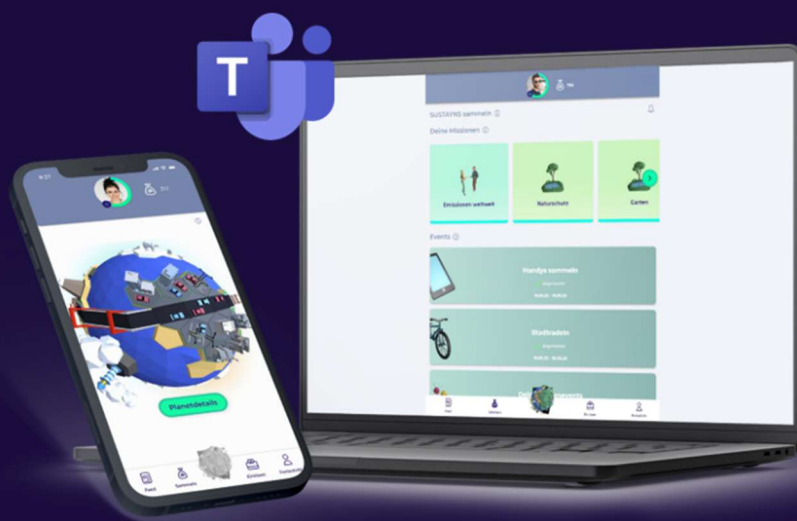


Nachhaltigkeitsbericht 2022



SUSTAYN

Nachhaltig begeistern!

INHALTSVERZEICHNIS

1		1
1.	Allgemeine Angaben.....	6
1.1	Berichterstattung.....	6
1.2	Organisationsprofil.....	7
1.3	Die Sustayn Plattform.....	9
1.3.1	Aufbau der Sustayn Plattform.....	10
1.4	Problemlösung mit der SUSTAYN Plattform.....	13
1.5	Standort.....	15
1.6	Unsere Nachhaltigkeitsstrategie.....	15
1.7	Stakeholderanalyse.....	16
1.8	Wesentlichkeitsanalyse.....	18
2	Unser Unternehmen.....	22
2.1	Vision – Mission.....	22
2.2	Unsere Werte.....	23
2.3	Code of Conduct.....	26
2.4	Unternehmensführung.....	26
2.5	Mitarbeitende.....	28
2.5.1	Vergütungspolitik.....	30
2.6	Unsere Auszeichnungen.....	31
2.7	Unsere Lieferant:innen.....	32
2.8	Unsere Partner:innen.....	36
3	Umwelt.....	37
3.1	Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität.....	37
3.2	CO ₂ -Bilanz.....	41
4	Soziales.....	44
4.1	Benefits für unser Team.....	44
4.2	Aus – und Weiterbildung.....	48
4.2.1	Personalentwicklung.....	48
4.2.2	Aus- und Weiterbildung.....	49
4.2.3	Personalgespräche.....	50
4.3	9 Soziale Projekte.....	50

4.4	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	51
4.5	Schutz der Kund:innendaten.....	52
5	Anhänge.....	55
5.1	Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.....	55
5.2	GRI Index.....	58

VORWORT



Liebe Leser:innen,

als Geschäftsführer von Sustayn nehme ich die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten sehr ernst. Es ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Geschäftsmodells, Unternehmen dabei zu unterstützen, nachhaltiger zu werden. Dabei sind wir uns bewusst, dass auch wir als Unternehmen eine Verantwortung haben, der wir uns stets stellen. Wir nutzen unsere eigene Plattform, um Maßnahmen zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeit zu identifizieren, umzusetzen und zu überwachen.

Unser Geschäftsmodell zielt darauf ab, negative Auswirkungen zu vermeiden und positive Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zu erzielen. Dabei berücksichtigen wir allgemeine Trends wie makroökonomische, gesellschaftliche und politische Entwicklungen, die sich auf unsere Organisation und unsere Nachhaltigkeitsstrategie auswirken.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht geben wir einen Überblick darüber, was wir bereits erreicht haben und wo wir noch Verbesserungspotenzial sehen. Wir zeigen, wie wir mit den Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen in all unseren Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen umgehen. Wir werden die wichtigsten Ereignisse, Erfolge und Misserfolge unseres Beitrags zur nachhaltigen Entwicklung im Berichtszeitraum aufzeigen. Außerdem geben wir einen Überblick über unsere Leistung im Vergleich zu unseren Zielen und Vorgaben in den für unsere Organisation wesentlichen Bereichen.

Abschließend wollen wir in diesem Bericht unsere Herausforderungen, Ziele und Vorgaben in Bezug auf unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung hervorheben. Unsere Vision ist klar: Wir wollen eine treibende Kraft bei der Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft sein, indem wir Unternehmen bei dieser Transformation unterstützen und selbst mit gutem Beispiel vorangehen.

Ich lade Sie ein, diesen Bericht zu lesen und uns auf unserem Weg zur Nachhaltigkeit zu begleiten. Es ist eine Reise, die niemals endet, aber es lohnt sich, sie anzutreten.

Mit nachhaltigen Grüßen,

Janik Seitzer

Geschäftsführer, Sustayn

IMPRESSUM

Eigentümer:in und Herausgeber:in

SUSTAYN GmbH
WorkInn, Lindenallee 41
45127 Essen
Tel: +49 201 89098740
Mail: hallo@SUSTAYN.de
www.SUSTAYN.de

Ansprechpartnerinnen



Dina Sibai

dina@SUSTAYN.de



Hannah Klein

hannah@SUSTAYN.de



Sophie Karl

sophie@SUSTAYN.de



Wibke Kordomeikel

wibke@SUSTAYN.de

Zukunftsbezogene Aussagen

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen wurden mit großer Sorgfalt aus verschiedenen Quellen zusammengestellt und entsprechen nach unserem besten Wissen und Gewissen der Wahrheit. Eine Garantie für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird jedoch nicht übernommen. Die in die Zukunft gerichteten Aussagen basieren auf zum Zeitpunkt der Veröffentlichung realistisch erscheinenden Annahmen und Erwartungen, unterliegen jedoch Risiken und Unsicherheiten, die auch von Faktoren beeinflusst werden, die außerhalb unserer Kontrolle liegen.

Veröffentlichungsdatum: 23.10.2023

Redaktionsschluss: 15.10.2023

1. ALLGEMEINE ANGABEN

SUSTAYN ist eine Plattform, die Mitarbeitenden spielerisch Nachhaltigkeitswissen vermittelt und gelebte Nachhaltigkeit im Unternehmen etabliert. Unser Fokus liegt darauf, Unternehmen dabei zu unterstützen, konkrete und messbare Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit zu erzielen. Gemeinsam mit unseren Kund:innen entwickeln wir nachhaltige Projekte und Maßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Ziele des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten sind. Diese Projekte reichen von der Reduzierung des Energieverbrauchs und der Einführung umweltfreundlicher Technologien bis hin zur Förderung sozialer Verantwortung und nachhaltiger Beschaffung. Durch spielerischen Wissensaufbau, wie z.B. Quizfragen und der Kommunikation über diese Themen mit den Kolleg:innen, sorgt SUSTAYN dafür, dass das Thema Nachhaltigkeit mit Spaß und Freude im Arbeitsalltag etabliert wird. Wir helfen unseren Kund:innen dabei, sich als Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit zu positionieren und ihre Erfolge transparent zu kommunizieren. Gemeinsam gestalten wir eine nachhaltigere Zukunft.

1.1 Berichterstattung

Mit diesem Bericht möchten wir einen umfassenden Überblick über unsere Leistungen und Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit geben. Unser Ziel ist es, einen möglichst positiven Beitrag für die Zukunft zu leisten. Deshalb haben wir uns bei der Berichterstattung an den bewährten GRI-Standards orientiert, um eine konsistente und vergleichbare Berichterstattung zu gewährleisten.

Wir haben die Informationen auf den folgenden Seiten sorgfältig aus verlässlichen Quellen zusammengetragen und nach bestem Wissen und Gewissen die Wahrheit wiedergegeben. Um eine geschlechtergerechte Schreibweise zu verwenden, nutzen wir bei Personengruppen, die mehrere Geschlechter umfassen, den Doppelpunkt. Selbstverständlich sind damit alle Geschlechter (m/w/d) angesprochen.

Transparenz ist uns wichtig, daher berichten wir offen über unsere Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft. Wir möchten unsere Fortschritte bei der Umsetzung nachhaltiger Praktiken deutlich machen. Durch die Anwendung des GRI-Standards gewährleisten wir eine umfassende Berichterstattung, die den Anforderungen und Erwartungen unserer Stakeholder gerecht

wird. Wir sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein kontinuierlicher Prozess ist, und setzen uns daher das Ziel, unsere Nachhaltigkeitsleistung stetig zu verbessern.

Dieser Bericht ist der Beginn unserer regelmäßigen Berichterstattung. Wir werden jährlich über unsere Bemühungen berichten, um einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern zu ermöglichen.

Wie wir verschiedene wesentliche Themen angehen, ist an den SDG Symbolen an einigen Textblöcken zu erkennen. So könnt ihr direkt sehen, auf welche SDGs wir mit unseren Handlungen Einfluss nehmen.

12 Organisationsprofil

SUSTAYN ist ein Software as a Service (SaaS)-Anbieter, der am 10.02.2021 gegründet wurde. Wir sind inhabergeführt und haben die Rechtsform einer GmbH. Unser Hauptsitz befindet sich in der Stadt Essen.



Firmenname:

Sustayn GmbH



Rechtsform:

GmbH



Branche:

IT-Dienstleistungen



Standort:

WorkInn
Lindenallee 41
45127 Essen



Tätigkeitsländer:

Deutschland



Mitarbeitende gesamt:

12 Mitarbeitende



Mitarbeitende in
Vollzeitäquivalenten:

9 Mitarbeitende

Eigentumsverhältnisse

Die Ursprungsidee für Sustayn entstand im Rahmen eines internen Ideenwettbewerbs der Westfalen AG. Zwei Mitarbeitende erhielten daraufhin zeitliche und finanzielle Unterstützung, um die Idee weiter auszuarbeiten und als Prototyp umzusetzen. Aufgrund des positiven Feedbacks wurde Sustayn im Februar 2021 als eigenständiges Unternehmen ausgegründet, um eine unabhängige Weiterentwicklung zu ermöglichen. Die Westfalen AG unterstützt das Projekt weiterhin finanziell und fachlich.

Im Jahr 2022 waren die Eigentumsverhältnisse wie folgt verteilt: Die grounded GmbH hielt einen Anteil von 70%, das Gründerteam einen Anteil von 30%. Die grounded GmbH ist eine hundertprozentige Tochter der Westfalen AG und innerhalb des Konzerns für die Start-up-Aktivitäten zuständig. Die 30% Anteile des zweiköpfigen Gründerteams wurden zu je 15% aufgeteilt. Dabei hält die Meluz UG (haftungsbeschränkt) die 15% Anteile von Janik Seitzer. Ende 2022 hält der Geschäftsführer Janik Seitzer aufgrund des Ausscheidens der Mitgründerin in diesem Jahr 30% der Anteile.

Betriebliche Veränderungen

Da wir uns als remote-first-company verstehen, d.h. unsere Mitarbeitenden ortsunabhängig arbeiten können, haben wir uns gegen feste Büroräume und für Co-Working-Spaces entschieden. Zu Beginn des Jahres 2022 befanden wir uns noch im Work-Inn, sind dann aber innerhalb Essens im April 2022 in die Räumlichkeiten des Innovationszentrums der BRYCK GmbH umgezogen. Ein Arbeitsplatz im WorkInn blieb für maximale Flexibilität erhalten. Es wurde aber immer nur einer der beiden Arbeitsplätze genutzt und nie beide gleichzeitig an einem Tag.

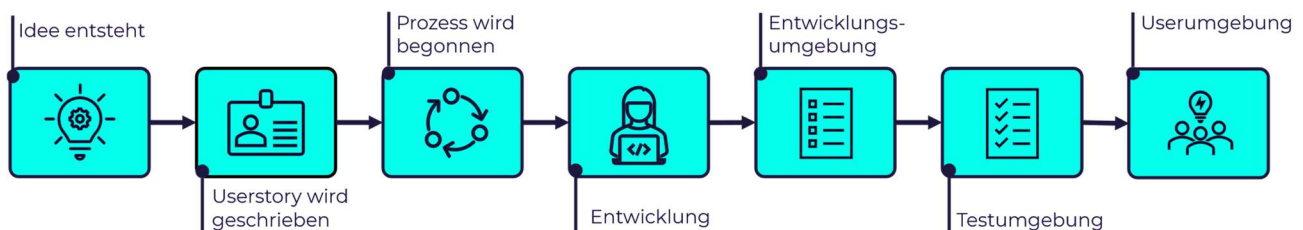
Eine weitere einschneidende Veränderung war ein Wechsel in der Geschäftsführung im März 2022. Eine Mitgründerin schied aus persönlichen Gründen aus dem Unternehmen aus. Ihre Anteile am Unternehmen werden seitdem von Janik Seitzer gehalten. Dina Sibai führt seitdem in der Rolle Geschäftsleitung des operativen Geschäftsbereichs das Team Nachhaltigkeit.

