

Ingdilligenz Nachhaltigkeitsbericht

2024



Inhaltsverzeichnis



Einleitung	
Inhaltsverzeichnis	<u>2</u>
Abkürzungsverzeichnis	<u>3</u>
Vorwort der Geschäftsführung	<u>4</u>
Allgemeine Informationen	
Grundlagen der Berichterstellung	<u>6</u>
Übersicht zum Berichtsjahr 2024	<u>11</u>
Praktiken, Konzepte und Initiativen	<u>12</u>
Umwelt	
Energie und Treibhausgasemissionen	<u>15</u>
Wasser	<u>18</u>
Kreislaufwirtschaft	<u>19</u>
Abfallmanagement	<u>20</u>
Soziales	
Das IDz-Team	<u>22</u>
Key Facts: Unsere Mitarbeitenden	<u>24</u>
IDz-Team – weitere Initiativen	<u>25</u>
Governance	
Unternehmensführung	<u>28</u>
Unternehmenskultur	<u>29</u>
Ausblick 2025	
Quellenverzeichnis	<u>31</u>

Abkürzungsverzeichnis

CCF	Corporate Carbon Footprint
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
ESG	Environmental, Social, Governance
IDz	Ingdilligenz
THG-Emissionen	Treibhausgas-Emissionen
VSME	Voluntary sustainability reporting standard for non-listed micro, small and medium enterprises
ZDI	Zentrum für digitale Innovationen Mainfranken

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 Geschäftsführung

Das Jahr 2024 war ein sehr bewegtes Jahr für das Thema Nachhaltigkeit – leider nicht nur in positiver Hinsicht. Aus Sicht der Wissenschaft war es ein Jahr, das in die Klimageschichte eingeht: Nach Analysen des Copernicus Climate Change Service lag die globale Durchschnittstemperatur erstmals über der 1,5-Grad-Marke.¹ Gleichzeitig war 2024 das Jahr, in dem die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die EU-Taxonomie erstmals in großem Stil angewendet werden sollten. Für einige unserer Kunden wurde damit der Start in eine neue Ära der Nachhaltigkeitsberichterstattung eingeläutet. Viele Wesentlichkeitsanalysen, zahlreiche Projektplanungen und unzählige KPI-Steckbriefe der ESRS-Indikatoren prägten unsere Arbeit. Ein Großteil der Unternehmen nahm auf dem Weg zur ersten Berichterstattung ordentlich Fahrt auf, um gegen Ende des Jahres von einem (das Jahr prägenden) Wort ausgebremst zu werden: Bürokratieabbau. Mit Ankündigung des EU-Omnibuspakets für die Nachhaltigkeitsberichterstattung machte sich Unsicherheit breit. Unklare An-

forderungen sorgten für einen unmittelbaren Stopp vieler Nachhaltigkeitsprojekte. Damit einher ging große Frustration unter all denjenigen, die bereits viele Ressourcen in die Erfüllung der Berichtspflichten gesteckt hatten. Sehr zu unserer Freude ließ sich jedoch nicht jeder von den politischen Diskussionen ausbremsen, insbesondere bei Versorgern und familiengeführten Unternehmen gab es maximal eine Neujustierung des Kurses. Auch wir machten uns aufgrund des politischen Kurses zunehmend Gedanken um eine Diversifikation unseres Beratungsangebots. Insbesondere in der zweiten Jahreshälfte haben wir zahlreiche Maßnahmen vorangetrieben. Zu diesen zählen die Definition von Themenverantwortlichkeiten, die Weiterentwicklung des Wissensmanagements und des methodischen Angebots, der Aufbau weiterer Partnerschaften, eine verstärkte Teilhabe an Dialogformaten (insbesondere für KMUs) sowie der Ausbau des eigenen Nachhaltigkeitsengagements im Rahmen unseres ersten VSME-Berichts.

2024 steht für uns damit für das Jahr, das den Weg vom „Müssen“ zum „Wollen“ markiert. Es ist das Jahr, des Umdenkens, in dem die wahren Sustainability Leader in den Vordergrund traten. Wir sind stolz darauf, dass unsere Kunden und Partner diesen Schritt gegangen sind und freuen uns, den gemeinsamen Weg in eine nachhaltigere und resilientere Unternehmenswelt fortzusetzen.

Besonders bedanken möchten wir uns bei unserem Team, in dem jede und jeder Einzelne Tag für Tag andere Menschen inspiriert, befähigt und zu neuen Wegen anspornt, um die Welt ein Stück besser zu machen. Inspire. Enable. Drive.



Metriken im Kapitel „Allgemeine Informationen“

In diesem Kapitel wollen wir zeigen, auf welcher Grundlage wir unseren Nachhaltigkeitsbericht erstellt haben. Wir zeigen transparent, welche VSME-Metriken wir berichten – und warum wir bestimmte nicht berichten.

Außerdem beschreiben wir allgemein, welche Rolle das breite Themenfeld der ESG-Aspekte in unserem Geschäftsmodell spielt. Da wir als Unternehmensberatung mit Schwerpunkt in diesem Umfeld tätig sind, bildet Nachhaltigkeit einen wichtigen Kern unserer DNA. Wie sich das in unseren Tätigkeiten bemerkbar macht, erfahren Sie in diesem Bericht.

Im folgenden Kapitel berichten wir deshalb folgende Metriken:

- **B1 – Grundlage für die Erstellung**
- **B2 – Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft**
- **C1 – Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit - Zugehörige Initiativen**
- **C2 – Beschreibung von Praktiken, Konzepten und zukünftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft**



Unternehmensbeschreibung

Ingdilligenz ist eine Unternehmensberatung mit Sitz in Würzburg und bietet Beratungsdienstleistungen in den Bereichen „**Business Consulting Sustainability**“ und „**Technical Consulting Data & Analytics**“ an. Wir unterstützen Unternehmen bei dem Aufbau eines Sustainable Business, beispielsweise durch die Identifikation von Nachhaltigkeitsanforderungen, Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und einer umfassenden Zieldefinition in den ESG-Themenfeldern. Außerdem schaffen wir die technischen Grundlagen für Data-Driven Sustainability durch Integration und Analyse von komplexen Nachhaltigkeitsdaten, der Entwicklung von Berichten und Kennzahlen oder der Nutzung von Artificial Intelligence, Machine Learning und Natural Language Processing.

Wir sind ausschließlich im **B2B-Markt** aktiv. Bei unseren Kunden handelt es sich um Unternehmen in diversen Größenklassen und Branchen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weitere **wichtige Hauptgeschäftspartner** sind unsere Lieferanten. Als Dienstleister beschränken sich unsere Hauptlieferanten auf diejenigen, welche unsere Soft- und Hardware zur Verfügung stellen. Diese sind im Bereich Technologie namentlich Microsoft, Google, Telekom, Miro, Rockenstein AG und Meister. Unsere Ausstattung beziehen wir von Conrad Electronic SE, circulee GmbH, FAIRPHONE B.V. und memo AG. Sonstige Geschäftspartner sind Ökowerk, Getränke Fritze, korrekt Gebäudedienste, Spiegel Consulting, Frank Stick & Druck und DB Vertrieb GmbH. Unser Vertrieb findet über Partnerunternehmen, das Vermittlergeschäft oder direkte Kundenansprache statt.

