsicherheiten, die die Aussagekraft der Bilanz grundlegend beeinträchtigen würden, sehen wir nicht.

Es wurden keine Informationen durch Verweise auf andere Berichtsteile oder externe Quellen eingebunden (keine Incorporation by Reference).

Wir haben nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Angaben gemäß ESRS 1, Anhang C (schrittweise Einführung von Angabepflichten), auszusetzen. Alle als wesentlich bewertete Nachhaltigkeitsaspekte werden in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben.



# GOVERNANCE

## GOV-1

### 21-23 Die Rolle der obersten Leitungsorgane

Zum 31. Dezember 2024 bestand die Geschäftsführung unseres Unternehmens aus fünf Mitgliedern. Als inhabergeführte Unternehmensberatung mit einstufiger Leitungsstruktur trägt die Geschäftsführung die Verantwortung für die strategische und operative Steuerung. Unterstützt wird sie durch sechs Associate Partner:innen, die als nicht geschäftsführende Mitglieder ebenfalls zur obersten Führungsebene zählen und in zentrale Entscheidungen eingebunden sind. Ein Aufsichtsrat oder vergleichbares Überwachungsorgan ist nicht eingerichtet, da hierfür nach geltendem Recht keine Verpflichtung besteht. Konzernstrukturen oder konsolidierte Tochtergesellschaften bestehen nicht.

Eine gesetzlich vorgeschriebene Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter:innen in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan besteht nicht. Die Beteiligung unserer Mitarbeitenden erfolgt auf anderem Wege – etwa durch regelmäßige Feedback- und Beteiligungsformate, Mitarbeiter:innenbefragungen sowie durch den direkten und niederschweligen Austausch mit der Geschäftsführung.

Die fünf geschäftsführenden Partner verfügen über langjährige Erfahrung in den für unser Geschäftsfeld relevanten Branchen Insurance, Automotive und Mobility. Sie bringen fundierte Expertise aus strategischen und operativen Transformationsprojekten sowie aus Führungspositionen in Industrie- und Versicherungsunternehmen mit. Drei von ihnen zählen zudem zu den Gründern des Unternehmens. Diese vielfältigen Branchenerfahrungen prägen maßgeblich die inhaltliche Ausrichtung unseres Leistungsportfolios und die Umsetzung unserer Kundenprojekte.

Zum 31. Dezember 2024 bestand die oberste Führungsebene mit Partnern und Associate Partner:innen aus elf Personen, von denen neun männlich sind. Die Geschlechtervielfalt in unserem Leitungsorgan beträgt daher 22 % und ergibt sich aus dem Verhältnis weiblicher zu männlicher Mitglieder. Die geschäftsführenden Mitglieder (Partner) sind aktuell alle männlich. Eine Erhöhung des Frauenanteils in der Führung ist Teil unserer strategischen Personalentwicklung – nicht als Selbstzweck, sondern weil Vielfalt unsere Führungskultur stärkt. Dabei gilt: Führungspositionen vergeben wir auf Basis von Kompetenz und Leistung.

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für strategische Entscheidungen im Bereich Nachhaltigkeit, einschließlich der Bewertung wesentlicher ESG-bezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die Zuständigkeiten für ESG-Themen sind in internen Zuständigkeitsregelungen definiert. Die Geschäftsführung ist für Steuerung und Kontrolle zuständig, während die Fachbereiche (z.B. People & Culture, Finance) für Umsetzung und Berichterstattung verantwortlich sind. Die Geschäftsführung hat die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit erkannt und erste Weichen für deren Verankerung gestellt. ESG-Themen werden bereits punktuell in Leitungssitzungen adressiert – abhängig von der jeweiligen Maßnahme und ihrer Relevanz für die Unternehmenssteuerung. Ein formelles, unternehmensweites Risikomanagementsystem ist aufgrund unserer Unternehmensgröße bislang nicht implementiert.

Risiken und Chancen – einschließlich solcher mit potenziellen Nachhaltigkeitsbezügen – werden jedoch durch die Geschäftsführung und relevante Führungskräfte kontinuierlich beobachtet und im Rahmen der operativen Steuerung adressiert. Die Bewertung erfolgt auf Grundlage praktischer Erwägungen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Relevanz für das Geschäft:

Wesentliche Risiken ergeben sich in unserem Geschäftsmodell vor allem im Zusammenhang mit Projektverläufen, regulatorischen Entwicklungen sowie Personal- und Marktthemen. Diese werden laufend im direkten Austausch zwischen Geschäftsführung, Projektleitung und Fachverantwortlichen eingeschätzt und bei Bedarf kurzfristig gesteuert. Die enge Einbindung der Geschäftsführung in alle zentralen operativen Prozesse stellt sicher, dass relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen frühzeitig erkannt und berücksichtigt werden. Konkrete Nachhaltigkeitsziele und KPIs wurden bislang nicht definiert.

*Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage, um zukünftig messbare Ziele zu formulieren, Maßnahmen abzuleiten und eine regelmäßige Fortschrittskontrolle aufzubauen.*

Die Geschäftsführung verfügt über ein grundlegendes Verständnis für ESG-Themen. Eine gezielte Schulung oder formelle Kompetenzentwicklung in diesem Bereich ist derzeit nicht etabliert, aber für den weiteren Prozess vorgesehen. Als Beratung mit Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Agilität liegen unsere wesentlichen Auswirkungen insbesondere in der Gestaltung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken, der Wirkung unserer Projekte sowie in der sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden. Eine eigene Nachhaltigkeitsabteilung besteht derzeit nicht. Stattdessen wird ESG-Fachwissen durch unsere im Beratungsgeschäft tätigen Nachhaltigkeitsberater:innen eingebracht. Sie fungieren auch intern als Sparringspartner:innen und unterstützen Geschäftsführung und Fachbereiche bei der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen sowie beim Kompetenzaufbau.

## GOV-2

### 26 Einbindung der Geschäftsführung in die Wesentlichkeitsanalyse und strategische Steuerung von ESG-Themen

Die Geschäftsführung war im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse aktiv in die Diskussion und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen einbezogen. Unterstützt wurde sie dabei von den im Beratungsgeschäft tätigen Nachhaltigkeitsberater:innen, die ihre inhaltliche Expertise auch intern einbringen. Zusätzlich fließen Erkenntnisse aus Kundenprojekten, Markttrends und internen Feedbackformaten in die Geschäftsführungsdiskussionen ein. Die Analyse bildet die Grundlage für künftige strategische Entscheidungen.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse flossen in die interne Diskussion zur strategischen Weiterentwicklung des Unternehmens ein. ESG-Aspekte wurden dabei erstmals systematisch betrachtet.

Die identifizierten wesentlichen Themen wurden durch die Geschäftsführung geprüft und priorisiert. Eine Übersicht der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen findet sich im Kapitel zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

## GOV-3

### 29 Nachhaltigkeitsbezogene Vergütungssysteme für die Geschäftsführung

Das Unternehmen verfügt derzeit nicht über nachhaltigkeitsbezogene Anreiz- oder Vergütungssysteme für Mitglieder der Geschäftsführung. Eine Verknüpfung von ESG-Zielen mit Leistungsanreizen ist bislang nicht erfolgt und nicht in Planung.

## GOV-4

**30 | 32 Erklärung zur Sorgfaltspflicht**

Ein formalisierter Sorgfaltspflichtprozess besteht derzeit nicht. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden jedoch erstmals potenzielle Auswirkungen auf Umwelt und Menschen systematisch bewertet. Die Analyse erfolgte unter Einbindung interner Stakeholder und dient als pragmatische Grundlage zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in Entscheidungsprozessen. Ein umfassender Sorgfaltspflichtprozess ist aktuell nicht geplant. Die Methodik orientierte sich an ESRS 2 IRO-1.

## GOV-5

**36 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Ein formelles internes Kontrollsystem (IKS) für die Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht derzeit nicht. Die Erstellung dieses ersten Berichts erfolgte unter enger Abstimmung zwischen den verantwortlichen Fachbereichen und der Geschäftsführung. Zur Qualitätssicherung kamen interne Plausibilitätsprüfungen sowie das Vier-Augen-Prinzip zum Einsatz. Die Daten wurden sorgfältig erhoben und bei Bedarf mit interner ESG-Expertise abgestimmt. Die Einführung eines strukturierten Berichtsprozesses wird für zukünftige Berichte geprüft.

Im Rahmen der Berichtserstellung wurden potenzielle Risiken – insbesondere hinsichtlich Datenqualität, Vollständigkeit und Interpretation – informell identifiziert und adressiert. Eine systematische Priorisierung oder formale Risikobewertung nach festgelegten Methoden wurde nicht vorgenommen. Kritische Angaben wurden inhaltlich besonders sorgfältig geprüft, um eine möglichst verlässliche Datengrundlage sicherzustellen.

Im Rahmen der Berichtserstellung wurden drei zentrale Risiken identifiziert: Erstens die fehlerhafte oder unvollständige Zuordnung von Daten, zweitens mögliche Schwächen bei der Qualität quantitativer Angaben und drittens Freigaben durch Personen, die nicht ausreichend mit dem jeweiligen Fachinhalt vertraut sind.

Zur Risikominderung kamen folgende Maßnahmen zum Einsatz: Vier-Augen-Prinzip und inhaltliche Prüfungen durch fachlich zuständige Personen, Plausibilisierungen durch die Geschäftsführung, klare Verantwortlichkeitszuweisungen und Freigabeprozesse je Berichtsteil, Rücksprachen bei Abweichungen sowie erneute Prüf- und Korrekturläufe.

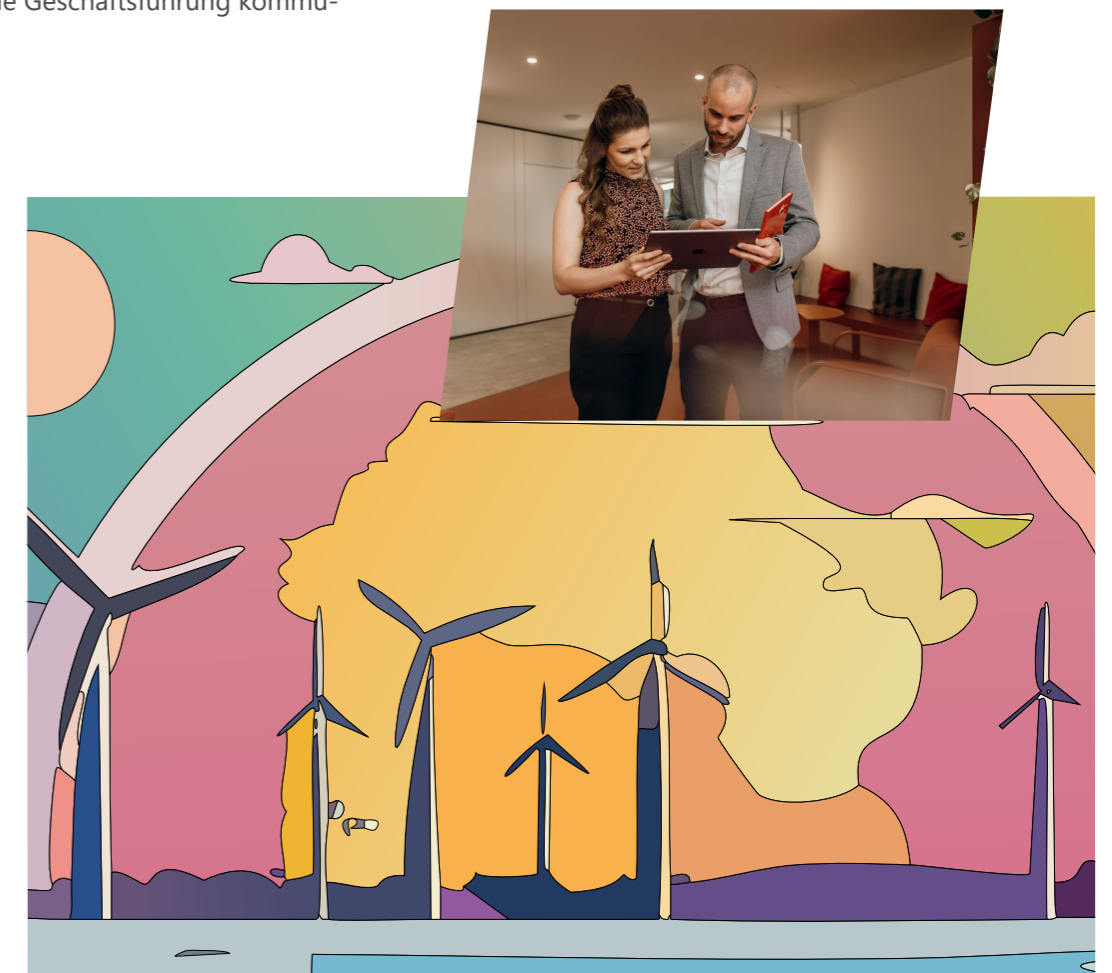
Die verwendeten Daten und Modelle wurden regelmäßig durch die jeweiligen Fachbereiche auf Qualität und Aktualität geprüft. Auch ohne formelles internes Kontrollsystem konnte durch strukturierte Zusammenarbeit und pragmatische Kontrollmechanismen eine hohe Berichtsqualität sichergestellt werden.

*Mit der Erstellung dieser ersten Nachhaltigkeitserklärung wurde ein neuer, strukturierter Prozess eingeführt, der sich an den Anforderungen der CSRD und der ESRS orientiert.*

Im Zuge dessen wurden potenzielle Risiken identifiziert und durch pragmatische Kontrollen wie Plausibilitätsprüfungen, Vier-Augen-Prinzip und dokumentierte Freigaben adressiert. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung unserer internen Abläufe ein. Eine formalisierte Integration in ein unternehmensweites Kontrollsystem besteht bislang nicht.

*Da der Prozess zur Nachhaltigkeitsberichterstattung erstmals im Jahr 2024 eingeführt wurde, fand noch keine regelmäßige Berichterstattung über Risikobewertung und Kontrollmaßnahmen an die Geschäftsführung statt.*

Die Geschäftsführung wurde jedoch als zentrale Kontrollinstanz regelmäßig in Abstimmungen eingebunden. Diese wird im Zuge der weiteren Etablierung und Professionalisierung des Berichtsprozesses geprüft. Einzelne Auffälligkeiten und Korrekturen wurden jedoch im Rahmen der Berichtserstellung direkt an die Geschäftsführung kommuniziert.



# STRATEGIE

## SBM-1

### 40 | 42 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Wir sind eine mittelständische Unternehmensberatung mit Sitz in München. Zum 31. Dezember 2024 beschäftigten wir 84 Mitarbeitende, davon nahezu alle an unserem Hauptstandort in München. Weitere Informationen zur Belegschaft finden sich im Kapitel ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens. Unser Leistungsportfolio gliedert sich in fünf zentrale Beratungsfelder: Agilität (z.B. Agile Transformation, Agiles Coaching), Digitalisierung (z.B. Roll-out- & Testmanagement), Projektmanagement & Change Management, Data & AI, sowie Nachhaltigkeit. Unsere Kund:innen stammen überwiegend aus dem deutschsprachigen Raum und umfassen große Industrieunternehmen, Stadtwerke sowie Versicherungsunternehmen. Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Leistungen vom Markt genommen.

Die Leistungsbereiche Nachhaltigkeit sowie Data & AI wurden jedoch deutlich ausgebaut, um der steigenden Nachfrage nach datengetriebenen Lösungen sowie den Anforderungen an ESG-bezogene Serviceleistungen gerecht zu werden.

*Zur gezielten Weiterentwicklung unseres Marktprofils bauen wir aktuell drei branchenspezifische Industriesegmente auf: Public, Energy und Healthcare.*

So fokussieren wir uns auf Sektoren mit hohem Transformationsbedarf und gesellschaftlicher Relevanz – und schärfen zugleich unser Profil in zentralen Zukunftsbranchen, um unsere Marktdurchdringung weiter zu erhöhen.

Wir haben bislang keine formellen Nachhaltigkeitsziele oder KPIs definiert. Mit der Erstellung dieses ersten Berichts schaffen wir jedoch die Basis für die künftige Entwicklung konkreter Ziele, insbesondere zur Reduktion unserer Umweltwirkungen und zur Stärkung sozialer Aspekte. Erste Maßnahmen wie Ökostrombezug und JobRad sind bereits umgesetzt.

2024 haben wir begonnen, unser Beratungsangebot um das Thema Nachhaltigkeitsmanagement zu erweitern. Auch wenn dieser Bereich noch nicht als eigenständige Säule etabliert ist, sehen wir klare Anknüpfungspunkte in unseren bestehenden Kernbereichen, etwa durch datenbasierte Nachhaltigkeitsanalysen.

Nachhaltigkeit spielt seit 2021 eine zunehmend wichtige Rolle in unserer Unternehmensentwicklung. Bereits vor Erstellung dieses Berichts haben wir erste nachhaltigkeitsorientierte Maßnahmen umgesetzt – etwa durch Ökostrombezug, klimafreundliche Mobilitätsangebote und den Ausbau interner ESG-Kompetenz. Mit dem vorliegenden Bericht und dem Aufbau eines dedizierten Beratungsangebots im Bereich Nachhaltigkeit setzen wir diesen Weg gezielt fort. Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaspekte künftig noch systematischer in strategische Entscheidungen, interne Abläufe und Kundenprojekte zu integrieren.

Unser Geschäftsmodell basiert auf der Erbringung immaterieller Beratungsdienstleistungen durch hochqualifizierte Mitarbeitende. Wir beraten Unternehmen vor allem in den Bereichen Projektmanagement, Digitalisierung, Agilität und zunehmend auch Nachhaltigkeit sowie Data & AI. Zentrale Inputs sind das Know-how und die Erfahrung unserer Mitarbeitenden, digitale Tools und Projektmethoden sowie unsere Infrastruktur (Bürräume, IT). Diese sichern wir durch gezielte Weiterbildung, strukturiertes Recruiting und verlässliche Partnerschaften.

Unsere Leistung entsteht in enger Zusammenarbeit mit Kund:innen, vor Ort, remote oder hybrid. Typische Ergebnisse sind Strategien, Konzepte, Workshops und Umsetzungsunterstützung. Ziel ist häufig die Stärkung von Digitalisierung oder Agilität. Die vorgelagerte Wertschöpfung umfasst insbesondere IT- und Dienstleistungsbeschaffung. Unsere Beratungsleistung entsteht im eigenen Unternehmen. Die Wirkung entfaltet sich bei unseren Kund:innen, sei es durch interne Transformationen oder durch sichtbare Veränderungen in deren Organisation. Unsere Rolle ist dabei die eines strategischen wie operativen Partners.



**SBM-2****45 Interessen und Standpunkte der Interessenträger**

Unsere wichtigsten Stakeholder sind unsere Mitarbeitenden und Kund:innen. Sie prägen unser Geschäftsmodell und unsere strategische Ausrichtung maßgeblich. Weitere relevante Gruppen sind Kooperationspartner, potenzielle Bewerber:innen sowie Vertreter:innen aus Verbänden, Politik und Öffentlichkeit.