13 Die Sustayn Plattform



Unser Ziel ist es, Unternehmen bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsperformance zu unterstützen. Dazu bieten wir eine innovative Softwarelösung an, die Nachhaltigkeitswissen vermittelt und bei der Umsetzung der eigenen Nachhaltigkeitsziele unterstützt. Unsere Plattform zeichnet sich insbesondere durch eine benutzerfreundliche und intuitive Oberfläche aus. Wir möchten unseren Kund:innen einen erstklassigen Service bieten und in enger Zusammenarbeit mit ihnen maßgeschneiderte Lösungen entwickeln, die ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen. Unser Team steht unseren Kund:innen jederzeit zur Verfügung, um sie auf ihrem Weg zu unterstützen und ihnen zu helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über unsere Wertschöpfungskette:



Eine nachhaltige Wertschöpfungskette kann dazu beitragen, Ressourcen effizienter zu nutzen, Emissionen zu reduzieren und sozial verantwortliches Handeln zu fördern. Deshalb wollen wir unsere Prozesse kontinuierlich optimieren und innovative Lösungen entwickeln, die zu einer klimaneutralen und sozial-gerechteren Zukunft beitragen.

1.3.1 Aufbau der Sustain Plattform



Unsere Plattform ist eine praktische und effiziente Lösung, um Mitarbeitende in Unternehmen aktiv in nachhaltige Aktivitäten einzubinden, das Bewusstsein für das Thema zu stärken und sich als Vorreiter in diesem Bereich zu positionieren. Deshalb ist das Engagement für eine enkeltaugliche Zukunft für uns keine einmalige Aufgabe, sondern eine tägliche Verpflichtung.

Wissen sowie Tipps und Tricks rund um das Thema Nachhaltigkeit vermitteln wir in Form von Microlearning. Zudem erhalten die Mitarbeitenden einen Überblick, welche Maßnahmen im Bereich Umwelt und Soziales das Unternehmen bereits umgesetzt hat und welche in Zukunft geplant sind.

Aber es geht nicht nur ums Berichten, sondern auch ums Handeln. Unsere umfangreiche Bibliothek enthält über 200 nachhaltige Maßnahmen aus verschiedenen Nachhaltigkeitsbereichen. Mit detaillierten Beschreibungen, Zielen und Beispielen bieten wir Unternehmen Inspiration für eigene Initiativen.

Unsere Inhalte werden von unserem Nachhaltigkeitsteam laufend aktualisiert und erweitert. So erhalten Unternehmen innovative Ideen und erprobte Konzepte, ohne selbst aufwändig recherchieren zu müssen.

Im Folgenden möchten wir euch zeigen, wie unsere Plattform aufgebaut ist:

Feed

Der Feed versorgt die Mitarbeitenden regelmäßig mit Informationen, Wissen oder Tipps & Tricks zum Thema Nachhaltigkeit. Diese können verschiedene Formen haben, wie z.B. Videos, Texte, Grafiken oder Abfragen. Außerdem kann die Organisation hier auch selbst Updates posten.

Außerdem ist der Feed Interaktiv: Die Nutzer:innen können auf jeden Beitrag im Feed reagieren (z.B. "Gefällt mir!" mit dem "Daumen hoch") oder über die Kommentarfunktion Fragen stellen, Fragen beantworten oder auch einfach nur eine Information mit anderen teilen.

Für manche Interaktionen erhält man Münzen (SUSTAYNS), die man später einlösen kann.



Sustayns

SUSTAYNS sind die digitale Währung im Unternehmen. Indem die Nutzer:innen in der Plattform aktiv sind, können sie SUSTAYNS in Form von Münzen einsammeln. Anschließend können diese eingelöst werden, um in den Unternehmen mitzubestimmen oder Vorteile zu erhalten.

Profil

Hier können die Mitarbeitenden zum einen persönliche Einstellungen an ihrem Profil vornehmen und zum anderen ihre bisherigen Aktivitäten verfolgen.

Sammeln

Unter dem Reiter Sammeln können Mitarbeitende Quizfragen lösen. Die Missionen (Quizrunden zu einem Thema) werden wöchentlich erneuert. Pro Mission sind drei bis vier Fragen zu beantworten.

Außerdem sind alle Events und Aktionen deines Unternehmens zu finden. Du kannst dich anmelden, wenn du dabei sein wirst. Schaffst du es doch nicht, melde dich einfach wieder ab.

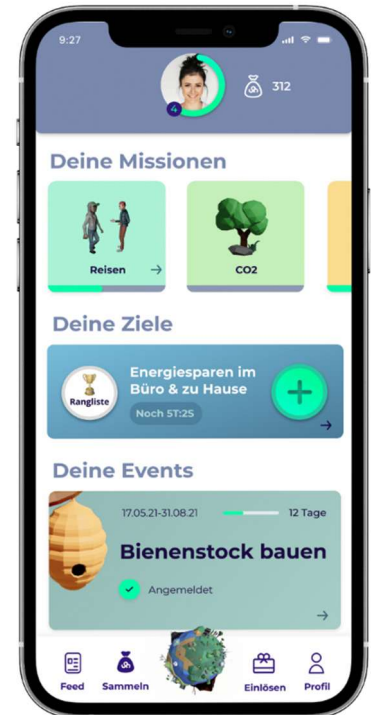
Zuletzt siehst du auf einen Blick alle Benefits, die dir dein Unternehmen zur Verfügung stellt.

Einlösen

Laufende Abstimmungen: Für diese Maßnahme kannst du SUSTAYNS einsetzen. Es gibt zwei Arten von Maßnahmen. Tritt eine Maßnahme gegen eine andere an, dann wird nur die Maßnahme mit den meisten SUSTAYNS umgesetzt. Steht dir eine Maßnahme zum Crowdfunding zur Verfügung, wird sie umgesetzt, sobald die geforderte Mindestzahl an SUSTAYNS gesammelt wurde.

In Umsetzung: Diese Maßnahmen haben bereits genügend SUSTAYNS in der Abstimmung gesammelt und werden nun umgesetzt.

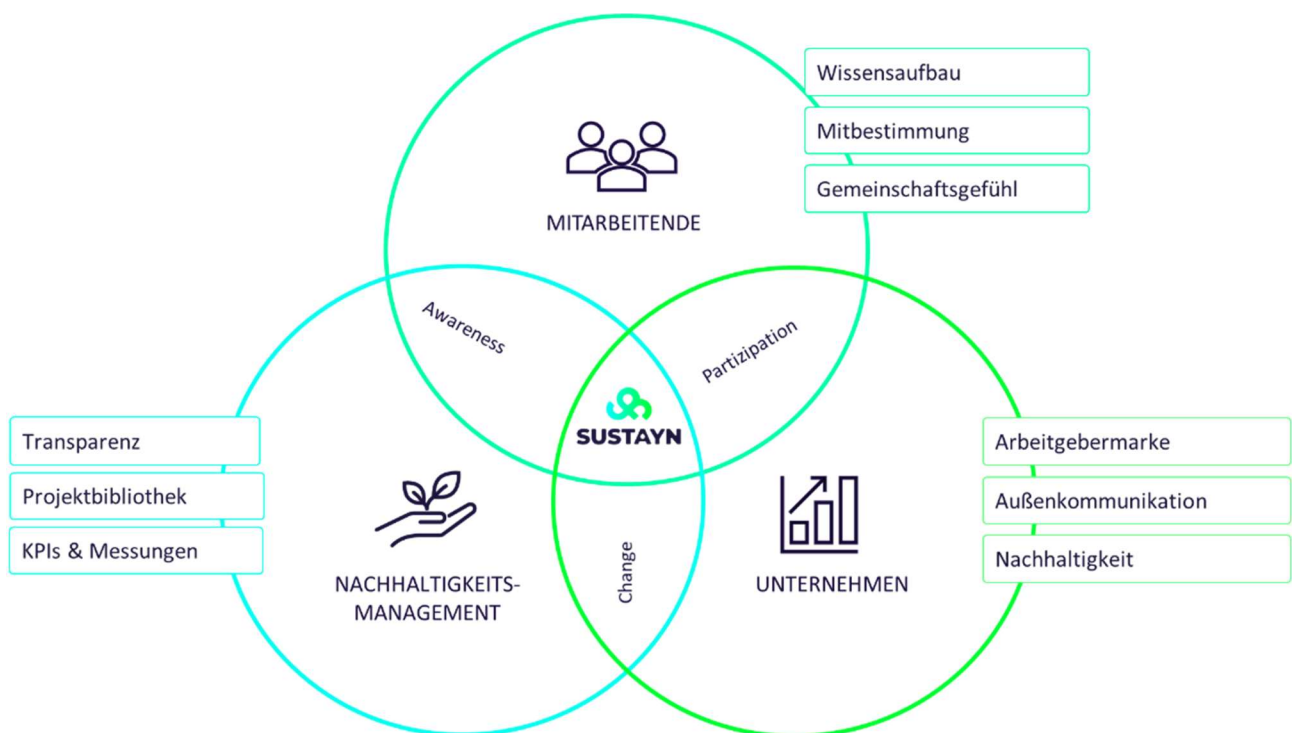
Umgesetzt: Diese Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt. Übersichtlich wird hier auf schnellen Blick deutlich, was dein Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit bereits leistet.



14 Problemlösung mit der SUSTAYN Plattform



Unsere Software bietet einen ganzheitlichen Ansatz, um Mitarbeitende zu befähigen, Nachhaltigkeit im Unternehmen aktiv mitzugestalten, das Nachhaltigkeitsmanagement bei der Umsetzung seiner Strategie zu unterstützen und Unternehmen zu einer starken Nachhaltigkeitspositionierung zu verhelfen. Die folgende Grafik stellt unseren Ansatz anschaulich dar:



Unternehmen



Die Vorteile der Anwendung von SUSTAYN auf Unternehmensebene liegen in der Stärkung der Unternehmensmarke. Sie zeigt, dass das Unternehmen das Thema Nachhaltigkeit ernst nimmt und umfassend denkt und agiert.

Dies führt unter anderem zu einer positiven Wahrnehmung des Unternehmens bei potenziellen Fachkräften beitragen.

Unsere Plattform unterstützt Unternehmen dabei, glaubwürdig nach außen zu kommunizieren und ihre Maßnahmen in den Bereichen Soziales, Umwelt und Unternehmensführung transparent darzustellen. Darüber hinaus kann durch Einspar- und andere Maßnahmen erreicht werden, dass Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zueinander passen.

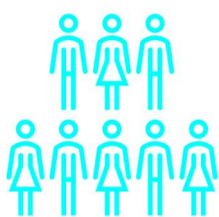
Nachhaltigkeitsmanagement



Mit unserer Plattform unterstützen wir das Nachhaltigkeitsmanagement bei der Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit. Durch die regelmäßige Nutzung unserer Plattform schaffen wir Aufmerksamkeit für das Thema Nachhaltigkeit, sorgen für Transparenz und erhöhen die Sensibilität für die Arbeit des Managements selbst.

Wir unterstützen bei der Umsetzung der Aufgaben und Ziele und tragen mit Best-Practice-Beispielen und Leitfäden aus unserem umfangreichen Katalog aktiv zur Zielerreichung bei. Darüber hinaus schaffen wir durch die Bereitstellung von Nachhaltigkeitskennzahlen die Grundlage für eine bessere Messbarkeit von Nachhaltigkeitszielen und -ergebnissen.

Mitarbeitende



Viele Mitarbeitende würden gerne aktiv etwas für die Nachhaltigkeit tun, aber oft fehlt ihnen das Wissen. Mit unserer Plattform bieten wir ihnen die Möglichkeit, sich spielerisch Wissen rund um das Thema Nachhaltigkeit anzueignen. Zudem möchten viele Mitarbeitende mitbestimmen, ihnen fehlt jedoch häufig der Zugang und die Möglichkeit, sich einzubringen.

SUSTAYN bietet eine Plattform, um Ideen und Vorschläge einzubringen und sich aktiv an nachhaltigen Projekten zu beteiligen. Für Mitarbeitende ist es heutzutage wichtig, sich mit ihrem Unternehmen zu identifizieren und einen Sinn in ihrer Arbeit zu sehen. Durch die Nutzung unserer Plattform wird das Gefühl der Verbundenheit mit dem Team und dem Unternehmen gestärkt.

1.5 Standort



Unsere Entscheidung für die Stadt Essen als Standort basiert auf der lokalen Start-up-Kultur und der Unterstützung durch das Ruhr Hub. Das Ruhr Hub, ein Zentrum für Start-ups und Innovationen, bietet Raum für den Austausch von Ideen, Networking-Möglichkeiten und wertvolle Ressourcen für Start-ups. So können wir uns mit anderen Unternehmen vernetzen und von deren Know-how profitieren.

