

Nachhaltigkeitsbericht 2023



2023

Ingdilligenz Nachhaltigkeitsbericht



Inhalt



B1 – Berichterstellung

S. 4



B2 – Geplante Maßnahmen

S. 8



Basis-Metriken – Umwelt

S. 10



B3 – Energie und THG-Emissionen S. 11



B6 – Wasser

S. 13



B7 – Ressourcennutzung

S. 14



Basis-Metriken – Soziales

S. 16



B8/B9 – Mitarbeitende

S. 17



B10 – Belegschaft

S. 20



ingdiligenz

Abkürzungsverzeichnis

CCF	Corporate Carbon Footprint
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
ESG	Environmental, Social, Governance
THG-Emissionen	Treibhausgas-Emissionen
VSME	Voluntary ESRS for non-listed small- and medium-sized Enterprises
ZDI	Zentrum für digitale Innovation Würzburg

Hinweis vorab:

Bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts haben wir uns intensiv mit der Bedeutung geschlechtergerechter Sprache auseinandergesetzt und bemühen uns, so inklusiv wie möglich zu kommunizieren. Wo wir dennoch das generische Maskulinum verwenden, soll dies stets alle Geschlechter miteinschließen.



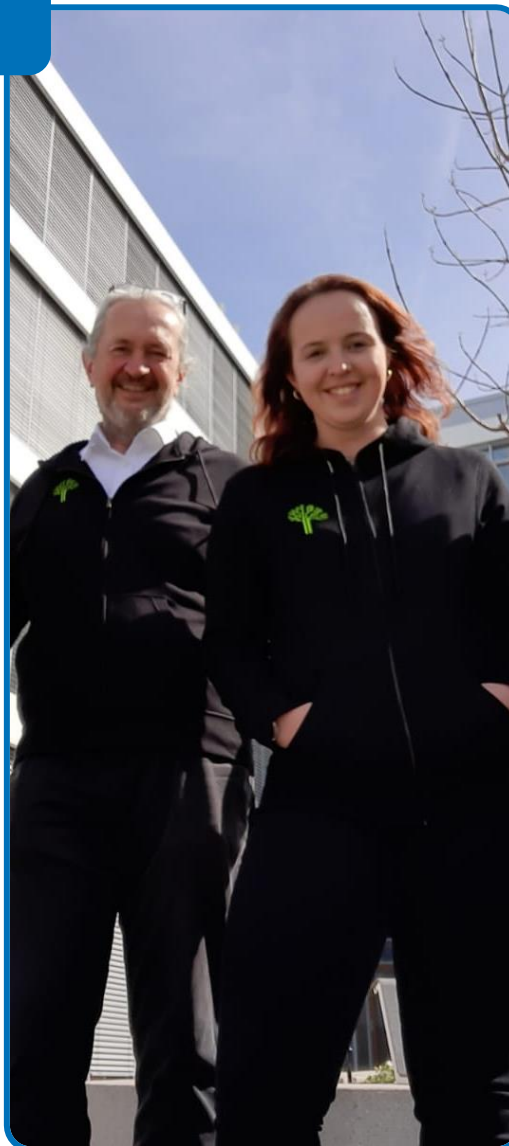
Vorwort der Gründer

Wie weit geht unsere Verantwortung?

Mit Gründung der Ingdilligenz als Familienunternehmen haben wir uns dazu entschieden, **Verantwortung weit zu denken**. Wir wollen nicht nur selbst nachhaltig agieren und unseren Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft leisten, sondern andere Unternehmen ebenfalls bei ihrer **nachhaltigen Transformation** unterstützen und begleiten.

Wir beobachten an vielen Stellen, dass durch den enormen gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Druck und die schiere Vielfalt an Herausforderungen eine Art kollektive Ohnmacht entsteht. Diese kann Unternehmen oder Organisationen lähmen und eine sinnvolle strategische Ausrichtung erschweren.

Daher möchten wir Sie und unsere Kunden ermutigen, sich ehrlich mit sich selbst und dem eigenen Umgang mit Menschen und Umwelt auseinanderzusetzen und dabei eine langfristige Perspektive einzunehmen. Nur durch **Ehrlichkeit, Integrität und Transparenz** können Sie ambitionierte und erreichbare Ziele setzen und effektive Maßnahmen etablieren, die tatsächliche Auswirkungen generieren.



Dr. Marcus Dill und Jana Ingendahl

Um mit gutem Beispiel voranzugehen, wollen auch wir offen und transparent mit unseren eigenen Aktivitäten und Handlungen umgehen. Für uns als Beratungshaus stehen dabei neben den Umweltauswirkungen vor allem **unsere eigenen Mitarbeitenden als Herz unseres Unternehmens** im Vordergrund. Wir wollen gemeinsam ein Arbeitsumfeld gestalten, in dem alle Mitarbeitenden ihren Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt durch ihre Arbeit manifestieren und steigern können. Beruflicher Erfolg und faire Bezahlung sollen einhergehen mit Raum zur Selbstverwirklichung und Spaß an der Arbeit. Und vor allem sollte eins nicht fehlen: das Gefühl, durch die persönliche Weiterentwicklung verantwortungsbewusste Unternehmen zu schaffen.

Unser erster Bericht ist ein Gemeinschaftswerk, in das sich viele unserer Mitarbeitenden eingebracht haben. Wir möchten uns daher an dieser Stelle auch bei unserem tollen Team bedanken: große Klasse, mit wie viel Eigenengagement und kreativen Ideen ihr die Ingdilligenz gestaltet!