Der Austausch erfolgt regelmäßig und strukturiert, sowohl intern als auch projektbezogen mit unseren Kund:innen. Der Dialog mit Kund:innen findet im Beratungsalltag durch unsere Projektteams statt. Intern nutzen wir Formate wie Team- und Strategieworkshops, persönliche Feedbackgespräche, interne Blogposts und direkte Formate mit der Geschäftsführung (z.B. Jour Fixes). Ziel ist es, Bedarfe, Erwartungen und aktuelle Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, insbesondere im Kontext von Digitalisierung, Projektmanagement, Nachhaltigkeit und Data & AI. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung unseres Beratungsportfolios ein.

Durch den engen Dialog mit Mitarbeitenden und Kund:innen verstehen wir deren Erwartungen gut: praxisnahe Lösungen, zukunftsfähige Projektansätze, transparente Kommunikation sowie eine aktive Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit. Gerade das Thema Nachhaltigkeit gewinnt für beide Gruppen zunehmend an Bedeutung – sowohl in Bezug auf unsere Rolle als Arbeitgeber als auch als strategischer Beratungspartner.

Dieses Verständnis fließt in die Weiterentwicklung unseres Leistungsangebots ein, etwa bei der Stärkung unserer Services im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement.

*Der kontinuierliche Austausch mit unseren wichtigsten Stakeholdern trägt wesentlich dazu bei, unser Leistungsportfolio weiterzuentwickeln. So haben wir in den letzten Jahren gezielt neue Kompetenzfelder aufgebaut, etwa in den Bereichen Data & AI sowie Nachhaltigkeit.*

Beide Entwicklungen basieren auf steigender Nachfrage aus unserem Kund:innenumfeld und internem Interesse.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir darüber hinaus erste Grundlagen geschaffen, um Nachhaltigkeit künftig auch strukturell in unserem Geschäftsmodell zu verankern. Rückmeldungen aus Projekten und aus dem Kolleg:innenkreis flossen in diesen Prozess ein, der in den nächsten Jahren in eine strukturierte Nachhaltigkeitsstrategie münden soll.

Zwei Mitglieder der Geschäftsführung waren direkt in die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung eingebunden. Die übrigen wurden regelmäßig in Leitungssitzungen über den Stand informiert. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und zentrale Stakeholder-Erwartungen wurden gemeinsam reflektiert und bilden die Grundlage für weitere Überlegungen zur strategischen Ausrichtung.



**SBM-3**

**48 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir sowohl positive als auch negative Auswirkungen sowie Risiken und Chancen (IROs) identifiziert. Aufgrund unseres Geschäftsmodells als Beratungsunternehmen entstehen die wesentlichen negativen Auswirkungen vor allem in unseren eigenen Tätigkeiten, beispielsweise durch Reisetätigkeiten, Stromverbrauch in unserem Büro oder durch die Nutzung digitaler Infrastruktur. Potenzielle Auswirkungen betreffen insbesondere soziale Aspekte, etwa eine eingeschränkte Projektverfügbarkeit für Teilzeitkräfte.

Gleichzeitig leisten wir durch unsere Arbeitsweise und Unternehmenskultur positive Beiträge. Dazu zählen etwa unser Angebot unbefristeter Arbeitsverträge, eine gerechte Vergütung, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie ein hohes Maß an Beteiligung der Mitarbeitenden und sozialem Dialog. Unsere moderne, auf Vertrauen und Flexibilität basierende Arbeitsorganisation wirkt sich förderlich auf Motivation, Bindung und Innovationskraft aus. Inhaltlich ergibt sich ein positiver Nachhaltigkeitsbeitrag auch durch erste Projekte im Bereich ESG-Reporting und durch die laufende Entwicklung unseres Leistungsportfolios rund um Nachhaltigkeitsmanagement. Zudem wirkt sich unsere transparente Kommunikation rund um Umwelt- und Sozialthemen positiv auf unsere Arbeitgebermarke aus – ein wichtiger Faktor in der Personalgewinnung.

Wesentliche Risiken betreffen regulatorische Unsicherheiten (z.B. neue Anforderungen im Kontext Nachhaltigkeit, Datenschutz, Entgelttransparenz) sowie wirtschaftliche Entwicklungen in unseren Kernbranchen. Auch die langfristige Sicherung qualifizierter Fachkräfte und der zunehmende Wettbewerbsdruck auf dem Beratermarkt stellen relevante Risiken dar.

Dem stehen Chancen gegenüber – u.a. durch den Ausbau unseres Nachhaltigkeitsgeschäfts, den gezielten Kompetenzaufbau unserer Mitarbeitenden, stabile Kundenbeziehungen und eine vergleichsweise geringe Fluktuation. All dies bildet eine solide Basis für die Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells.

Die wesentlichen IROs verteilen sich über unsere eigenen Tätigkeiten sowie vereinzelt auf unsere nachgelagerte Wertschöpfungskette (z.B. Kund:innen). Sie betreffen zentrale Unternehmensbereiche wie Arbeitsbedingungen, Klimaschutz, Marktpositionierung und regulatorische Resilienz. Die identifizierten IROs sind in unserer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst und werden in den folgenden Kapiteln thematisch vertieft. Das IRO mit der höchsten Bewertung innerhalb eines Themas bestimmt die Platzierung dieses Themas in der Matrix. Beispielsweise ist „E1 Klimawandel“ in dem gezeigten Quadranten positioniert, da eine positive Auswirkung und eine Chance als „wesentlich“ bewertet wurden. Allerdings gibt es innerhalb dieses Themas auch negative Auswirkungen und Risiken, die als „unwesentlich“ eingestuft wurden, aber nicht in der Matrix dargestellt sind. Falls mehrere Themen im gleichen Quadranten platziert sind (wie E1, S1, G1), erfolgt die Auflistung chronologisch. Dies bedeutet jedoch keine unterschiedliche Gewichtung der Wesentlichkeit dieser Themen.

**FINANZIELLE WESENTLICHKEIT**



**WESENTLICHKEIT DER AUSWIRKUNGEN**



*Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat uns erstmals eine strukturierte Grundlage geliefert, um ökologische und soziale Auswirkungen sowie potenzielle ESG-Risiken und -Chancen in unserem Geschäftsmodell zu identifizieren.*

Die Erkenntnisse fließen in erste Überlegungen zur Weiterentwicklung unserer internen Nachhaltigkeitsausrichtung ein. Konkrete strategische Anpassungen wurden noch nicht vorgenommen, sind aber geplant – wie zum Beispiel ein Übergangsplan zum Klimaschutz.

Unsere wesentlichen positiven Auswirkungen betreffen vor allem die Förderung guter Arbeitsbedingungen, gesunder Unternehmenskultur und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Negative Auswirkungen entstehen insbesondere durch Geschäftsreisen und Stromverbrauch. Diese Auswirkungen stehen in direktem Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell als wissensbasiertes Beratungsunternehmen. Arbeitsbedingungen, Flexibilität und kulturelle Passung sind erfolgsentscheidend – sowohl für die Kundenzufriedenheit als auch für unsere Arbeitgeberattraktivität. Unsere Umweltwirkungen entstehen vorwiegend im Rahmen der projektspezifischen Zusammenarbeit mit Kund:innen, insbesondere durch Reiseaufwand.

Die tatsächlichen Auswirkungen betreffen bereits das laufende Geschäftsjahr und sind auch mittel- bis langfristig relevant. Klimabezogene Maßnahmen und kulturelle Entwicklungen entfalten ihre Wirkung in mehreren Etappen, über Zeiträume von 1-5 Jahren. Unsere wesentlichen Auswirkungen entstehen überwiegend durch unsere eigenen Tätigkeiten. In geringem Umfang ergeben sich Auswirkungen auch aus Geschäftsbeziehungen (z.B. durch eingesetzte Dienstleister oder digitale Infrastruktur in der Cloud).

Die identifizierten Risiken und Chancen wirken sich derzeit nur in geringem Umfang auf unsere Finanz-, Ertrags- oder Vermögenslage aus. Zwar können hohe Krankheitsquoten, Know-how-Verlust durch Fluktuation oder unbesetzte Projektrollen kurzfristig finanzielle Auswirkungen haben – diese sind jedoch bisher überschaubar und im Rahmen des üblichen Geschäftsrisikos. Gleichzeitig entstehen erste positive Effekte durch unser Nachhaltigkeitsengagement: Wir erhöhen unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt, verbessern unsere Position in Ausschreibungen und stärken Kundenbeziehungen. Aufgrund der frühen Phase dieser Entwicklung sind diese Effekte aktuell noch schwer zu quantifizieren, zeigen aber eine positive Tendenz. Eine wesentliche Anpassung von Buchwerten unserer Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten ist derzeit nicht zu erwarten.

Kurzfristig erwarten wir keine gravierenden finanziellen Effekte aus den identifizierten Risiken und Chancen. Mittel- bis langfristig rechnen wir jedoch mit zunehmender Relevanz insbesondere in folgenden Bereichen:

**Chancen:** Der zunehmende Bedarf an datengetriebenen Lösungen und Automatisierung bietet uns im Bereich Data & AI attraktive Wachstumsmöglichkeiten. Durch den gezielten Ausbau unserer Kompetenzen in diesem Bereich können wir neue Beratungsleistungen anbieten, unsere Wertschöpfung erhöhen und zusätzliche Umsatzpotenziale erschließen – insbesondere bei Kund:innen, die digitale Transformationsprojekte mit Fokus auf Effizienz, Reporting und Datenqualität umsetzen möchten.

**Risiken:** Fachkräftemangel, steigende Personalkosten und Krankheitsausfälle könnten unsere Kapazitäten in Projekten einschränken und zu Effizienzverlusten führen. Auch neue regulatorische Anforderungen (z.B. im Arbeitsrecht oder zur Entgelttransparenz) verursachen potenziell zusätzlichen Aufwand. Diese Effekte sind heute noch schwer zu quantifizieren, wir beobachten sie jedoch kontinuierlich im Rahmen unseres Risiko- und Ressourcenmanagements. Unsere Investitionen zur Umsetzung der Strategie betreffen primär Personalentwicklung, interne Prozesse und Marketing. Große Investitionsausgaben oder Finanzierungsbedarfe bestehen aktuell nicht. Die Umsetzung erfolgt aus dem laufenden Geschäftsbetrieb.

Unsere Strategie basiert auf einem flexiblen und skalierbaren Beratungsmodell, das auf mehrere Branchen und Leistungsbereiche verteilt ist.

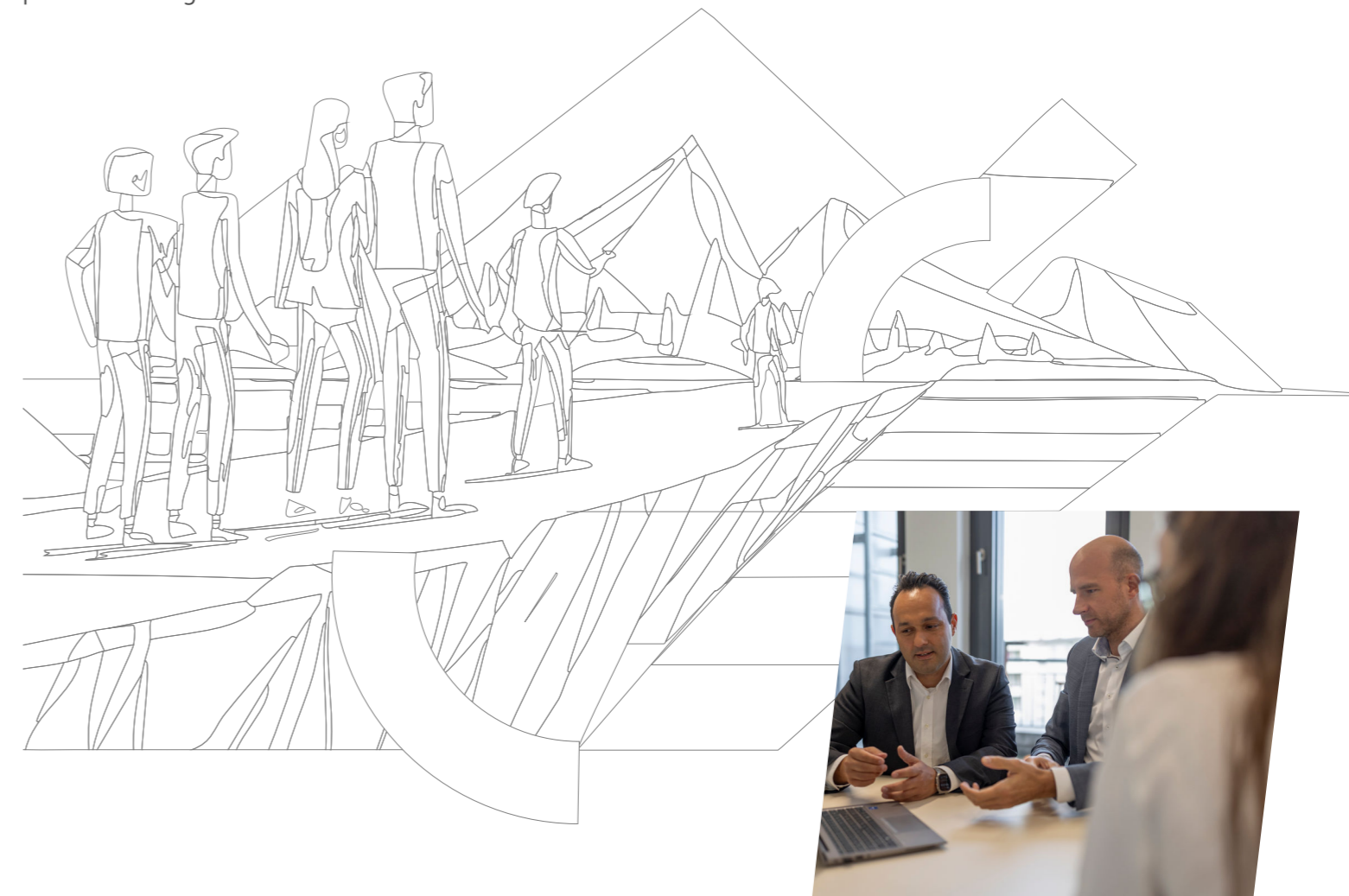
Der gezielte Aufbau neuer Kompetenzfelder – insbesondere in den Bereichen Nachhaltigkeit und Data & AI – stärkt unsere Zukunftsfähigkeit und sichert mittel- bis langfristig unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere flachen Hierarchien, der enge Austausch mit Kund:innen sowie eine hohe Anpassungsfähigkeit an neue Anforderungen ermöglichen es uns, auf externe Veränderungen – etwa regulatorischer, technologischer oder gesellschaftlicher Art – schnell zu reagieren. Dies erhöht die organisatorische Resilienz.

*Stresstests oder quantitative Resilienzanalysen im klassischen Sinne führen wir aktuell nicht durch.*

Dennoch prüfen wir regelmäßig die Auslastung, Bindung der Mitarbeitenden und Zufriedenheit unserer Kund:innen als qualitative Indikatoren für die Stabilität unseres Geschäftsmodells. Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse lassen sich überwiegend den standardisierten Themen der ESRS zuordnen, insbesondere E1, S1 und G1. Darüber

hinaus haben wir ergänzende, unternehmensspezifische Schwerpunkte vertieft betrachtet – etwa zur Organisationskultur, zum Umgang mit Teilzeitmodellen oder zur Bedeutung der Bindung der Mitarbeitenden. Diese Aspekte sind für unser Dienstleistungsmodell besonders relevant und werden teilweise auch durch die ESRS adressiert, sind dort jedoch nicht immer explizit als eigene Offenlegungspflichten hervorgehoben.



# MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

## IRO-1, IRO-2

### 53 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

#### Identifikation relevanter Themen

Wir haben eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA) gemäß den Kriterien aus ESRS 1 sowie den Umsetzungsleitlinien der EFRAG (IG1) durchgeführt. Dabei wurden alle in ESRS 1 aufgeführten Themen, Unter- und Unter-Untertemen berücksichtigt. Der Fokus lag insbesondere auf unseren Mitarbeitenden und Kundenbeziehungen, da wir ausschließlich immaterielle Dienstleistungen erbringen. Insgesamt wurden 39 Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) als wesentlich eingestuft: 15 positive Auswirkungen, 4 negative Auswirkungen, 14 Chancen und 6 Risiken.

#### Stakeholder-Engagement

Ein zentrales Element war die Einbindung unserer Mitarbeitenden, insbesondere aus den Bereichen People & Culture (HR), Finance und Office Management. Sie brachten die interne Perspektive auf Prozesse, Arbeitsbedingungen und Organisationskultur ein. Ergänzt wurde diese Sicht durch die Erfahrungen unserer Berater:innen, die fundierte Einblicke aus unterschiedlichsten Kundenprojekten beisteuerten und somit valide die Perspektive unserer Kund:innen abbildeten. Darüber hinaus flossen Erkenntnisse aus internen Rückmeldungen, Gesprächen mit der Geschäftsführung sowie aus Markt- und Wettbewerbsbeobachtungen in die Analyse ein.

#### Methode zur Ermittlung der IROs

Zur Identifikation potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen wurde ein eintägiger Workshop mit allen Schlüsselpersonen durchgeführt. Ziel war eine strukturierte Sammlung aller relevanten IROs entlang unserer Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette. Die Diskussion orientierte sich an den Dimensionen der EFRAG-Leitlinien und berücksichtigte sowohl positive als auch negative, tatsächliche wie potenzielle Auswirkungen, ebenso wie relevante Risiken und Chancen. Im Anschluss wurden Einzelinterviews mit ausgewählten Fachverantwortlichen und Mitgliedern der Geschäftsleitung geführt, um die identifizierten IROs mithilfe eines intern entwickelten Scoring-Tools systematisch zu bewerten. Dieses Tool überführt die von EFRAG vorgegebenen Kriterien in quantifizierbare Bewertungslogiken. Die finale Bewertung der IROs wurde mit der Geschäftsführung abgestimmt und freigegeben.

#### Bewertung der IROs

Die Bewertung der identifizierten IROs erfolgte anhand strukturierter Kriterien, die den EFRAG-Leitlinien entsprechen.

- Negative Auswirkungen wurden auf Basis der Parameter Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit bewertet. Bei potenziellen negativen Auswirkungen wurde zusätzlich die Eintrittswahrscheinlichkeit berücksichtigt.
- Positive Auswirkungen und Chancen wurden auf Basis von Ausmaß und Umfang sowie bei potenziellen Entwicklungen um die Wahrscheinlichkeit positiver Effekte auf Umsatz, Kosten oder Investitionen ergänzt.
- Risiken wurden anhand ihres potenziellen Schadensausmaßes und der Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

Die Bewertung basierte auf interner Expertise, qualitativen Erfahrungswerten aus Kundenprojekten sowie verfügbaren Marktinformationen. Die Bewertungstiefe orientierte sich an der unternehmensspezifischen Relevanz und der praktischen Umsetzbarkeit.