IDz Key Facts	
Unternehmensform	GmbH
NAC-Code zur Sektorklassifizierung	M7022
Bilanzsumme	385.370,99 Euro
Umsatz	1.141.221,36 Euro
Anzahl der Beschäftigten in Headcount	18,25
Hauptsitz und Standort der wesentlichen Vermögenswerte	Deutschland
Geographische Lage der eigenen, gepachteten oder verwalteten Standorte	Gemietete Büroräume im Zentrum für digitale Innovationen Mainfranken (ZDI) in Würzburg, Deutschland

Tabelle 1: IDz Key Facts

Erstellung des VSME-Berichts 2024

Unser zweiter Nachhaltigkeitsbericht wurde auf individueller Basis und in Übereinstimmung mit **Option B des VSME-Standards der EFRAG von Dezember 2024** erstellt. Demnach legen wir sowohl Informationen zum Basis- als auch zum Comprehensive-Modul offen. Wir zeigen dabei unseren Fortschritt im Geschäftsjahr vom 01.01.2024 bis 31.12.2024 und vergleichen diesen mit unseren Daten und Informationen aus dem Basisjahr 2023. Nachdem der VSME-Standard nach Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichts für das Jahr 2023 überarbeitet und einige neue Kennzahlen hinzugefügt wurden, können nicht für alle Werte Vergleichsdaten aus dem Basisjahr angegeben werden.

Der VSME stellt für uns als kleines Dienstleistungsunternehmen weiterhin eine gute Möglichkeit dar, unsere Maßnahmen und Ziele für eine verantwortungsbewusste Geschäftsführung mit einem realistischen Zeit- und Personalaufwand offenzulegen. Für uns ist selbstverständlich, dass wir in unseren Nachhaltigkeitsberichten alle Kennzahlen berichten, zu denen wir Daten haben und die für unser Geschäftsmodell sowie unsere Auswirkungen auf Menschen und Umwelt relevant sind.

Manche Metriken des VSME finden bei uns keine Anwendung, da wir nicht in der Produktion tätig sind, manche Analysen noch nicht durchgeführt und Datenpotentiale nicht ausgeschöpft haben. Außerdem berichten wir nicht über unsere Kunden, da wir keine negativen Einflüsse auf diese Unternehmen

identifizieren konnten. Im Gegenteil – wir begleiten sie entlang ihres Transformationsprozesses zu einer nachhaltigeren Zukunft.

Auf den folgenden drei Seiten ist ersichtlich, welche Metriken im Bericht ausgeschlossen und welche Metriken aus dem Basis- und Comprehensive-Modul berichtet wurden.

„In unseren Projekten generieren wir echten Mehrwert für unsere Kunden. Mit unserem VSME-Bericht wollen wir transparent machen, welche eigenen Einflüsse wir auf Mensch und Umwelt haben. Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen.“

Dr. Marcus Dill
Geschäftsführer



Diese Metriken berichten wir nicht

In der folgenden Tabelle stellen wir kurz dar, welche Metriken in diesem Bericht nicht veröffentlicht wurden und warum.

Metriken	Begründung
B4 – Verschmutzung von Luft, Wasser und Erde	Ingdilligenz betreibt als Dienstleistungsunternehmen keine eigene Produktion und hat daher nur einen geringen Schadstoffausstoß. Zudem sind unsere Möglichkeiten zur Analyse relevanter Verschmutzungsfaktoren für Luft, Wasser und Boden aufgrund der angemieteten Büroräume in Würzburg sehr eingeschränkt.
B5 – Biodiversität	Ingdilligenz ist an keinem Standort tätig, der in einem schutzbedürftigen Biodiversitätsgebiet liegt oder an ein solches angrenzt. ¹
C4 – Klimarisiken	Im Berichtsjahr 2024 wurde keine Klimarisikoanalyse durchgeführt. Relevante Risiken wurden bereits im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und sollen in Zukunft vertieft analysiert werden. Für das Jahr 2026 sind entsprechende Ressourcen und die Durchführung der Analyse geplant.
C6 – Menschenrechte	Ingdilligenz verfügt über keinen öffentlich zugänglichen Code of Conduct und Beschwerdemechanismus.
C7 – Schwerwiegende negative Unfälle in Bezug auf Menschenrechte	Im Berichtsjahr 2024 gab es keine schwerwiegenden negativen Unfälle in Bezug auf Menschenrechte. Auch in der Lieferkette von Ingdilligenz sind keine dieser Unfälle bekannt.
C8 – Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von EU-Referenzbenchmarks	Ingdilligenz bezieht keine Einnahmen aus den aufgelisteten Sektoren und ist auch nicht von EU-Referenzbenchmarks ausgeschlossen.

Tabelle 2: Ausgeschlossene Metriken

¹ Quelle: vgl. Protected Planet 2025; IUCN 2025

Diese Metriken aus dem Basis-Modul berichten wir

Das Basis-Modul stellt die Grundlage des Berichtes dar. In der folgenden Tabelle führen wir auf, welche Metriken in diesem Bericht veröffentlicht wurden und warum. Zu den meisten Metriken haben wir bereits in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht Informationen offengelegt und können so Vergleiche ziehen und Veränderungen dokumentieren.

Metriken	Inhalt
B6 – Wasser	Wie hoch war unser Wasserverbrauch?
B7 – Ressourcennutzung	Welchen Abfall erzeugen wir und wie entsorgen wir diesen? Wie sparen wir Ressourcen?
B8 – Belegschaft - Allgemeine Merkmale	Wer sind die Mitarbeitenden von Ingdilligenz?
B9 – Belegschaft - Gesundheit und Sicherheit	Wie viele Arbeitsunfälle oder Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen gab es?
B10 – Belegschaft - Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulungen	Wie hoch ist unsere Gender Pay Gap? Wie oft werden unsere Mitarbeitenden geschult?
B11 – Verurteilungen und Strafzahlungen für Korruption und Bestechung	Wie viele Zwischenfälle im Bereich Korruption und Bestechung gab es?

Tabelle 3: Berichtete Metriken – Basis-Modul

Diese Metriken aus dem Comprehensive-Modul berichten wir

Das Comprehensive-Modul gibt uns die Möglichkeit, zusätzliche Informationen zu den Angaben aus dem Basis-Modul zu berichten und so den Datenanforderungen von Kreditgebern, Investoren und Kunden gerecht zu werden. Die Metriken des Comprehensive-Moduls werden dieses Jahr zum ersten Mal veröffentlicht und legen unternehmensspezifische Zusatzinformationen freiwillig offen.

Metriken	Inhalt
C1 – Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit	Was ist die Strategie von Ingdilligence und wie ist Nachhaltigkeit darin verankert?
C2 – Maßnahmen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	Wie genau sehen die Maßnahmen aus und wer ist intern für diese verantwortlich?
C3 – Scope 3 THG-Emissionen	Wie viele Scope 3 Treibhausgas-Emissionen haben wir im Berichtsjahr erzeugt?
C5 – Belegschaft - Zusätzliche Merkmale	Wie ist die Geschlechterverteilung auf Managementebene?
C9 – Geschlechtervielfalt in Leitungsorganen	Wie ist die Geschlechterverteilung im Leitungsorgan?

Tabelle 4: Berichtete Metriken – Comprehensive-Modul

Unser Berichtsjahr 2024 auf einen Blick

Umwelt

2023: 10,49 m³

14,08 m³

Wasserverbrauch

2023: 3,71 MWh

6,41 MWh

Energieverbrauch

2023: 12,92 tCO₂e11,10 tCO₂e

Corporate Carbon Footprint

Soziales

2023: 10,25

18

Mitarbeitende

2023: +1,44 %

+11,14 %

Gender Pay Gap

2023: 0

0

Arbeitsunfälle

Governance

2023: nicht berichtet

0 %

Geschlechterdiversität
im Leitungsorgan

Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist für uns kein Zusatz, sondern der Kern unseres Geschäftsmodells. Als eine auf Nachhaltigkeit spezialisierte Unternehmensberatung begleiten wir Unternehmen bei ihrer nachhaltigen Transformation. Dabei sind unsere eigene Glaubwürdigkeit und Transparenz die Basis für eine vertrauensvolle Beratung, weswegen wir Nachhaltigkeit auch in unserem eigenen Unternehmen leben und mit gutem Beispiel vorangehen wollen.