Trotz der Bedeutung des Standortes Essen ist es wichtig zu betonen, dass wir ein Remote-First-Unternehmen sind. Das bedeutet, dass unser Unternehmen darauf ausgerichtet ist, aus der Ferne zu arbeiten und von der räumlichen Unabhängigkeit zu profitieren. Unsere Mitarbeitenden haben die Flexibilität, von überall aus zu arbeiten und dabei die gleiche Qualität und Effektivität wie im Büro zu gewährleisten. Trotzdem haben unsere Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit unsere Arbeitsplätze in Essen zu nutzen. Wir sind ein modernes Unternehmen, das sich den Veränderungen der Arbeitswelt anpasst und innovative Arbeitsmodelle nutzt.

1.6 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine positive Wirkung auf Ökologie, Ökonomie und Soziales zu erzielen. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Bereiche unseres Unternehmens umfasst. Unsere Strategie basiert einerseits auf dem positiven Beitrag von SUSTAYN für unsere Kund:innen und andererseits auf unseren eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen.

Der vorliegende Bericht ist der Beginn der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir haben uns dafür entschieden, uns an den 17 Sustainable Development Goals zu orientieren, weil wir so sicher sein können, alle 3 Dimensionen der Nachhaltigkeit abzudecken und klare Prioritäten setzen zu können. Zum besseren Verständnis sind in jedem Kapitel die SDGs aufgeführt, zu denen ein Thema beiträgt.

Mit unseren nachhaltigen Geschäftspraktiken und Initiativen wollen wir einen positiven Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals leisten und zu einer nachhaltigen Entwicklung der Wirtschaft beitragen. Dabei wollen wir uns insbesondere auf die für uns wesentlichen Ziele beziehen, die wir im Rahmen der

Wesentlichkeitsanalyse identifiziert haben. Zur besseren Übersicht haben wir die für uns relevanten SDGs hier einmal aufgelistet:



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist jedoch kein starres Konzept, sondern ein dynamischer Prozess. Wir setzen uns regelmäßig Ziele, überprüfen unsere Fortschritte und passen unsere Strategie kontinuierlich an neue Herausforderungen und Erkenntnisse an. Wir legen Wert auf den Dialog mit unseren Stakeholdern und beziehen ihre Perspektiven und Anliegen in unsere Entscheidungsprozesse ein.

1.7 Stakeholderanalyse

Für unsere Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse haben wir ein Team gebildet, das sich aus der Geschäftsführung, Vertreter:innen unseres Nachhaltigkeitsteams sowie je einer Person des Entwicklungsteams und dem Bereich

Vertrieb und Marketing zusammensetzt. Gemeinsam haben wir mehrere Nachhaltigkeits-Board-Sitzungen durchgeführt, um umfassende Einblicke zu gewinnen.

In der Stakeholderanalyse haben wir zusammen ermittelt, welche Interessensgruppen für unser Unternehmen von besonderer Bedeutung sind. Dabei haben wir die Perspektiven und Anliegen verschiedener Stakeholder berücksichtigt, um ein ganzheitliches Bild zu erhalten. Anschließend haben wir die Relevanz der einzelnen Stakeholder bewertet und durch Abstimmungen im Team einen Konsens erzielt.

Auf der Grundlage dieses Prozesses haben wir einige Stakeholder als Kern-Stakeholder identifiziert. Eine Übersicht der wichtigsten Stakeholder haben wir für euch in der folgenden Grafik dargestellt:



Diese Kern-Stakeholder spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung unserer Nachhaltigkeitspraxis und beeinflussen die Wahrnehmung unseres Unternehmens maßgeblich. Ihr Feedback, ihre Expertise und ihre Zusammenarbeit sind von großer Bedeutung, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt auszuüben.

Wir wollen den Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern pflegen und sie in unsere Entscheidungsprozesse einbeziehen. Für unsere externen Stakeholder geschieht dies über soziale Netzwerke, Treffen und unseren Newsletter. Die interne Kommunikation wird in den folgenden Kapiteln näher beschrieben. Durch die

aktive Einbindung unserer Stakeholder stellen wir sicher, dass wir deren Anforderungen und Erwartungen kontinuierlich berücksichtigen und unsere Nachhaltigkeitsbemühungen verbessern.

1.8 Wesentlichkeitsanalyse

Für die Wesentlichkeitsanalyse haben wir in unserem Nachhaltigkeitsboard einen strukturierten Prozess durchlaufen, um die wichtigsten Themen zu identifizieren. Zunächst haben wir alle relevanten Themen gesammelt, die für unser Unternehmen von Bedeutung sind.

Anschließend haben wir uns intensiv mit den einzelnen SDGs und den damit verbundenen Themen auseinandergesetzt. Wir haben die einzelnen Ziele analysiert und ihnen für uns relevante Themen zugeordnet. Im Anschluss daran haben wir die Relevanz der Ziele für unser Unternehmen bewertet. Dabei haben wir die SDGs in die Kategorien Ökonomie, Soziales und Ökologie eingeteilt. Diese Einteilung hat uns geholfen, den Fokus unserer Nachhaltigkeitsbemühungen klarer zu definieren.

Das Ergebnis ist die folgende Grafik:



Wie oben beschrieben, haben wir die für uns relevanten Themen den SDGs zugeordnet. Das Ergebnis dieser Zuordnung ist hier zu sehen:

Soziales



- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Work-Life-Balance
- Förderung einer gesunden Lebensweise



- Microlearning
- Lebenslanges Lernen
- Aus- und Weiterbildung
- Bildung für nachhaltige Entwicklung



- Chancengleichheit
- Frauenförderung
- Förderung von Diversität
- Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle



- Energieeffizienzmaßnahmen
- Nutzung alternativer Energien
- Energiemanagement



- Chancengleichheit
- Soziale Gerechtigkeit
- Aufklärungsarbeit
- Mitbestimmung

Übergreifende Themen



- Wissenstransfer
- Netzwerken
- Kooperationen
- Engagement für verantwortungsvolle Unternehmensführung

Ökonomie



- Lieferkettenmanagement
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsplatzsicherheit
- Förderung nachhaltiges Wirtschaftswachstum



- Innovationsmanagement
- Digitalisierung
- Datenschutz
- Automatisierung
- Cyber-Security



- Kreislaufwirtschaft
- Abfallmanagement
- Nachhaltige Beschaffung
- Ressourcenschonung

Ökologie



- Klimaschutzmaßnahmen
- Klimaneutralität
- CO₂-Fußabdruck
- Biodiversität



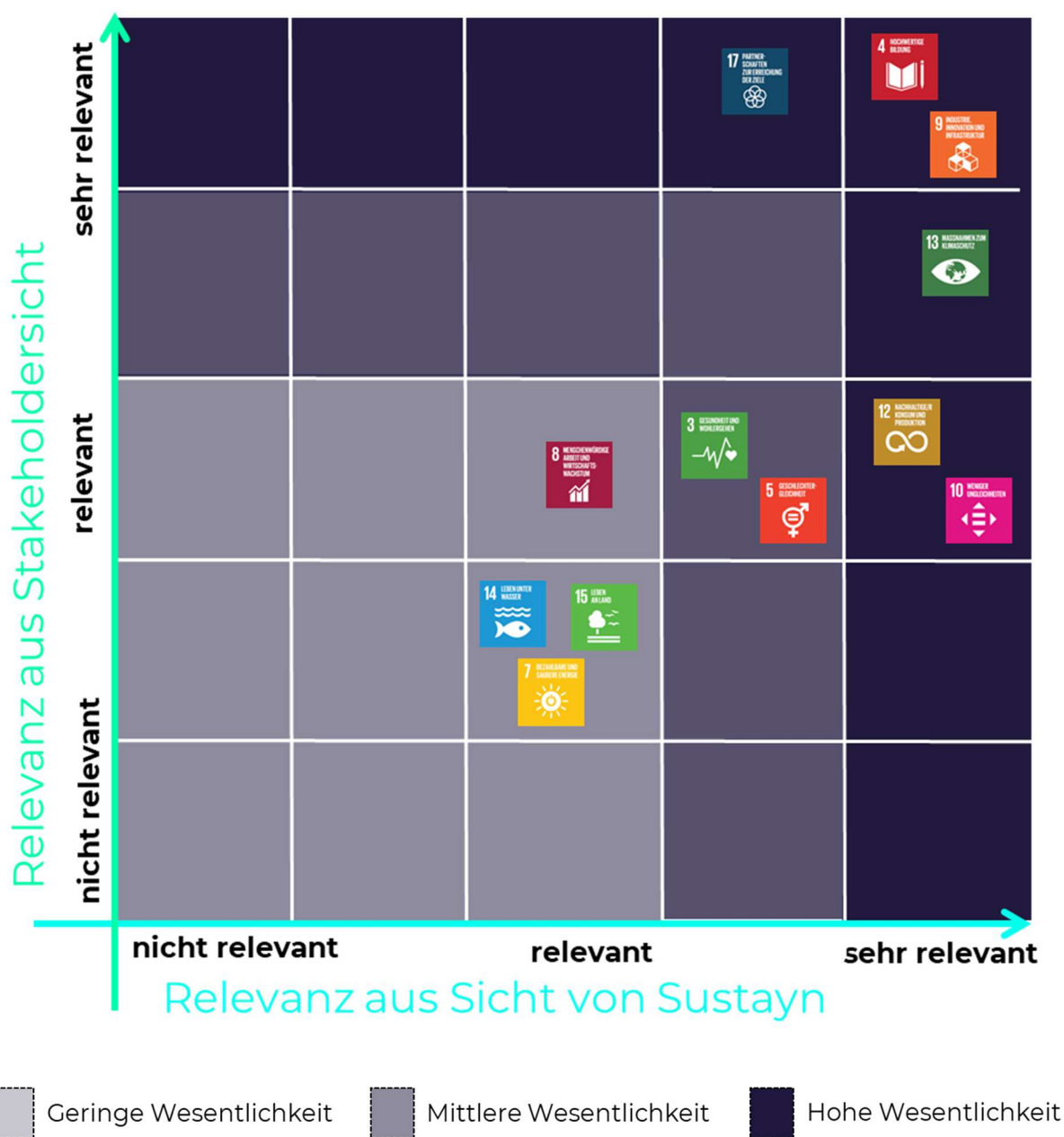
- Mikroplastikvermeidung
- Meeresschutz



- Tierwohl
- Bepflanzungsmanagement
- Papierverbrauch
- Holzverwendung

Nachdem wir die wichtigsten SDGs identifiziert hatten, bewerteten wir ihre Relevanz für unser Unternehmen und unsere externen Stakeholder. Dabei haben wir verschiedene Kriterien, wie die Auswirkungen auf unser Geschäft, die

Erwartungen unserer Stakeholder und die globalen Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt. Die Ergebnisse dieses Prozesses haben wir in einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt. Die Matrix zeigt die wichtigsten SDGs, die für unser Unternehmen von hoher Bedeutung sind. So können wir unsere Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen gezielt auf diese wesentlichen Themen ausrichten. In der beigefügten Grafik sind unsere Erkenntnisse veranschaulicht:



Wir sind bestrebt, unsere Fortschritte in Bezug auf die SDGs kontinuierlich zu überwachen und zu kommunizieren. Die Aufschlüsselung der SDGs in unserer Grafik dient uns als Orientierung und Leuchtturm.

Basierend auf unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir relevante Themen identifiziert und in die Bereiche Soziales, Ökologie und Ökonomie eingeordnet. Die Einordnung der Themen könnt ihr in der folgenden Grafik sehen:



Es ist jedoch wichtig anzumerken, dass die einzelnen Themen sich auch zwischen den Kategorien überschneiden können. Unsere Betrachtung erstreckt sich über verschiedene Dimensionen der Nachhaltigkeit, um ein ganzheitliches Bild zu erhalten und unsere Verantwortung in den relevanten Bereichen zu erfassen.

Am Beispiel "Nachhaltige Beschaffung" möchten wir diese ganzheitliche Betrachtung verdeutlichen. Aufgrund seiner vielfältigen Auswirkungen auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekte kann dieses Thema allen drei Kategorien zugeordnet werden. Entsprechend der Einteilung des SDG 12 haben wir es dem Bereich Ökologie zugeordnet. Wir sind davon überzeugt, dass eine nachhaltige Beschaffung dazu beiträgt, Umweltauswirkungen zu reduzieren. Durch die Auswahl von Lieferanten, die umweltfreundliche Materialien, erneuerbare Energiequellen und nachhaltige Produktionsmethoden verwenden, können wir unseren ökologischen Fußabdruck verringern und Ressourcen schonen. Gleichzeitig spielt nachhaltige Beschaffung auch aus ökonomischer Sicht eine wichtige Rolle, da sie langfristig zu Kosteneinsparungen führt. Im sozialen Bereich wirkt sie sich auf Arbeitsbedingungen, Menschenrechte und Gemeinschaften aus.

Durch die Identifizierung und Priorisierung unserer wesentlichen Themen können wir gezielt an Lösungen und Maßnahmen arbeiten, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und einen positiven Beitrag zu leisten. Unser Ansatz hilft uns, die verschiedenen Aspekte der nachhaltigen Beschaffung zu berücksichtigen und gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um sowohl ökonomische als auch ökologische und soziale Vorteile zu erzielen.