#### Priorisierung der IROs

Die Geschäftsführung legte den Schwellenwert für Wesentlichkeit bei einem Score von 2,5 auf einer Skala von 1 bis 5 fest. Alle Auswirkungen, Risiken und Chancen oberhalb dieses Schwellenwerts wurden als wesentlich eingestuft. Eine höhere Gewichtung für menschenrechtsbezogene Themen war vorgesehen, kam im aktuellen Berichtsjahr jedoch nicht zur Anwendung.

#### Zusammenführung und Auswertung

Die Ergebnisse wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix visualisiert und thematisch aggregiert. Drei ESRS-Themen wurden als doppelt wesentlich identifiziert: Klimawandel (E1), Arbeitskräfte des Unternehmens (S1) und Unternehmensführung (G1). Eine erste Übersicht aller wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen findet sich auf den folgenden Seiten. Eine detaillierte Darstellung erfolgt anschließend in den jeweiligen Kapiteln zu Umwelt, Soziales und Governance.

#### Sorgfaltspflicht

Die Ergebnisse der DWA flossen in unsere unternehmensinternen Nachhaltigkeitsüberlegungen ein. Eine formale Nachhaltigkeitsstrategie besteht derzeit nicht, soll aber auf Basis der identifizierten IROs entwickelt werden. Die Perspektive der Sorgfaltspflicht wurde insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen unserer eigenen Tätigkeiten und der Beziehung zu unseren Kund:innen berücksichtigt.

#### Verwendung der Ergebnisse für Strategie und Steuerung

Die Bewertungsergebnisse werden genutzt, um das unternehmensweite Risikoprofil zu schärfen und unser Leistungsportfolio gezielt weiterzuentwickeln. Chancen, die bislang nicht systematisch erfasst wurden, dienen nun als Impulse für strategische Initiativen. Risiken werden künftig stärker in unser ESG-Risikomanagement integriert; eine formale Kontrollinstanz besteht derzeit noch nicht. Die Verantwortung für ESG-bezogene Risiken liegt aktuell bei der Geschäftsführung. Eine Integration der IRO-Ergebnisse in umfassendere Szenarioanalysen sowie formalisierte Managementprozesse ist für zukünftige Berichtsjahre vorgesehen.

#### Grundlagen für die Offenlegung

Auf Basis der Wesentlichkeitsbewertung wurden alle ESRS-Themen systematisch analysiert. Für alle Themen mit einem IRO-Score  $\geq 2,5$  wurden die relevanten Disclosure Requirements (DRs) sowie die Minimum Disclosure Requirements (MDRs) berücksichtigt. Die Auswahl der offenzulegenden Informationen orientiert sich an ESRS 1 Abschnitt 3.2 und basiert ausschließlich auf den als wesentlich eingestuften Themen. Wo keine formalen Ziele bestehen, erfolgt die Fortschrittsbewertung auf qualitativer Basis. Die Anwendung des ESRS-Grundsatzes „Comply or Explain“ wurde für alle relevanten Punkte dokumentiert.

# WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN VON ACTERIENCE

Die im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) sind in den folgenden Tabellen zusammengefasst. Auf der linken Seite sind die wesentlichen Auswirkungen dargestellt, auf der rechten Seite die finanziellen Risiken und

Chancen. Diese Übersicht enthält eine kurze Beschreibung der IROs auf Unterthemenebene, inklusive der Position in der Wertschöpfungskette sowie – im Fall von Auswirkungen – eine Einordnung, ob es sich um eine tatsächliche oder potenzielle Auswirkung handelt.



## E1 Klimawandel

Impact materiality

- Positiv
- Negativ

Financial materiality

- Chance
- Risiko

Unter-Thema	Beschreibung Auswirkung	Wertschöpfungskette	Tatsächlich / Potenziell
Double materiality Klimaschutz	<b>Klimaschutz als Pluspunkt im Recruiting</b> Mit CO <sub>2</sub> -Kompensation, weniger Reisen und Zug statt Flug stärken wir unser nachhaltiges Profil. Das kommt an – viele Bewerber*innen sehen Klimaschutz als wichtiges Kriterium.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich

Beschreibung Chance / Risiko	Wertschöpfungskette
<b>Neues Geschäftsfeld Nachhaltigkeit</b> Wir bauen gezielt ein Beratungsfeld für Nachhaltigkeit auf – ein wachsender Markt, der uns Resilienz sichert und neue Umsatzpotenziale erschließt.	Eigene Tätigkeiten
<b>Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil</b> Ein klarer Fokus auf Nachhaltigkeit stärkt Marke, Kundenzugang und Arbeitgeberattraktivität – besonders bei Ausschreibungen und Bewerber*innen.	Nachgelagerte Wertschöpfungskette



## S1 Arbeitskräfte des Unternehmens (1/3)

Impact materiality

- + Positiv
- Negativ

Financial materiality

- ▲ Chance
- ▼ Risiko

Unter-Thema	Beschreibung Auswirkung	Wertschöpfungskette	Tatsächlich / Potenziell
Double materiality Arbeits- bedingungen	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">+</span> <b>Stabilität &amp; Dynamik fördern Teamzusammenhalt</b> Unbefristete Verträge und ein junges, motiviertes Team fördern Vertrauen, Innovation und produktives Arbeiten.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">-</span> <b>Teilzeit- &amp; Mentoringstrukturen mit Optimierungspotenzial</b> Geringere Verfügbarkeit limitiert Entwicklung, unterschiedliche Betreuung kann zu Frust im Team führen.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">+</span> <b>Flexible Arbeitszeitmodelle stärken Zufriedenheit</b> Vertrauensarbeitszeit, Urlaubskauf und Tracking im Tool fördern Eigenverantwortung und schützen vor Überlastung.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">-</span> <b>Grenzen der Selbstverantwortung bei Arbeitszeiten</b> Ohne Kontrolle kann es vorkommen, dass Pausen entfallen und Arbeitszeiten nicht korrekt oder gar nicht erfasst werden.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">+</span> <b>Faire Vergütung als Bindungsfaktor</b> Marktgerechte Bezahlung, Prämien und Zuschüsse stärken Vertrauen und langfristige Mitarbeitendenbindung.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich

Beschreibung Chance / Risiko	Wertschöpfungskette
<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">▲</span> <b>Attraktivität &amp; Stabilität als Wettbewerbsvorteil</b> Unbefristete Verträge, Entwicklung und gutes Teamklima ziehen Talente an und sichern langfristige Planbarkeit.	Eigene Tätigkeiten
<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">▼</span> <b>Fachkräftemangel gefährdet künftiges Wachstum</b> Demografischer Wandel erschwert Recruiting, was langfristig unsere Beratungsqualität beeinträchtigt.	Eigene Tätigkeiten
<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">▼</span> <b>Kapazitäts- &amp; Wissensrisiken durch Fluktuation &amp; Teilzeit</b> Flexible Modelle erhöhen Aufwand, begrenzen Einsatz und erschweren Know-how-Transfer bei Projektwechsel.	Eigene Tätigkeiten
<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">▲</span> <b>Starke Bindung durch attraktives Vergütungsmodell</b> Ein hohes Fixgehalt sorgt für Planungssicherheit und stärkt langfristig die Loyalität unserer Mitarbeitenden.	Eigene Tätigkeiten
<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">▼</span> <b>Steigende Personalkosten durch Gehalts- &amp; Bonusstruktur</b> Regelmäßige Erhöhungen und Boni fördern Motivation, belasten jedoch den Cashflow und erfordern Anpassungen.	Eigene Tätigkeiten



## S1 Arbeitskräfte des Unternehmens (2/3)

Impact materiality

- Positiv
- Negativ

Financial materiality

- Chance
- Risiko

Unter-Thema	Beschreibung Auswirkung	Wertschöpfungskette	Tatsächlich / Potenziell
Double materiality Arbeits- bedingungen	<b>Vertrauensvolle Kultur stärkt Wohlbefinden &amp; Loyalität</b> Ansprechpersonen und Beteiligung fördern Sicherheit und binden Mitarbeitende durch gelebte Mitbestimmung.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
	<b>Ganzheitliche Vereinbarkeit stärkt Zufriedenheit &amp; Bindung</b> Flexible Modelle, Benefits und flache Hierarchien ermöglichen Balance und wirken hoher Fluktuation entgegen.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
	<b>Zugang zur Geschäftsführung beschleunigt Prozesse</b> Kurze Wege ermöglichen schnelle Entscheidungen und stärken den persönlichen Austausch bei Anliegen.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
	<b>Ganzheitliches Gesundheitsangebot stärkt Wohlbefinden</b> Sportangebote, Prävention und moderne Ausstattung fördern Teamgeist, senken Stress und sichern Gesundheit.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich

Beschreibung Chance / Risiko	Wertschöpfungskette
<b>Sozialer Dialog stärkt Bindung &amp; Zukunftsfähigkeit</b> Feedbackformate und Austausch fördern Innovation und sichern stabiles Wachstum durch geringe Fluktuation.	Eigene Tätigkeiten
<b>Aufwand durch intensiven sozialen Dialog</b> Einbindung der Mitarbeitenden stärkt Zusammenhalt, verlangsamt jedoch Entscheidungen und bindet Ressourcen.	Eigene Tätigkeiten
<b>Standortabhängige Hürden für Vereinbarkeit mit Familie</b> Hohe Lebenshaltungskosten in München erschweren Bindung und Recruiting von Talenten mit Familienpflichten.	Eigene Tätigkeiten
<b>Schlanke Strukturen steigern Effizienz &amp; sparen Kosten</b> Wegfall von Gremien spart Zeit und Ressourcen und ermöglicht eine schlanke, reaktionsschnelle Organisation.	Eigene Tätigkeiten
<b>Gesundheitsförderung steigert Leistungsfähigkeit</b> Coaching, Zusatzversicherung und Prävention senken Ausfalltage und sichern langfristige Produktivität.	Eigene Tätigkeiten
<b>Krankheitsquote &amp; Auflagen belasten Ressourcen</b> Hohe Ausfälle und gesetzliche Vorgaben erhöhen den Aufwand und führen zu Mehrkosten.	Eigene Tätigkeiten

**S1 Arbeitskräfte des Unternehmens (3/3)**

Impact materiality

- ⊕ Positiv
- ⊖ Negativ

Financial materiality

- ⬆ Chance
- ⬇ Risiko

Unter-Thema	Beschreibung Auswirkung	Wertschöpfungskette	Tatsächlich / Potenziell	Beschreibung Chance / Risiko	Wertschöpfungskette
Double materiality Gleichbehandlung und Chancen- gleichheit für alle	⊕ <b>Breites Weiterbildungsangebot fördert Entwicklung</b> Interne und externe Schulungen stärken Kompetenzen und unterstützen individuelles Wachstum.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich	⬆ <b>Gezielte Weiterbildung stärkt Qualität &amp; Umsatzpotenziale</b> Neue Kompetenzen erweitern unser Angebot und ermöglichen langfristig profitables Wachstum.	Eigene Tätigkeiten
	⊕ <b>Verlässlicher Datenschutz stärkt Vertrauen &amp; Sicherheit</b> Durch klare Prozesse und sichere Systeme gewährleisten wir Datenschutz und überzeugen im Markt.	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Tatsächlich	⬆ <b>TISAX-Zertifikat sichert Kundenvertrauen &amp; Aufträge</b> Die Zertifizierung stärkt unsere Marktposition und ist Grundlage für neue und bestehende Beauftragungen.	Eigene Tätigkeiten
Impact materiality Gleichbehandlung und Chancen- gleichheit für alle	⊕ <b>Gleiche Vergütung stärkt Fairness &amp; Vertrauen</b> Gehaltsbänder sichern Gleichbehandlung und fördern ein respektvolles, gerechtes Miteinander.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich		
	⊕ <b>Ausgewogene Teamstruktur erleichtert Zusammenarbeit</b> Ähnliche Altersgruppen und Geschlechterverteilung fördern Konsens, stärken Teams und schaffen Wir-Gefühl.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich		
	⊖ <b>Homogene Strukturen begrenzen Perspektivenvielfalt</b> Ein junges Team und rein männliche Führung können Vielfalt, Repräsentation und Vorbilder einschränken.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich		



## S4 Verbraucher und Endnutzer

Impact materiality

- Positiv
- Negativ

Financial materiality

- Chance
- Risiko

Unter-Thema	Beschreibung Auswirkung	Wertschöpfungskette	Tatsächlich / Potenziell
Impact materiality Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern			

Beschreibung Chance / Risiko	Wertschöpfungskette
<b>Beratungsqualität stärkt Kundenbindung &amp; Projektpipeline</b> Zufriedene Kund:innen und überregionale Einsätze sichern Folgeaufträge und stärken unsere Marktpräsenz.	Nachgelagerte Wertschöpfungskette
<b>Gezieltes Marketing erweitert Kundenbasis &amp; Portfolio</b> Sichtbarkeit über verschiedene Kanäle erhöht Umsatzchancen und schafft Projektdiversität.	Eigene Tätigkeiten



## G1 Unternehmensführung

Unter-Thema	Beschreibung Auswirkung	Wertschöpfungskette	Tatsächlich / Potenziell
Double materiality Unternehmenskultur	<b>Starke Unternehmenskultur fördert Zusammenhalt</b> Gemeinsame Werte, offene Kommunikation und Mitbestimmung stärken Identifikation, Motivation und Teamgeist.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
	<b>Projektwahl im Einklang mit persönlichen Werten</b> Mitarbeitende werden bei der Projektwahl einbezogen, was Zufriedenheit und Identifikation stärkt.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
Management der Beziehungen zu Kund:innen	<b>Begrenzte Branchenvielfalt schränkt Entwicklung ein</b> Wenig Wechseloptionen trotz Wunsch der Mitarbeitenden können zu Unzufriedenheit und Motivationsverlust führen.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich
Impact materiality Schutz von Hinweisgebern	<b>Hinweisgebersystem stärkt Vertrauen &amp; Integrität</b> Geschulte Ansprechperson sichert professionellen Umgang mit Meldungen und schafft ein sicheres Arbeitsumfeld.	Eigene Tätigkeiten	Tatsächlich

Beschreibung Chance / Risiko	Wertschöpfungskette
<b>Gelebte Kultur stärkt Arbeitgebermarke &amp; Kundenbindung</b> Teamgeist und Engagement überzeugen Bewerbende und fördern langfristige, vertrauensvolle Kundenbeziehungen.	Eigene Tätigkeiten
<b>Langfristige Kundenbeziehungen sichern Stabilität</b> Wertbasierte Zusammenarbeit stärkt Bindung und sorgt für planbare Aufträge ohne Zielkonflikte.	Eigene Tätigkeiten
<b>Regulatorik und Branchenwandel gefährden Wachstum</b> Neue Vorgaben und wirtschaftliche Verschiebungen erhöhen Kosten, erschweren Aufträge & bremsen Expansion.	Eigene Tätigkeiten



# 03

## UMWELT- INFORMATIONEN

Nachhaltigkeit beginnt im Kleinen – auch im Beratungsgeschäft. acterience reduziert Umweltwirkungen entlang des Arbeitsalltags: Durch digitale Formate, klimabewusste Mobilität und energieeffiziente Bürostrukturen. Damit übernehmen wir Verantwortung für das, was wir direkt beeinflussen können.

# STRATEGIE

*Der Klimawandel zählt zu den zentralen Herausforderungen unserer Zeit – und ist zugleich ein strategisch relevantes Thema für unser Unternehmen. Im Rahmen einer umfassenden Analyse haben wir die direkten und indirekten Wechselwirkungen unserer Geschäftstätigkeit mit dem Klimawandel untersucht.*

Im Fokus standen dabei sowohl die physischen Risiken, die sich aus klimabedingten Veränderungen ergeben, als auch die Übergangsrisiken im Zusammenhang mit der Transformation hin zu einer treibhausgasarmen Wirtschaft. Gleichzeitig wurden Chancen identifiziert, die sich insbesondere durch unser Leistungsportfolio im Bereich Nachhaltigkeit ergeben.

Auch innerhalb unseres eigenen Betriebs arbeiten wir kontinuierlich daran, unseren CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck zu senken. Dazu zählen unter anderem unsere Mobilitätsrichtlinien, die Nutzung von Ökostrom an unserem Standort in München sowie Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Büroalltag.

Die im Folgenden dargestellten Angaben umfassen klimabezogene Zielgrößen, erste quantitative Emissionsdaten sowie Informationen zu unserem strategischen Umgang mit Klimarisiken und -chancen. Die verwendeten Methoden und Annahmen werden bei den jeweiligen Angaben erläutert. Eine externe Prüfung der Emissionsdaten ist derzeit nicht vorgesehen.

## E1-1

### 16 | 17 Übergangsplan für den Klimaschutz

Ein formeller Übergangsplan zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C liegt derzeit noch nicht vor, ist jedoch für das Jahr 2025 vorgesehen. Unser Ziel ist es, unsere zukünftigen THG-Reduktionsziele an wissenschaftsbasierten Pfaden auszurichten, die mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens vereinbar sind. Dabei werden wir unsere betrieblichen Emissionen (Scope 1 und 2) erfassen und realistische Zielgrößen entwickeln. Eine Orientierung an internationalen Szenarien wie dem IEA Net-Zero-2050-Pfad ist vorgesehen.

*Unsere bisherigen Hebel zur Reduktion von THG-Emissionen liegen insbesondere im Bereich eigener Betriebsaktivitäten.*

Dazu zählen: der Bezug von Ökostrom für unseren Standort, die Nutzung von Heizthermostaten und Lichtsensoren zur Senkung des Energieverbrauchs, eine Reiserichtlinie mit Vorrang für umweltfreundliche Verkehrsmittel sowie mobile Arbeitsmöglichkeiten zur Vermeidung unnötiger Pendelwege.

## E1-SBM-3

### 18 | 19 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden erste potenzielle klimabezogene Risiken identifiziert, auch wenn bislang keine formalisierte Klimaszenario- und Resilienzanalyse durchgeführt wurde.

Als wesentliches klimabezogenes Risiko wurde ein physisches Risiko identifiziert, das sich aus der zunehmenden Häufigkeit und Intensität von Extremwetterereignissen ergibt. Diese können direkte Auswirkungen auf unseren Geschäftsbetrieb haben – etwa durch gesundheitliche Belastungen für unsere Mitarbeitenden (z.B. Hitzestress, Atemwegserkrankungen), was mittelfristig zu Produktivitätseinbußen und erhöhten Fehlzeiten führen kann. Um dem entgegenzuwirken, setzen wir bereits heute auf standortbezogene Resilienz: Unser zentraler Standort in München ermöglicht die Anfahrt mit ÖPNV, Fahrrad oder zu Fuß. Bei Extremwetterlagen ist mobiles Arbeiten problemlos möglich. Unsere energieeffiziente Kühldecke ermöglicht auch das Arbeiten im Büro bei ausgeprägter Hitze. Der Bezug von Ökostrom trägt zur Reduktion von Emissionen und auch Energiekosten bei.