Bei Ihnen bedanken wir uns für Ihr Interesse und wünschen viel Spaß beim Lesen!



B1 – Berichterstellung

Das Familienunternehmen **Ingdilligence** wurde 2021 in Würzburg gegründet. Als Unternehmensberatung mit **Schwerpunkt Nachhaltigkeit und Sustainability Analytics** beraten und unterstützen wir Unternehmen bei der Transformation ihres Geschäfts hin zu einem **Sustainable Business**. Wir helfen ihnen, technische Grundlagen für **Data-Driven Sustainability** zu schaffen und begleiten Kunden mit einem umfassenden Beratungsansatz Schritt für Schritt in eine nachhaltig erfolgreiche Zukunft.

Wir schaffen verantwortungsbewusste Unternehmen

Durch unsere vielfältigen Projekte und unser Fachwissen haben wir ein klares Verständnis davon, wie viel Verantwortung jede Person und jedes Unternehmen übernehmen kann und muss, um eine nachhaltige Wirtschaft zu gewährleisten und die globalen Herausforderungen zu meistern.

Wir möchten mit unserer Verantwortung transparent umgehen und veröffentlichen daher für 2023 unseren **ersten eigenen Nachhaltigkeitsbericht**. Als kleines Unternehmen mit knapp über zehn Mitarbeitenden (Stand Ende 2023) sind wir prädestiniert für die Anwendung des neuen **Berichtsstandards „VSME“** der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), der im Frühjahr 2024 in einem ersten Entwurf veröffentlicht wurde.¹ Im Folgenden beziehen wir uns bei der Erwähnung des VSME-Standards stets auf die Anforderungen dieser ersten Entwurfsversion. Dieser Standard soll Unternehmen unterstützen, die selbst nicht von einer Nachhaltigkeitsberichterstattungspflicht betroffen sind, aber trotzdem einen Beitrag zu einer nachhaltigeren und integrativen Wirtschaft leisten und wertvolle Nachhaltigkeitsinformationen bereitstellen wollen. Für uns bedeutet dieser Standard jedoch noch mehr.

Als Treiber und Begleiter der **Sustainable Business Transformation** stehen wir nicht nur all unseren Kunden mit Rat und Tat zur

Seite, sondern wollen selbst in gleichem Maße ein Bewusstsein für unsere direkten und indirekten Auswirkungen auf Menschen und Umwelt entwickeln – und das basierend auf den europäischen Standards. Die Anwendung des VSME-Standards ist für uns damit auch eine gute Möglichkeit, unseren Kunden eine hochwertige Beratungsqualität bieten zu können – unabhängig von deren Größe. Wir sehen für uns, trotz unserer kleinen Unternehmensgröße, auch eine große Chance darin, unsere Kennzahlen transparent zu veröffentlichen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu festigen und entsprechende Maßnahmen voranzutreiben, um selbst nachhaltiger und klimaresilienter zu sein. Wir wollen kleine Unternehmen dazu inspirieren, sich auf sinnvolle Art und Weise mit der nachhaltigen Ausrichtung ihres Unternehmens auseinanderzusetzen und ein nachhaltiges Management zu etablieren. Unser Anspruch an uns selbst ist es, so nachhaltig wie möglich zu handeln und gleichzeitig ein **Vorbild** für andere zu sein.

¹ vgl. EFRAG 2024

Unsere **Vision** spiegelt unsere Unternehmensziele und -werte wider:



Abbildung 1: Unsere Unternehmensziele und -werte

Der folgende Nachhaltigkeitsbericht wurde auf individueller Basis und in Übereinstimmung mit **Option A des VSME-Standards** der EFRAG von April 2024 erstellt. Der Bericht stellt somit das Basis-Modul dar und zeigt den Fortschritt im Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023.

Dieser Bericht basiert nicht auf einer **Wesentlichkeitsanalyse**, da wir die Durchführung dieser erst im zweiten Halbjahr des Geschäftsjahres 2023 begonnen haben. Mit Finalisierung der Wesentlichkeitsanalyse in Q2 2024 werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie erarbeiten und damit wichtige Grundlagen für die zukünftige Berichterstattung legen.

Dennoch haben wir uns intensiv damit auseinandergesetzt, welche **Offenlegungen und Metriken** des VSME-Standards für uns relevant sind. Die in Tabelle 1 aufgelisteten Metriken haben wir aus den dargestellten Gründen nicht in diesen Bericht aufgenommen.

Metriken	Begründung
B4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	Ingdilligenz ist nicht in der Produktion tätig und stößt auch sonst keine Schadstoffe aus, die Luft, Wasser oder Boden der Betriebsstätte verunreinigen oder belasten.
B5 – Biodiversität	Ingdilligenz ist an keinem Standort tätig, der in einem schutzbedürftigen Biodiversitätsgebiet liegt oder an ein solches angrenzt. ²
B7 bzgl. Produktionsprozesse	Ingdilligenz wendet keine Herstellungs-, Bau- und/oder Verpackungsverfahren an.
B11 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften, Verbraucher und Endnutzer	Die Wertschöpfungskette von Ingdilligenz umfasst lediglich Soft- und Hardwarelieferanten. Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette und betroffene Gemeinschaften werden von Geschäftstätigkeiten von Ingdilligenz nicht negativ beeinflusst. Auch Themen zu Verbrauchenden und Endnutzenden treffen aufgrund der Beratungstätigkeit im B2B nicht zu.
B12 – Verurteilungen und Geldstrafen für Korruption und Geldwäsche	Im Berichtsjahr gab es keine Verurteilungen oder Geldstrafen wegen Verstößen gegen Gesetze zu Korruption und Bestechung.