***Der Nachhaltigkeitsgedanke prägt alle unsere Arbeitsweisen,
Entscheidungsprozesse und Beratungsangebote.***

Wir führen jährlich ein internes Benchmarking zu unserem CO₂-Fußabdruck durch, arbeiten kontinuierlich an Maßnahmen wie einer nachhaltigen Beschaffung und fördern umweltfreundliche Mobilität. Zudem investieren wir durch strukturierte Reviews und Lessons-Learned-Prozesse in die Qualität unserer Beratungsleistung. Flexible Arbeitsmodelle schaffen Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeitenden, in denen nachhaltiges Arbeiten auch sozial und organisatorisch möglich ist. Detaillierte Informationen zu einzelnen Initiativen und Maßnahmen finden Sie im jeweiligen Kapitel zu Umwelt, Soziales und Governance.

Insgesamt steht fest: Nachhaltigkeit läuft für uns nicht nebenbei, sondern ist fest mit der Unternehmensstrategie verwoben.



Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Die nachhaltigen Praktiken, Konzepte und Initiativen, die wir in verschiedenen Bereichen unseres Unternehmens umsetzen, lassen sich den in Tabelle 5 ersichtlichen ESG-Themen zuordnen. Auf Seite 8 haben wir beschrieben, welche Metriken wir nicht berichten. Zu diesen finden sich entsprechend auch keine Informationen in diesem Bericht. Angaben zu den

Hintergründen des Ausschlusses finden sich ebenfalls auf Seite 8. Da wir zudem keinen negativen Einfluss auf unsere Kunden festgestellt haben, ist dieses Themengebiet ebenfalls nicht im Bericht enthalten.

	Existieren bei Ingdilligenz Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen, die sich auf folgende Nachhaltigkeitsproblematiken beziehen?	Sind diese öffentlich zugänglich?	Gibt es zu den Richtlinien konkrete Ziele?
Klimawandel	Ja (siehe S. 14)	Nein	Nein
Verschmutzung	Nein (nicht berichtet)	-	-
Wasser- und Meeresressourcen	Nein (nicht berichtet)	-	-
Biodiversität und Ökosysteme	Nein (nicht berichtet)	-	-
Kreislaufwirtschaft	Ja (siehe S. 14)	Nein	Nein
Eigene Belegschaft	Ja (siehe S. 21)	Nein	Nein
Arbeiter in der Wertschöpfungskette	Nein (nicht berichtet)	-	-
Betroffene Gemeinschaften	Nein (nicht berichtet)	-	-
Kunden und Endnutzer	Nein (nicht berichtet)	-	-
Unternehmensführung	Ja (siehe S. 27)	Nein	Nein

Tabelle 5: Übersichtstabelle nachhaltiger Wandel

Metriken – Umwelt

Als Unternehmensberatung bewegen wir uns in einem Arbeitsumfeld, das durch Dienstleistungen und nicht durch die Herstellung physischer Produkte geprägt ist. Dennoch entsteht auch durch Ingdilligenz ein negativer Einfluss auf die Umwelt, vor allem durch Dienstreisen, die Nutzung von Büroräumen und die Beschaffung elektronischer Geräte. Wir verstehen Umweltverantwortung als zentralen Bestandteil nachhaltigen Wirtschaftens und wollen diesbezüglich als Vorbild vorangehen. Auch ohne direkte Produktionsprozesse wollen wir negative Auswirkungen erfassen, analysieren und mit gezielten Maßnahmen reduzieren.

Metriken in diesem Kapitel:

- **B3 – Energie und Treibhausgas-(THG-)Emissionen**
- **C3 – Scope 3 Treibhausgasemissionen**
- **B6 – Wasser**
- **B7 – Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement**

Beschriebene Konzepte, Richtlinien und zukünftige Initiativen zu in B2 angegebenen Nachhaltigkeitsproblematiken:

- **Klimawandel:** Infrastruktur mit niedrigen THG-Emissionen, flexible Arbeitszeiten als Hilfe bei Extremwetter, Unternehmensrichtlinie für Dienstfahrten (geplant)
- **Kreislaufwirtschaft:** Refurbished Hardware, Abfalltrennung, offizielle Einkaufsrichtlinie (geplant)



Energieverbrauch

Wir besitzen keine eigenen Büroräume, sondern sind seit unserer Gründung im Skyline Hill Center des Zentrums für digitale Innovationen (ZDI) in Würzburg ansässig. Dort zahlen wir eine Warmmiete, weswegen wir keine genauen Angaben über unseren eigenen Energieverbrauch machen können. Stattdessen basieren unsere dazu berichteten Werte auf Schätzungen. Aus demselben Grund können wir keine Aufschlüsselung unseres Stromverbrauchs in erneuerbare und nicht erneuerbare Energiequellen angeben.

Zur Berechnung unseres Energieverbrauchs nutzen wir für den Strom die „market-based“ Methode. Dabei greifen wir auf den Emissionsfaktor zurück, den der für unsere Büroflächen zuständige Energieversorger (Stadtwerke Würzburg AG) bereitstellt. Auf dessen Basis und unter Berücksichtigung des Emissionsfaktors für Fernwärme können wir unseren Energiebedarf auf die angemietete Bürofläche umrechnen.¹

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich unser Energieverbrauch um ca. 73 % erhöht. Das ist darauf zurückzuführen, dass Ingdilligenz deutlich mehr Mitarbeitende als im Vorjahr beschäftigt (im Durchschnitt 18,25 statt 10,25 Mitarbeitende) und sich die Bürofläche entsprechend vergrößert hat. Wie im letzten Jahr berechnen wir unseren Stromverbrauch annäherungsweise durch die Multiplikation des durchschnittlichen

Stromverbrauchs für Bürogebäude in Deutschland mit der Besitzdauer unserer Büroräume in Monaten.

	2024 Gesamter Energieverbrauch (MWh)	2023 Gesamter Energieverbrauch (MWh)
Elektrizität (wie in der Verbrauchsabrechnung)	2,81	1,31
Fossile Brennstoffe	3,6	2,40
Gesamt	6,41	3,71

Tabelle 6: Energieverbrauch (MWh)

+ 72,67%

Treibhausgasemissionen

Unsere THG-Emissionen haben wir auch dieses Jahr anhand der Vorgaben des GHG-Protokolls berechnet. In Scope 1 werden demnach die Emissionen dargestellt, die aus eigenen oder von dem Unternehmen kontrollierten Einrichtungen und Anlagen ausgestoßen wurden. Dazu gehören beispielsweise eigene fossile Heizungsanlagen oder Benzin und Diesel. Scope 2 Emissionen spiegeln jene wider, die durch die Erzeugung von zugekauftem und selbst verbrauchtem Strom entstehen. Scope 3 wiederum greift indirekte Emissionen auf, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten verursachen. Diese werden auf der nächsten Seite erläutert.¹

Im Geschäftsjahr 2023 hatten wir noch einen geringen Scope 1 offengelegt. Dieser entfällt im aktuellen Berichtsjahr, da unsere Geschäftstätigkeit ohne eigene Maschinen oder Fahrzeuge keine direkten Emissionen verursacht. Auch bei der eingesetzten Fernwärme werden die Emissionen dem Erzeuger und nicht uns als Verbraucher zugerechnet und daher nicht als Scope 1 bewertet.