Darüber hinaus bestehen potenzielle Übergangsrisiken, die sich aus den wirtschaftlichen Auswirkungen klimabedingter Entwicklungen auf unsere Kund:innen ergeben. In der aktuell wirtschaftlich unter Druck stehenden Automobilindustrie etwa steigt die Sensibilität für Kosten und Effizienz, was sich auf Investitionen in Beratungsleistungen auswirken kann. Diesem Risiko begegnen wir mit dem strategischen Ziel, unsere Kundenbasis und Branchenstruktur gezielt zu diversifizieren.

## Resilienzanalyse

Eine formelle Resilienzanalyse gemäß den Vorgaben des ESRS wurde bislang noch nicht durchgeführt.

*Ab 2025 planen wir eine Resilienzanalyse zu konzipieren und umzusetzen.*

Die Analyse soll sowohl physische als auch transitorische Klimarisiken systematisch identifizieren und bewerten. Dabei werden wir unterschiedliche Zeithorizonte (kurz-, mittel- und langfristig) berücksichtigen und Klimaszenarien heranziehen, um die Resilienz unseres Geschäftsmodells gegenüber verschiedenen Entwicklungspfaden des Klimawandels zu bewerten. Da die Resilienzanalyse noch nicht durchgeführt wurde, liegen zum aktuellen Zeitpunkt keine Ergebnisse oder Szenarioauswertungen vor.

# MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

## E1-IRO-1

### 20 | 21 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wir haben unsere betrieblichen Emissionen im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewertet. Dazu zählen insbesondere die Emissionen aus Firmenfahrzeugen, Heizungen und Stromverbrauch im Büro, Geschäftsreisen, pendelnde Arbeitnehmende, Abfallentsorgung und Verpflegung im Büro. Zur Minderung dieser Emissionen setzen wir auf Maßnahmen wie Ökostrombezug, eine nachhaltige Reiserichtlinie sowie energieeffiziente Büroausstattung. Verbleibende Emissionen kompensieren wir jährlich. Eine detaillierte Beschreibung der Methodik zur THG-Bilanzierung findet sich unter ESRS E1-6.

Die Ermittlung physischer Risiken erfolgte bisher qualitativ. Es wurden Risiken wie Hitzestress, Extremwetterereignisse oder mögliche Folgen für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden identifiziert. Eine strukturierte Bewertung dieser Gefahren unter Anwendung von Klimaszenarien mit hohen Emissionen (z.B. IPCC SSP5-8.5) ist ab 2025 im Rahmen einer formellen Resilienzanalyse vorgesehen. Unser Geschäftsmodell ist derzeit nur in geringem Maß diesen Risiken ausgesetzt – auch durch die zentrale Lage unseres Standorts, flexible Arbeitsmöglichkeiten, vorbereitende Maßnahmen wie energieeffiziente Infrastruktur sowie eine nicht-materialintensive Wertschöpfung ohne komplexe Lieferketten.

Wir haben Übergangsrisiken qualitativ identifiziert, etwa durch wirtschaftliche Auswirkungen auf unsere Kund:innen in emissionsintensiven Branchen, steigende CO<sub>2</sub>-Preise oder neue regulatorische Anforderungen.

Chancen ergeben sich aus dem steigenden Bedarf an Nachhaltigkeitsberatung, unserer strategischen Positionierung und Vorteilen bei Ausschreibungen. Zusätzlich können wir uns als Beratung mit nachhaltiger Ausrichtung als attraktiverer Arbeitgeber positionieren und die Anforderungen von Bewerbenden nach einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Arbeitgeber gerecht werden. Um das Potenzial langfristig fundierter zu bewerten, ist ab 2025 auch die Anwendung von 1,5-Grad-kompatiblen Szenarien (z.B. IEA NZE) geplant.

*Zum aktuellen Zeitpunkt wurden noch keine systematischen Klimaszenarioanalysen durchgeführt.*

Die Einführung einer entsprechenden Methodik ist für 2025 vorgesehen. Dabei sollen sowohl physische Risiken (z.B. auf Basis von IPCC-Szenarien wie SSP5-8.5) als auch Übergangsrisiken (z.B. gemäß IEA Net Zero 2050 oder NGFS-Szenarien) bewertet werden. Die Szenarienanalyse wird genutzt, um Risiken und Chancen über kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte hinweg systematisch zu erfassen und in unsere strategische Planung einzubinden.



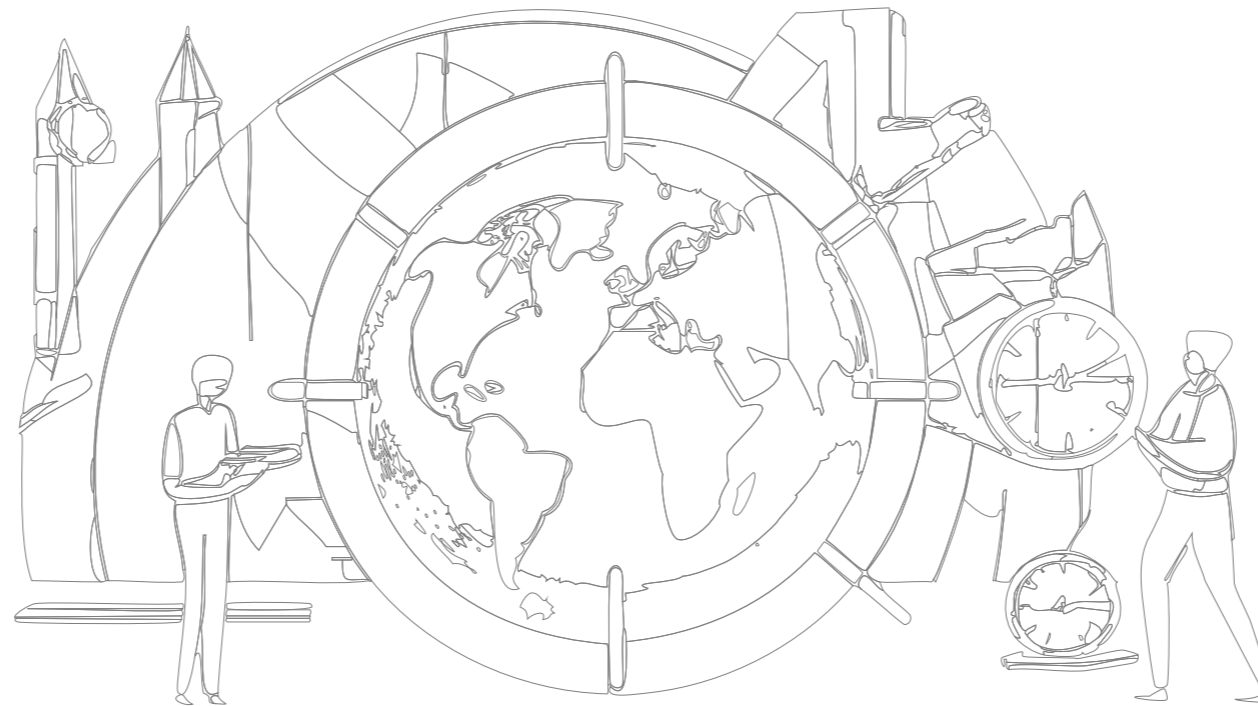
## E1-2

**Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel**

Auch wenn wir derzeit noch kein formalisiertes Klimaschutzkonzept im engeren Sinne implementiert haben, gehen wir zentrale klimabezogene Aspekte bereits heute integriert und vorausschauend an. Dabei stehen insbesondere die Reduktion betrieblicher Treibhausgasemissionen, der Umgang mit physischen Klimarisiken sowie die gezielte Nutzung von Übergangschancen – etwa durch den Ausbau unseres ESG-Leistungsportfolios – im Fokus.

Unsere Maßnahmen orientieren sich an fünf zentralen Handlungsfeldern:

- **Klimaschutz:** Senkung und – wo erforderlich – Kompensation betrieblicher Emissionen durch energieeffiziente Büroausstattung, nachhaltige Mobilitätsrichtlinien sowie gezielte Kompensationsmaßnahmen.
- **Anpassung an den Klimawandel:** Förderung resilienter Strukturen durch flexible Arbeitsmodelle und die bewusste Standortwahl zur Minimierung wetterbedingter Ausfallrisiken.
- **Energieeffizienz:** Einsatz von Lichtsensoren, Nachtschaltung von Heizung und IT, bewusste Ressourcennutzung in Büro und Infrastruktur.
- **Erneuerbare Energien:** Bezug von Strom aus 100 % erneuerbaren Quellen (Naturstrom) an unserem Standort in München.
- **Zukunftsorientierte Ansätze:** Aufbau eines ESG-Geschäftsbereichs sowie Umsetzung zirkulärer Lösungen im Büroalltag, etwa durch IT-Recycling oder die Weitergabe nicht mehr benötigter Möbel.



Als dienstleistungsorientiertes Unternehmen ohne komplexe Lieferkette betreffen Nachhaltigkeitsaspekte in der Beschaffung derzeit primär ausgewählte Bereiche wie IT-Ausstattung oder Bürobedarf.

## E1-3

**Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten**

Im Berichtsjahr 2024 wurden keine neuen physischen Klimaschutzmaßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb umgesetzt, da zentrale Bausteine unseres Klimakonzepts bereits in den Vorjahren etabliert wurden (vgl. E1-2).

Der Fokus lag 2024 auf dem strategischen Ausbau unseres ESG-Geschäftsfelds. Im Frühjahr wurde eine neue Vollzeitstelle für eine Nachhaltigkeitsexpertin geschaffen. Ab November wurde zusätzlich eine interne Mitarbeiterin vollständig ins ESG-Team integriert. Seither arbeiten beide Vollzeit an der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsgeschäfts und interner ESG-Strukturen.

Für das Jahr 2025 sind zum aktuellen Zeitpunkt keine zusätzlichen operativen Klimaschutzmaßnahmen vorgesehen. Bestehende Maßnahmen werden jedoch fortgeführt und gegebenenfalls weiterentwickelt.

*Mittelzuweisung im Berichtsjahr (Schätzung):*

Mittelart	Zweck	Betrag (EUR)
Personalkosten	Aufwände Chapter Nachhaltigkeit	137.000 €

# KENNZAHLEN UND ZIELE

## E1-4

### Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Zum aktuellen Zeitpunkt hat unser Unternehmen keine formell festgelegten klimabezogenen Ziele. Im Rahmen der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung prüfen wir derzeit, inwiefern die Festlegung von Zielen zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) sinnvoll und machbar ist. Perspektivisch möchten wir prüfen, ob und wie wir unsere Geschäftstätigkeit mit einem 1,5 °C-kompatiblen Pfad in Einklang bringen können.

## E1-5

### Energieverbrauch und Energiemix

Unser Energieverbrauch ergibt sich im Wesentlichen aus dem Betrieb unserer Büroflächen am Standort München sowie aus dem Einsatz von Firmenfahrzeugen und Fernwärme. Der bezogene Strom stammt vollständig aus erneuerbaren Quellen mit Herkunftsnachweis. Die Verbrauchsdaten wurden 2024 systematisch erhoben und nach Scope 1 und Scope 2 differenziert. Weitere Energieverbräuche entstehen durch nicht-zertifizierten Strom für firmeneigene E-Fahrzeuge und den fossilen Anteil im Fernwärmebezug sowie im Fuhrpark.

## E1-6

### THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

In den Jahren 2022 und 2023 haben wir erste CO<sub>2</sub>-Bilanzen in vereinfachter Form erstellt, um ein Grundverständnis für unsere Emissionstreiber zu gewinnen. Erste Erkenntnisse führten bereits zu konkreten Entscheidungen – etwa dazu, unser viertägiges Offsite mit Flugreisen künftig nur noch alle zwei Jahre durchzuführen. In den Zwischenjahren bleiben wir in der Nähe von München und reisen mit der Bahn an.

2024 haben wir erstmals eine vollständige Treibhausgasbilanz nach GHG Protocol erstellt. Erfasst wurden Emissionen der Kategorien Scope 1, Scope 2 (sowohl standortbezogen als auch marktbasierend) sowie ausgewählte, für unser Geschäftsmodell wesentliche Scope-3-Kategorien. Dazu zählen insbesondere Geschäftsreisen, Pendelverkehr, eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie IT-bezogene Emissionen aus Rechenzentren und Hardwarebeschaffung.

Die zugrunde liegenden Daten wurden überwiegend primär erhoben – etwa über Reisekostenabrechnungen, Energieverbräuche und Gerätebeschaffung. Das Pendelverhalten und die Homeoffice-Nutzung haben wir ergänzend über eine Mitarbeitendenbefragung erfasst. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen vorwiegend aus Quellen des Umweltbundesamts.

Auf dieser Basis haben wir die THG-Gesamtemissionen unseres Unternehmens mit 101,21 t CO<sub>2</sub>e (standortbezogen) bzw. 95,55 t CO<sub>2</sub>e (marktbasierend) ermittelt. Dies entspricht durchschnittlich 1,31 t CO<sub>2</sub>e (standortbezogen) bzw. 1,23 t CO<sub>2</sub>e (marktbasierend) pro Mitarbeitendem.

## E1-7

### Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO<sub>2</sub>-Zertifikate

Zur Kompensation unserer unvermeidbaren Emissionen haben wir in den vergangenen zwei Jahren CO<sub>2</sub>-Zertifikate nach dem Gold Standard erworben. Auch für die Emissionen aus 2024 werden wir erneut vollständig kompensieren. Die Zertifikate basieren auf extern geprüften Klimaschutzprojekten. Ein Netto-Null-Ziel liegt aktuell nicht vor, wird aber im Rahmen der künftigen Klimazielsetzung geprüft. Eigene Entnahme- oder Speicherprojekte bestehen derzeit nicht. Die Kompensation ist für uns eine Übergangslösung, bis langfristige Reduktionsziele und eine systematische THG-Bilanz etabliert sind.

## E1-9

### Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Eine quantitative Bewertung der finanziellen Effekte klimabezogener Risiken und Chancen wurde bisher nicht vorgenommen. Auch Schätzungen zu betroffenen Vermögenswerten oder Umsatzanteilen liegen aktuell nicht vor. Für die kommenden Jahre ist vorgesehen, die Analyse schrittweise zu vertiefen. Im Zuge der geplanten Resilienzanalyse ab 2025 soll eine erste Einschätzung potenzieller finanzieller Auswirkungen entlang relevanter Zeithorizonte (kurz-, mittel- und langfristig) vorgenommen werden. Diese Analyse wird auch Szenarien zur physischen Risikoexposition (z.B. Hitzewellen, Extremwetter) sowie zu Übergangsrisiken durch Regulierung oder Marktveränderungen einbeziehen.

Energieverbrauch	Einheit	2024
Fossile Quellen	MWh	37
Anteil am Gesamtenergieverbrauch	%	70
Nukleare Quellen	MWh	0
Anteil am Gesamtenergieverbrauch	%	0
Erneuerbare Energien	MWh	16
Anteil am Gesamtenergieverbrauch	%	30
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse, Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen, usw.	MWh	0
Verbrauch aus erworbener und erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	MWh	16
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	MWh	0
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>MWh</b>	<b>53</b>

THG-Bruttoemissionen		Wert
<b>1</b>	<b>Scope-1-Treibhausgasemissionen</b>	
	Scope-1- THG-Bruttoemissionen (tCO <sub>2</sub> e)	3,28
	Scope-1- Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	NA
<b>2</b>	<b>Scope-2-Treibhausgasemissionen</b>	
	Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (tCO <sub>2</sub> e)	11,95
	Marktbasierte Scope-2- THG-Bruttoemissionen (tCO <sub>2</sub> e)	6,29
<b>3</b>	<b>Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen</b>	
	Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen (tCO <sub>2</sub> e)	85,98
	1 Erworbene Waren und Dienstleistungen (tCO <sub>2</sub> e)	13,96
	3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten) (tCO <sub>2</sub> e)	0,95
	5 Abfallaufkommen in Betrieben (tCO <sub>2</sub> e)	0,74
	6 Geschäftsreisen (tCO <sub>2</sub> e)	42,57
	7 Pendelnde Arbeitnehmer (tCO <sub>2</sub> e)	27,75
<b>Gesamte THG-Bruttoemissionen (standortbezogen) (tCO<sub>2</sub>e)</b>		<b>101,21</b>
<b>Gesamte THG-Bruttoemissionen (marktbasiert) (tCO<sub>2</sub>e)</b>		<b>95,55</b>





# 04

## SOZIAL- INFORMATIONEN

Nachhaltigkeit zeigt sich auch in der Art, wie wir führen und entscheiden. acterience setzt auf eine Unternehmensführung, die Verantwortung, Transparenz und Beteiligung vereint. Wir schaffen klare Strukturen, fördern unternehmerisches Denken und beziehen unterschiedliche Perspektiven aktiv ein – weil nachhaltiger Fortschritt nur dort entsteht, wo Governance auf Vertrauen und gemeinsame Werte baut.

# STRATEGIE

*Unsere Mitarbeitenden sind der zentrale Erfolgsfaktor unserer Beratung – sie gestalten Projekte, Kundenbeziehungen und unsere Unternehmenskultur maßgeblich mit. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden sich einbringen, wachsen und langfristig wohlfühlen können.*

In diesem Abschnitt zeigen wir, wie wir soziale Aspekte gezielt steuern, in unsere strategischen Prozesse integrieren und durch konkrete Maßnahmen weiterentwickeln. Dabei orientieren wir uns an den Anforderungen des Standards ESRS S1. Die enthaltenen qualitativen und quantitativen Angaben beruhen auf internen HR-Daten und Umfrageergebnissen. Sie bilden die Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer sozialen Verantwortung.

## S1-SBM-2

### 12 | AR 4 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die Interessen, Standpunkte und Rechte unserer Mitarbeitenden – einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte – fließen aktiv in unsere strategische Ausrichtung und unser Geschäftsmodell ein. Als Beratungsunternehmen sind unsere Mitarbeitenden der zentrale Erfolgsfaktor. Ihr Wissen, ihre Motivation und ihre Perspektiven prägen sowohl unser Leistungsportfolio als auch unsere Unternehmenskultur maßgeblich.

Die Einbindung erfolgt strukturiert über verschiedene Formate, darunter Strategieworkshops, All-Hands-Meetings, Teamformate (z.B. Chapter Weekly, Squad Meetings, Offsites), regelmäßige Mentoring- & Coaching-Gespräche und interne Umfragen. Unser Ziel ist es, Bedarfe frühzeitig zu erkennen und die Gedanken und das Feedback unserer Mitarbeitenden gezielt in Entscheidungsprozesse zu integrieren – etwa in Bezug auf neue Beratungsprodukte oder unser Bonusmodell.