Tabelle 1: Ausgeschlossene Metriken


² Vgl. EEA 2021; vgl. KBA 2023; vgl. UNESCO World Heritage Center 2024

Stattdessen berichten wir über folgende Metriken:

Metriken	Inhalt
B1 – Berichterstellung	Wer sind wir und auf welcher Basis haben wir diesen Bericht erstellt?
B2 – Geplante Maßnahmen	Welche Maßnahmen setzen wir bereits um, um nachhaltiger zu handeln?
B3 – Energie und THG-Emissionen	Wie sehen unsere Energieverbräuche aus? Wie viel Emissionen haben wir im Berichtsjahr erzeugt?
B6 – Wasser	Wie hoch war unser Wasserverbrauch?
B7 – Ressourcennutzung	Welchen Abfall erzeugen wir und wie entsorgen wir diesen? Wie sparen wir Ressourcen?
B8/B9 – Mitarbeitende	Wer sind die Mitarbeitenden von Ingdilligenz?
B10 – Belegschaft	Wie hoch ist unsere Gender Pay Gap? Wie oft werden unsere Mitarbeitenden geschult?

Tabelle 2: Berichtete Metriken

Wir berichten nicht über unsere **Kunden und Nutzer**, da wir keinen negativen Einfluss auf diese ausüben. Im Gegenteil – wir legen Wert auf die ehrliche nachhaltige Ausrichtung unserer Kunden und unterstützen sie daher entlang ihres gesamten Transformationsprozesses. Dazu gehört die Festlegung von Zielen, die Ausarbeitung der Strategie, die Weiterentwicklung von Prozessen und Produkten und der Wandel von Organisation und Mindset – alles mit dem Ziel eines nachhaltigen Managements.



Nachhaltigkeit ist ein Transformationsprozess und darf auch genau das sein - ein kontinuierlicher Prozess der Verbesserung!

Jana Ingendahl (Co-Founder)



B2 – Geplante Maßnahmen

UNSER BASIS-JAHR 2023 AUF EINEN BLICK

Soziales

10,25

Mitarbeitende

+1,44%

Gender Pay Gap

0

Arbeitsunfälle

Umwelt

10,5 m³

Wasserverbrauch

3,7 MWh

Energieverbrauch

12,92 tCO₂e

Scope 1, 2 und 3 Emissionen



B2 – Geplante Maßnahmen

Nachhaltigkeit ist unser Steckenpferd. Wir beschäftigen uns tagtäglich mit den Verbesserungspotentialen unterschiedlichster Unternehmen unter verschiedensten Aspekten. Ebenso streben wir aktiv danach, unser eigenes Unternehmen so nachhaltig wie möglich zu gestalten – und das von Beginn an. Dieser Bericht soll den **aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitsbemühungen** festhalten und als Leitfaden für unsere weitere Entwicklung dienen.

Als Beratungshaus haben wir keinerlei Produktionsprozesse. Dementsprechend sind viele unserer Auswirkungen auf Umwelt und Menschen eher gering. Zwei Aspekte stehen allerdings seit der Gründung des Unternehmens im Fokus unserer Bemühungen: **Unsere Mitarbeitenden als wertvollstes Kapital des Unternehmens und Reisen als kritischer Aspekt der Beratung**. Unser Ziel ist es, Reisen auf ein Minimum zu beschränken und durch verschiedene Benefits – Deutschlandticket, betriebliche Altersvorsorge, flexible Arbeitszeiten, hoher Home-Office-Anteil, etc. – für die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu sorgen.

Zusätzlich bemühen wir uns kontinuierlich unseren Materialverbrauch, beispielsweise durch die Verwendung von **Refurbished Hardware**, möglichst ressourcenschonend zu gestalten. Dieser Ansatz gilt jedoch nicht nur für unsere technische Ausstattung, sondern auch für unsere restliche Infrastruktur. Derzeit nutzen wir zwei vollständig ausgestattete Büroräume und achten dort darauf, Müll zu trennen sowie Wasser und Strom zu sparen. Aufgrund unserer Mietstruktur liegen uns jedoch keine genauen Daten über unseren individuellen Verbrauch vor. Ein Ziel für die Zukunft ist daher, **Strukturen zu schaffen, die uns eine genauere Analyse dieser Daten ermöglichen**.

Neben unseren Maßnahmen im Büro und den individuellen Bemühungen unserer Mitarbeitenden, wie der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder Fahrräder für den Arbeitsweg sowie der Möglichkeit zum Remote-Arbeiten oder Homeoffice, haben wir auch aktiv versucht, unsere Nachhaltigkeitsbemühungen zu **quantifizieren**. Im Jahr 2023 haben wir erstmals unseren **Corporate Carbon Footprint (CCF)** auf allen Ebenen (Scope 1, 2 und 3) berechnet und eine umfassende **Wesentlichkeitsanalyse** durchgeführt. Im Jahr 2024 wollen wir unsere Aktivitäten auf Basis dieser Wesentlichkeitsanalyse strategische ausrichten und zudem konkrete Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Mit unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht planen wir, die Ergebnisse dieser Aktivitäten sowie das **PAT-Modul** zu veröffentlichen.

Es wird zukünftig kein Wachstum auf Kosten von Mensch und Umwelt mehr geben. Wer heute lernt, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, der wird morgen im Wettbewerb um Kunden, Mitarbeiter und Investoren die Nase vorn haben.