ZUNSER UNTERNEHMEN



Wir bei SUSTAYN wollen kontinuierlich „grüner“ werden und Nachhaltigkeit im Unternehmen (vor)leben. In unserer Plattform haben nicht nur die Mitarbeitenden unserer Kund:innen, sondern auch unser eigenes Team die Möglichkeit mitzuentcheiden, was sich bei SUSTAYN verändern soll.

Außerdem können eigene Ideen eingebracht und damit neue Aktionen angestoßen werden. So kommen wir gemeinsam mit unserem Team auf dem Weg zu wirksamer und attraktiver Nachhaltigkeit voran.

2.1 Vision Mission



*Unsere Vision:
„Nachhaltig begeistern!“*

Nachhaltig heißt für uns ökologisch, fair und wirtschaftlich zu agieren. Dabei handeln wir langfristig, konsistent, zielorientiert und planvoll. Nachhaltigkeit bedeutet, die Bedürfnisse der Gegenwart so zu befriedigen, dass die Möglichkeiten zukünftiger Generationen nicht eingeschränkt werden. Dabei ist es wichtig, die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – wirtschaftlich effizient, sozial gerecht, ökologisch tragfähig – gleichberechtigt zu betrachten.

Begeistern heißt für uns, dass wir uns für unsere positive Einstellung entscheiden. Wir möchten Menschen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten und die größten Herausforderungen auf dem gemeinsamen Weg lösen.



Unsere Mission:
"So gelingt es uns nachhaltig
zu begeistern."

Wir leiten und begleiten unsere Partner dabei, wirksam und attraktiv gemeinsam Nachhaltigkeit zu gestalten. Unsere Lösungen, sind einfach, clever, sympathisch, führend und verbindend. Sie fördern die Kreativität, Innovationskraft und Sichtbarkeit. Wir führen unsere Partner:innen zusammen, um gemeinsam von Erfolgen und Erfahrungen zu profitieren. Menschen, die mit uns arbeiten, sind motiviert, sich zu beteiligen und zu engagieren. Sie nutzen Freiräume.

2.2 Unsere Werte

Vertrauen



Ein wichtiges Fundament unserer Unternehmenskultur ist Vertrauen. Glaubwürdigkeit der Firma, Respekt untereinander und die Verpflichtung zu fairem Umgang sind die Grundbausteine einer vertrauensvollen Beziehung zwischen Mitarbeitenden im Team, sowie Führungskräften und Mitarbeitenden.

Respekt



Bei uns steht der respektvolle Umgang miteinander im Mittelpunkt. Verständnis und Wertschätzung sind uns in jeder Situation wichtig. Jede:r Mitarbeitende hat die Möglichkeit, ihre/seine Fähigkeiten optimal einzusetzen. Wir akzeptieren Fehler als Chance zur Weiterentwicklung und nehmen Ideen ernst. Unsere Mitarbeitenden werden aktiv in Entscheidungen einbezogen. Eine gute räumliche Arbeitsumgebung und flexible Arbeitszeiten schaffen eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Work-Life-Balance und zeigen ernsthaftes Interesse an ihnen und ihren Meinungen. Mehr Informationen finden sich im Kapitel Mitarbeitende.

Glaubwürdigkeit



Wir möchten ein glaubwürdiges Unternehmen mit glaubwürdigen Handlungen sein. Deshalb versuchen wir unsere Mitarbeitenden stets auf dem Laufenden zu halten, Erwartungen deutlich zu machen, direkte ehrliche Antworten zu geben, gut erreichbar zu sein, Wissen aufzubauen, zu vertrauen statt zu kontrollieren, Verantwortung zu ermöglichen, Versprechen zu halten, ethische Geschäftspraktiken zu zeigen und Entlassungen nur als allerletzten Ausweg zu betrachten.

Fairness



Fairness innerhalb und außerhalb der Firma ist für uns ein besonders wichtiges Thema. Unsere Mitarbeitenden sollen einander mit Respekt begegnen und unterschiedliche Meinungen diskutieren. Wir erwarten eine faire Behandlung unabhängig von Alter, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung etc.

Sollten Mitarbeitende oder Führungskräfte diskriminierende oder rassistische Äußerungen getätigt haben, bitten wir unsere Mitarbeitenden dies direkt anzusprechen oder sich bei uns zu melden. Wir werden uns umgehend darum kümmern und ggfls. weitere Konsequenzen einleiten. Diesbezüglich möchten wir auch noch auf unser Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verweisen. Das Merkblatt ist auch hier im Anhang zu finden.

Nach Außen möchten wir ebenfalls ein gutes Vorbild abgeben, weshalb wir uns der Aufklärung zu verschiedenen Themen verschrieben haben, nicht zuletzt durch den Feed in unserer Plattform. Wir gendern z. B. – nicht um zu nerven – sondern um aufmerksam zu machen. Wir versuchen bei unseren Firmeneinkäufen stets auf Fairtrade & Nachhaltigkeit zu achten. Wir behandeln unsere Partner:innen und Kund:innen fair. Wir äußern uns, wenn wir unfaire Behandlungen wahrnehmen. In unseren Stellenanzeigen geben wir nun auch die Möglichkeit sich anonym zu bewerben (ohne Foto, Name etc.).

Teamgeist



Wir möchten ein Umfeld fördern, indem Individualität wertgeschätzt wird, besondere Ereignisse gefeiert werden, man sich umeinander kümmert, eine freundliche Arbeitsatmosphäre erlebt, Spaß bei der Arbeit hat, neue Teammitglieder herzlich willkommen heißt, gemeinsam an einem Strang zieht und sich aufeinander verlassen kann.

Agilität



Wir glauben, dass die klassische hierarchische Pyramide nicht das passende Modell für uns ist und nutzen deshalb Prinzipien, die auf Partizipation und Selbstorganisation aufbauen.

Wichtige Leitlinien dabei sind:

- Entscheidungen werden nach dem Konsentprinzip getroffen
- Wir fördern Fehler-/Lernkultur
- Kompetenz schlägt Hierarchie
- Jede kann Verantwortung übernehmen, wenn die Person sie sich „zieht“

Unsere Werte - aus der Sicht unseres Teams - sind in der folgenden Grafik dargestellt:



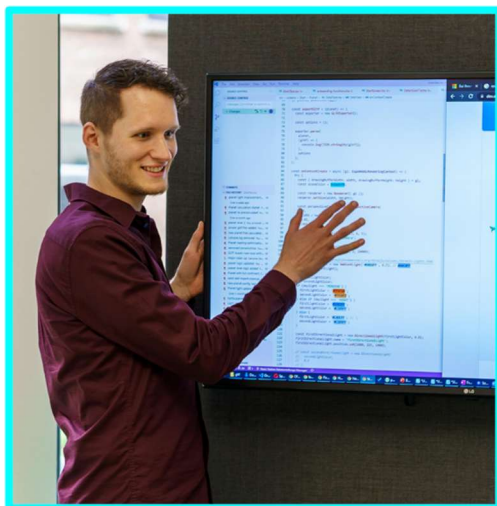
2.3 Code of Conduct

Die Einhaltung ethischer Standards und die Förderung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken sind uns sehr wichtig. Derzeit haben wir jedoch noch keinen spezifischen Code of Conduct implementiert, da wir keine internationale Lieferkette haben.

Wir sind bestrebt, unsere Lieferantenbeziehungen kontinuierlich zu verbessern und unsere Geschäftspraktiken in Bezug auf unsere Lieferkette so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Ein Teil dieses Vorhabens ist bis 2025 die Implementierung eines Code of Conduct, der unsere Werte, Verhaltensrichtlinien und Standards klar definiert, zu prüfen.

Unser Ziel ist dabei das Handeln im Einklang mit internationalen Best Practices und der Aufbau einer nachhaltigen Lieferkette. In den kommenden Jahren werden wir intensiv daran arbeiten, unsere Lieferantenbeziehungen zu stärken und sicherzustellen, dass auch sie unsere Werte und ethischen Standards teilen. Wir wollen unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten und unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, Kund:innen, Lieferant:innen und der Gesellschaft gerecht werden.

2.4 Unternehmensführung



Unser Geschäftsführer Janik Seitzer

war viele Jahre in der IT-Beratung tätig. Bei der Arbeit mit Kund:innen kam ihm immer wieder die Frage, welchen Teil er als Lösung zum Klimawandel beiträgt und wie er über die Digitalisierungsberatung hinaus etwas Sinnstiftendes tun kann. Er beschloss, seine Erfahrungen in der IT-Branche, im Umgang mit Kund:innen und sein Gespür für Nachhaltigkeit zu verbinden und Sustayn zu entwickeln.

Als Geschäftsführer ist ihm das nachhaltige Handeln von Sustayn besonders wichtig. Unser Ziel ist nicht nur das Anbieten nachhaltiger Lösungen für andere Unternehmen, sondern auch das nachhaltige Handeln von innen heraus.

Unsere Unternehmensstruktur ist in zwei Abteilungen gegliedert. Es gibt ein Nachhaltigkeitsteam (Sustainability) und ein Entwicklungsteam (Development). Letzteres entwickelt und verbessert unsere Plattform und arbeitet daran, dass diese reibungslos funktioniert. Das Nachhaltigkeitsteam ist für das Marketing und die inhaltliche Befüllung der Plattform zuständig. Gemäß unseren Werten sind wir ein agiles Unternehmen und treffen Entscheidungen nach dem Konsentprinzip. Dies ermöglicht eine partizipative Entscheidungsfindung und fördert den Teamgeist. Eine genaue Aufteilung der einzelnen Zuständigkeitsbereiche könnt ihr der unten stehenden Grafik entnehmen.



Unser Nachhaltigkeitsteam ist auch für unser eigenes Nachhaltigkeitsmanagement zuständig. Wir wollen den ökologischen Fußabdruck unseres Handelns so klein wie möglich halten. Deshalb versuchen wir unsere Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Wirtschaft positiv zu gestalten und mögliche negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu minimieren. Ein wichtiger Punkt ist dabei die Qualität und den Wissensaufbau unserer Anwendung zu gewährleisten. Daher führen wir regelmäßig Umfragen und Treffen mit unseren Kund:innen durch. Auf diese Weise erhalten wir Feedback und können unsere Anwendung kontinuierlich verbessern.

Durch den Einsatz unserer Plattform innerhalb unseres eigenen Unternehmens, sorgen wir für einen stetigen Informationsfluss. Auf diese Weise können wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich über Nachhaltigkeit informieren und sensibilisieren. Darüber hinaus erhalten wir durch regelmäßige Retrospektiven direktes Feedback von unseren Mitarbeitenden und unsere Geschäftsführung gewinnt hierdurch Einblicke in Bereiche, in denen

Verbesserungsansätze bestehen. Aus diesen Erkenntnissen werden gezielt Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Unternehmens abgeleitet.

2.5 Mitarbeitende



Als Teil unserer sozialen Verantwortung und unserem Bedürfnis transparent zu berichten, möchten wir im Folgenden über unsere Mitarbeitenden berichten.

Auch wenn Beschäftigung nicht als direktes Thema ermittelt wurde, zählen unsere Mitarbeitenden für uns zum Bereich soziale Verantwortung. Uns ist es hierbei besonders wichtig wertschätzend mit unseren Mitarbeitenden umzugehen. Wir möchten das individuelle Potential jeder Einzelnen Person sehen und sie bei der Entfaltung ihrer persönlichen Ziele unterstützen. Deshalb sind uns Vertrauen und Offenheit besonders wichtig.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben grundsätzlich unbefristete Verträge, nur bei Werkstudierenden sind die Verträge befristet. Diese Befristung ergibt sich aus der naturgemäß zeitlich begrenzten Dauer eines Werkstudiums. In der Regel versuchen wir, abhängig vom Bedarf und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, eine anschließende Übernahme anzubieten.



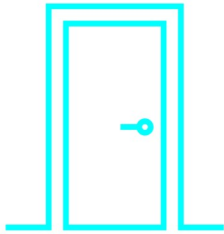
Für uns sind alle Mitarbeitenden gleich viel wert, deshalb bieten wir unsere Leistungen allen Mitarbeitenden an, unabhängig davon, ob sie Voll-, Teilzeit oder auf Minijob-Basis arbeiten. Einzige Ausnahme ist die betriebliche Altersvorsorge. Hier hat jede versicherungspflichtige Mitarbeitende (also auch Teilzeitkräfte), die/der bei uns beschäftigt ist, Anspruch. Das heißt, auch Teilzeitbeschäftigte können die volle Förderung erhalten. Minijobber sind leider ausgeschlossen.

Elternzeit



Insgesamt haben alle unsere Mitarbeitenden Anspruch auf Elternzeit, da sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. Im Jahr 2022 hat eine Mitarbeiterin ihren Mutterschutz angetreten und wird 2023 in Elternzeit gehen. Da es sich hier nur um eine Person handelt und diese erst nächstes Jahr in Elternzeit gehen wird, haben wir keine Berechnungen zu Rückkehr- und Verbleibrate durchgeführt.