Die Achtung der Menschenrechte ist fester Bestandteil unseres Verhaltenskodex und orientiert sich an internationalen Standards wie den ILO-Kernarbeitsnormen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir bekennen uns klar zur Gleichbehandlung, fairen Arbeitsbedingungen sowie zur aktiven Förderung von Diversität und Inklusion.

## S1-SBM-3

### 13-16 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Unsere positiven Auswirkungen auf die Arbeitskräfte – etwa durch flexible Arbeitsmodelle und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten – stärken direkt unsere strategischen Ziele. Sie fördern Motivation, Bindung und Innovationsfähigkeit im Team und tragen wesentlich zur Positionierung als moderne, attraktive und resiliente Beratung bei.

Wesentliche soziale Auswirkungen betreffen insbesondere Themen wie Gleichstellung, Vereinbarkeit und Führungskultur. Diese wurden bereits vor der Erstellung des Berichts in unserer HR-Strategie berücksichtigt und bedurften im Berichtsjahr keiner grundlegenden Anpassung unseres Geschäftsmodells.

Unsere wesentlichen Chancen liegen in einer ausgeprägten Mitarbeitendenorientierung: etwa durch echte Beteiligungsmöglichkeiten, agile Entscheidungswege und ein bewusst gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld. Diese Faktoren steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber, erhöhen die Bindung und Motivation unserer Teams und sichern langfristig unser Fach- und Erfahrungswissen – ein klarer Wettbewerbsvorteil im zunehmend umkämpften Arbeitsmarkt.

Einzelne Risiken bestehen insbesondere im Zusammenhang mit der Projektverfügbarkeit für Teilzeitkräfte, der Einarbeitung junger Mitarbeitender ohne Berufserfahrung sowie durch Kapazitätsengpässe infolge vertraglicher Regelungen mit unseren Kund:innen (z.B. Arbeitnehmerüberlassungen). Diese Risiken sind in unserer Personal- und Ressourcenstrategie berücksichtigt. Entsprechende Gegenmaßnahmen wie Buddy-Programme oder die Weiterentwicklung des Mentoring-Formats wurden im Berichtsjahr gezielt ausgebaut.

Unsere Maßnahmen richten sich an alle Beschäftigten – unabhängig von Anstellungsform, Arbeitszeitmodell oder Position. Potenziell betroffen von positiven, wie negativen Auswirkungen sind also:

- Festangestellte in Vollzeit und Teilzeit
- Befristete und unbefristete Mitarbeitende
- Werkstudierende, Praktikant:innen und duale Student:innen
- Mitarbeitende mit Projektverantwortung oder Führungsaufgaben
- Mitarbeitende mit besonderen persönlichen Anforderungen (z.B. familiäre Verpflichtungen oder gesundheitliche Einschränkungen)

Je nach Rolle und Einsatzgebiet unterscheiden sich Ausmaß und Art der Betroffenheit.

Im Berichtsjahr wurden keine systemischen oder strukturellen negativen Auswirkungen identifiziert, die in einem bestimmten geographischen oder sozioökonomischen Kontext weit verbreitet auftreten (z.B. schlechte Anbindung oder eingeschränkte Infrastruktur). Gleichwohl bestehen vereinzelt strukturelle Herausforderungen innerhalb unserer Organisation. Dazu zählen insbesondere temporäre Überlastungssituationen in projektintensiven Phasen sowie erschwerte Karriereperspektiven für Mitarbeitende in Teilzeit. Diese Punkte wurden im Rahmen interner Austauschformate reflektiert und fließen in laufende Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Arbeitsorganisation ein – unter anderem in Bezug auf Kapazitätssteuerung, Führungsverständnis und Flexibilisierung von Rollenprofilen.

### Maßnahmen zur Förderung positiver Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte

Wir verfolgen das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Motivation, Leistungsfähigkeit und langfristige Bindung unserer Mitarbeitenden stärkt. Im Einklang mit unserer strategischen Ausrichtung als menschenzentrierte Beratung setzen wir auf Maßnahmen, die sowohl die individuellen Arbeitsbedingungen als auch die kulturelle Zusammenarbeit im Unternehmen positiv beeinflussen. Ihre Wirksamkeit wird regelmäßig durch Feedbackformate, interne Umfragen und qualitative Rückmeldungen reflektiert. Die Kernmaßnahmen im Überblick finden Sie auf der nächsten Seite.

*Kernmaßnahmen im Überblick:*

Flexible Arbeitsmodelle	➤ Gleitzeit, hybrides Arbeiten und individuelle Vereinbarungen sowie die Möglichkeit einer Workation ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
Weiterbildungsangebote	➤ Regelmäßige interne Schulungen und externe Trainings fördern die individuelle Entwicklung aller Arbeitskräfte.
Feedback- und Beteiligungskultur	➤ Offene Kommunikationsformate mit der Geschäftsführung, All-Hands-Meetings, Arbeitsgruppen und regelmäßige Umfragen schaffen Raum für Mitgestaltung.
Faire Vergütung	➤ Gehaltsbänder pro Karrierestufe und jährliche Überprüfungen tragen zur Gerechtigkeit und Zufriedenheit bei.
Betriebliche Sozialleistungen	➤ Zusatzleistungen wie bAV, Krankenversicherung und finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung stärken die soziale Absicherung und entlasten im Alltag.
Gesundheit und Wohlbefinden	➤ Ergonomische Arbeitsplätze, ein Betriebsarzt und gemeinsame Gesundheitsinitiativen – z.B. die MOVEMBER-Challenge und XLETIX – fördern die physische Gesundheit.
Erholungsangebote	➤ Zusätzliche Urlaubstage und Sabbaticals ermöglichen langfristige Erholung, erhöhen die Zufriedenheit und unterstützen eine nachhaltige Work-Life-Balance.

*Risikofaktoren und gruppenspezifische Auswirkungen*

Unsere Wesentlichkeitsanalyse zeigt, dass einzelne Beschäftigtengruppen unterschiedliche Anforderungen und Unterstützungsbedarfe mitbringen. Diese berücksichtigen wir aktiv in unserer Kapazitätsplanung und Führungsarbeit:

- *Teilzeitkräfte:* In Projekten mit hoher Reisetätigkeit oder engen Timings ist der Einsatz von Teilzeitkräften mit einem erhöhten Abstimmungsbedarf verbunden. Dadurch kann sich die Auswahl geeigneter Projektrollen zeitweise einschränken. Bei acterience war dies bislang jedoch kein strukturelles Thema – Teilzeitkräfte werden aktiv eingebunden und bringen ihre Expertise gleichwertig in Projekte ein.
- *Berufseinsteiger:innen:* Neue Mitarbeitende benötigen zu Beginn eine intensivere Einarbeitung sowie engere fachliche Begleitung. Das beeinflusst die Produktivität in der Startphase, wird aber durch strukturierte Onboarding-Prozesse und ein unterstützendes Teamumfeld gut aufgefangen.
- *Mitarbeitende mit individuellen Arbeitsmodellen:* Flexible Modelle wie mobile Arbeit, Teilzeit oder temporäre Auszeiten sind fest in unserer Kultur verankert. Kurzfristig können sie die Einsatzplanung beeinflussen – langfristig fördern sie jedoch Zufriedenheit, Bindung und Arbeitgeberattraktivität.

*Chancen im Umgang mit unseren Arbeitskräften*

Aus den genannten Maßnahmen und Beobachtungen ergeben sich klare Chancen, die direkt in unsere Personalstrategie einfließen:

- *Interne Karrierewege stärken:* Strukturierte Nachwuchsförderung ermöglicht unser geplantes Wachstum, steigert die Arbeitgeberattraktivität und reduziert den Bedarf an externer Suche nach Schlüsselprofilen.
- *Attraktive Positionierung:* Die Kombination aus Entwicklungsperspektiven, Mitgestaltungsmöglichkeiten und kultureller Passung erhöht unsere Sichtbarkeit als Arbeitgeber und wirkt stabilisierend im angespannten Fachkräftemarkt.

*Klimabezogene Auswirkungen und menschenrechtliche Risiken*

- *Klimatransitionsmaßnahmen:* Aktuell bestehen keine negativen Auswirkungen auf unsere Mitarbeitenden durch bestehende oder geplante Umweltmaßnahmen. Unsere Emissionen sind bereits gering. Zukünftige Schritte – etwa zur Reduktion von Flugreisen – werden unter Berücksichtigung der Belastbarkeit geplant und offen kommuniziert. Erste positive Effekte wie ein gestärktes Arbeitgeberimage und der Stolz auf unser Umweltengagement sind bereits spürbar.
- *Menschenrechtliche Risiken:* Als Unternehmen mit rein wissenschaftlicher Tätigkeit in Deutschland bestehen in unserem Geschäftsmodell keine relevanten Risiken im Zusammenhang mit Zwangs- oder Kinderarbeit. Auch in unseren unmittelbaren Geschäftsbeziehungen haben wir bisher keine entsprechenden Hinweise identifiziert.

# MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

## S1-1

### 19-21 | 23-24 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Wir gestalten unsere Arbeitsbedingungen fair, sicher und diskriminierungsfrei – und orientieren uns dabei an geltendem Arbeitsrecht sowie an internationalen Rahmenwerken wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Die Verantwortung für Konzeption und Umsetzung liegt bei der Geschäftsführung und dem People & Culture Team.

#### Fairness und Sicherheit im Arbeitsalltag

Unsere grundlegenden Regelungen umfassen unter anderem:

- einen verbindlichen Verhaltenskodex, der Gleichbehandlung, Menschenrechte und ein respektvolles Miteinander sichert,
- interne Richtlinien zu Arbeitszeit, Vergütung und Arbeitsschutz,
- regelmäßige Schulungen, Auswertungen und Mitarbeitendenbefragungen, die zur Weiterentwicklung der Konzepte beitragen.

Der Verhaltenskodex richtet sich an alle Mitarbeitenden und schützt explizit vor Diskriminierung – etwa aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Religion, Weltanschauung oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

#### Vergütung und Zusatzleistungen

Unsere Vergütungsstrategie stellt eine marktgerechte Bezahlung sicher. Sie umfasst:

- Gehaltsbänder, jährliche Anpassungen und erfolgsabhängige Prämien (z.B. für Empfehlungen oder Leadgenerierung),
- freiwillige Sozialleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Krankenzusatzversicherung, Zuschüsse zur Kinderbetreuung sowie die Möglichkeit zur Nutzung eines JobRads,
- Firmenwagenregelung ab Manager-Level oder alternativ eine jährliche Auszahlung in Höhe von 5.000 €.

#### Vereinbarkeit, Gesundheit und Wohlbefinden

Flexible Arbeitszeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten, Sonderurlaube und die Möglichkeit von Sabbaticals schaffen ein Umfeld, in dem sich Beruf und Privatleben gut vereinbaren lassen. Ergänzend sorgen strukturierte Zeiterfassung, transparente Urlaubsregelungen und ein bewusster Umgang mit Überstunden (Ø 2h/Woche) für gesunde Arbeitsbedingungen. Ein Betriebsarzt sowie interne Ansprechpartner:innen unterstützen die gesundheitliche Vorsorge.

#### Diskriminierungsschutz und Vielfalt

Zur Förderung eines inklusiven und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds setzen wir auf: einen verbindlichen Verhaltenskodex, ein internes Hinweisgebersystem sowie eine benannte Vertrauensperson für sensible Themen.

Eine formalisierte Diversity- & Inklusionsstrategie ist derzeit nicht implementiert, wird jedoch perspektivisch geprüft.

Diskriminierung wird durch mehrere Verfahren präventiv adressiert: Vertrauliche Anlaufstellen (z.B. People & Culture, Führungskraft, Mentor:in oder Vertrauensperson) stehen jederzeit zur Verfügung. Die Vertrauensperson nimmt Hinweise auf Wunsch anonym entgegen. Über interne Umfragen erfassen wir strukturelle Themen wie Gleichstellung, Führung oder Vereinbarkeit und leiten daraus gezielt Verbesserungen ab. Es werden derzeit weitere Maßnahmen geprüft, um Gleichstellung und Antidiskriminierung noch stärker im Unternehmen zu verankern. Denkbar sind etwa ein diskriminierungssensibler Interviewleitfaden, gezielte Schulungen zu unbewussten Vorannahmen sowie der Ausbau bestehender Formate zur inklusiven Führung.

#### Arbeitssicherheit

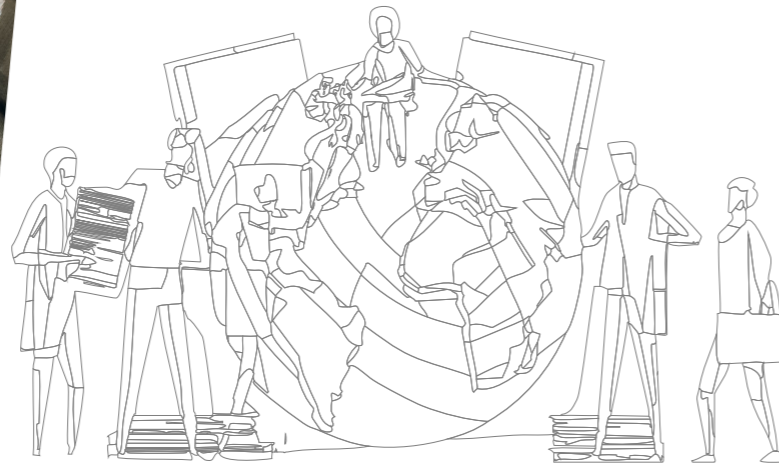
Unsere interne Richtlinie zur Arbeitssicherheit und regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeitenden bilden die Grundlage für ein sicheres Arbeitsumfeld. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, Prävention zu fördern und Arbeitsunfälle konsequent zu vermeiden.

Wir bekennen uns zu einem inklusiven, chancengerechten Arbeitsumfeld und ergreifen konkrete Maßnahmen zur Teilhabe von Personen aus besonders gefährdeten Gruppen – auch ohne formale Selbstverpflichtung.

Unsere Maßnahmen umfassen unter anderem:

- Inklusionsfreundliche Formulierungen in Stellenanzeigen sowie gezielte Veröffentlichungen auf Plattformen wie myAbility
- Kooperationen mit der Agentur für Arbeit und der Pfennigparade (z.B. Praktikum einer schwerbehinderten Person im Berichtsjahr)
- Schrittweise Verbesserungen in der digitalen und räumlichen Barrierefreiheit
- Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. für Mitarbeitende mit Betreuungsverpflichtungen oder gesundheitlichen Einschränkungen)
- Identifikation struktureller Herausforderungen bei spezifischen Gruppen (z.B. dual Studierende) und Entwicklung entsprechender Integrationsansätze





## S1-2

## 27 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens in Bezug auf Auswirkungen

Eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden ist zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Um Bedürfnisse, Anliegen und Perspektiven frühzeitig zu erfassen und in Entscheidungen einzubeziehen, setzen wir auf eine Kombination aus strukturierten Formaten und informellem Austausch.

**1. Grundprinzip: Offene Kommunikation auf Augenhöhe**  
Wir fördern eine transparente und respektvolle Kommunikation zwischen Führungskräften und Teammitgliedern. Der Austausch findet regelmäßig, zielgruppenspezifisch und auf verschiedenen Ebenen statt. Dabei kombinieren wir digitale und persönliche Formate – vom 1:1-Gespräch bis zum All-Hands Meeting.

### 2. Strukturierte Beteiligungsverfahren

- **Mitarbeitendenbefragung (alle 3 Jahre):** Erfasst systematisch Rückmeldungen zu Zufriedenheit, Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Führungskultur. Die Teilnahmequote ist hoch, was auf eine starke Identifikation und Wirksamkeit des Formats hinweist.
- **Health Checks (quartalsweise):** In unseren Squad- und Chapter-Teams erheben wir regelmäßig Stimmungsbilder und konkrete Herausforderungen. Ziel ist es, frühzeitig Belastungen zu erkennen und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

### 3. Verantwortung und Rückkopplung

Für die Einbeziehung der Mitarbeitenden sind die Geschäftsführung sowie das People & Culture Team verantwortlich. Die Rückmeldungen aus den beschriebenen Formaten – insbesondere der Mitarbeitendenbefragung – fließen direkt in strategische und operative Entscheidungen ein und bestätigen die Wirksamkeit unserer Beteiligungsverfahren.

### 4. Regelmäßige Austauschformate im Arbeitsalltag

All-Hands Meetings  
(alle zwei Monate)

- Die Geschäftsführung und Account Leads informieren über strategische Entwicklungen, Erfolge und Veränderungen im Unternehmen

Partner Latebirds  
(wöchentlich)

- Dienen der internen Abstimmung innerhalb der Geschäftsführung und sichern ein gemeinsames Lagebild auf Leitungsebene

Squad Meetings  
(monatlich)

- Ermöglichen die Abstimmung im Projektkontext und fördern die operative Zusammenarbeit im Team

Tribe Meetings  
(monatlich)

- Austauschformat zwischen Squad Mastern und Tribe Master, um übergreifende Themen und gemeinsame Standards zu adressieren

Chapter Meetings  
(wöchentlich)

- Fachspezifisches Austauschformat der Teams aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Data & AI sowie UX

Master Latebirds  
(quartalsweise)

- Hier kommen Squad- und Chapter-Leads sowie die Geschäftsführung zusammen, um Fortschritte, Ergebnisse und Herausforderungen zu besprechen

Staffing Meetings  
(wöchentlich)

- In diesem Format werden Projektbesetzungen, Verfügbarkeiten und Bedarfe teamübergreifend abgestimmt

Mentorings  
(fortlaufend)

- Individuelle, fachliche oder persönliche Begleitung durch die Geschäftsführung oder Associate Partner:innen im Rahmen des internen Mentoring-Programms

**S1-3****32 | 33 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können**

Unser Unternehmen stellt eine Reihe formaler und informeller Kanäle bereit, über die Mitarbeitende Bedenken äußern und auf mögliche negative Auswirkungen hinweisen können. Ziel ist es, Probleme frühzeitig zu erkennen, vertrauensvoll zu bearbeiten und strukturelle Verbesserungen anzustoßen.

**1. Anlaufstellen und Meldewege**

Mitarbeitende können sich bei Anliegen an verschiedene persönliche Ansprechpersonen wenden – darunter das People & Culture Team, Mentor:innen, Coaches oder unsere benannte Vertrauensperson. Zusätzlich steht ein unternehmensweites Hinweisgebersystem zur Verfügung, das auch anonyme Meldungen ermöglicht. Die Bearbeitung erfolgt vertraulich und im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen.