Dr. Marcus Dill (Founder)





Basis-Metriken – Umwelt

:

Als Unternehmensberatung verursachen wir vor allem durch Reisen, die Nutzung unsere Büroräume und den Energieverbrauch unserer elektrischen Geräte negative Auswirkungen auf die Umwelt, wenn auch aufgrund unserer Größe eher in kleinem Umfang.

Uns ist es besonders wichtig, über unsere Auswirkungen transparent zu berichten und strategische Maßnahmen zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks und unserer Verbräuche zu entwickeln. Die Geschäftsaktivitäten und das Wachstum unseres Unternehmens sind für uns nur vertretbar, wenn sie im Einklang mit dem Schutz unserer Umwelt stehen.

Im folgenden Kapitel gehen wir deshalb auf folgende Metriken ein:

- **B3 – Energie und THG-Emissionen**
- **B6 – Wasser**
- **B7 – Ressourcennutzung**



B3 – Energie und THG-Emissionen

Energieverbrauch

Ingdilligence zahlt für die angemieteten **Büroräume im „Zentrum für digitale Innovation“ (ZDI)** in Würzburg **eine Warmmiete**. Demnach sind keine genauen Angaben zum eigenen Energieverbrauch möglich und es können lediglich Schätzwerte herangezogen werden.

Aus denselben Gründen ist bei den Stromverbräuchen keine Aufteilung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen möglich. Daher berechnen wir unseren Stromverbrauch 2023 annäherungsweise durch die Multiplikation des durchschnittlichen Stromverbrauchs für Bürogebäude für Deutschland mit der Besitzdauer unserer Büroräume in Monaten. Um diese Ungenauigkeiten zu überwinden, wurde im September 2023 ein automatisiertes System zur Erfassung der Bürobelegung erstellt. Damit können wir im folgenden Berichtsjahr Annahmen zum Verbrauch berichten, die auf exakten und echten Daten basieren.

Da die Umrechnung in THG-Emissionen durch regionale Emissionsfaktoren erfolgt, wurde zur Berechnung die **location-based Methode** verwendet. Im Gegensatz zur market-based Methode werden für diesen Ansatz keine unternehmensbezogenen oder versorger-spezifischen Emissionsfaktoren aus Verträgen oder Zertifikaten verwendet, sondern ein regionaler Wert aus zuverlässigen Quellen.³

	2023 Energieverbrauch (MWh)
Fossile Brennstoffe	2,40
Elektrizität	1,31
Gesamt	3,71

Tabelle 3: 2023 Energieverbrauch (mWh)



³ vgl. Icha/Lauf 2023

THG-Emissionen

Die Berechnung unserer THG-Emissionen folgt den Vorgaben des international anerkannten **GHG-Protokolls**. Unsere THG-Emissionen in den Scopes 1 und 2 entstehen aus dem in Tabelle 3 aufgeführten Verbrauch an fossilen Brennstoffen und Strom.

	2023 THG-Emissionen (tCO ₂ e)
Scope 1	0,48
Scope 2	0,65
Scope 3	11,79
Gesamt	12,92

Tabelle 4: 2023 THG-Emissionen (tCO₂e)

Scope 3 Emissionen

Der **Großteil der von uns erzeugten CO₂-Emissionen entsteht durch Einkäufe, das Pendeln der Mitarbeitenden zum Büro oder Reisen zum Kunden und liegt daher in Scope 3**. Im Rahmen der Berechnung des Corporate Carbon Footprint wurde eine vollständige Betrachtung durchgeführt und damit auch Scope 3 analysiert (siehe Tabelle 5). Der Schwerpunkt liegt hierbei in den Kategorien „Zugekaufte Waren und Dienstleistungen“ (56,55% der Gesamtemissionen), „Geschäftsreisen“ (17,43%) und „Pendeln der Mitarbeitenden“ (11,82%).

Wir beschäftigen uns kontinuierlich mit Alternativen, die den privaten PKW-Verkehr sowohl für Geschäftsreisen als auch beim Pendeln ins Büro minimieren. So haben wir entschieden, die **Reisetätigkeiten zu unseren Kunden auf das erforderliche Minimum zu reduzieren**, da sich ein großer Teil aller Projektaufgaben remote

erfüllen lässt. Zudem verzichtet Ingdiligenz im ganzen Unternehmen auf die Nutzung von Dienstwagen, übernimmt aber stattdessen die Kosten für das Deutschlandticket und bietet die Option eines Job-Rads.

	2023 Scope 3 (tCO ₂ e)
1: Zugekaufte Waren und Dienstleistungen	7,308
2: Pendeln der Mitarbeitenden	1,527
3: Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten	0,216
4: Vorgelagerter Transport und Vertrieb	0,0008
5: Im Betrieb erzeugte Abfälle	0,484
6: Geschäftsreisen	2,252
Gesamt	11,79

Tabelle 5: 2023 Scope 3 (tCO₂e)

Als kleines Unternehmen haben wir frühzeitig begonnen, unsere Scope-3-Emissionen zu berechnen. Warum? Weil wir Vorreiter sein wollen und unsere Kunden mit echtem Fachwissen unterstützen möchten!

Jonas Schulz (Sustainability Consultant)





B6 – Wasser

Wasserverbrauch

Ingdilligence ist an einem Standort mit niedrigem bis mittlerem Wasserisiko tätig.⁴ Da wir über **keine (wasserbezogenen) Produktionsprozesse** verfügt, entsteht der einzige Wasserverbrauch innerhalb unserer Büroräume und entspricht daher der Wasserentnahme. Wie für die Berechnung der Energiewerte stoßen wir bei der Analyse des Wasserverbrauchs aufgrund unseres Mietverhältnisses an Grenzen. Die berechneten Daten basieren daher ebenfalls auf Durchschnittswerten.