Die Treibhausgasintensität ist eine Kennzahl, die das Verhältnis von THG-Emissionen zum Umsatz eines Unternehmens verdeutlicht. Sie zeigt, wie viele THG-Emissionen für jeden Euro des Umsatzes entstanden sind. Unsere THG-Intensität beträgt im Berichtsjahr 9,3 * 10⁻⁶ tCO₂e pro Euro oder umgerechnet 9,31 gCO₂e pro Euro. Der Wert ist sehr gering, was vor allem darauf zurückzuführen ist,

dass wir ein kleines Unternehmen sind und als Dienstleister keine Produktions-, Verpackungs- oder Lieferprozesse durchführen.

Aus diesem Grund können wir auch keinem Sektor mit hoher Klimaauswirkung zugeordnet werden. Auch einen Übergangsplan für den Klimaschutz haben wir daher bisher nicht verabschiedet. Im Berichtsjahr 2024 wurden keine THG-Reduktionsziele festgelegt, da die Einflussmöglichkeiten auf unsere Scopes aufgrund des Mietverhältnisses unserer Büroräume (Warmmiete) schwer mess- und damit optimierbar sind. Sobald wir über eigene Büroräume verfügen, planen wir, die Berechnung zu überarbeiten und konkrete Stellschrauben zu identifizieren, mit denen wir unsere THG-Emissionen verringern können.

	2024 THG-Emissionen (tCO ₂ e)	2023 THG-Emissionen (tCO ₂ e)
Scope 1	0	0,48
Scope 2	0,406	0,65
Scope 3	10,56	11,79
Gesamt	11,10	12,92

Tabelle 7: 2024 THG-Emissionen (tCO₂e)

←
- 14,1%

Scope 3 THG-Emissionen

Scope 3 spiegelt indirekte Emissionen wider, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten verursachen. Laut GHG-Protokoll soll jedes Unternehmen selbst entscheiden, welche der insgesamt 15 Kategorien relevant sind. In unserem Fall sind dies die in Tabelle 8 aufgelisteten Kategorien 1, 2, 3, 5, 6 und 7. Kategorie 4 haben wir zwar letztes Jahr berechnet, dieses Jahr aber als nicht mehr relevant eingestuft. Unsere Verbräuche sind ähnlich gering geblieben, da wir zwar neue Mitarbeitende eingestellt haben, aber nur für diese und nicht für die bestehenden Mitarbeitenden Hardware und Zubehör beschafft wurde. Da sich die Zahl der hinzugekommenen Mitarbeitenden in 2024 ungefähr mit der aus 2023 deckt, gehen wir von einem vergleichbaren Wert aus. Zudem ist die Berechnung dieser Kennzahl sehr komplex, da theoretisch die Lieferwege aller zugekauften Waren nachverfolgt werden müssten. Dieser Aufwand ist ohne zentrales Einkaufsmanagement und einer geringen Bedeutung für sowohl die Scope 3 Emissionen (0,007 %) als auch für die Gesamtemissionen (0,006 %) nicht gerechtfertigt.

Kategorie 2 ist neu hinzugekommen. Zuvor hatten wir unsere elektronischen Geräte und andere Güter Kategorie 1 zugeordnet. Da es sich jedoch nicht um Gebrauchsgüter, sondern um für unsere Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz entscheidende Kapitalgüter handelt, wurden diese neu zugeordnet.

Der Schwerpunkt unserer Scope-3-Emissionen liegt in den Kategorien „Zugekaufte Waren und Dienstleistungen“ (40,6 %), „Kapitalgüter“ (25 %), „Geschäftsreisen“

(19,4 %) und „Pendeln der Mitarbeitenden“ (12,38 %). Dabei setzen wir nach Möglichkeit auf nachhaltige Produkte (siehe Kapitel *Kreislaufwirtschaft*). Zudem minimieren wir unsere Reisetätigkeiten und schließen Kundenprojekte aus, bei denen primär vor-Ort-Präsenz gefordert wird. Dienstwagen nutzen wir nicht, sondern bevorzugen öffentliche Verkehrsmittel: IDz übernimmt die Kosten für das Deutschlandticket und bietet die Option des Job-Rads. In naher Zukunft wollen wir diese Ansätze in einer Dienstreiserichtlinie einheitlich definieren, um eine 0%-ige Nutzung privater Fahrzeuge und eine 100%-ige Nutzung öffentlicher bzw. emissionsfreier Verkehrsmittel anzustreben. Damit wollen wir nicht nur Emissionen und Kosten reduzieren, sondern auch das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden steigern.

Kategorie	2024 THG-Emissionen Scope 3 (tCO ₂ e)	2023 THG-Emissionen Scope 3 (tCO ₂ e)
1: Zugekaufte Waren und Dienstleistungen	4,309	7,308
2: Kapitalgüter	2,642	-
3: Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten	0,186	0,216
4: Vorgelagerter Transport und Vertrieb	0	0,0008
5: Im Betrieb erzeugte Abfälle	0,104	0,484
6: Geschäftsreisen	2,059	2,252
7: Pendeln der Mitarbeitenden	1,315	1,527
Gesamt	10,56	11,786

Tabelle 8: 2024 Scope 3 (tCO₂e)

- 10,40 %

Wasserverbrauch

Wie bereits zuvor beschrieben, ist Ingdilligenz als Dienstleistungsunternehmen tätig und verfügt daher über keine eigenen Produktionsprozesse. Folglich berichten wir keine Kennzahl zum Wasserverbrauch von Produktionsprozessen mit hohem Wasserverbrauch. Unser Wasserverbrauch entsteht ausschließlich durch die Nutzung unserer Büroräume. Diese befinden sich an einem Standort, an dem keine angespannte Wassersituation herrscht. Das Wasserrisiko in Würzburg wird als niedrig bis mittel eingestuft¹.

Wie bereits im Vorjahr ist die Berechnung unseres Wasserverbrauchs durch die Warmmiete - und den somit fehlenden Zugriff auf detaillierte Verbrauchswerte - schwierig für uns, weshalb wir ausschließlich mit Schätzwerten arbeiten können. Deshalb basiert auch die Schätzung des Wasserverbrauchs auf den Angaben zur Bürobesetzung. Der Verbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um fast 35 % gestiegen, was auf das personelle Wachstum und die damit einhergehende intensivere Nutzung unserer Büroräume zurückzuführen ist. Langfristig möchten wir die Berechnung des Wasserverbrauchs verbessern – spätestens, wenn wir eigene Büroräume anmieten. Konkrete Maßnahmen abzuleiten, um den Wasserverbrauch des Unternehmens so gering wie möglich zu halten, soll in Zukunft möglich sein.



	2024 Wasserverbrauch (m ³)	2023 Wasserverbrauch (m ³)
Alle Standorte	14,08	10,49

Tabelle 9: Energieverbrauch (MWh)

+ 34,22%

So nutzen wir Prinzipien der Kreislaufwirtschaft auch ohne klassische Produktionsprozesse

Obwohl wir keinerlei Herstellungs-, Bau- oder Verpackungsverfahren durchführen, beobachten wir unsere eigene Ressourcennutzung sehr genau. Für die tägliche Arbeit benötigen wir hauptsächlich Hard- und Software.