**2. Bearbeitung und Maßnahmen**

Eingehende Hinweise werden dokumentiert, gemeinsam mit den betroffenen Personen geprüft und – falls notwendig – Maßnahmen zur Abhilfe eingeleitet. Dazu zählen etwa Anpassungen interner Prozesse oder individuelle Unterstützungsangebote.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse fließen systematisch in die Weiterentwicklung unserer HR-Strategie ein, um identifizierten Risiken und negativen Auswirkungen strukturell zu begegnen.

**3. Vertrauen, Kommunikation und Wirksamkeit**

Die bestehenden Kanäle werden im Rahmen von Onboardings, internen Formaten und durch direkte Kommunikation regelmäßig erläutert. Mitarbeitende werden aktiv ermutigt, sich bei Problemen oder Unsicherheiten zu melden. Die Nutzung der Kanäle wird durch Feedbackprozesse – wie Health Checks und Befragungen – regelmäßig überprüft. Hohe Rücklaufquoten und konstruktive Rückmeldungen zeigen das Vertrauen der Mitarbeitenden in unsere internen Strukturen. Der Schutz vor Benachteiligung und Repressalien ist dabei jederzeit gewährleistet – sowohl durch interne Richtlinien als auch durch die Ausgestaltung des Hinweisgebersystems.

**S1-4****37-38 | 41 Maßnahmen zur Förderung guter Arbeitsbedingungen und zum Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

Wir gestalten unsere Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiter – basierend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse und regelmäßigem Mitarbeitendenfeedback. Risiken wie temporäre Überlastung oder eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten in Teilzeit adressieren wir frühzeitig, z.B. durch Anpassungen in der Ressourcenplanung oder gezielte Entwicklungsgespräche. Gleichzeitig nutzen wir Chancen wie flexible Arbeitsmodelle, Weiterbildung und interne Nachwuchsförderung, um Motivation und Bindung zu stärken.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird regelmäßig überprüft. Einen Überblick zu konkreten Angeboten bieten die Abschnitte S1-1 bis S1-3 – sowie weiterführende Informationen auf den folgenden Seiten.



# STIMMEN AUS DEM TEAM

## RÜCKKEHR ZU ACTERIENCE

„Nach rund 2 Jahren bei einer der Big 4 Beratungsgesellschaften habe ich mich bewusst für den Wechsel zurück zu acterience entschieden, weil ich hier genau das gefunden habe, was mir beruflich wichtig ist: flache Hierarchien, ein kollegiales Umfeld und eine bessere Work-Life-Balance – auch wenn es natürlich Phasen mit hoher Arbeitsbelastung gibt. Die eigenständige Übernahme von Verantwortung sowie das entgegengebrachte Vertrauen schaffen eine Arbeitsatmosphäre, in der man wirklich etwas bewegen kann. Zudem war es mir wichtig, weniger Dienstreisen mit dem Flugzeug antreten zu müssen – nicht nur für mich persönlich, sondern auch für die Umwelt.“



**Christian Friz**  
Manager



**Christopher Jahn**  
Associate Partner

## BETEILIGUNG DER MITARBEITENDEN

„Bei acterience zeichnet sich die Beteiligung der Mitarbeitenden durch echte Mitgestaltungsmöglichkeiten und transparente Kommunikation aus. Es wird einem in unterschiedlichster Form ermöglicht eigene Ideen einzubringen und gemeinsam darauf Lösungen zu entwickeln. Dadurch wird einem die Chance gegeben, direkt an der Gestaltung von acterience proaktiv mitzuwirken. Es ist motivierend zu sehen, dass die Arbeit von den Kolleg:innen wertgeschätzt wird. Gleichzeitig führen die entwickelten Lösungen zu mehr Transparenz und stärken das Engagement im Team.“



**Ramona Koppik**  
Associate Partner

## LEADERSHIP

„Gute Leadership bedeutet für mich, nah an den Mitarbeitenden zu sein – sei es als Coach im Projektalltag oder als Mentorin für die langfristige Entwicklung. Bei acterience steht der Mensch im Fokus. Daher verbinden wir wirtschaftliche Ziele mit individuellen Wünschen, etwa durch flexible Arbeitsmodelle oder vielfältige Projekteinsätze. Unser Motto „Jeder kann mehr als er denkt, wenn er will“ spiegelt unser Vertrauen wider. Eine offene Führungskultur schafft Raum für neue Ideen, fördert kollegiale Zusammenarbeit und ermöglicht qualitativ hochwertige Arbeit – für gemeinsames Wachstum und persönliche Entwicklung.“



**Mirinda Ipshi**  
Associate People & Culture

## BENEFITS

„acterience bietet seinen Mitarbeitenden eine Reihe wertvoller Benefits, die sowohl für die persönliche Weiterentwicklung als auch für eine ausgewogene Work-Life-Balance von Bedeutung sind. Diese Kombination wird von den Mitarbeitenden sehr geschätzt. Besonders Angebote wie die betriebliche Krankenzusatzversicherung, regelmäßige Offsites und Teamevents machen im Arbeitsalltag einen echten Unterschied.“



**Sebastian Zerreis**  
Manager

## VEREINBARKEIT

„Dass acterience auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Wert legt, war einer der Gründe, warum ich mich für das Unternehmen entschieden habe. Wir hatten das bereits beim meinem allerersten Interview offen besprochen. Bisher bin ich sehr zufrieden, da ich mir die nötigen Freiräume nehmen kann, um den Alltag mit zwei kleinen Kindern so stressfrei wie möglich zu gestalten und gleichzeitig mit viel Energie und Freude die bestmögliche Leistung in meinem Job zu erbringen. Ich bin mir sicher, dass sich an der Vereinbarkeit und meiner beruflichen Weiterentwicklung nichts ändern wird, wenn ich ab Mitte 2025 in Teilzeit arbeite.“

Melanie Kreuzpaintner  
Senior Professional People & Culture



Mirlinda Ipshi  
Associate People & Culture

*„WIR LEGEN WERT AUF LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT – UND DARAUFG, DASS NEUE MITARBEITENDE WIRKLICH ZU UNS PASSEN.“*

*Die Grundlage für eine zukunftsfähige Organisation liegt in ihren Menschen. Unser P&C-Team sorgt dafür, dass New Joiner nicht nur fachlich überzeugen, sondern sich auch langfristig bei acterience wohlfühlen und entwickeln können.*

#### Unser Ansatz: Menschen im Mittelpunkt

Unsere Personalstrategie ist geprägt von Respekt, Transparenz und einem klaren Fokus auf individuelle Entwicklung. Wir verzichten bewusst auf klassische „Up-or-Out“-Konzepte, wie sie in vielen Beratungen üblich sind. Stattdessen setzen wir auf einen wertschätzenden und sorgfältigen Auswahlprozess, in dem gegenseitiges Kennenlernen im Vordergrund steht. Transparenz ist dabei zentral: Wir geben realistische Einblicke in Arbeitsweise, Projekte und Unternehmenskultur – ohne Hochglanzfassade.

#### Recruiting mit Weitblick

Ein strukturierter Bewerbungsprozess stellt sicher, dass neue Mitarbeitende fachlich wie kulturell zu uns passen. Neben einem ersten Video-Interview folgen Gespräche mit Fachbereichen und Führungskräften sowie ein rollenbezogener Case. Besonders wichtig ist uns, dass Bewerber:innen bereits praktische Erfahrungen mitbringen, etwa durch Werkstudierendenjobs oder Praktika – idealerweise in unseren Beratungsfeldern.

#### Strukturierter Einstieg & nachhaltige Integration

Der Einstieg bei acterience ist klar organisiert: Ein Onboarding-Tag, ein persönliches Willkommensessen mit dem Team, ein Buddy-Programm und ein Recap-Gespräch nach den ersten Monaten sorgen dafür, dass niemand allein gelassen wird. Unsere Buddys stehen neuen Kolleg:innen bei fachlichen Fragen genauso wie bei Themen rund um interne Abläufe mit Rat und Tat zur Seite.

#### Persönliche Entwicklung: Coaching & Mentoring

Jeder Mitarbeitende bei acterience hat sowohl eine:n Coach als auch eine:n Mentor:in. Der Coach begleitet im fachlichen Alltag, hilft bei der Einarbeitung und gibt regelmäßiges Feedback.

Die Mentorin oder der Mentor – eine Person aus der Unternehmensführung – unterstützt bei strategischer Ent-

wicklung und langfristiger Karriereplanung. Durch regelmäßige Feedbackgespräche und die enge Abstimmung zwischen Coach und Mentor:in entsteht ein ganzheitliches Bild der Entwicklungspotenziale.

#### Wissen teilen und Lernen fördern

Lebenslanges Lernen ist für uns selbstverständlich. Neben einem umfangreichen internen Trainingskalender mit über 20 Schulungen im Jahr bieten wir auch externe Trainingsangebote. Ergänzt wird das Angebot durch Formate wie Kompetenz- oder Brown-Bag-Sessions, bei denen Wissen aus der Praxis geteilt oder externe Impulse eingebracht werden. Auch unser internes Wissens-Wiki wächst stetig – mit Best Practices, Toolboxes und Ansprechpartner:innen für Spezialthemen.

Wir fördern aber nicht nur fachliches Wissen. Persönliche Weiterentwicklung ist uns ebenso wichtig – etwa durch Programme zur Persönlichkeitsentwicklung, externe Coaches oder Formate wie Insights Discovery.

#### Trends in der Personalentwicklung:

##### Flexibel, interaktiv, relevant

Trainings sollen nicht belehren, sondern begeistern – das ist unser Anspruch. Deshalb setzen wir auf kompakte Lerneinheiten, interaktive Methoden und digitale Tools wie Quizze oder Learning Nuggets. Der Austausch zwischen erfahrenen und neuen Mitarbeitenden sowie praktische Übungen stehen im Vordergrund. Lernen wird so praxisnah, alltagsfreundlich und wirksam.

##### Und was raten unsere Expertinnen?

„Wer sich bei acterience bewirbt, sollte echtes Interesse an Projektarbeit mitbringen – und neugierig auf unser Unternehmen sein. Informiert euch vorab, stellt Fragen im Gespräch und nutzt die Chance zum Dialog. Am Ende zählt: Es muss für beide Seiten passen.“

*Bei acterience sind gemeinsame Erlebnisse mehr als nur nette Abwechslung – sie sind ein zentraler Teil unserer Unternehmenskultur. Ob Frühlingsfest, Offsite oder Weihnachtsfeier: Unsere Events stärken den Zusammenhalt.*

#### **Teamspirit mit Wirkung – wie Events bei acterience die Zusammenarbeit stärken**

Als Teil des internen Teams koordiniert unser Kollege seit drei Jahren die Bereiche Office, Events und Marketingunterstützung. Außerdem verantwortet er das Qualitätsmanagement im Rahmen der ISO 9001-Zertifizierung. Was ihn motiviert? Der Impact im Kleinen: „Ich kann mit vergleichsweise einfachen Dingen wie Tee, Snacks oder einem gelungenen Event dafür sorgen, dass sich unsere Kolleg:innen bei der Arbeit wohlfühlen.“

#### **Events mit Purpose**

Vier zentrale Events strukturieren das Jahr bei acterience: Frühlingsfest, Offsite, Wiesn und Weihnachtsfeier. Allein schon die Beteiligung spricht für sich: mit rund 90 % Teilnahmequote sind die Events fest im Team verankert. Besonders beliebt ist das viertägige Offsite im Sommer, bei dem Strategie, Austausch, Teamspirit und Spaß in einem Mix zusammenkommen.

#### **Zusammenarbeit fördern – Silos aufbrechen**

Events schaffen bei acterience bewusst Räume außerhalb des Projektalltags. Sie fördern informellen Austausch, stärken das Vertrauen und helfen, Silostrukturen abzubauen – etwa zwischen Kolleg:innen aus dem Automobil- und dem Versicherungsbereich. Auch innovative Ideen entstehen oft eher im entspannten Gespräch als im Meetingraum.

#### **Gute Stimmung, konstruktives Feedback**

Das Feedback zu den Events ist durchweg positiv – nicht nur auf Zuruf, sondern auch im Rahmen einer internen Umfrage. Besonders geschätzt werden Formate mit Beteiligungsmöglichkeit: beim Offsite beispielsweise ein ganztägiger Workshop mit strategischem Input, Spielen und Mini-Sessions. Dieses Miteinander fördert das Arbeitsklima spürbar.

#### **Wertschätzung durch echte Gemeinschaft**

Was die Unternehmenskultur bei acterience auszeichnet, zeigt sich laut unseren Kolleg:innen besonders bei den Events: „Wir sind eine wahnsinnig homogene Gruppe – obwohl wir fast 100 Leute sind.“ Auch in Pausen oder abseits des offiziellen Programms halten die Mitarbeitenden zusammen. Keine Grüppchenbildung, sondern echtes Miteinander – freiwillig und mit Begeisterung.

#### **Zwei Tipps für Unternehmen mit Event-Ambitionen**

- **Tipp 1: Ziel vor Augen**  
Nicht jedes Event muss alles leisten. Klarheit über das Ziel – z.B. Wertschätzung, Kreativität, Teamzusammenhalt – ist entscheidend. Nicht jede Veranstaltung eignet sich für jede Botschaft.
- **Tipp 2: Regelmäßigkeit schafft Wirkung**  
Es müssen nicht immer große Formate sein. Wer Teamkultur fördern will, sollte sich öfter als einmal im Jahr zusammenfinden.

Benjamin Garbode  
Professional Internal Services



*„MANCHMAL IST ES DAS LIEBLINGSMÜSLI IN DER KÜCHE. MANCHMAL EIN EVENT, ÜBER DAS MAN NOCH WOCHEN SPÄTER SPRICHT. ICH FINDE, DAS MACHT EINEN UNTERSCHIED.“*

# KENNZAHLEN UND ZIELE



## S1-5

### 44 | 47 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf langfristige Zufriedenheit, Fairness und Entwicklung ausgerichtet ist. Unsere Wesentlichkeitsanalyse hat gezeigt, dass insbesondere folgende Aspekte für unsere Belegschaft von zentraler Bedeutung sind: Arbeitszufriedenheit, Gleichbehandlung, Weiterentwicklung, soziale Sicherheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Auf dieser Grundlage haben wir folgende ergebnisorientierte Ziele formuliert:

- **Förderung von Chancengleichheit:** Wir streben eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf allen Karrierestufen an. In diesem Zusammenhang gehen wir davon aus, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen mittelfristig erhöhen wird.

- **Stabilität und Bindung:** Unsere Fluktuationsrate soll langfristig unter 10 % bleiben. Dafür setzen wir auf individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und flexible Arbeitsbedingungen.

- **Kompetenzaufbau:** Wir fördern die fachliche und persönliche Weiterentwicklung durch individuell vereinbarte Ziele und Maßnahmen.

*Statt fester Weiterbildungskontingente setzen wir auf eine bedarfsorientierte Gestaltung – je nach Rolle, Projektkontext und Fokus.*

- **Gesundheit und Sicherheit:** Unser Ziel ist es, weiterhin keine Arbeitsunfälle oder krankheitsbedingten Ausfälle infolge arbeitsbedingter Belastungen zu verzeichnen. Zur zusätzlichen Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden planen wir im Jahr 2025 die Einführung des Wellpass – optional wählbar alternativ zur SpenditCard. Der Wellpass bietet Zugang zu einem breiten Angebot an Sport- und Entspannungsmöglichkeiten. Ergänzt wird unser Angebot durch gesunde Snacks, Yoga-Veranstaltungen, Sabbaticals sowie ein gemeinsames Ski-Wochenende. Viele Mitarbeitende nehmen zudem am XLETIX-Hindernislauf teil – ein Ausdruck unseres Teamgeists.
- **Vereinbarkeit:** Familienbezogene Freistellungen wie Elternzeit oder Pflegezeit ermöglichen wir flexibel im Rahmen gesetzlicher Vorgaben. Gleichzeitig achten wir auf tragfähige Lösungen, die individuelle Bedürfnisse und betriebliche Anforderungen verbinden.

Diese Ziele helfen uns, Fortschritte zu messen, soziale Risiken frühzeitig zu erkennen und gezielt gegenzusteuern. Sie sind überprüfbar, operativ anschlussfähig und in unseren HR-Prozessen verankert. Sie sind Teil unseres internen Zielsystems, eingebunden in Feedbackprozesse und unsere Personalstrategie. Sie unterstützen unsere übergeordneten Ziele zur Mitarbeitendenbindung, Entwicklung und Gleichbehandlung und adressieren identifizierte Risiken und Chancen. Die Zieldefinition erfolgt auf Basis unserer Wesentlichkeitsanalyse und fließt in die regelmäßigen Abstimmungen zwischen Geschäftsführung und People & Culture ein. Die Mitarbeitenden werden durch jährliche Feedbackgespräche, Health Checks und Mitarbeitendenbefragungen in die Überprüfung und Weiterentwicklung der Ziele einbezogen. Verbesserungspotenziale werden durch diese Formate frühzeitig erkannt und fließen in die Weiterentwicklung unserer Personalstrategie ein.

## S1-6

### 50 Merkmale der Arbeitnehmenden des Unternehmens

Zum 31.12.2024 beschäftigten wir an unserem einzigen Standort in München insgesamt 84 Mitarbeitende, davon 44 Frauen (52 %) und 40 Männer (48 %). Durchschnittlich waren es insgesamt 77,5 Mitarbeitende, davon 42,92 Frauen (55 %) und 34,58 Männer (45 %). 82 Personen verfügen über unbefristete Verträge, zwei sind befristet angestellt. Die Vollzeitquote liegt bei 90,5 % (76 Personen), während 8 Mitarbeitende in Teilzeit tätig sind. Zum Stichtag wurden 7 selbstständige Freelancer regelmäßig in unsere Projektarbeit eingebunden. Es handelte sich ausschließlich um

eigenständig tätige Personen (keine Leiharbeit nach NACE-Code N78). Im Jahr 2024 haben 10 Mitarbeitende unser Unternehmen verlassen, was einer Fluktuationsrate von 10,6 % entspricht.

Die Datenerhebung basiert auf unserer internen Personalstatistik, die alle aktiven Arbeitnehmer:innen von acterience umfasst. Die Geschäftsführung (fünf Personen) ist nicht in den Daten enthalten, da sie keine Arbeitnehmer, sondern Organe der Gesellschaft sind. Die Angaben zu den Arbeitnehmer:innen wurden unter Betrachtung der Arbeitsverträge ermittelt. Für die Erhebung der Arbeitnehmerfluktuation wurde die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die freiwillig oder aufgrund einer Entlassung, des Eintritts in den Ruhestand oder des Todes ausgeschieden sind, für den Zähler verwendet.

Die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer:innen wurde für den Nenner gewählt. Die gelisteten Daten werden als Personenzahl übermittelt. Die Angaben erfolgen unter einer Ermittlung zum Stichtag 31. Dezember 2024.