	2023 Wasserverbrauch (m ³)
Alle Standorte	10,49

Tabelle 6: 2023 Wasserverbrauch (m³)

⁴ Vgl. Aqueduct 2024



B7 – Ressourcennutzung

Als Unternehmensberatung haben wir keine Konstruktions-, Herstellungs- oder Verpackungsprozesse, und dadurch auch **keinen nennenswerten Ressourcenbedarf oder Produktionsabfälle**. Doch das bedeutet nicht, dass wir in diesem Bereich nichts bewirken können.

Kreislaufwirtschaft

Wir unterstützen aktiv die Prinzipien des zirkulären Wirtschaftens und pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Der Fokus unseres strategischen Ansatzes zur Ressourcenschonung liegt hierbei in der **Beschaffung und Nutzung von wiederaufbereiteter IT-Hardware**. So können wir einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft leisten, indem wir ausrangierter Elektronik ein zweites Leben geben und gleichzeitig überflüssige Neuanschaffungen vermeiden, um die Gesamtbelastung der natürlichen Ressourcen zu verringern.

Abfall

Wir bemühen uns um einen **verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen** in unseren Büroräumen. Während wir uns in erster Linie auf die öffentlichen Abfallentsorgungsdienste und die von unserem Vermieter festgelegten Bestimmungen für die Abfallentsorgung verlassen, achten wir vor allem auf unsere eigene **Abfalltrennung**.

Uns ist bewusst, wie wichtig es ist, **Abfalldaten** genau zu messen und zu melden, um unsere Umweltauswirkungen effektiv zu bewerten. Wir verfügen derzeit nicht über ein formelles Abfallsammelsystem, stattdessen beruhen unsere Daten auf Beobachtungen und Schätzungen der Abfallerzeugungsraten. Wir planen jedoch unsere Möglichkeiten zur Abfallverfolgung stetig zu verbessern, um schrittweise genauere Daten zu erhalten.

Durch die Investition in wiederaufbereitete IT-Hardware verlängern wir den Lebenszyklus technologischer Geräte, minimieren den Bedarf an neuen Ressourcen und reduzieren den Elektroschrott. Auf diese Weise werden nicht nur wertvolle Materialien geschont, sondern auch der ökologische Fußabdruck, der mit der Herstellung neuer Elektronik verbunden ist, deutlich verringert.

Robin Meisch (Sustainability Consultant)



Im Rahmen unserer Tätigkeiten entstehen **keine gefährlichen Abfälle**. Tabelle 7 illustriert unseren gesamten, nicht gefährlichen Abfall aus dem Berichtsjahr 2023. Durch Abfälle bei unserer Büroverpflegung, sonstiger Bewirtung und unseren Teamevents entstanden insgesamt zusätzlich 439,37 kgCO₂e Emissionen (gemäß **ausgabenbasierter Datenpunkte**). Da für diese kein Gewicht angegeben werden kann, werden die entsprechenden Ausstöße mit einem Emissionsfaktor berechnet.⁵ Das Ergebnis ist daher nicht exakt und tendenziell zu hoch. Wir sind bestrebt, diese Berechnung in Zukunft zu verfeinern, um ein realistischeres Ergebnis präsentieren zu können.

	2023 Abfall (t)
Plastik	0,13
Restabfall	0,10
Verpackung eingekaufter Waren	0,04
Technische und nicht technische Büroausstattung	0,19
Gesamt	0,46

Tabelle 7: 2023 Abfall (t)

Derzeit sammeln wir Kunststoffe von Verpackung eingekaufter Waren für das **Recycling** separat. Andere nicht-gefährliche Abfälle, die nicht aus Kunststoffen bestehen, werden in den allgemeinen Abfallbehältern entsorgt (siehe Tabelle 8).

	2023 recycelte Abfallmenge (t)
Plastik	0,13
Verpackung eingekaufter Waren	0,04
Gesamt	0,17

Tabelle 8: 2023 recycelte Abfallmenge (t)

In der Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks wird das Abfallmanagement als Teil der Kategorie 5: Betriebsbedingte Abfälle kategorisiert, die **5,3 % unserer Gesamtemissionen** im Berichtsjahr 2023 ausmachen. Wir sind uns bewusst, dass die Abfallbewirtschaftung verbessert werden muss, und suchen aktiv nach Möglichkeiten, das Abfallaufkommen zu verringern und das Recycling zu verbessern.

⁵ vgl. Department for Energy Security and Net Zero 2023



Basis-Metriken – Soziales



Als Beratungsunternehmen sind unsere Mitarbeitenden Dreh- und Angelpunkt unseres Geschäfts. Mit ihnen steht und fällt die Qualität unserer Beratung und die Zufriedenheit unserer Kunden, daher ist uns ihr Wohlbefinden, ihre Motivation und ihre Förderung besonders wichtig. Als Familienunternehmen liegen uns außerdem offene, wertschätzende Kommunikation und flache Hierarchien am Herzen. Bei uns arbeiten wunderbare Menschen mit viel Potential, die gemeinsam die Welt ein Stück besser und nachhaltiger machen wollen.