Immer, wenn es darum geht, neue elektronische Geräte zu beschaffen, nutzen wir das Angebot von Refurbishment-Dienstleistern. So sind alle unsere aktuell genutzten Laptops und - soweit verfügbar - auch Monitore und Headsets nicht neu hergestellt worden. Stattdessen verlängern wir durch unseren Kauf deren Lebenszyklus. Für uns ist das eine klassische Umsetzung der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft, denn wir vermeiden überflüssige Neuanschaffungen.

Unsere Prozesse sind zudem weitgehend papierlos gestaltet, sodass wir klassische Verbrauchsmaterialien wie Papier und Druckerzubehör auf ein Minimum reduziert haben.

Darüber hinaus beziehen wir Büroausstattung und Bürobedarf von verschiedenen Lieferanten. Wir achten beim Kauf bereits auf die Herkunft und Umweltverträglichkeit der Artikel und wollen das in Zukunft mit der Einführung einer offiziellen Einkaufsrichtlinie auch auf formale Beine stellen. Mithilfe dieser wollen wir unsere Lieferanten noch genauer analysieren und nach nachhaltigen Merkmalen auswählen.

Mittelfristig sollen nachhaltige Kriterien und die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft nicht nur bei unseren Hauptressourcen, sondern bei jeglichen Einkäufen berücksichtigt werden.

„Green IT beginnt bei der Beschaffung. Durch die Nutzung von Refurbished Laptops, Bildschirmen und Headsets verlängern wir den Lebenszyklus bereits bestehender Hardware. Das ist nicht nur finanziell attraktiv, sondern spart CO2-Emissionen und Rohstoffe in der Wertschöpfungskette.“

Jonas Schulz
Business Analyst Sustainability



Nicht gefährlicher Abfall

Ingdilligenz führt keine Herstellungs-, Bau- oder Verpackungsverfahren durch, weswegen in diesem Bericht keine Kennzahlen zu Schlüsselmaterialien offengelegt werden können. Stattdessen entsteht lediglich Abfall bei der Nutzung unserer Büroräume. Wir bemühen uns stets um eine Reduktion von Abfällen. Wenn diese schon entstanden sind, trennen wir sie, damit sie den öffentlichen Abfallentsorgungsdiensten zugeführt werden können. Seit 2024 haben wir neben unserem Plastik- und Restmüllbehälter auch einen Papierkorb in unseren Büroräumen zur Verfügung gestellt, um Papierabfälle direkt entsorgen zu können. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten entsteht kein gefährlicher Abfall und 61,9 % unserer Abfälle werden dem Recycling zugeführt.

Auch hier nutzen wir weiterhin Beobachtungen und Schätzungen, um unsere Abfallerzeugung zu ermitteln, da wir über kein formelles Abfallsystem verfügen. Wir berücksichtigen dabei prozentual, dass im Jahr 2024 durchschnittlich acht Arbeitsplätze im Büro zur Verfügung standen (im Jahr 2023 waren es noch sechs). Die Abfallmenge der Verpackung eingekaufter Waren wurde dieses Jahr wegen eines unverhältnismäßig hohen Zeit- und Personalaufwands nicht berechnet. Wir gehen davon aus, dass die Werte gleich niedrig sind wie im Vorjahr, da eine ähnliche Anzahl an Produkten gekauft wurde und daher eine ähnliche Menge an Verpackungsmüll entstand.

Um den verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen weiter zu schärfen, wollen wir unsere Abfalldaten zukünftig noch genauer messen und deren Umweltauswirkungen bewerten.

Abfallmenge nicht gefährlicher Abfall (t)	Gesamte Abfallmenge		Abfall, der recycelt oder wieder- verwendet wurde		Abfall, der entsorgt wurde	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Plastik	0,17	0,13	0,17	0,13	0	0
Restabfall	0,14	0,10	0	0	0,14	0,10
Verpackung eingekaufter Waren	-	0,04	-	0,04	-	0
Technische und nicht technische Büroausstattung	0,21	0,19	0	0	0,21	0,19
Gesamt	0,52	0,46	0,17	0,17	0,35	0,29

Tabelle 10: 2024 Abfall



Metriken – Soziales

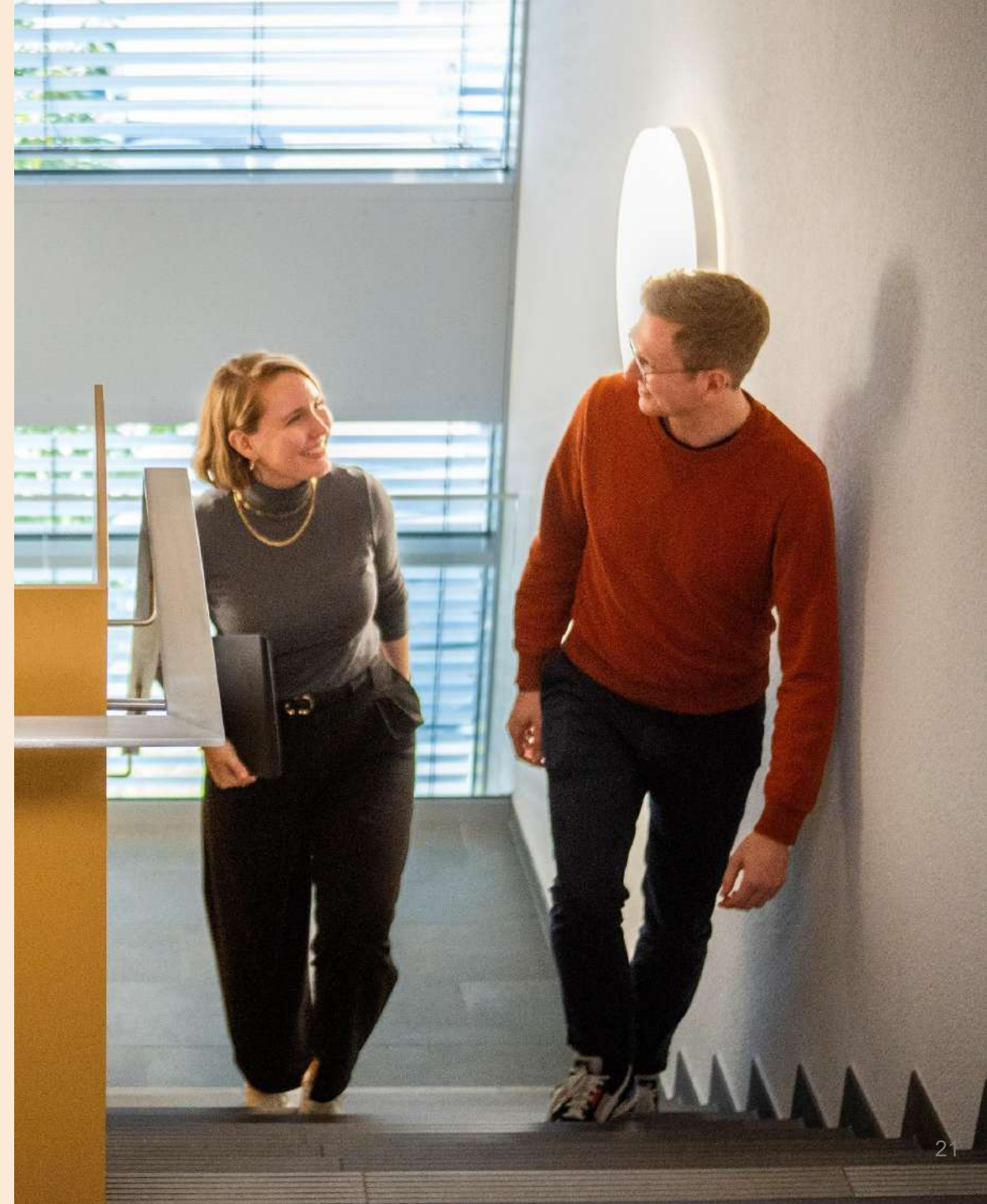
Als Beratungsunternehmen sind unsere Mitarbeitenden das Herzstück unseres Erfolgs. Diese stellen wir Ihnen im folgenden Kapitel vor. Wir wollen für unser Team ein wertschätzendes, faires und offenes Arbeitsumfeld schaffen. Obwohl wir im Vergleich zum Basisjahr deutlich gewachsen sind, bleiben flachen Hierarchien und soziale Verantwortung weiterhin ein zentrales Thema unserer Strategie.