Mitarbeitendenfluktuation



Im Jahr 2022 haben wir durchschnittlich 12 Mitarbeitende beschäftigt, was 9 Vollzeitäquivalenten entspricht.

Wir wollen eine nachhaltige und wertschätzende Unternehmenskultur und legen deshalb großen Wert auf einen respektvollen Umgang und Transparenz gegenüber unseren Mitarbeitenden.

Dennoch sind im Jahr 2022 vier Mitarbeitende ausgeschieden. Daraus ergibt sich nach der Formel der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine Fluktuationsrate von 33 % bzw. in Vollzeitäquivalenten von 22 %.

Für die Berechnung des Durchschnitts wurde die Anzahl der Monate addiert, die die Mitarbeitenden in diesem Jahr bei Sustayn beschäftigt waren. Die Summe der Monate wurde durch 12 geteilt. Dies ist ein rechnerisches Maß für die Arbeitszeit. Da wir von einigen studentischen Hilfskräften unterstützt werden, ergibt sich eine Differenz zwischen der tatsächlichen Anzahl der Mitarbeitenden und dem Vollzeitäquivalenten-Wert.

Als Konsequenz dieser Quote werden wir verstärkt daran arbeiten, die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu verstehen und Wege zu finden, wie wir sie bestmöglich unterstützen können, um sie langfristig an unser Unternehmen zu binden. Wir wollen mögliche Herausforderungen frühzeitig erkennen und gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden Lösungen entwickeln. Wir sind überzeugt, dass unsere Bemühungen, ein positives und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen, langfristig dazu beitragen, die Mitarbeitendenbindung zu stärken.

2.5.1 Vergütungspolitik



Wir wollen ein faires, wertschätzendes und transparentes Arbeitsumfeld schaffen. Deshalb haben wir in diesem Jahr unsere Vergütungspolitik überarbeitet und optimiert. So wollen wir künftig sicherstellen, dass sie die vielfältigen

Faktoren widerspiegelt, die den Wert und die Leistung jedes einzelnen Mitarbeitenden ausmachen.

Ab 2023 wollen wir beginnen, unser Vergütungsmodell für unsere Mitarbeitenden transparent machen. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeitenden künftig nachvollziehen können sollen, wie sich das Gehalt zusammensetzt. Dafür entwickeln wir eine Formel, die zunächst durch mehrere Feedbackschleifen laufen wird, um unterschiedliche Blickwinkel miteinzubeziehen.

Das Gehaltsmodell wird sich aus verschiedenen Faktoren zusammensetzen, wie unter anderem dem Berufsabschluss, der relevanten Berufserfahrung, der Betriebszugehörigkeit, der aktuellen Position sowie zusätzlichen Aufgaben. Ziel der Formel soll es sein ein für unsere Firma verständliches und faires Bezahlungsmodell zu etablieren. Dieses Modell soll immer wieder überwacht und wenn nötig angepasst werden. Wir glauben, dass unser neues Gehaltsmodell nicht nur zu einer gerechteren Entlohnung, sondern auch zu mehr Transparenz in unserem Unternehmen beitragen wird.

2.6 Unsere Auszeichnungen



2021 wurden wir das Startup oft the year im Rahmen der ruhrSTARTUPWEEK ausgezeichnet.

Außerdem waren wir in 2021 und 2022 für weitere Preise nominiert:

- IT Award
- Deutscher Startup-Pokal
- German Startup Award in der Kategorie Social Entrepreneurin und Social Entrepreneur

2.7 Unsere Lieferant:innen



Als Anbieter von SaaS-Software benötigen wir keine klassischen Produktionsgüter. Allerdings beziehen wir Verbrauchsmaterialien von ver-

schiedenen Lieferanten. Wir haben uns zum Ziel gesetzt bis 2024 eine Beschaffungsrichtlinie bei SUSTAYN umzusetzen. Außerdem streben wir an bis 2025 100% unserer materiellen Einkäufe bei nachhaltigen und lokalen Lieferant:innen zu tätigen und Bestellungen bei großen Konzernen weitestgehend zu vermeiden. Hierfür möchten wir bereits ab 2023 beginnen unsere Lieferant:innen auf Nachhaltigkeit zu überprüfen und durch nachhaltige Alternativen zu ersetzen. Aktuell beträgt der Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant:innen im Bereich materielle Einkäufe ca. 80 %. Unter "lokal" verstehen wir in diesem Zusammenhang Deutschland.

Im Gegensatz zu unseren materiellen Dienstleister:innen gestaltet es sich aufgrund der hohen Komplexität und Spezialisierung der IT-Dienstleistungsbranche als herausfordernd, ausschließlich auf regionale Dienstleister:innen zurückzugreifen. Um eine optimale Balance zwischen Regionalität, Nachhaltigkeit, Professionalität und Funktionssicherheit zu erreichen, sind wir bestrebt Lösungen zu finden, die diese Aspekte optimal verbinden.

Warenlieferant:innen

BackMarket

Die Arbeitsmittel für uns und unsere Mitarbeitenden beziehen wir in generalüberholtem Zustand von BackMarket, einem B-Corp-zertifizierten Marktplatz für professionell aufbereitete Technik. Durch den Einsatz von gebrauchter Technik schonen wir Ressourcen und reduzieren Abfall.



Ein weiterer Ansatz ist die Verwendung von Samenpapier für unsere Flyer. Dieses beziehen wir bei der WER GmbH, einen Traditionsunternehmen aus Deutschland, welches Bio- sowie Qualitäts- und Umweltmanagement zertifiziert ist.



Auch bei Messematerialien wie Roll-Ups und ähnlichem achten wir auf Nachhaltigkeit. Unser Roll-up wurde umweltschonend ohne Lösungsmittel und mit nachhaltigen Farben gedruckt. Laut Aussage auf der Homepage von printfactory achten sie bei den Greenprint-Produkten auf die Möglichkeit der Wiederverwendbarkeit der Rohstoffe, kurze Wege, sowie eine Vor-Ort-Produktion.



Wir bestellen unsere Aufkleber bei DeineStadtKlebt.de. Die Aufkleber bestehen aus der Yupo-Tako-Saugnapffolie, die mit winzigen Saugnäpfen versehen ist und sich nach Gebrauch rückstandsfrei ablösen lässt. Bei der Herstellung der Folie wird auf PVC verzichtet und die Sticker sind wiederverwendbar. Deshalb sind diese Aufkleber für uns derzeit die nachhaltigste Alternative.



Im Rahmen einer Challenge bei unseren Kund:innen, verbunden mit persönlichen Belohnungen für die Mitarbeitenden, haben wir nachhaltige Trinkflaschen von dopper bestellt. Das Unternehmen dopper ist CO₂-neutral, B Corp zertifiziert und die Flaschen sind Cradle to Cradle geprüft.



Zum 1. Geburtstag von Sustayn im Februar 2022 gab es für alle Mitarbeitenden einen bestickten Pullover. Diesen haben wir über Cantana GmbH bezogen. Cantana hat sich seit seiner Gründung auf nachhaltige Textilien für den Textildruck und Stickservice spezialisiert. Sie nutzen Nachhaltigkeitskriterien für ihre Produkte, sind ein zertifiziertes klimaneutrales Unternehmen und haben sich selbst ehrgeizige Klimaziele gesetzt.

Wir haben lange überlegt, welche Werbegeschenke für ein nachhaltiges Start-up sinnvoll sind und uns dann für Kräutertöpfe entschieden. Diese werden jedoch nicht inflationär verteilt, sondern dienen lediglich als Goodie für interessierte Besucher:innen auf Messen oder anderen Veranstaltungen. Die Kräutertöpfe werden in der EU hergestellt und ermöglichen es, verschiedene Kräuter direkt am Schreibtisch anzupflanzen.

Dienstleistungslieferant:innen



Wir haben AWS als Serveranbieter gewählt, sind uns aber bewusst, dass der Mutterkonzern Amazon in Bezug auf Nachhaltigkeit und Arbeitsbedingungen einige Kritikpunkte aufweist.

Die Bewertung des Mutterkonzerns Amazon ist jedoch nicht direkt ein Indikator für die Arbeitsbedingungen bei AWS. Um differenzierte Informationen hierüber zu erhalten, haben wir uns die Kununu-Bewertung des Unternehmens angesehen. AWS hat eine durchschnittliche Bewertung von 3,6, was darauf hindeutet, dass die Mitarbeitenden dort eine mittelmäßige Zufriedenheit ausdrücken. Dennoch nehmen wir die Bedenken bezüglich der Arbeitsbedingungen bei Amazon ernst und beobachten die Entwicklungen genau.

Bei der Auswahl unserer Serverlösung haben wir uns intensiv mit den verfügbaren Optionen auseinandergesetzt. Unsere Entscheidung für AWS als Serveranbieter basierte letztlich auf einer umfassenden Abwägung aller relevanten Faktoren. Wir haben dem bestmöglichen Schutz der Daten und dem zuverlässigen Betrieb unserer Anwendung Priorität eingeräumt, ohne dabei die Bedenken in Bezug auf die Nachhaltigkeit und die Arbeitsbedingungen außer Acht zu lassen.



Als weitere Dienstleistungslieferant:innen sind Jira und Microsoft zu nennen. Beide Produkte werden in der Cloud gehostet, was bedeutet, dass wir weniger physische Server-Infrastruktur benötigen. Dies führt zu einer effizienteren Nutzung von Energie und Ressourcen, da Server in der Cloud in der Regel energieeffizienter betrieben werden können, als dies bei lokalen Servern der Fall ist. Hinzu kommt, dass uns Jira und Microsoft als Remote First Company ermöglichen, die virtuelle Zusammenarbeit zu fördern.

Auch hier haben wir uns mit den Nachhaltigkeitsbemühungen der beiden Anbieter auseinandergesetzt. Microsoft bezeichnet sich seit 2012 als CO₂-neutral und setzt sich aktiv für Nachhaltigkeit ein¹. In ihrem Nachhaltigkeitsbericht beschreibt Atlassian, der Anbieter von Jira, beschreibt in seinem Nachhaltigkeitsbericht sein Engagement für Klimaneutralität bis 2040 sowie seine Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte.²



Unsere Homepage wird von Uberspace gehostet. Wir haben uns bewusst für einen kleineren Anbieter entschieden. In einem persönlichen Gespräch mit den Mitarbeitenden von Uberspace konnten wir uns davon überzeugen, dass sie sich um Transparenz bemühen und ihre Server vollständig mit Ökostrom betreiben. Reisen werden mit der Bahn oder dem Fahrrad unternommen.



Wir nutzen Wordpress als Content-Management-System. Unsere Wahl ist hierbei auf WordPress gefallen, da es Opensource ist, sie hohe Sicherheitsvorkehrungen haben und es als eines der meist genutzten CMS über regelmäßige Updates verfügt.



¹ <https://www.microsoft.com/de-de/berlin/nachhaltigkeit.aspx#:~:text=Der%20Einsatz%20moderner%20Technologien%20tr%C3%A4gt,%2DPremise%2DRechenzentren%20von%20Unternehmen> (Zugriff am 12.07.2023)

² <https://www.atlassian.com/de/company/corporate-social-responsibility>

Als Vertriebssoftware nutzen wir das HubSpot Sales Hub. Hier laufen alle unsere Vertriebskanäle zusammen und ermöglichen uns so eine effiziente Kommunikation mit unseren Kund:innen. Wir haben uns für HubSpot entschieden, weil es speziell darauf ausgerichtet ist, Unternehmen beim Wachstum zu unterstützen. Leider konnten wir keinen Nachhaltigkeitsbericht finden, aber auf der Homepage konnten wir uns davon ein Bild machen, dass HubSpot das Wohlergehen seiner Mitarbeitenden sehr am Herzen liegt. Bezüglich der Umweltleistung von HubSpot werden wir im Jahr 2023 versuchen, weitere Informationen zu erhalten.

2.8 Unsere Partner:innen



Eine kooperative und engagierte Zusammenarbeit mit unseren Partnerunternehmen ist für uns einer der Schlüssel zu einer nachhaltigen Zukunft. Wir sind uns der Komplexität und der globalen Herausforderungen bewusst, die eine nachhaltige Entwicklung mit sich bringt. Um diesen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen, suchen wir aktiv Kooperationen und Partnerschaften, um Synergien zu schaffen und unsere gemeinsamen Anstrengungen zu verstärken. Dabei ist es uns wichtig, unsere Partner:innen sorgfältig auszuwählen und sicherzustellen, dass unsere Werte übereinstimmen. Durch diese Zusammenarbeit erweitern wir unseren Handlungsspielraum und erzielen einen größeren positiven Einfluss auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Gemeinsam können wir innovative Lösungen entwickeln, Best Practices austauschen und Nachhaltigkeit vorantreiben. Wir sind stetig dabei unser Netzwerk an Partner:innen auszubauen und wollen in 2023 weitere Synergien eingehen.

Unsere Partner:innen in 2022 könnt ihr hier sehen:

MehrWert.
FINANZ.BEWUSST.SINN.