Um Transparenz in den sozialen Aspekt der Nachhaltigkeit zu bringen, berichten wir in diesem Kapitel zu folgenden Metriken:

- **B8/B9 – Mitarbeitende**
- **B10 – Belegschaft**



B8/B9 – Mitarbeitende

Ingdilligence startete operativ im April 2022 mit einem Team von zwei Gründern, einer Mitarbeiterin und einer Werkstudentin. Bis zum Ende des Jahres 2023 konnten wir einige motivierte und kluge Köpfe gewinnen, sodass das Team zum 31.12.2023 stolze **13 Mitarbeitende** umfasste.

Jeder und jede Einzelne von uns kombiniert persönliche und fachliche Weiterentwicklung, um so unseren Kunden, Partnern und auch Ingdilligence selbst voranzubringen und echten Mehrwert zu schaffen.

Erfolg, Fairness und Freude am Job – mit Raum für Selbstverwirklichung.

Wir glauben daran, dass wir mit unserem starken Team positive Auswirkungen erzielen können, indem wir verantwortungsbewusst handeln und eine inklusive Arbeitskultur schaffen. So erzielen wir nicht nur bei uns selbst ein positives Arbeitsumfeld, sondern tragen unsere Werte durch die Begleitung und Beratung unserer Kunden auch nach außen.



Abbildung 3: 2023 Mitarbeitende Ingdilligence

Was uns als Team besonders wichtig ist, spiegelt sich in **unseren Werten** wider:



Engagement – mit Interesse und Leidenschaft treiben wir nachhaltige Lösungen voran.

Gemeinsam mit unseren Kunden wollen wir positive Auswirkungen realisieren, langfristige Werte generieren und damit verantwortungsbewusste Unternehmen schaffen. So gelingt es uns, unsere Vision zu verwirklichen.



Lernkultur – wir fördern lebenslanges Lernen und Flexibilität - unser Wissensdurst sichert unsere hohen Qualitätsstandards.

Um uns ständig weiterzuentwickeln und auf dem neuesten Stand zu bleiben, bieten wir unseren Mitarbeitenden flexible Fortbildungsmöglichkeiten und fördern den engen kontinuierlichen Wissensaustausch untereinander.



Integrität – Transparenz, Respekt und Chancengerechtigkeit sind unser Fundament für ein vertrauensvolles Miteinander.

Unsere Mitarbeitenden sind das Herz unseres Unternehmens. Daher arbeiten wir daran, eine offene und einladende Arbeitsatmosphäre zu schaffen - für alle!



Teamgeist – ein starkes Gemeinschaftsgefühl verbindet uns, egal wo wir arbeiten.

Durch den regelmäßigen Austausch im Team sowohl während der Arbeit als auch im Rahmen von Team-events und durch unseren offenen Umgang miteinander wachsen wir kontinuierlich als Team zusammen. So überwinden wir räumliche Entfernungen und stärken unseren Zusammenhalt.



Nachhaltigkeitsbewusstsein – Unser Verantwortungsbewusstsein als treibende Kraft - im eigenen Unternehmen und darüber hinaus.

Wir handeln bewusst und respektvoll im Umgang mit Menschen und Umwelt. Alle Mitarbeitenden tragen aktiv dazu bei, dass wir als Unternehmen Nachhaltigkeit leben und mit gutem Beispiel vorangehen. Unser gemeinsames Engagement fördert ein nachhaltiges Bewusstsein, das über unser Unternehmen hinausreicht und positive Impulse setzt.

Land	Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)
Deutschland	10,25
Andere	0
Gesamt	10,25

Tabelle 9: Land der Mitarbeitenden

Im Laufe des Jahres gab es einen Zuwachs von neun Mitarbeitenden, ein Mitarbeiter verließ das Unternehmen. Im Durchschnitt lag die Gesamtzahl der Mitarbeitenden demnach bei 10,25. Durch unseren regionalen Kundenfokus wohnen aktuell alle unsere Mitarbeitenden in **Deutschland**.

Chancengerechtigkeit und **Diversität** hat für uns eine große Bedeutung. Im Jahr 2023 war unsere Geschlechterverteilung ausgeglichen zwischen Frauen und Männern.

Geschlecht	Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)
Männlich	5,25
Weiblich	5
Andere	0
Nicht angegeben	0
Gesamt	10,25

Tabelle 10: Geschlecht der Mitarbeitenden

Wir heißen jedoch Menschen aller Geschlechtsidentitäten herzlich willkommen und freuen uns darauf, unser Team in Zukunft weiter zu diversifizieren.

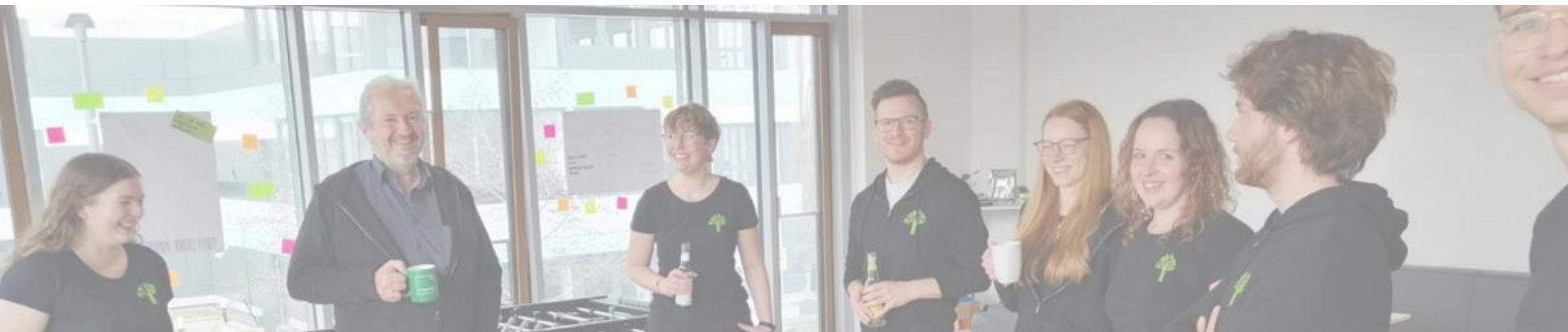
Besonders wichtig ist es für uns, unseren Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten. Deswegen versuchen wir, wann immer möglich, **unbefristete** Arbeitsverträge abzuschließen.