Metriken in diesem Kapitel:

- **B8 – Belegschaft - Allgemeine Merkmale**
- **B9 – Belegschaft - Gesundheit und Sicherheit**
- **B10 – Belegschaft - Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulungen**
- **B11 – Verurteilungen und Strafzahlungen für Korruption und Bestechung**
- **C5 – Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Belegschaft**

Beschriebene Konzepte, Richtlinien und zukünftigen Initiativen zu in B2 angegebenen Nachhaltigkeitsproblematiken:

- **Eigene Belegschaft:** Geschlechterneutralität, sichere Beschäftigung und angemessener Lohn, Work-Life Balance (Elternzeit, flexible Arbeitszeiten, Remote-Work, Workations und Sabbaticals), regelmäßige Geschäftsupdates, individuelle Schulungspläne (geplant)



Das Ingdilligenz-Team

Bereits im Vorjahr haben wir berichtet, dass die Anzahl unserer Mitarbeitenden deutlich gestiegen ist. Im Berichtsjahr 2024 setzte sich unser kontinuierliches Wachstum fort: Von durchschnittlich 18,25 Mitarbeitenden im Jahresverlauf wuchs unser Team bis zum Ende des Jahres 2024 auf 22 Mitarbeitende an.



IDz-Team - Soziale Nachhaltigkeit im Fokus

Unsere „Neuankömmlinge“ im Jahr 2024 konnten unser Team mit unterschiedlichen Erfahrungen und Fähigkeiten bereichern und maßgeblich zu unserem Erfolg beitragen. Wir setzen uns für unsere Mitarbeitenden ein – durch faire Vergütung, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und eine offene Arbeitskultur ohne spürbare Hierarchien. Gleichzeitig legen wir viel Wert auf gegenseitiges Feedback und gemeinsames Lernen, tauschen uns regelmäßig im Team aus und treffen uns zu verschiedenen Teamevents, was unseren Zusammenhalt noch bestärkt.

Zentrale Aspekte für unsere Mitarbeitenden sind Erfolg, Fairness und Freude am Job. Um diesem Anspruch gerecht zu werden und unseren Fortschritt zu messen, erheben wir relevante Kennzahlen wie die Fluktuationsrate, den Gender Pay Gap oder Schulungsstunden.

Mit fast dreijährigem Firmenbestehen ist 2024 auch der erste Austritt von Mitarbeitenden erfolgt. Obwohl wir gerne langfristige Perspektiven bieten möchten, ist die Veränderung durch unser Wachstum für manche dennoch ein Anlass, weiterzuziehen. Trotzdem bleiben wir hier unter dem Branchendurchschnitt und streben das auch in den kommenden Jahren an. Ausschlaggebend ist dabei, dass wir unsere Mitarbeitenden in die Steuerung des Unternehmens kontinuierlich einbinden. So updaten wir in verschiedenen Meeting-Formaten über Veränderungen oder andere Problemstellungen am Arbeitsplatz und sammeln gemeinsam Ideen.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat für uns höchste Priorität. Wir arbeiten vollständig digital, weshalb sich die gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz vor allem auf die ergonomische Gestaltung und psychische Belastung beziehen. Im Berichtszeitraum wurden daher keine Arbeitsunfälle und keine Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen verzeichnet.

Korruption und Bestechung

Wir konnten im Berichtsjahr 2024 keine Vorfälle von Compliance-Verstößen verzeichnen. Dementsprechend gab es weder Verurteilungen noch Strafzahlungen aufgrund von Korruption und Bestechung.

„Nachhaltigkeit beginnt bei uns im Team: gleiche Chancen, faire Gehälter, ein wertschätzendes Arbeitsklima, gemeinsame Erlebnisse (und manchmal auch ein Tisch voller Snacks) – das macht uns als Unternehmen stark.“

Miriam Ingendahl
Technical Consulting Sustainability



Key Facts: Unsere Mitarbeitenden

Im Jahr 2024 bestand unser Team durchschnittlich aus 18,25 Personen, zum 31.12.2024 waren 22 Mitarbeitende bei uns beschäftigt. Wir freuen uns sehr über die neuen Gesichter bei Ingdilligenz!

Wir wollen allen unseren Mitarbeitenden eine sichere Beschäftigung bieten und gehen daher nur unbefristete Arbeitsverträge ein. Ausnahme sind dabei lediglich Werkstudierende, deren Vertrag mit Exmatrikulation automatisch endet. Bei der Berechnung der aufgeführten Kennzahlen wurden Praktikantinnen und Praktikanten mit einem Praktikumsvertrag einer Universität oder Hochschule nicht mitgerechnet. Freiwillige Praktika mit IDz-Vertrag sind inkludiert.

Die Fluktuationsrate wurde gemäß der BDA-Formel berechnet.¹ Demnach sind nur diejenigen Personen berücksichtigt, die Ingdilligenz freiwillig verlassen und ihre Kündigung selbst initiiert haben. Auslaufende Verträge aufgrund beendeter Praktika oder eines beendeten Studiums sind nicht einbezogen.

Uns ist bewusst, dass die Fluktuationsrate je nach Branche stark schwankt. 2020 lag die Fluktuationsrate in Unternehmensberatungen in Deutschland bei ungefähr 13 % – ein Wert, den wir mit einer eigenen Fluktuationsrate von 5,48 % deutlich unterschreiten können.²

Land	2024 Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)	2023 Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)
Deutschland	18,25	10,25
Andere	0	0
Gesamt	18,25	10,25

Tabelle 11: Land der Mitarbeitenden

Geschlecht	2024 Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)	2023 Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)
Männlich	10,25	5,25
Weiblich	8	5
Andere	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamt	18,25	10,25

Tabelle 12: Geschlecht der Mitarbeitenden

Art des Vertrags	2024 Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)	2023 Anzahl der Mitarbeitenden (Headcount)
Befristeter Vertrag	0,25	0,25
Unbefristeter Vertrag	18	10
Gesamt	18,25	10,25

Tabelle 13: Vertragsart der Mitarbeitenden

IDz-Team - Vergütung und Diversity

Vergütung

Unsere Gehälter liegen standardmäßig über dem gesetzlichen Mindestlohn. Keiner unserer Mitarbeitenden hat einen Tarifvertrag. Seit 2024 haben wir Gehaltsbänder definiert, um Gehälter einheitlich und fair nach Erfahrungslevel festzulegen und unbewusste Abweichungen zu vermeiden. Uns ist besonders wichtig, dass unsere Mitarbeitenden angemessen, gleichberechtigt und transparent vergütet werden.