MOBIKO

MATERNA
Information & Communications



Resourcify



GROME

3 UMWELT

Auch wenn wir als Dienstleistungsunternehmen keine Großemittenten sind, ist uns eine sorgfältige Überwachung und kontinuierliche Verbesserung unserer Kennzahlen und Umweltauswirkungen wichtig. Deshalb möchten wir auf den folgenden Seiten über unsere Umweltperformance berichten.

3.1 Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität

Energie



Aufgrund der Tatsache, dass unsere Mitarbeitenden mobil arbeiten, verfügen wir nicht über eine klassische Stromrechnung mit quantifizierbaren Werten. Dennoch sind wir uns bewusst, dass der Energieverbrauch der Geräte, die unsere Mitarbeitenden für ihre Arbeit benötigen, einen Einfluss auf die Emissionen unseres Unternehmens hat.

So ist beispielsweise die Energie, die für den Betrieb von Laptops, Mobiltelefonen und anderen Arbeitsgeräten während der Arbeitszeit aufgewendet wird, dem Sustayn-Energieverbrauch zuzurechnen.

Um ein quantifizierbares Ergebnis zu erhalten, haben wir alle aktuell beschäftigten Mitarbeitenden nach dem Stromverbrauch ihres Arbeitsplatzes befragt. Da jedoch ein Teil der im Jahr 2022 beschäftigten Mitarbeitenden nicht mehr im Unternehmen tätig sein wird, haben wir anschließend eine Hochrechnung für ein Gesamtergebnis durchgeführt. Es ist davon auszugehen, dass wir im Jahr 2022 insgesamt 1.523 kWh Strom verbraucht haben. Positiv ist hierbei zu erwähnen, dass ein großer Teil unserer Mitarbeitenden Ökostrom bezieht und einige ihren Verbrauch bereits über ihren Stromanbieter kompensieren.

Abfall



Da wir keine eigenen Büros haben, können wir keine genauen Angaben zur Abfallmenge machen. Wir legen jedoch großen Wert auf eine umweltgerechte Abfallentsorgung im Co-Working Space. Es wird auf eine konsequente Mülltrennung geachtet und der Co-Working Space stellt getrennte Behälter für Papier, Plastik und Glas zur Verfügung.

Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, eigene Mehrwegbehälter für Getränke und Essen mitzubringen, um den Verbrauch von Einwegartikeln zu reduzieren.

Zudem stellen wir unseren Mitarbeitenden Co-Working-Spaces zur Verfügung. Dort können sie Handys und Batterien sammeln. Altgeräte, die in die Handy-Sammelbox geworfen werden, werden nach Möglichkeit aufbereitet, repariert und wiederverwendet. Alle anderen Geräte werden einem zertifizierten Recyclingprozess zugeführt, um die enthaltenen Materialien zurückzugewinnen und Schadstoffe umweltgerecht zu entsorgen. Dabei werden auch die Daten fachgerecht gelöscht. Die Batteriesammelbox hilft bei der umweltgerechten Entsorgung von Batterien, da die Entsorgung von Batterien über den Hausmüll in Deutschland gesetzlich verboten ist.

In unserer Plattform sind beide Sammelboxen Teil einer nachhaltigen Event-Aktion. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, für ihre Abgabe SUSTAYN-Coins zu erhalten. An der Abgabestelle befindet sich ein Code, den sie einfach einscannen können.

Mit diesen Maßnahmen unterstützen wir eine verantwortungsvolle Kreislaufwirtschaft und tragen dazu bei, den Ressourcenverbrauch zu reduzieren und die Umweltbelastung zu minimieren.

Wasser



In unserem Produktionsprozess gibt es keine direkte Wasserbeanspruchung. Der direkte Verbrauch besteht bei uns aus der Wassernutzung für hygienische Zwecke wie Händewaschen und Toilettenspülung sowie dem Trinkwasserverbrauch unserer Mitarbeitenden und ist daher vernachlässigbar.

Dennoch ist es unser Ziel, den Wasserverbrauch kontinuierlich zu reduzieren, nachhaltige Lösungen umzusetzen und unsere Mitarbeitenden für einen sparsamen und effizienten Umgang mit Wasser zu sensibilisieren.

Betrachten wir jedoch unseren gesamten Wasser-Fußabdruck, der auch den indirekten Wasserverbrauch mit einbezieht, wird klar, dass die Kühlung der Server, die für den reibungslosen Betrieb unserer Plattform notwendig sind, als größter Wasserverbrauch identifiziert werden können.

Die Kühlung der Server wirkt sich auf den Wasserverbrauch in drei Hauptbereichen aus:

1. Direkter Wasserverbrauch: Ein Teil des Wassers wird direkt von den Kühlzentren verbraucht, um die optimale Temperatur für den Serverbetrieb aufrechtzuerhalten.
2. Indirekter Wasserverbrauch durch Stromerzeugung: Für die Energieversorgung der Server wird Strom benötigt, der teilweise durch Wasserkraft erzeugt wird. Der damit verbundene Wasserverbrauch wird indirekt durch die Stromerzeugung beeinflusst.
3. Indirekter Wasserverbrauch durch Wasseraufbereitung: Wasser, das indirekt über den Wasserverbrauch in den Kreislauf der Wasserversorgung und Kläranlage gelangt und das Rechenzentrum versorgt.

Wie bereits unter Punkt 2.7. Lieferant:innen erwähnt, nutzen wir für unseren Server den Anbieter AWS. Nach Angaben des Mutterkonzerns Amazon wurden bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Wasserverbrauch zu reduzieren. Dazu gehören Wassersparmaßnahmen, die Verwendung von recyceltem

Wasser für die Kühlung, der Einsatz von Verdunstungskühlung und die Unterstützung von Wasserprojekten vor Ort.³

Wir wollen verantwortungsvoll mit der Ressource Wasser umgehen, auch mit dem Wasser, das für den Betrieb unserer Server benötigt wird. Da wir am Wasserverbrauch der Server derzeit nichts ändern können, informieren wir uns regelmäßig über den Stand der aktuellen Wassersparmaßnahmen bei AWS und werden gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen vorschlagen.

Biodiversität



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



14 LEBEN UNTER WASSER



15 LEBEN AN LAND

Der direkte Einfluss unserer Unternehmenstätigkeit auf die Biodiversität

ist als verschwindend gering einzustufen. Dennoch sind wir der Meinung, dass die Förderung der Biodiversität neben der Reduzierung unseres eigenen CO₂-Fußabdrucks einer der wichtigsten Hebel auf dem Weg zu einer klimapositiven Welt ist.

Als "Remote First"-Unternehmen haben wir keinen eigenen physischen Standort, an dem wir direkt Maßnahmen zur Verbesserung der Biodiversität umsetzen können. Dennoch versuchen wir, einen positiven Beitrag zu leisten.

Einer dieser Beiträge ist der geplante Clean-up Day, der auch unter 4.3 erwähnt wird. Neben den sozialen Aspekten wollen wir mit unserer Müllsammelaktion einen aktiven Beitrag zur Sauberhaltung der Umwelt leisten und die Auswirkungen des Mülls auf Flora und Fauna reduzieren.

Außerdem verwenden wir für unsere Flyer Samenpapier. Dieses Papier wird aus Altpapier hergestellt und enthält Samen verschiedener heimischer Pflanzenarten. Durch die Verwendung von Samenpapier werden Ressourcen geschont und die Umwelt entlastet. Außerdem trägt das Einpflanzen von Samenpapier zur Förderung der Biodiversität bei, denn die enthaltenen Samen können zu Pflanzen heranwachsen und Lebensräume für verschiedene Tierarten schaffen. So entsteht eine Win-Win-Situation: Wir nutzen nicht nur nachhaltige Papierprodukte, sondern tragen auch zur Wiederherstellung von Ökosystemen und zur Förderung der Biodiversität bei.

³ <https://nachhaltigkeit.aboutamazon.de/2021-sustainability-report.pdf>

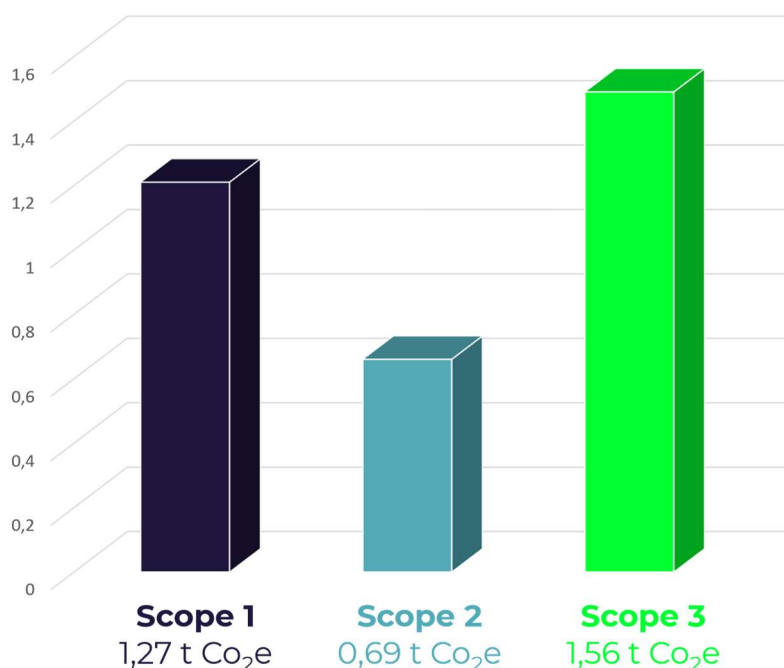
Wir wissen, dass wir mit diesen Maßnahmen allein nur einen kleinen Beitrag zur Verbesserung der Biodiversität leisten. Deshalb wollen wir bis 2024 die Möglichkeit, in oder um Essen einen Blühstreifen anzulegen, prüfen und dieses Vorhaben bis 2025 umsetzen. Hier wollen wir gezielt bienenfreundliche Pflanzen säen und pflegen, um Nahrungsquellen für Insekten und andere Tiere zu schaffen und die Artenvielfalt zu fördern.

Unser Ziel ist es, kontinuierlich neue Aktivitäten zu planen und so in den nächsten Jahren Schritt für Schritt einen positiven Beitrag zur Förderung der Biodiversität zu leisten.

3.2 CO₂-Bilanz

In Bezug auf unseren CO₂-Fußabdruck konzentrieren wir uns in erster Linie auf die Bereiche Scope 1 und Scope 2, da wir diese als am besten kontrollierbar erachten.

Bei Scope 3, der die Emissionen aus externen Quellen und Lieferketten beinhaltet, war eine Fokussierung auf einen Teilbereich aufgrund mangelnder Daten notwendig. In einem ersten Schritt haben wir in diesem Scope nur die Dienstreisen und das Pendeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilanziert. Wir haben für die Berechnung selbst das Tool Ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW genutzt.



Als Remote-first Company sind wir auf die Strom- und Wärmeverbrauchsdaten unserer Mitarbeitenden angewiesen. Aufgrund des Ausscheidens einiger Mitarbeitenden im Jahr 2022 war es uns jedoch nicht mehr möglich, diese Daten in Erfahrung zu bringen. Für die fehlenden Mitarbeitenden haben wir eine Hochrechnung durchgeführt, die sich aus dem durchschnittlichen Verbrauch der

aktuellen Mitarbeitenden zusammensetzt. In der Beschreibung der einzelnen Scopes sind diese Punkte mit „Hochrechnung“ gekennzeichnet. Zusätzlich haben wir einen Sicherheitszuschlag von 5% addiert, um den Ausgleich für eventuell fehlende Emittenten durch eine Erhöhung der Gesamtemissionen zu kompensieren. Perspektivisch streben wir eine Schließung der Datenlücken an.

Scope 1

Da wir weder über Dienstwagen noch über firmeneigene Gebäude verfügen, wurde für Scope 1 nur die Heizenergie berücksichtigt, die durch die Verbrennung von Heizöl oder Erdgas entsteht. Wie oben beschrieben, waren wir hier auf die Angaben unserer Mitarbeitenden angewiesen. Daraus ergaben sich nach unseren Berechnungen für Scope 1 1,21 t CO₂e.

Scope 2

In Scope 2 war für uns insbesondere die Bereitstellung von Energie aus externen Quellen von Bedeutung. Auch hier haben wir die aktuellen Stromverbräuche unserer Mitarbeitenden abgefragt und hochgerechnet. Daraus ergeben sich für Scope 2 0,66t CO₂e.

Scope 3

Im Rahmen von Scope 3 haben wir versucht, die CO₂-Emissionen im Zusammenhang mit der Mobilität unserer Mitarbeitenden zu ermitteln und die CO₂-Emissionen unseres Servers bei AWS zu berechnen. Erfreulicherweise sind die Emissionen unseres Servers so gering, dass das von AWS zur Verfügung gestellte Berechnungstool keine Ergebnisse lieferte. Konkrete Zahlen für diese Emissionen können wir daher leider nicht angeben.