Vertragsart	Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)
Befristet	0,25
Unbefristet	10
Gesamt	10,25

Tabelle 11: Vertragsart der Mitarbeitenden

Einzige Ausnahme bilden hier Arbeitsverträge für Praktikanten und Werkstudierende.

Sicherheit unserer Mitarbeitenden ist auch im Alltag wichtig. Da wir wenig Reisetätigkeiten haben und viele unserer Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiten, hatten wir 2023 weder arbeitsbedingte Unfälle noch Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen oder Gesundheitsproblemen. Damit das auch so bleibt, möchten wir unsere Mitarbeitenden auch im Homeoffice für ihre Gesundheitsvorsorge sensibilisieren.





B10 – Belegschaft

Verhältnis zwischen Einstiegsgehalt und Mindestlohn

Das Verhältnis des geringsten Einstiegslohns und des im Jahre 2023 geltenden Mindestlohns in Deutschland von 12,00 Euro beträgt **1,8**. Mitarbeitende bei Ingdilligence erhalten zum Berufseinstieg folglich ein Gehalt, welches mindestens **80% über dem Mindestlohn** liegt.

Gender Pay Gap

Hinweis vorab: Der (unbereinigte) Gender Pay Gap ist ein Indikator für die Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern und berechnet sich anhand des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes, ohne Berücksichtigung von Unterschieden in Tätigkeit, Ausbildung oder Arbeitszeit. Das Ergebnis zeigt das prozentuale Lohngefälle. Liegt der Prozentsatz im positiven Bereich, so verdienen Männer im Durchschnitt mehr als Frauen. Sinkt der Prozentsatz unter null, verdienen Frauen im Durchschnitt mehr. Eine Interpretation dieser Kennzahl ist nicht einfach und erfordert eine detaillierte Betrachtung zugrundeliegender Ursachen.⁶

Das prozentuale Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bei Ingdilligence betrug im Dezember 2023 **1,44 Prozent**. Zum Vergleich: das unbereinigte Gender Pay Gap betrug in Deutschland 18 Prozent.⁷ Klammert man die Geschäftsführung bei der Berechnung aus, so läge das Lohngefälle sogar bei **-4,01 Prozent**.

⁶ vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024

⁷ vgl. Statistisches Bundesamt 2024

Wir wollen Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit schaffen und Gleichstellung fördern. Unsere Mitarbeitenden erhalten ein Gehalt entlang einer **einheitlichen Gehaltskurve** auf Basis ihrer Ausbildung, Berufserfahrung und Verantwortung. Die jeweilige Geschlechtsidentität spielt hierbei keine Rolle.

Eine Betrachtung des Pay Gaps aus Perspektive der Geschlechter ist wichtig, deckt allerdings **nur einen Teil der Lohngleichheit** ab. Wir möchten daher in den nächsten Jahren auch das Lohngefälle basierend auf anderen Kriterien, wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung oder Herkunft, im Blick behalten.

Offenheit, gegenseitige Unterstützung und eine gemeinsame Wertestruktur – dafür steht unser Team. Durch den ständigen Wissensaustausch leben wir ein gleichberechtigtes Miteinander und lernen voneinander.



Jährliche Schulungsstunden der Mitarbeitenden

Unser junges und vielseitiges Team setzt sich aus Mitarbeitenden mit verschiedensten Hintergründen zusammen, die kontinuierlich an Projekten zu Themen im Bereich Business Consulting Sustainability und Technical Consulting Data & Analytics arbeiten. Durch diese **Vielfalt an Wissen und Erfahrungen** können wir bei Ingdiligenz sehr viel voneinander lernen und neue Perspektiven gewinnen.

Tatsächlich findet unser Wissensaustausch darüber hinaus häufig auf täglicher Basis statt. So treffen wir uns regelmäßig in Formaten wie Daily, Weekly oder Coffee & Content, um unser Wissen aus Projekten und Recherchen zu teilen. Auf diese Weise entwickeln wir gemeinsam neue Ideen, lernen auch aus Projekten anderer und bilden uns kontinuierlich weiter.

Da Nachhaltigkeit, insbesondere regulatorisch, eine hohe Dynamik aufweist, existieren für einen Großteil unserer Themen bisher keine Standardschulungen. Die Mitarbeitenden bilden sich diesbezüglich vor allem durch **Selbststudium** und ihre eigenen Erfahrungen im Berufsalltag weiter. Auch im Rahmen von Kundenprojekten werden Schulungen durchgeführt, bspw. zu Compliance-Zwecken oder zur Sensibilisierung für Datenschutz. Dieser **Lernprozess** kann in unseren berichteten Werten nicht abgebildet werden, stellt aber einen großen Anteil der Wissensbildung der Mitarbeitenden dar.