Unser unbereinigter Gender Pay Gap betrug zum 31.12.2024 11,14 % und ist damit ca. 10 % höher als der Vorjahreswert. Ohne die Geschäftsführung betrug er im Berichtsjahr 9,33 %. Er wurde anhand des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes berechnet. Unterschiede in Tätigkeit, Ausbildung oder Berufserfahrung wurden dabei nicht berücksichtigt. Die Differenz zum Geschäftsjahr 2023 ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wir 2023 ausschließlich Beratende beschäftigten, im Jahr 2024 durch das Wachstum neue Rollen in den Ressorts Vertrieb und Backoffice entstanden. Da sich die Tätigkeiten und Anforderungen an die jeweiligen Stellen grundlegend zur Beratung unterscheiden, kommt es zu einer größeren Streuung im Gehalt. Gehaltsunterschiede unter den Beratenden sind sehr gering und bedingt durch Berufserfahrung, Ausbildung und Verantwortlichkeiten. Um sicherzustellen, dass Änderungen im Gender Pay Gap nicht auf ungleiche Vergütung zurückzuführen sind, werden wir diesen KPI regelmäßig durch eine nicht in Gehaltsprozesse involvierte Person validieren lassen.

Diversity

Die Berechnung unseres Gender Pay Gaps ist für uns ein Indikator für die Chancengleichheit bei Ingdilligenz. Ein weiterer Indikator ist das Verhältnis von Frauen und Männern in der Führungsebene. Diese beinhaltet dabei alle Personen mit Führungsaufgaben mit Ausnahme der Geschäftsleitung. Im Berichtsjahr betrug das Verhältnis von Frauen zu Männern in Teamleitungsrollen 1:2.

Für uns ist es selbstverständlich, Frauen und Männer gleichermaßen zu entlohnen und zu fördern. Traditionelle Geschlechterrollen spielen für uns keine Rolle, vielmehr geht es um das Individuum selbst. So bieten wir allen Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft gleiche Entlohnung, Benefits sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten an. Wir stellen sicher, dass weder Männer noch Frauen durch Strukturen oder Prozesse an der Inanspruchnahme von Elternzeit gehindert werden.

Ab 2025 wollen wir eine Guideline für geschlechterneutrale Sprache einführen und einen geschützten Raum für Austausch schaffen, um alle Mitarbeitende für verschiedene Formen von Diskriminierung und Belästigung zu sensibilisieren. Auch in der Außenkommunikation, im Marketing und in der Beratungstätigkeit wollen wir bewusst mit diesem Thema umgehen. So stellen wir sicher, dass unsere Werte und Prinzipien fest in unser Unternehmen integriert sind – formell wie informell.

IDz-Team - Flexible Arbeitsmodelle und Schulungen

Flexible Arbeitsmodelle

Die Unternehmensberatung ist prinzipiell ein Tätigkeitsbereich, in dem Reisezeiten und gelegentlich Überstunden an der Tagesordnung stehen. Flexible Arbeitszeiten und ein bewusster Umgang mit dem Arbeitsort sind für uns daher wichtige Hebel, um die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden zu unterstützen. So haben wir zwar eine Kernarbeitszeit definiert, allen Mitarbeitenden ist die Gestaltung der eigenen Zeit jedoch selbst überlassen. Außerdem können unsere Mitarbeitenden wählen, ob sie vollständig remote, hybrid oder in unserem Büro arbeiten wollen – ganz ohne Vorgaben. Und sollte doch einmal eine Pause gewünscht sein, haben alle gleichermaßen die Möglichkeit, das Angebot einer Workation oder eines Sabbaticals zu nutzen.

Natürlich sind wir in Kundenprojekten in Bezug auf den Arbeitsort teilweise fremdbestimmt, allerdings achten wir bei neuen Projekten immer darauf, die Reisetätigkeit von vornherein auf das Nötigste zu beschränken, um Zusatzbelastungen für unsere Beratenden zu vermeiden. Den positiven Zusatzeffekt durch die daraus folgende Einsparung von Treibhausgasemissionen bestärken wir außerdem durch die Übernahme des Deutschlandtickets und Jobrad-Angebote.

Schulungen

Während wir im Geschäftsjahr 2023 noch keine systematische Erfassung von Schulungsstunden hatten, konnten wir für das Berichtsjahr 2024 eine automatisierte Berechnung der Schulungsstunden auf Basis der internen Zeiterfassung implementieren. Dabei wurden die Mitarbeitenden berücksichtigt, die zum Stichtag 31.12.2024 bei Ingdilligenz beschäftigt waren. Die interne Zeiterfassung ist allerdings abhängig von der individuellen Nutzung der einzelnen Mitarbeitenden, wodurch die hohe Differenz im KPI zustande kommt. In diesem Berichtsjahr spiegeln die angegebenen Daten die durchschnittlichen Schulungsstunden für externe und interne Schulungs- und Traineeangebote wider. Da das Themenfeld Nachhaltigkeit und alle dazugehörigen Regularien, Vorschriften und Trends sehr dynamisch sind, erfolgt Wissensaufbau und -transfer darüber hinaus viel durch die Kombination von Selbststudium und aktiven internen Austauschrunden, welche aufgrund der Erfassungsmethodik in diesem KPI nicht berücksichtigt sind. Wir lernen in täglichen oder wöchentlichen Formaten voneinander und teilen Erfahrungen und Problemstellungen im Team. 2025 wollen wir das Angebot an Coaching und Weiterbildungen erweitern, in dem wir noch stärker auf individuelle Schulungspläne setzen.

Geschlecht	2024 Durchschnittliche Schulungsstunden insgesamt	2023 Durchschnittliche Schulungsstunden insgesamt
Männlich	39,54 + 64,75%	24
Weiblich	4,75 - 71,04%	16,4

Metriken – Governance

Im letzten Kapitel gehen wir auf die Eigenschaften unserer Geschäftsführung ein. Dabei beleuchten wir zum einen die Geschlechterverteilung im Leitungsorgan. Zum anderen zeigen wir auf, warum Teambuilding so wichtig für unsere Unternehmenskultur ist.

Metriken in diesem Kapitel:

- **C9 – Geschlechtervielfalt in der Geschäftsführung**

Beschriebene Konzepte, Richtlinien und zukünftigen Initiativen zu in B2 angegebenen Nachhaltigkeitsproblematiken:

- **Unternehmensführung: Unternehmenskultur und Teambuilding**



Die Geschäftsführung von Ingdilligenz

Geschlechtervielfalt in der Geschäftsführung

Im Jahr 2024 bestand das Leitungsorgan aus unserer Geschäftsführung – Dr. Marcus Dill. Demnach ist die Gender Diversity Ratio, die sich aus der Division der Anzahl der weiblichen Mitglieder durch die Anzahl der männlichen Mitglieder des Leitungsorgans ergibt, gleich Null. Zu Beginn des Jahres 2025 wird Jana Ingendahl, Mitgründerin von Ingdilligenz, ihre leitenden Aufgaben auch offiziell als zweite Geschäftsführerin übernehmen, sodass wir für 2025 in dieser Hinsicht ein ausgeglichenes Verhältnis ausweisen werden.



„Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet Brücken zu bauen. Zwischen Menschen und Natur, zwischen Gewinn und Gemeinwohl und zwischen Vision und Realität.“

Jana Ingendahl
Gründerin

Unternehmensführung

Als Beratungsunternehmen für Nachhaltigkeit sind die ESG-Aspekte zwangsläufig die oberste strategische Priorität für die Unternehmensführung. Ingdilligenz wurde mit dem Kerngedanken gegründet, andere Unternehmen bei ihrer Transformation zu begleiten. Dementsprechend besteht seitens der Geschäftsführung der Wunsch, selbst mit gutem Beispiel voranzugehen. Wir können alle voneinander lernen und einander inspirieren – unabhängig von Größe oder Branche.