Im Bereich der Mobilität haben wir die durchschnittlichen CO₂-Emissionen in Äquivalenten durch eine Abfrage bei unseren aktuellen Mitarbeitenden und einer anschließenden Hochrechnung ermittelt. Dies ergab einen Wert von 0,38 Tonnen CO₂-Äquivalenten für Dienstreisen mit externen Verkehrsmitteln und 1,11 Tonnen CO₂-Äquivalenten für das Pendeln unserer Mitarbeitenden.

Scope 3 macht mit 1,49 Tonnen CO₂-Äquivalenten den größten Anteil aus. Es ist davon auszugehen, dass unsere Scope-3-Emissionen deutlich höher liegen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unseren CO₂-Fußabdruck in den kommenden Berichten kontinuierlich zu reduzieren und weitere Daten zu erheben und einzubeziehen.

4. SOZIALES

4.1 Benefits für unser Team



Ohne unser Team würde Sustayn nicht existieren. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeitenden der Schlüssel zu unserem Erfolg sind. Deshalb legen wir großen Wert auf die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das den individuellen Bedürfnissen und Anliegen unserer Mitarbeitenden gerecht wird. Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeitenden als Teil einer großen Mission sehen und nicht als bloße Arbeitskräfte. So bekamen sie, neben den anderen Benefits im letzten Jahr zu unserem Sustayn-Geburtstag alle einen Pullover mit hochwertiger Sustayn-Logo-Stickerei. Unsere Sozialleistungen zielen darauf ab, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu steigern. Gleichzeitig haben wir den Anspruch, über die individuelle Ebene hinaus zu denken und einen Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft und einer gesunden Umwelt zu leisten.

Da wir eine Remote-First-Company sind und unsere Mitarbeitenden in ganz Deutschland verteilt arbeiten, legen wir Wert auf eine klare Kommunikation, Transparenz und ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld.

Folgende Leistungen bieten wir unseren Mitarbeitenden derzeit an:



Betriebliche Altersvorsorge

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden beim Aufbau ihrer Altersvorsorge - zur Sicherung des gewohnten Lebensstandards auch im Alter. Die gesetzliche Rente wird in Zukunft nur noch eine Grundversorgung bieten können, denn das Rentenniveau sinkt je nach Geburtsjahrgang auf ca. 45 - 48 % des heutigen Nettoeinkommens. Das bedeutet für unsere Mitarbeitenden in etwa eine Halbierung des Einkommens bei gleichzeitig steigenden Ausgaben und Lebenshaltungskosten. Deshalb wollen wir mit unserem Modell der staatlich geförderten Betriebsrente aktiv unterstützen.

mobiles Arbeiten

Unser Ansatz des mobilen Arbeitens ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, ihren bevorzugten Arbeitsplatz im Coworking Space zu nutzen. Darüber hinaus haben sie die Freiheit, von anderen Orten aus zu arbeiten, die ihren individuellen Bedürfnissen und Präferenzen entsprechen. Dies gibt unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitsumgebung individuell zu gestalten und in einem Umfeld zu arbeiten, das für sie produktiv und inspirierend ist, es sei denn, betriebliche Anforderungen oder Kund:innen verlangen etwas anderes.

Durch mobiles Arbeiten schaffen wir eine flexible Arbeitskultur, die die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden unterstützt. Wir erkennen an, dass unterschiedliche Menschen unterschiedliche Arbeitsstile und -präferenzen haben und geben ihnen die Freiheit, ihre Arbeit so zu gestalten, dass sie das Beste aus sich herausholen können.

Geburtstag frei

Wir wissen, dass der Geburtstag ein besonderer Tag im Leben eines Menschen ist und dass viele Mitarbeitende an diesem Tag Zeit mit ihren Liebsten verbringen oder ihren persönlichen Interessen nachgehen möchten. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, an ihrem Geburtstag zusätzlich zum regulären Jahresurlaub einen Tag frei zu nehmen.

Mit diesem Angebot möchten wir zeigen, dass wir die Bedeutung persönlicher Feste und Meilensteine im Leben unserer Mitarbeitenden schätzen. Indem wir ihnen diesen besonderen Tag ermöglichen, tragen wir zu ihrer Zufriedenheit, Motivation und Bindung an das Unternehmen bei.

Wasser, Tee & Kaffee

Wir legen großen Wert auf das Wohlbefinden und den Komfort unserer Mitarbeitenden die eine weite Anreise in den Co-Working Space haben. Deshalb bieten wir kostenlose Getränke wie Wasser, Kaffee und Tee an, um eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen. An Strategietagen stellen wir zudem ein gemeinsames veganes Frühstück zur Verfügung, um die Meetings positiv und wertschätzend zu gestalten.



Future Bens ist die neue Plattform für nachhaltige und zukunftsorientierte Mitarbeitenden-Angebote. Wir glauben, dass nachhaltiger Konsum die Zukunft ist und möchten unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, einen positiven Wandel herbeizuführen. Mit Future Bens haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, bewusste Entscheidungen zu treffen und gleichzeitig von den Vorteilen der Plattform zu profitieren. Sie können hochwertige, nachhaltige Produkte entdecken und kaufen, die sowohl ihren Bedürfnissen als auch den Bedürfnissen unseres Planeten gerecht werden.



Als Unternehmen, dessen Mitarbeitende vorwiegend mobil arbeiten, führen wir zweimal jährlich einen Strategietag durch. Dieser spielt eine wichtige Rolle in unserer Nachhaltigkeitsstrategie. An diesem Tag lassen wir gemeinsam die vergangenen Monate Revue passieren und planen für die kommenden Monate. Die Transparenz gegenüber unseren Mitarbeitenden ist uns dabei besonders wichtig.

Nach einem gemeinsamen Frühstück bietet uns der Strategietag die Gelegenheit, gemeinsam Erfolge zu feiern und Kennzahlen zu besprechen. Wir nutzen diese Zeit, um unsere Ziele und Fortschritte zu evaluieren und unsere Strategien entsprechend anzupassen. Durch den offenen Austausch und die Diskussion der KPIs stärken wir das Verständnis und das Engagement unserer Mitarbeitenden für unsere Unternehmensziele.

Um unsere Zusammenarbeit und unseren Teamgeist zu feiern, findet im Anschluss an die Strategiesitzungen ein Firmenfest statt. Dabei ist es uns wichtig, eine nachhaltige und verantwortungsvolle Veranstaltung zu organisieren. Für Mai planen wir eine Abstimmung in unserer SUSTAYN Plattform, um unseren ökologischen Fußabdruck ab unserem Sommerfest im Juni 2023 weiter zu minimieren.

Dort können unsere Mitarbeitenden darüber abstimmen, ob es bei unseren Firmenfeiern in Zukunft fleischhaltiges, veganes oder vegetarisches Essen geben soll. Hintergrund dieser Umfrage ist unsere Überzeugung, dass vegane und vegetarische Ernährung ein positiver Beitrag zur Nachhaltigkeit ist. Sie trägt zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks, zur Senkung des Ressourcenverbrauchs und zum Tierschutz bei.

Die Strategietage sind für uns ein wichtiger Baustein für den Zusammenhalt im Team. Sie geben unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich abseits vom Arbeitsalltag in entspannter Atmosphäre besser kennen zu lernen und enger zusammen zu wachsen.

Wir betrachten den Strategietag und das anschließende Firmenfest als wichtige Elemente unserer Unternehmenskultur, die nicht nur die Nachhaltigkeit, sondern auch den Zusammenhalt in unserem Team fördern. Durch transparente Kommunikation, das Feiern von Erfolgen und die Förderung einer nachhaltigen Ernährungsweise setzen wir wichtige Impulse.



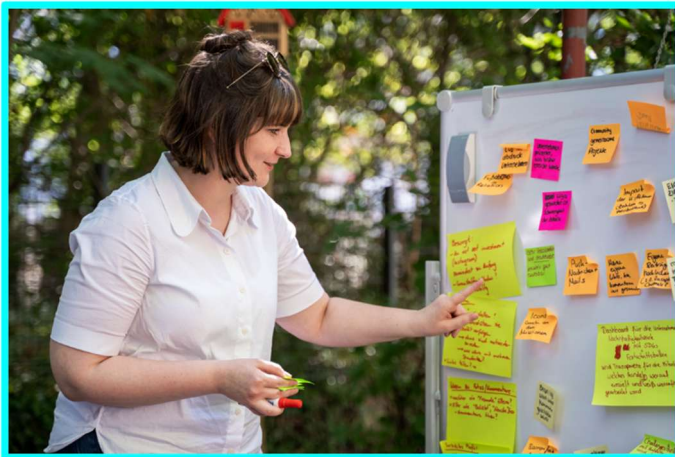
Wir glauben, dass sich Hunde positiv auf die soziale Interaktion zwischen Menschen auswirken. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, dass Mitarbeitende ihren Hund auch mit ins Büro bringen dürfen. Die Anwesenheit eines Hundes im Büro bricht in vielen Fällen direkt das Eis zwischen den Mitarbeitenden und verbessert die Arbeitsatmosphäre. Zusätzlich haben Studien gezeigt, dass Interaktionen mit Tieren Stress abbauen können und für angenehmere und aktive Pausen während des Arbeitstages sorgen.



Wir bieten unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle an. Das bedeutet, dass sie ihre Wochenarbeitszeit nach Bedarf erhöhen oder reduzieren können. Wir sind uns bewusst, dass unterschiedliche Lebenssituationen und Verpflichtungen individuelle Arbeitszeiten erfordern. Deshalb haben wir keine Kernarbeitszeit und ermöglichen unseren Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit so in ihren Alltag zu integrieren, wie es ihnen am besten passt.

4.2 Aus und Weiterbildung

4.2.1 Personalentwicklung



Mit der kontinuierlichen Weiterbildung

unserer Mitarbeitenden stärken wir nicht nur deren individuelle Entwicklung. Wir stärken damit auch die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft unseres Teams. Deshalb legen wir großen Wert auf Weiterbildung und Personalentwicklung.

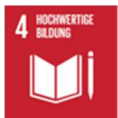
Wir bieten eine Reihe von Schulungen, Workshops und Möglichkeiten zum Selbststudium an. So können unsere Mitarbeitenden ihre Kompetenzen erweitern und ihre beruflichen Ziele erreichen.

Unser Schulungsangebot umfasst Themen wie Projektmanagement, Agilität, Selbstmanagement, Moderation und Präsentation, Nachhaltigkeit und vieles mehr. Diese Schulungen können teilweise mit Zertifizierung angeboten werden. Durch gezielte Basisschulungen beim Onboarding bieten wir neuen Mitarbeitenden einen bestmöglichen Einstieg in ihr Aufgabengebiet. Darüber hinaus stehen unseren Mitarbeitenden Möglichkeiten zum Selbststudium zur Verfügung. Wir stellen ihnen Videos, Dokumente und Anleitungen zur Verfügung, mit denen sie sich flexibel weiterbilden und ihre Kenntnisse in den Bereichen M365, Agilität, Nachhaltigkeitsmanagement und Marketing vertiefen können. Darüber hinaus können unsere Mitarbeitenden auch über unsere Plattform auf ein umfangreiches Nachhaltigkeitswissen zugreifen. In Form von Inhalten, die auf Microlearning ausgerichtet sind, können sie sich täglich weiterbilden und ihr Wissen zum Thema Nachhaltigkeit kontinuierlich erweitern. Dieser Zugang zu relevantem Nachhaltigkeitswissen unterstützt nicht nur ihre persönliche Entwicklung, sondern ermöglicht es ihnen auch, aktiv zu einer nachhaltigen Zukunft beizutragen.

Trotz unserer Bemühungen verschiedene Weiterbildungen anzubieten, ist uns bewusst, dass wir als Start-up nicht die gleichen Möglichkeiten wie größere Unternehmen bieten können. Wir wollen diesen Bereich aber kontinuierlich ausbauen und neue Möglichkeiten schaffen, damit unsere Mitarbeitenden ihr Wissen und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln können. Unser Ziel ist es, eine Lernkultur

zu fördern, in der lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung selbstverständlich sind.

4.2.2 Aus- und Weiterbildung



Wir tragen aktiv zur Ausbildung und Entwicklung junger Menschen bei, indem wir Werkstudierende beschäftigen und ihnen die Möglichkeit bieten, Theorie und Praxis miteinander zu verbinden. So erhalten sie wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt und sammeln relevante Berufserfahrungen. Wir betrachten unsere Werkstudierenden nicht nur als Hilfskräfte, sondern binden sie in spannende und verantwortungsvolle Aufgaben ein. Dabei werden sie von erfahrenen Fachleuten begleitet. So erhalten sie wertvolles Feedback und können sich gezielt weiterentwickeln. Wir geben ihnen die Möglichkeit, ihr theoretisches Wissen in realen Arbeitssituationen anzuwenden, fördern ihre Kompetenzen und bereiten sie optimal auf den Berufseinstieg vor.

Diesen Weg werden wir weitergehen und uns auch in Zukunft für die Förderung junger Menschen einsetzen, um gemeinsam eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.