Auf individueller Ebene haben alle Mitarbeitende die Möglichkeit, persönliche und fachliche Interessen in Weiterbildungen zu vertiefen und Vorschläge oder Wünsche für Fortbildungen offen zu kommunizieren. Im Jahr 2023 wurden zusätzlich zu der tabellarischen Aufstellung insgesamt **122 Stunden** der Arbeitszeit für die Teilnahme an **Webinaren** und **298 Stunden** für die Teilnahme an sonstigen **externen, kostenfreien Schulungen** genutzt.

Unsere unten präsentierten Daten zu den Schulungsstunden im Berichtsjahr 2023 beziehen sich nur auf **externe, kostenpflichtige Schulungsangebote und auf unser internes Traineeprogramm**. Dabei stellen die ersten beiden Ergebnisspalten dar, wie viel Stunden im Durchschnitt jeweils für externe und interne Schulungen genutzt wurden. Die durchschnittlichen Schulungsstunden in der dritten Spalte zeigen, wie viel Stunden durchschnittlich für alle Schulungen nach Geschlecht aufgebracht wurden.

	Externe, kostenpflichtige Schulungen (Stunden pro Kopf)	Interne Schulungen (Stunden pro Kopf)	Durchschnittliche Schulungsstunden insgesamt 2023
Männliche Mitarbeitende	11,05	13	24
Weibliche Mitarbeitende	13	3,4	16,4

Tabelle 12: Durchschnittliche Schulungsstunden der Mitarbeitenden



Ausblick 2024

Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir einen wichtigen Grundstein für die weiteren internen Maßnahmen und strategischen Ziele gelegt. Unsere Arbeit soll Sinn stiften und uns erfüllen. Dementsprechend wollen wir unser Engagement ausweiten und weiterentwickeln.

Ein zentraler nächster Schritt unserer zukünftigen Aktivitäten wird die **Fertigstellung unserer Wesentlichkeitsanalyse** sein, damit wir die für uns wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen klar identifizieren und priorisieren können. Wir wollen unsere Auswirkungen auf Menschen und Umwelt noch besser verstehen. Auf dieser Grundlage werden wir gezielte Maßnahmen entwickeln und implementieren, die uns dabei unterstützen, unsere Verantwortung wahrzunehmen.

Gleichzeitig möchten wir die **Auswirkungen, die wir durch unsere Beratungsleistung auf unsere Kunden haben, messbar machen**. Wir verfolgen als Team tagtäglich das gemeinsame Ziel, Unternehmen

dabei zu unterstützen, nachhaltig zu agieren. Dementsprechend wollen wir auch die erzielten Fortschritte unserer Arbeit beim Kunden quantifizieren können. Dazu möchten wir 2024 beginnen, eine Methodik zu entwickeln, die uns eben diese Messbarkeit in allen ESG-Bereichen erlaubt, um zukünftig auch entsprechende Kennzahlen offenzulegen.

Unter der Prämisse der Struktur des VSME-Standards wollen wir im nächsten Geschäftsjahr unsere Berichterstattung auf das PAT-Modul und ggf. das Business-Partner Modul ausweiten. Da der Standard allerdings noch überarbeitet wird, **steht die finale Entscheidung für das zukünftige Berichtsformat noch aus**.

Wir danken Ihnen für das Interesse an unserem ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht und freuen uns darauf, im nächsten Bericht detaillierte Fortschritte und Erfolge präsentieren zu können.



Ingdilligenz GmbH
c/o Zentrum für Digitale Innovationen (ZDI) Mainfranken
Leightonstr. 3, 97074 Würzburg
info@ingdilligenz.com



Quellenverzeichnis:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben, [online] <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/gleichbehandlung-der-geschlechter-node.html> [abgerufen am 27.08.2024].
- Aqueduct (2024): Aqueduct WATER RISK ATLAS, [online] https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/#/?advanced=false&base-map=hydro&indicator=w_awr_def_tot_cat&lat=49.78843139267145&lng=9.892845174763353&mapMode=view&month=1&opacity=0.5&ponderation=DEF&predefined=false&projection=absolute&scenario=optimistic&scope=baseline&threshold&timeScale=annual&year=baseline&zoom=12 [abgerufen am 26.07.2024].
- Department for Energy Security and Net Zero (2023): Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023, GOV.UK, [online] <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2023>. [abgerufen am 28.06.2024].
- European Environment Agency (EEA) (2021): Natura 2000 Network of protected areas, [online] <https://natura2000.eea.europa.eu/> [abgerufen am 16.08.2024].
- EFRAG (2024): Voluntary standard for non-listed small- and medium-sized undertakings (VSME ED), [online] <https://www.rjnet.nl/siteassets/duurzaamheid/sme-en-vsme/vsme-esrs-ed-january-2024.pdf> [abgerufen am 24.07.2024].
- Icha, Petra/Thomas Lauf (2023): Entwicklung der spezifischen Treibhausgas-Emissionen des Deutschen Strommix in den Jahren 1990 - 2022, Umweltbundesamt, Reihe Climate Change | 20/2023; S. 32, [online] https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2023_05_23_climate_change_20-2023_strommix_bf.pdf [abgerufen am 24.06.2024].
- Key Biodiversity Areas (KBA) (2023): Map Search, [online] <https://www.keybiodiversityareas.org/sites/search> [abgerufen am 16.08.2024].
- Statistisches Bundesamt (2024): Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer, Statistisches Bundesamt, [online] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html [abgerufen am 24.07.2024].
- UNESCO World Heritage Center (2024): World Heritage List, [online] <https://whc.unesco.org/en/list/> [abgerufen am 16.08.2024].