Bereits zum zweiten Mal in Folge haben wir für 2024 unseren CO₂-Fußabdruck automatisiert berechnet, um unseren eigenen Impact auf die Umwelt zu messen. Gleichmaßen berichten wir zum zweiten Mal in Folge freiwillig über unsere Nachhaltigkeitskennzahlen und -initiativen. Betrachtet man uns als Unternehmen jedoch realistisch, ist unser eigener Impact gering im Vergleich zu dem, was wir durch unsere Kunden bewegen können.

Daher streben wir kontinuierlich weitere fruchtbare Partnerschaften an, denn Nachhaltigkeit ist eine kollektive Herausforderung unserer Zeit, die wir nur kollaborativ erfolgreich meistern werden. 2024 haben wir daher unser Partnernetzwerk um weitere Unternehmen aus dem Bereich Business Intelligence, Datenmanagement und ESG-Software erweitert.

Teambuilding und Unternehmenskultur

Kollaboration und ein enges Miteinander sind auch für unsere Unternehmenskultur elementar, denn wir arbeiten alle für ein gemeinsames Ziel: die Welt ein Stück besser machen! Wir freuen uns jedes Jahr auf mindestens zwei Teamevents, die feste Bestandteile unserer Jahresplanung sind und den Zusammenhalt und persönlichen Kontakt fördern. Besonders wichtig ist uns, dass auch unsere Remote-Mitarbeitenden bei diesen Events vor Ort in Würzburg sein können und wir einen Tag voller Spiel, Spaß und Lernen miteinander verbringen. Zu den Höhepunkten im

Jahr 2024 zählten neben weiteren Veranstaltungen insbesondere unser IDZ-Sommerfest im September und unsere Weihnachtsfeier. Die Tradition unserer schönen gemeinsamen Unternehmungen wollen wir natürlich auch im nächsten Jahr beibehalten!



Ausblick 2025

Nach einem Jahr der Veränderung und Anpassung steht 2025 für uns im Zeichen der Vertiefung und Weiterentwicklung. Wir werden unsere Kunden dabei unterstützen, nicht nur den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden, sondern Berichterstattung und ESG-Strategie als wirksame Steuerungsinstrumente zu etablieren. Um dies zu erreichen, müssen wir kontinuierlich unsere Beratungsqualität steigern und unser internes Wissensmanagement ausbauen.

Damit wir den Anforderungen im Hinblick auf das erfolgte Wachstum im Jahr 2024 gerecht werden können, werden wir uns zum Jahreswechsel in der Geschäftsführung umstrukturieren. Neben Marcus Dill wird Jana Ingendahl als Gründerin auch offiziell ihre Führungsaufgaben als zweite Geschäftsführerin wahrnehmen. Im gleichen Atemzug wird die Verantwortlichkeit für die internen Ressorts in der Geschäftsführung aufgeteilt. Marcus Dill wird sich weiterhin um Vertrieb, IT und Finance kümmern, während Jana Ingendahl neben der bestehenden Verantwortung für Marketing den HR-Bereich mit Personal und Recruiting ausbauen wird. Damit werden wichtige Grundsteine für stärkeren Fokus und größeren Handlungsspielraum in den jeweiligen Ressorts gelegt.

Konkret planen wir für 2025 eine Intensivierung der Direktvertriebsaktivitäten, um mehr und diversere Kunden zu erreichen. Gleichzeitig möchten wir unsere Beratungsleistung ausbauen und neue Themengebiete erschließen. Mit einer heterogenen Aufstellung der fachlichen Nachhaltigkeitsthemen wird es umso

wichtiger, das Team zusammenzuhalten. Dafür möchten wir neue interne Formate schaffen und verschiedene Methoden testen.

Für den Ausbau des HR-Bereichs wollen wir 2025 verstärkt jedem einzelnen Individuum im Team gerecht werden. Hierfür sollen konkrete Entwicklungsziele definiert und Weiterbildungs- und Schulungspläne entwickelt werden. Nachdem wir bereits 2024 mit der systematischen Erfassung der Kompetenzen und Skills begonnen haben, wollen wir im neuen Jahr auf dieser Grundlage bedarfsgerechter fördern. Dazu gehören diverse Formate wie individuelle Coachings, Gruppenschulungen, Seminare und Inhouse-Weiterbildungen. Bereits zum Ende des Geschäftsjahres 2024 wurden interne Rollen schriftlich ausgearbeitet, welche als Grundlage für die individuellen Entwicklungsperspektiven dienen werden. Im Jahreskickoff 2025 werden diese im Gesamtteam vorgestellt. Ende 2024 haben wir ebenfalls begonnen, ein strukturiertes Projektmanagement für interne Projekte oder intern gesteuerte Kundenprojekte aufzusetzen. Diese Initiative wollen wir im neuen Jahr intensivieren, um Transparenz und Effizienz in unserer Arbeit zu gewährleisten.

2025 wird somit ein Jahr, in dem wir Bewährtes festigen und neue Themenfelder erschließen. Wir freuen uns auf neue Möglichkeiten, als Team gemeinsam zu wachsen und unseren positiven Impact zu steigern. Gemeinsam mit, für und durch unsere Kunden.

Quellenverzeichnis

- Aqueduct (2025): Water Risk Atlas, [online] https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/#/?advanced=false&basemap=hydro&indicator=wawr_def_tot_cat&lat= [abgerufen am 21.08.2025].
- Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (2021): KPI-Studie: Aktuelle Kennzahlen für das Benchmarking in der Branche nutzen, [online] <https://www.bdu.de/newsletter/ausgabe-42020/kpi-studie-aktuelle-kennzahlen-fuer-das-benchmarking-in-der-branche-nutzen/> [abgerufen am 21.08.2025].
- Copernicus Climate Change Service (C3S) (2025): Copernicus: 2024 is the first year to exceed 1.5°C above pre-industrial level - Global Climate Highlights 2024, Copernicus, [online] <https://climate.copernicus.eu/copernicus-2024-first-year-exceed-15degc-above-pre-industrial-level> [abgerufen am 21.08.2025].
- ETL Energietechnik Leipzig GmbH (2021): Bescheinigung CO2 - Gutachten, [online] https://www.wvv.de/media-wvv/energie/dokumente/fernwaerme/zertifikat_co2-309-6-_wuerzburg-stadt.pdf [abgerufen am 21.08.2025].
- IUCN (2025): The IUCN Red List of Threatened Species, IUCN Red List Of Threatened Species, [online] <https://www.iucnredlist.org/search?query=w%C3%BCrzburg&searchType=species> [abgerufen am 21.08.2025].
- Kaps, Rolf Ulrich (2016): Fluktuationskennzahlen und die liebe Mathematik, [online] https://opus4.kobv.de/opus4-h-ab/frontdoor/deliver/index/docId/750/file/Fluktuationskennzahlen+_020416.pdf [abgerufen am 21.08.2025].
- Protected Planet (2025): Explore the World's Protected Areas and OECMs, Protected Planet, [online] https://www.protectedplanet.net/en/search-areas?search_term=w%C3%BCrzburg&geo_type=site [abgerufen am 21.08.2025].
- World Business Council for Sustainable Development/World Resources Institute (2004): The Greenhouse Gas Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition), World Business Pub., [online] <https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/ghg-protocol-revised.pdf>.

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