**S1-9****66 | AR 71 Diversitätskennzahlen**

Unsere Führungsebene besteht aus 11 Personen (fünf Partner und sechs Associate Partner:innen). Davon sind: zwei Frauen (18,2 %) und neun Männer (81,8 %).

Unsere Altersstruktur zeigt eine junge Belegschaft:

< 30 Jahre: 32 Personen (38,1 %)  
30-50 Jahre: 50 Personen (59,5 %)  
> 50 Jahre: zwei Personen (2,4 %)

Für die Angaben zur Geschlechtergleichstellung gemäß AR 66 a definieren wir die oberste Führungsebene als die Geschäftsführung (bestehend aus den fünf Partnern) sowie die sechs Associate Partner:innen. Diese beiden Gruppen tragen die unternehmerische Gesamtverantwortung, steuern strategische Entscheidungen und prägen maßgeblich die Organisationsentwicklung. Weitere Führungsebenen, wie Manager:innen oder Squad oder Chapter Leads, sind nicht Teil dieser Definition.

**S1-10****69 Angemessene Entlohnung**

Alle unsere Mitarbeitenden erhalten eine angemessene Entlohnung, die im Einklang mit den geltenden Referenzwerten und Marktniveaus der Beratungsbranche steht. Unsere Gehaltsbänder werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Neben dem Fixgehalt besteht ein variables Vergütungssystem, das individuelle Leistungen,

Beitrag zum Unternehmenserfolg sowie zusätzliche Verantwortungsübernahme berücksichtigt.

**S1-11****74 Soziale Absicherung**

Alle unsere Mitarbeitenden mit Arbeitsvertrag in Deutschland sind über das gesetzliche Sozialversicherungssystem gegen Verdienstausfälle infolge bedeutender Lebensereignisse abgesichert. Dies umfasst Leistungen im Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit sowie Anspruch auf Elternzeit und Altersvorsorge. Darüber hinaus bieten wir zusätzliche freiwillige Leistungen an, etwa eine betriebliche Altersvorsorge und eine private Krankenzusatzversicherung. Weitere Länder mit Beschäftigten bestehen nicht, sodass keine ergänzenden Angaben erforderlich sind.

**S1-12****79 Menschen mit Behinderungen**

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 beschäftigte unser Unternehmen keine fest angestellten Mitarbeitenden mit anerkannter Schwerbehinderung. Im Berichtsjahr wurde eine Praktikantin mit Schwerbehinderung über unseren Kooperationspartner Pfennigparade beschäftigt. Aufgrund der geringen Anzahl verzichten wir auf eine prozentuale Darstellung. Die Erhebung entsprechender Daten erfolgt unter Beachtung der geltenden Datenschutz- und Gleichbehandlungsvorgaben.

**S1-13****83 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung**

100 % unserer Mitarbeitenden – unabhängig vom Geschlecht – nehmen jährlich an Coaching- und Mentoring-Gesprächen teil, in denen individuelle Leistungsziele, Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereziele besprochen werden. Diese Gespräche dienen der kontinuierlichen Weiterentwicklung und fördern eine gezielte Kompetenzbildung über alle Karrierestufen hinweg.

Im Berichtsjahr lag die geschätzte durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden bei 26,3 Stunden. Der Anteil der Frauen und Männer ist dabei gleich verteilt: Frauen: 50 % und Männer: 50 %.

Die Schulungsangebote umfassen sowohl interne als auch externe Formate, darunter Pflichtschulungen zu Datenschutz, Arbeits- und Unfallschutz, Informationssicherheits-Managementsystem sowie individuelle Weiterbildungen zur fachlichen und persönlichen Entwicklung.

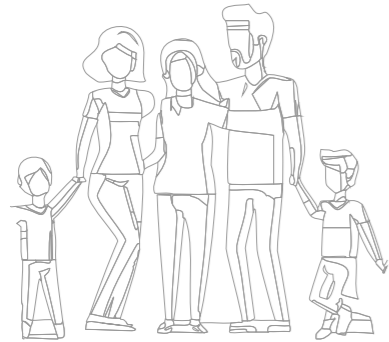
**S1-14****88 Kennzahlen für Gesundheit und Sicherheit**

100 % unserer festangestellten Mitarbeitenden sind durch unser internes System für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt. Es basiert auf den gesetzlichen Arbeitsschutzvorgaben in Deutschland (u. a. ArbSchG, ASiG) und wird regelmäßig durch unseren beauftragten Betriebsarzt sowie

durch externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit geprüft. Darüber hinaus verfügen wir über ausgebildete Erst- und Brandschutzhelfer.

Im Berichtszeitraum wurden keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen gemeldet – weder bei internen Mitarbeitenden noch bei externen Arbeitskräften an unserem Standort. Es kam zu null meldepflichtigen Arbeitsunfällen. Unsere Büroarbeitsplätze weisen ein geringes Risikoprofil auf. Durch präventive Maßnahmen (z.B. ergonomische Arbeitsplätze, Gesundheitszuschüsse) sichern wir diesen Standard nachhaltig ab. Auch im Hinblick auf meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen lagen im Berichtszeitraum keine Fälle vor. Im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Ursachen wurden keine Ausfalltage verzeichnet. Die Krankheitsquoten lagen ausschließlich im üblichen Bereich und sind nicht auf arbeitsplatzbezogene Risiken zurückzuführen.



**S1-15****93 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**

100 % unserer Mitarbeitenden haben Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Vertragsform. Der Anspruch ergibt sich aus gesetzlichen und vertraglichen Regelungen und gilt unternehmensweit. Im Berichtsjahr haben insgesamt 10 % der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden eine familienbezogene Freistellung in Anspruch genommen: Frauen: 7 % und Männer: 3 %. Wir streben an, die Inanspruchnahme durch alle Geschlechter weiter zu fördern – u. a. durch transparente Kommunikation, aktive Vorbilder in Führungsebenen und eine unterstützende Unternehmenskultur.

**S1-16****97 Vergütungskennzahlen**

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle beträgt in unserem Unternehmen 10,69 %. Es beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher und weiblicher Mitarbeitender, bezogen auf den Durchschnittsverdienst männlicher Mitarbeitender

und ausgedrückt als Prozentwert – positiv bei Mehreinkommen von Männern, negativ bei Mehreinkommen von Frauen.

*Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle von 10,69 % ergibt sich aus strukturellen Faktoren wie Unterschieden in Betriebszugehörigkeit, Funktion (intern vs. Berater:innen) und Seniorität.*

Variable Vergütungsbestandteile wie Boni oder Prämien werden bei uns nach objektiven, leistungsbezogenen Kriterien vergeben. Ein bedeutender Anteil der weiblichen Mitarbeitenden ist erst in den letzten Jahren in das Unternehmen eingetreten, oftmals auf Einstiegspositionen (z.B. Analyst:in, Consultant). Zudem ist der Anteil weiblicher Mitarbeitender in internen Rollen höher, die tendenziell geringere Vergütungsniveaus aufweisen. Innerhalb vergleichbarer Tätigkeiten ist das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle deutlich geringer mit Gefällen in beide Richtungen (zwischen -7,25 % und +7,41 %). Auf Basis einer bereinigten Auswertung, bei der Unterschiede in Funktion, Karrierestufe und Beschäftigungsumfang berücksichtigt wurden, ergibt sich ein bereinigtes Gender-Pay-Gap von -0,07 %. Grundlage der Berechnung war ein Vergleich der durchschnittlichen Bruttogehälter auf allen Karrierestufen, differenziert nach Geschlecht.

Für jede Stufe wurde ein Gender-Pay-Gap ermittelt und anschließend entsprechend der Anzahl der Frauen je Stufe gewichtet. Diese Differenz liegt im erwartbaren Rahmen statistischer Schwankungen, lässt jedoch auch weiterhin

Raum für strukturelle Weiterentwicklungen – etwa im Hinblick auf Karriereentwicklung und Repräsentanz in höheren Positionen.

Der Berechnung lagen folgende Faktoren zugrunde: Bruttojahresgehalt 2024 (inkl. ggf. Inflationsprämie, qualitativer Bonus, Firmenwagenzuschuss), Hochrechnung bei unterjährigem Einstieg auf einen Jahreswert, Berücksichtigung von unterjährigen Beförderungen anhand des Beförderungsgehalts, Umrechnung auf Stundenbasis gemäß Teilzeit- oder Vollzeitumfang, Analyse bezogen auf Bestandsmitarbeitende zum 31.12.2024 (ohne ausgeschiedene Mitarbeitende), bei 249 Arbeitstagen pro Jahr (ohne Urlaubsberücksichtigung).

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller anderen Mitarbeitenden (ohne die am höchsten bezahlte Person) beträgt 1,72 : 1.

Die Daten basieren auf der intern erfassten Vergütungsstruktur zum 31.12.2024. Berücksichtigt wurden ausschließlich festangestellte Mitarbeitende mit Vollzeit- oder Teilzeitverträgen, nicht jedoch projektbasierte Freelancer oder Praktikant:innen. Unser Gehaltsmodell sieht klare Gehaltsbänder je Karrierestufe vor. Die tatsächliche Einordnung erfolgt auf Basis von Erfahrung, Verantwortung und individueller Leistung.

Wir beobachten die Verteilung regelmäßig und streben eine weiterhin faire und geschlechterunabhängige Vergütung an.

**S1-17****103 | 104 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten**

Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Diskriminierung oder Belästigung innerhalb unserer Belegschaft gemeldet.

Es wurden keine Beschwerden über Menschenrechtsverstöße über interne Hinweisgebersysteme oder externe Kanäle wie nationale Kontaktstellen der OECD eingereicht.

Im Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Vorfällen oder Beschwerden zu Menschenrechten fielen im Berichtszeitraum keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen an.

Es gab im Berichtszeitraum keine schwerwiegenden menschenrechtlichen Vorfälle (z.B. Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit), die gegen die UN-Leitprinzipien, die ILO-Kernarbeitsnormen oder die OECD-Leitsätze verstoßen.

# STRATEGIE

*Im Sinne dieses Standards verstehen wir unter „Verbraucher und Endnutzer“ ausschließlich unsere Kund:innen, da unser Unternehmen keine Produkte oder Dienstleistungen an Privatpersonen oder Endverbraucher vertreibt. Unsere Beratungsleistungen richten sich ausschließlich an Geschäftskund:innen aus dem öffentlichen Bereich – etwa Stadtwerke – als auch aus dem privaten Sektor, darunter DAX-Konzerne und mittelständische Industrieunternehmen.*

## S1-SBM-2

### 8 | AR 3 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Unsere Strategie ist darauf ausgerichtet, unseren Kund:innen partnerschaftlich zur Seite zu stehen – mit Lösungen, die wirtschaftlich tragfähig, gesellschaftlich relevant und zukunftsorientiert sind. Dabei berücksichtigen wir auch die mittelbaren Auswirkungen unseres Handelns auf die Menschenrechte und tragen Verantwortung für eine faire, respektvolle Zusammenarbeit.

Ein zentrales Element ist der verantwortungsvolle Umgang mit sensiblen Kundendaten. Datenschutz, Informationssicherheit und Vertraulichkeit sind Grundpfeiler unseres Geschäftsmodells.

Die Perspektiven unserer Kund:innen fließen über projektbezogenes Feedback und strategische Dialoge in unsere Geschäftsentwicklung ein. Dabei geht es nicht nur um die Qualität unserer Leistungen, sondern auch um langfristige Wirkungen, etwa im Hinblick auf nachhaltige Transformation oder Digitalisierung.

Unser Anspruch ist es, durch unsere Arbeit zu positiven Veränderungen beizutragen – sowohl auf unternehmerischer als auch auf gesellschaftlicher Ebene. Daher prüfen wir regelmäßig, ob unsere Leistungen potenziell kritische

Auswirkungen haben könnten – etwa durch Empfehlungen, die soziale Ausschlüsse oder Belastungen verstärken würden – und handeln entsprechend verantwortungsvoll.

## S1-SBM-2

### 9 a | 12 Wesentliche Chancen im Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir ausschließlich positive Chancen im Zusammenhang mit unseren Kund:innen als wesentlich identifiziert. Als Unternehmensberatung mit projektbasiertem Geschäftsmodell stehen wir in engem Austausch mit den Organisationen, die unsere Leistungen beauftragen – sie sind im Sinne der ESRS unsere zentralen Endnutzer\*innen.

Unsere Chancen ergeben sich aus der Qualität der Kund:innenbeziehung und der gezielten Marktbearbeitung. Beide Aspekte sind strategisch relevant, da sie unmittelbar unsere Positionierung am Markt, unsere Projektpipeline sowie die Ausrichtung unseres Leistungsportfolios beeinflussen:

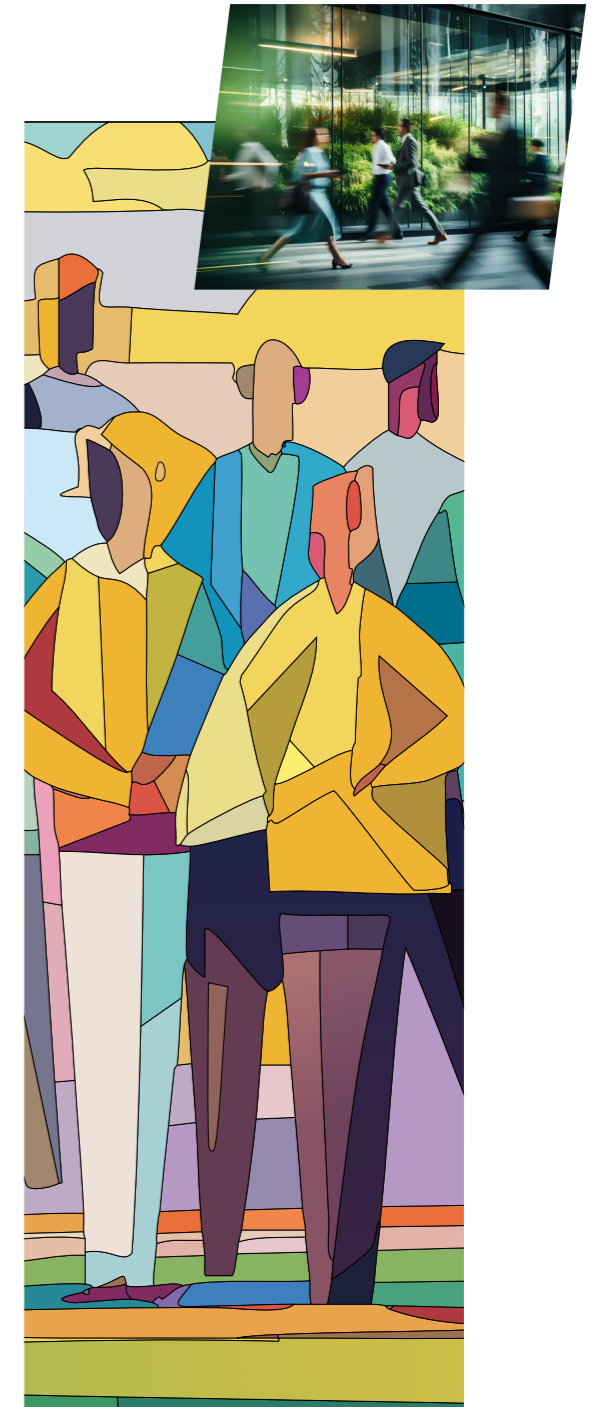
*Beratungsqualität stärkt Kundenbindung und Marktposition*  
Zufriedene Kund:innen – insbesondere Projektverantwortliche und Entscheidungsträgerinnen in mittelständischen und großen Organisationen – vergeben häufiger Folgeaufträge und empfehlen uns weiter. Dadurch können wir un-

sere Marktpräsenz ausbauen und die Auslastung unseres Teams langfristig sichern. Diese Chance ergibt sich direkt aus unserem Geschäftsmodell, das auf partnerschaftlicher Zusammenarbeit, Vertrauen und Qualität beruht. Sie betrifft vor allem eine spezifische Kundengruppe mit Budget- und Entscheidungskompetenz.

#### *Gezieltes Marketing steigert Sichtbarkeit bei digital affinen Zielgruppen*

Unsere Marketingstrategie setzt stark auf digitale Kanäle und Fachinhalte. Dadurch erreichen wir bevorzugt jüngere, technologieaffine und vernetzte Kund:innen, etwa in Innovations- oder Nachhaltigkeitsrollen. Diese Zielgruppe zeigt eine besonders hohe Ansprechbarkeit für unsere Themen, was unsere Chancen auf Neuprojekte erhöht. Gleichzeitig entsteht hier eine gewisse strategische Abhängigkeit von dieser Gruppe. Das wirkt sich auf unsere Kommunikationsformate und Portfolioentwicklung aus.

Beide Chancen betreffen nicht alle Kund:innen gleichermaßen, sondern wirken gezielt auf bestimmte Gruppen innerhalb unserer Zielmärkte. Dieser selektive Effekt ist im Kontext des ESRS von Bedeutung: Unsere strategischen Maßnahmen und unser Geschäftsmodell sind eng mit diesen Chancen und den jeweiligen Kundengruppen verknüpft.



# MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

## S4-1

### 15-17 Konzepte im Zusammenhang mit Kund:innen

Als Unternehmensberatung, die ausschließlich mit Geschäftskund:innen aus dem privaten und öffentlichen Sektor zusammenarbeitet, liegt unser Fokus auf einem verantwortungsvollen und professionellen Umgang mit sensiblen Kundeninformationen sowie auf der Qualität unserer Leistungen. Auch wenn unsere Kund:innen nicht im klassischen Sinne „Verbraucher oder Endnutzer“ sind, sehen wir uns in der Pflicht, Transparenz, Datenschutz und menschenrechtliche Sorgfalt auch im Dienstleistungsumfeld sicherzustellen.

Zur Steuerung dieser Aspekte haben wir unternehmensweit geltende Konzepte etabliert:

- *Verhaltenskodex*: Verbindlicher Rahmen für ethisches Verhalten, Transparenz und Integrität im Umgang mit Kund:innen.
- *Datenschutzrichtlinie*: Regelwerk für die datenschutzkonforme Verarbeitung von Kundeninformationen auf Basis der DSGVO.

Diese Konzepte gelten für alle Mitarbeitenden sowie Führungskräfte unseres Unternehmens. Sie werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf an aktuelle regulatorische, gesellschaftliche und kundenbezogene Anforderungen angepasst.

Wir stehen hinter den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und nehmen unsere menschenrechtliche Verantwortung auch im Umgang mit unseren Kund:innen ernst.

Obwohl wir keine Dienstleistungen an Privatpersonen erbringen, achten wir darauf, dass unsere Beratungsleistungen keine negativen sozialen Auswirkungen erzeugen.

- Wir verpflichten uns zu einem fairen, respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang mit all unseren Kund:innen.
- Unsere Projekte durchlaufen standardisierte Qualitätssicherungsprozesse, in denen auch ethische Aspekte reflektiert werden.
- Für etwaige Beschwerden stehen unseren Kund:innen strukturierte Feedbackkanäle zur Verfügung.

Unser Verhaltenskodex basiert auf den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Unsere Datenschutzrichtlinie erfüllt die Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) vollständig.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen diese Prinzipien oder internationale Standards festgestellt. Beschwerden, die auf negative Auswirkungen unserer Beratungsleistungen auf Kund:innen hindeuten, lagen nicht vor.

## S4-2

### 20 Einbeziehung von Kund:innen zur Identifikation und Steuerung von Auswirkungen

Die Sichtweisen unserer Geschäftskund:innen fließen systematisch in unsere Projektarbeit ein – etwa über Projekt-Reviews, strategische Feedbackformate und regelmäßige

Abstimmungen. So erkennen wir mögliche Auswirkungen frühzeitig und können unsere Leistungen gezielt weiterentwickeln. Die Einbindung erfolgt über alle Projektphasen hinweg, von der Auftragsklärung bis zum Projektabschluss.

Typische Formate sind: Projekt-Reviews nach Meilensteinen oder zum Abschluss, strategische Feedbackrunden mit dem Steuerungskreis, persönliche Abstimmungen in Jour Fixes oder Einzelinterviews oder Online-Umfragen (z.B. ProvenExpert) zur Zufriedenheit.

Die Verantwortung für die Einbindung liegt bei den Projektverantwortlichen sowie der Geschäftsführung. Die Wirksamkeit wird anhand von Kundenfeedback, Wiederbeauftragungsraten und qualitativen Rückmeldungen evaluiert.

## S4-3

### 25 Verfahren und Kanäle zur Verbesserung möglicher negativer Auswirkungen

Zur Verbesserung potenzieller negativer Auswirkungen auf unsere Geschäftskund:innen greifen wir auf definierte Reaktionsmechanismen zurück. Kommt es im Projektverlauf zu kritischen Rückmeldungen, analysieren Projektverantwortliche gemeinsam mit der Geschäftsführung mögliche Ursachen und leiten konkrete Maßnahmen ein.

Folgende Kanäle stehen dafür zur Verfügung: Direkte Ansprache der Projektverantwortlichen oder Geschäftsführung oder strukturierte Reviews & Lessons-Learned-Workshops.

Ziel ist es, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und im Sinne einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit lösungsorientiert zu adressieren.

### 26 Vertraulichkeit, Schutz und Wirksamkeit der Rückmeldekanäle

Alle Rückmeldungen – ob offen oder anonym – werden vertraulich behandelt. Wir legen Wert auf ein respektvolles Miteinander und schaffen ein Umfeld, in dem Kritik ohne Repressalien geäußert werden kann. Vergeltungsmaßnahmen gegenüber meldenden Personen schließen wir ausdrücklich aus.

Unser Anspruch ist es, Hinweise als Chance zur Verbesserung zu verstehen und vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Kund:innen zu pflegen. Die kontinuierliche Bewertung der Rückmeldungen erfolgt durch Projektverantwortliche und die Geschäftsführung.



## S4-4

### 30 Maßnahmen und Mittel zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit unseren Kund:innen

Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir Chancen im Zusammenhang mit der Qualität unserer Beratungsleistungen und der gezielten Ansprache strategisch relevanter Kundengruppen als wesentlich identifiziert. Zur aktiven Steuerung dieser Chancen setzen wir unternehmensweit auf folgende Maßnahmen und Mittel:

- *Projektübergreifende Qualitätssicherung:* Wir arbeiten mit standardisierten Projektmethoden, die Qualität, Transparenz und Kundenzufriedenheit systematisch sicherstellen – von der Auftragsklärung bis zum Projektabschluss.
- *Kundenzentriertes Feedbackmanagement:* Rückmeldungen werden über Projekt-Reviews, Lessons Learned oder Interviews systematisch erhoben, analysiert und in Verbesserungsmaßnahmen überführt.
- *Marktpositionierung und Sichtbarkeit:* Wir investieren gezielt in Fachkommunikation, Thought Leadership und die Weiterentwicklung unserer digitalen Formate, um neue Zielgruppen zu erschließen und unsere Projektpipeline zu stärken.
- *Kompetenzaufbau im Team:* Interne Weiterbildungen zu Beratungskompetenz, Datenschutz, ethischem Verhalten und Kundenkommunikation sichern die Leistungsqualität langfristig ab.

Diese Maßnahmen gelten einheitlich für alle Projekte mit unseren Kund:innen und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Die operative Verantwortung liegt bei den Projektverantwortlichen und der Geschäftsführung.

### 33 b Maßnahmen zur Nutzung wesentlicher Chancen

Zur gezielten Nutzung der identifizierten Chancen stärken wir insbesondere folgende Bereiche:

- *Vertrauensaufbau durch Beratungsqualität:* Wiederbeauftragungen und Empfehlungen werden aktiv gefördert durch ein professionelles Projektvorgehen, transparente Kommunikation und einen partnerschaftlichen Umgang. Wir planen vorausschauend, identifizieren potenzielle Herausforderungen frühzeitig und passen unsere Vorgehensweise flexibel an, um unsere Kund:innen bestmöglich zu unterstützen.
- *Gezielte Kundenansprache:* Unsere Marketingaktivitäten fokussieren sich auf digital affine, innovationsorientierte Zielgruppen. Dafür setzen wir gezielt auf Google Ads, organische und bezahlte Inhalte auf LinkedIn sowie Content-Marketing rund um Nachhaltigkeit, Agilität, Data & AI und Projektmanagement. Ergänzend nutzen wir Website-Optimierung (SEO/SEA), Telemarketing und gezielte Landingpages, um Reichweite, Relevanz und Interaktion mit unseren Zielgruppen systematisch zu erhöhen.
- *Methodenentwicklung:* Durch Squad- und Chapter-Arbeit und interne Arbeitsgruppen entwickeln wir unsere Beratungsansätze kontinuierlich weiter – z.B. im Bereich Nachhaltigkeit, Data & AI und UX.

Ziel ist es, die positiven Wirkungen für Kund:innen zu verstärken und unsere strategische Marktposition auszubauen. [www.bauen.www](https://www.bauen.www)

### 35 Vorkommnisse in Verbindung mit Menschenrechten

Im Berichtszeitraum wurden keine schwerwiegenden Vorfälle oder Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten im Kontext unserer Kundenbeziehungen dokumentiert. Unsere Leistungen werden regelmäßig auf mögliche soziale Auswirkungen geprüft, insbesondere im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlüsse oder ethisch sensible Empfehlungen.



# KENNZAHLEN UND ZIELE

## S4-5

### 40 Ziele im Zusammenhang mit unseren Kund:innen

Wir haben im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse zwei Chancen im Zusammenhang mit unseren Geschäftskund:innen als wesentlich identifiziert: die Stärkung der Kundenbindung durch Beratungsqualität und die gezielte Erweiterung unserer Kund:innenbasis durch digitale Sichtbarkeit.

Für das Management dieser Chancen verfolgen wir das Ziel, die Zufriedenheit und das Vertrauen unserer Kund:innen systematisch zu stärken sowie unsere Reichweite in strategisch relevanten Zielgruppen auszubauen und gezielt neue Kund:innen zu gewinnen. Dazu setzen wir auf kontinuierliche Verbesserung unserer Beratungsqualität, transparente Kommunikation und eine datenbasierte Weiterentwicklung unserer Sales- und Marketingaktivitäten.

### 41 Verfahren zur Zieldefinition und Zusammenarbeit mit Kund:innen

Die Ziele wurden intern in einem abteilungsübergreifenden Prozess unter Einbindung der Geschäftsführung sowie der Projekt-, Sales- und Marketingverantwortlichen entwickelt.

Die Perspektive unserer Kund:innen fließt indirekt in die Zielsetzung ein – über systematisch erhobenes Kundenfeedback, Lessons-Learned-Formate, strategische Feedbackgespräche sowie externe Bewertungsplattformen.

Zur Verfolgung unserer Zielerreichung nutzen wir folgende Indikatoren:

- Wiederbeauftragungsraten
- Empfehlungsrate und externe Bewertungen (z.B. ProvenExpert)
- Reichweite und Interaktion über digitale Kanäle (z.B. LinkedIn, Google Ads)
- Rücklaufquoten und Erkenntnisse aus projektbegleitenden Feedbackformaten

Eine direkte Zusammenarbeit mit formalen Vertreter:innen oder glaubwürdigen Stellvertreter:innen unserer Kund:innen fand im Rahmen der Zieldefinition nicht statt, da wir im direkten Austausch mit den Projektverantwortlichen auf Kundenseite stehen.





# 05

## GOVERNANCE- INFORMATIONEN

Rechtmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln ist für acterience essenziell. Wir halten alle gesetzlichen Vorgaben ein und richten unser Handeln an klaren internen Prinzipien aus. Transparente Entscheidungsprozesse, hohe ethische Standards und eine integre Geschäftspraxis sind für uns selbstverständlich.

# GOVERNANCE

## Unsere Geschäftsführung



Nobert Kauer



Markus Barnet



Markus Pollinger



Zarghun Aziz



Marcel Gräßle



*Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung ist eine zentrale Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg – insbesondere in einem dynamischen und komplexen Umfeld.*

Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir analysiert, welche Governance-Themen besonders relevant für unser Geschäftsmodell und unsere Stakeholder sind. Der Fokus lag dabei auf Aspekten wie Hinweisgeber-schutz, Compliance, wertebasierter Führung sowie dem Umgang mit regulatorischen Anforderungen.

Ein wesentliches Element unserer Governance-Struktur ist unsere Unternehmenskultur. Sie prägt unser Miteinander ebenso wie unsere Außenwirkung und wirkt sich unmittelbar auf Vertrauen, Zusammenarbeit und Führungsverständnis aus. Gelebte Werte, offene Kommunikation und die Möglichkeit zur Mitgestaltung sind für uns zentrale Bausteine einer guten Unternehmensführung – und zugleich ein wesentlicher Treiber für langfristige Kundenbeziehungen und unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Die im Folgenden dargestellten Angaben beinhalten qualitative und quantitative Informationen zu unseren Governance-Strukturen, zu identifizierten Auswirkungen, Chancen und Risiken sowie zu etablierten Maßnahmen zur Sicherstellung guter Unternehmensführung. Ergänzend erläutern wir, wie wir Verantwortung in der Praxis wahrnehmen und auf Veränderungen im regulatorischen Umfeld reagieren. Eine externe Prüfung dieser Angaben ist derzeit nicht vorgesehen.

### G1-GOV-1

#### 5 Rolle und Fachwissen der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die strategische und operative Ausrichtung unseres Unternehmens. Sie stellt sicher, dass unsere Geschäftsstrategie im Einklang mit unseren Werten, ethischen Grundsätzen und allen geltenden rechtlichen Anforderungen steht. Zu ihren zentralen Aufgaben zählen die Überwachung unserer Governance-Strukturen sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Kultur.

Strategische Entscheidungen zu Governance und unternehmensweiten Maßnahmen werden im Führungskreis getroffen, der sich aus fünf geschäftsführenden Partnern und sechs Associate Partner:innen zusammensetzt. Die Zusammenarbeit erfolgt eng, regelmäßig und auf Augenhöhe. So fließen unterschiedliche Perspektiven in Entscheidungsprozesse ein und fördern die ganzheitliche Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells. Zur vorausschauenden Steuerung werden regelmäßig Berichte zu zentralen Themenfeldern ausgewertet – darunter People & Culture, Marketing & Sales, IT, Kundenzufriedenheit, Compliance und Informationssicherheit.

Die Mitglieder der Geschäftsführung verfügen über fundiertes Fachwissen in zentralen Bereichen der Unternehmensführung, insbesondere in der strategischen Steuerung, im Projekt- und Change-Management, in der Daten- und Informationssicherheit, im Compliance-Management sowie im Bereich Nachhaltigkeit.

# MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

## G1-IRO-1

### 6 Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir auch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance systematisch identifiziert und bewertet. Die Analyse basierte auf einem strukturierten Verfahren, das sowohl qualitative als auch quantitative Einschätzungen berücksichtigt.

Folgende Kriterien wurden dabei herangezogen:

- **Tätigkeit:** Unsere Rolle als projektbasierte Unternehmensberatung mit Schwerpunkt auf Projektmanagement, Digitalisierung, Agilität, Nachhaltigkeit und Data & AI
- **Sektor:** Beratungsbranche mit Fokus auf Kund:innen aus dem privaten und öffentlichen Sektor
- **Standort:** Unser Unternehmenssitz in München und unsere überregionale Projektarbeit mit wechselnden Kundenteams
- **Organisationsstruktur:** Wachsendes, eigentümergeführtes Unternehmen mit flacher Hierarchie und dezentraler Projektverantwortung
- **Art der Zusammenarbeit:** Hohe Eigenverantwortung, direkter Kundenkontakt, teambasierte Umsetzung mit enger Abstimmung auf Augenhöhe

Die Bewertung erfolgte auf Basis eines internen Workshops mit Schlüsselpersonen (u. a. Geschäftsführung, Personal, Finance) sowie einer strukturierten Bewertung anhand von Auswirkungsgrad und Eintrittswahrscheinlichkeit. Zusätzlich wurden externe Anforderungen (z.B. regulatorische Entwicklungen, ESG-Rahmenwerke) sowie interne Rückmeldungen berücksichtigt.

## G1-1

### 7 | 9-11 Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Unsere Unternehmensführung basiert auf einem werteorientierten, verantwortungsvollen und gesetzeskonformen Handeln. Die zugrundeliegenden Konzepte orientieren sich an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Grundlage bildet unser Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeitenden verbindlich ist und regelmäßig überprüft wird.

Zur Förderung einer starken Governance-Struktur haben wir klare Verantwortlichkeiten, transparente Steuerungsprozesse und ein Führungsverprechen definiert. Themen wie Compliance, Datenschutz, wirtschaftliche Steuerung und Informationssicherheit (z.B. TISAX-Zertifizierung) werden systematisch durch die Geschäftsführung und Fachverantwortliche gesteuert.

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Offenheit, Vertrauen, Engagement und gegenseitiger Wertschätzung. Neue Mitarbeitende durchlaufen ein strukturiertes Onboarding, das unsere Werte, Führungsprinzipien und unsere Arbeitsweise vermittelt. Zusätzlich steht jedem New Joiner ein persönlicher Buddy zur Seite, der den Einstieg ins Unternehmen begleitet und den kulturellen sowie fachlichen Austausch fördert. Unsere gelebte Kultur zeigt sich im Alltag: durch einen offenen Austausch auf Augenhöhe, durch das aktive Mitspracherecht bei der Projektwahl und durch ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Viele Teams organisieren regelmäßige Zusammenkünfte wie gemeinsame Mittagessen oder Teamabende. Diese Elemente stärken nicht nur den Zusammenhalt, sondern auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Zur Erkennung und Vermeidung von Fehlverhalten haben wir ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Dieses erfüllt die Anforderungen des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) und basiert auf der EU-Richtlinie 2019/1937. Hinweise können intern vertraulich an eine geschulte Vertrauensperson gemeldet werden. Diese ist für die Annahme, Bearbeitung und Dokumentation verantwortlich. Die Vertraulichkeit ist dabei ebenso gewährleistet wie der Schutz der hinweisgebenden Person vor Repressalien.

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen des Onboardings und über interne Kommunikationskanäle regelmäßig über das System informiert. Die Bearbeitung von Meldungen erfolgt nach einem dokumentierten Verfahren. Ziel ist eine unabhängige und objektive Prüfung aller Hinweise – insbesondere bei Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex oder im Zusammenhang mit Korruption, Bestechung oder anderen Governance-Themen. Unsere Unternehmenskultur wird laufend weiterentwickelt und regelmäßig reflektiert – unter anderem durch Feedbackprozesse, Strategieformate und teamübergreifenden Austausch.

*Vor dem Hintergrund unseres personellen Wachstums nehmen wir uns bewusst Zeit, um gemeinsam zu hinterfragen, was uns ausmacht, was wir bewahren möchten und wo unsere Kultur mit der Organisation mitwachsen muss.*

Ziel ist es, unsere gelebten Werte auch bei zunehmender Größe gezielt zu erhalten und unsere Kultur als integralen Bestandteil unserer Governance-Struktur weiter zu stärken.



# KENNZAHLEN UND ZIELE



## G1-6

### 33 Zahlungspraktiken gegenüber Geschäftspartner:innen

Als Unternehmensberatung mit einer Vielzahl von Geschäftskund:innen – darunter auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – achten wir auf faire, verlässliche und transparente Zahlungspraktiken. Bei Eingangsrechnungen achten wir auf eine zügige Begleichung und überweisen häufig bereits vor Fälligkeit.

Unsere Standardzahlungsfrist für Ausgangsrechnungen beträgt 30 Tage nach Rechnungseingang und gilt für den Großteil unserer Geschäftskund:innen. Im Berichtsjahr wurden schätzungsweise über 90 % der von uns gestellten Rechnungen fristgerecht beglichen. Bei Eingangsrechnungen lag die fristgerechte Zahlung bei 100 %.

Die durchschnittliche Zahlungsdauer ab Beginn der vertraglich oder gesetzlich festgelegten Zahlungsfrist wurde für Ausgangsrechnungen bislang nicht systematisch erhoben, da sie für unsere internen Steuerungsprozesse bisher keine wesentliche Rolle gespielt hat. Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Berichterstattung prüfen wir jedoch, inwieweit eine künftige Erfassung dieser Kennzahl sinnvoll und praktikabel ist.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung sind keine Gerichtsverfahren aufgrund von Zahlungsverzug anhängig.



acterience management partners GmbH & Co. KG  
Friedinger Str. 5a  
82211 Herrsching  
[www.acterience.com](http://www.acterience.com)

acterience ist eine eigentümergeführte Managementberatung mit Sitz in München. Mit unseren Beratungsleistungen rund um die Themen Digitalisierung, Agilität, Projekt- und Change-Management, Data & AI sowie Nachhaltigkeit helfen wir Unternehmen und Mitarbeitenden dabei, Veränderungsprozesse effektiv zu meistern, um heute und in Zukunft erfolgreich zu sein. Unsere Kund:innen unterstützen wir ganzheitlich und begleiten Projektvorhaben von der Planung bis hin zur operativen Umsetzung und Implementierung.

Die in diesem Bericht bereitgestellten Informationen dienen ausschließlich zu allgemeinen Informationszwecken.

#### Credits:

Projektleitung und Text: Marischa Dederichs  
Fachliche Unterstützung: Maren Elser  
AI-Illustrationen: Zoe Klinke  
Visuelle Unterstützung: Nicola Gabel  
Team- und Portraitfotos acterience: Johanna Lohr  
Stockfotos: Samiul/ Adobe Stock (S. 27); Zaleman/ Adobe Stock, Alex\_RU/ Adobe Stock (S. 30); TensorSpark/ Adobe Stock (S. 43); Drazen/ Adobe Stock (S. 46)