Neben der Ausbildung zukünftiger Nachwuchskräfte bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung. Da wir hierzu bisher keine Daten erhoben haben, können wir keine Angaben zur durchschnittlichen Stundenzahl machen, werden dies aber zukünftig als weiteren quantifizierbaren Datenpunkt erfassen. Aktuell stehen unseren Mitarbeitenden Schulungen zu Projektmanagement, UI/UX Screenerstellung in Figma, Gamification, Moderations- und Präsentationsschulungen, SCRUM-Schulungen, M365-Arbeitsmethoden sowie Online-Marketing, Social Media & Werbemittel zur freien Auswahl.

4.2.3 Personalgespräche



Unsere Personalgespräche sind eine Möglichkeit, über alles zu sprechen, was unsere Mitarbeitenden bewegt. Natürlich können sie sich jederzeit an ihre Vorgesetzten wenden, aber die jährlich stattfindenden Feedback-Gespräche sollen einen geschützten Raum bieten, in dem Ideen, Wünsche und Kritik geäußert werden können. Deshalb wird großer Wert darauf gelegt, dass sich die Mitarbeitenden in einer vertrauensvollen Atmosphäre mit ihren Führungskräften austauschen und sich in den Gesprächen frei äußern können. Durch diese offene Kommunikation und konstruktives Feedback wollen wir sicherstellen, dass die Bedürfnisse und Anliegen unserer Mitarbeitenden gehört und berücksichtigt werden.

Um die Gespräche zu strukturieren und wichtige Inhalte zu dokumentieren, verwenden wir einen Gesprächsbogen. Dieser dient als Leitfaden und ermöglicht es, besprochene Themen und Vereinbarungen festzuhalten. Die Dokumentation erfolgt entweder gemeinsam während des Gesprächs oder im Nachhinein durch die Führungskraft.

4.3.9 Soziale Projekte



Im Rahmen unseres Engagements für soziale Projekte möchten wir im nächsten Jahr ein Clean Up Event veranstalten. Damit zeigen wir als Unternehmen, dass wir nicht nur über Nachhaltigkeit reden, sondern aktiv handeln. Mit diesem Event wollen wir nicht nur auf die Wichtigkeit der Ressourcenschonung und die allgemeine Müllproblematik aufmerksam machen, sondern auch ein Zeichen gegen die Vermüllung unseres Planeten setzen.

Das Clean Up Event soll als Voting nach dem Crowdfunding-Prinzip in unsere Plattform integriert werden. Anschließend wollen wir gemeinsam einen Tag lang Müll sammeln und uns aktiv für den Schutz unserer Umwelt an einem der umliegenden Seen rund um Essen einsetzen. Die Organisation eines solchen Events bietet uns nicht nur die Möglichkeit, einen positiven Beitrag für die Umwelt zu

leisten, sondern auch die Chance, als Team zusammenzuwachsen und gemeinsam Gutes zu tun. So ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, sich für den Schutz unserer Umwelt zu engagieren und mit gutem Beispiel voranzugehen. Gemeinsam können wir positive Veränderungen bewirken und unsere Umwelt sauberer und lebenswerter machen.

Wir haben uns vorgenommen zukünftig mehr Wert auf die Förderung sozialer Projekte zu legen und werden in 2023 prüfen, welche sozialen Projekte wir unterstützen können.

4.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



Auch wenn unsere Tätigkeiten überwiegend am Bildschirm stattfinden und wir kein produzierendes Unternehmen sind, liegt uns die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden am Herzen. Wir sind uns bewusst, dass Büroarbeit besondere Herausforderungen an Gesundheit und Wohlbefinden stellen kann.

Bereits am ersten Arbeitstag erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten eine Einweisung zu Themen wie Erste-Hilfe-Organisation, Verhalten bei Unfällen und im Brandfall sowie zu möglichen Gefahren am Arbeitsplatz. Weitere Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden in unserem Sharepoint zur Verfügung gestellt. Dort finden sich unter anderem weitere Hinweise zur Arbeitsschutzunterweisung am ersten Arbeitstag sowie Informationen zur ergonomischen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. In einigen Büros des Co-Working Space sind Schreibtische, Bildschirme und Bürostühle ergonomisch gestaltet. Höhenverstellbare Schreibtische ermöglichen es, auch im Stehen zu arbeiten und so den Rücken zu entlasten. Damit wollen wir einerseits typischen Bürobeschwerden wie Rückenproblemen vorbeugen und andererseits einen modernen, flexiblen Arbeitsplatz bieten, der den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden entspricht. Um auch bei mobiler Arbeit einen ergonomischen Arbeitsplatz zu gewährleisten, haben wir eine Checkliste als Selbsttest entwickelt. Diese Checkliste hilft unseren Mitarbeitenden, ihren Arbeitsplatz auf Ergonomie zu überprüfen und eine gesündere Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Checkliste umfasst Punkte wie die richtige Einstellung des Bürostuhls, das Aufstützen der Unterarme im rechten Winkel auf dem Schreibtisch und die Platzierung des Bildschirms im optimalen Blickwinkel.

Durch unsere agile Arbeitsweise legen wir Wert darauf, den Zusammenhalt im Team zu stärken und ein Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen, auch wenn unsere

Mitarbeitenden mobil arbeiten. Deshalb bieten wir monatlich eine sogenannte Fika an. Hier können sich unsere Mitarbeitenden bei Bedarf über private Hobbies austauschen. Neben den Dailys, tägliche Meetings, in denen der aktuelle Stand der Aufgaben besprochen wird, gibt es auch noch ein virtuelles Co-Working. Um Aufgaben zu planen und deren Fortschritt zu besprechen, finden alle 14 Tage Planning- und Review-Meetings statt. Zusätzlich bieten wir einmal im Monat sogenannte Retros an, in denen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, die eigene Arbeit und die Zusammenarbeit im Team zu reflektieren, Schwachstellen zu erkennen und sich wertschätzend und aner kennend gegenüber den Kolleg:innen zu äußern. Wir sind davon überzeugt, dass eine positive Arbeitsatmosphäre und eine gute Teamdynamik zur Steigerung der Produktivität und des Wohlbefindens beitragen.

4.5 Schutz der Kund:innendaten

Datenschutz

Der sichere und vertrauliche Umgang mit den Daten unserer Kund:innen, insbesondere unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, hat für uns einen hohen Stellenwert. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, haben wir technische und organisatorische Maßnahmen getroffen, die sicherstellen, dass die Vorschriften über den Datenschutz beachtet werden. Grundsätzlich können unsere Kund:innen unsere Plattform auch besuchen, ohne uns Daten zu ihrer Person zu hinterlassen. Hierfür müssen gegebenenfalls Einstellungen im verwendeten Browser vorgenommen werden. Die Verarbeitung der in diesen Plattformen erhobenen Daten erfolgt ausschließlich zu den angegebenen Zwecken. Es erfolgt keine Weitergabe Ihrer Daten an Dritte, sofern dies nicht zweckbezogen notwendig ist oder unsere Kund:innen der Weitergabe zugestimmt haben.

Die Daten werden ausschließlich in einem deutschen Rechenzentrum (ISO 27001 zertifiziert) in der Region Frankfurt gespeichert, um unseren Kund:innen einen schnellen Zugriff auf die Daten zu ermöglichen. Dabei erfüllen wir die deutschen und europäischen Datenschutzbestimmungen in vollem Umfang. Strenge Sicherheitsvorkehrungen sorgen in diesem Zusammenhang für einen professionellen Schutz der Daten.

Mit allen Dienstleistern bestehen Auftragsverarbeitungsverträge, die von externen Datenschutzexperten geprüft wurden. Unsere Software ist ausfallsicher, da sie gleichzeitig auf mehrere Server und Rechenzentren im Raum Frankfurt zugreift. Die Mandantentrennung unserer Kund:innendaten erfolgt über mehrstufige Berechtigungsrichtlinien.

Zusätzlich haben wir auf unserer Website ein eigenes Privacy Center eingerichtet. Dort finden sich Informationen in verständlicher Sprache sowie unsere technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Kund:innendaten. Unseren Kund:innen stellen wir darüber hinaus einen Vertrag zur Auftragsdatenverarbeitung zur Verfügung.

Datenerhebung und -verarbeitung bei Besuchen der APP

Der Schutz personenbezogener Daten ist uns sehr wichtig und wir achten auf einen besonders sparsamen Umgang mit Daten. Wir speichern nur die nötigsten Daten des Unternehmens sowie der Mitarbeitenden.

Im Managementbereich sind die Daten nur kumuliert oder pseudonymisiert für das Nachhaltigkeitsteam einsehbar. Die Daten der Mitarbeitenden sind nicht individuell auswertbar und es gibt keine auf das Nutzungsverhalten der Mitarbeitenden heruntergebrochenen Berichte. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich einen Alias zu geben. Die Zuordnung vom Alias zur E-Mail-Adresse ist für das Management nicht zugänglich und somit ist keine Auswertung und Überwachung möglich. Lediglich bei der Anmeldung zu Events oder Benefits sind die E-Mail-Adressen für das Nachhaltigkeitsteam zweckgebunden einsehbar, damit diese die Teilnehmenden für die Organisation anschreiben können. Die Mitarbeitenden werden an beiden Stellen in der Anwendung darauf hingewiesen. Um die Mitarbeitenden zur Nutzung der Plattform zu motivieren, gibt es eine Team-Challenge. Diese Team-Challenge beinhaltet auch eine Rangliste der Teams, damit diese untereinander in Wettbewerb treten können. Auch hier wird in der Rangliste bewusst nur der Alias verwendet. Die Teilnahme an der Challenge ist freiwillig.

Folgende Daten/ Datenkategorien werden von SUSTAYN verarbeitet:

- E-Mail-Adresse
- Vorname (freiwillig), Nachname (freiwillig), Rolle (freiwillig)

Diese Daten werden aus technischen Gründen standardmäßig bei dem Besuch übergeben:

- Interne Geräte-ID
- Betriebssystem, Zeitpunkt des Zugriffs.
- Informationen über den Browsertyp und die verwendete Version
- Das Betriebssystem des Nutzers
- Den Internet-Service Provider des Nutzers
- Die IP-Adresse des Nutzers
- Datum und Uhrzeit des Zugriffs
- Webseiten, von denen das System des Nutzers auf unsere Internetseite gelangt (Referrer)
- Webseiten, die vom System des Nutzers über unsere Webseite aufgerufen werden

Bei der Nutzung von SUSTAYN sammelt SUSTAYN allgemeine Daten, damit SUSTAYN nachvollziehen kann, welche Funktionen & Gestaltungen der Plattformen für die Kund:innen komfortabel sind. Die Auswertung dieser Daten erfolgt pseudonymisiert, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Die Daten werden nur so lange gespeichert, wie es für den Betrieb und die Speicherung erforderlich ist. Nach Beendigung der Zusammenarbeit werden alle personenbezogenen Daten entsprechend der Zweckbindung gelöscht. Aggregierte (nicht personenbezogene) Erkenntnisse über das Nutzerverhalten bleiben bei SUSTAYN gespeichert.

Vor Beendigung der Zusammenarbeit steht es dem Kund:innen selbstverständlich frei, selbst eine Sicherung der eingegebenen Daten zu erstellen. Jeder Nutzer hat die Möglichkeit, seinen Account in den Profileinstellungen zu löschen. Die personenbezogenen Daten werden dann sofort gelöscht und können nicht mehr wiederhergestellt werden. Unsere Datenschutzprozesse und technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOMs) werden regelmäßig durch unsere externen Datenschutzjuristen geprüft und bestätigt.

5 ANHÄNGE

5.1 Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Dieses Merkblatt wurde erstellt in Anlehnung an das Merkblatt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BOA)

1. Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

2. Diskriminierungsmerkmale gem. §1 AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält acht sog. Diskriminierungsmerkmale. Aber nicht jede unterschiedliche Behandlung aus einem dieser acht Gründe ist eine Diskriminierung und damit verboten. Das AGG enthält Ausnahmenvorschriften - sog. Rechtfertigungsgründe - nach denen eine unterschiedliche Behandlung bspw. wegen besonderer beruflicher Anforderungen oder in bestimmten in AGG nicht abschließend aufgezählten Fällen wegen des Alters zulässig ist.

3. Personen, die sich auf das AGG berufen können

- Bewerber
- Arbeitnehmer
- Arbeitnehmerähnliche Personen: Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind, z.B. Honorarkräfte.
- In Heimarbeit beschäftigte Personen
- Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte: bspw. Auszubildende oder solche Personen, die sich in der Berufsausbildungsvorbereitung befinden.

- Ausgeschiedene Arbeitnehmer: Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, können sich auf das AGG berufen, wenn es um nachwirkende Folgen aus dem Beschäftigungsverhältnis geht.
- Selbstständige und Organmitglieder (bspw. Geschäftsführer einer GmbH), aber nur soweit es um die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit (bspw. Anstellungsvertrag) oder den beruflichen Aufstieg geht.

4. Verbotene Formen der Benachteiligungen und der Belästigung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine ungünstigere Behandlung einer Frau wegen ihrer Schwangerschaft ist bspw. eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Bei einer mittelbaren Benachteiligung muss der Anspruchsteller nachweisen, dass keine Ausnahmesituation vorliegt, die eine mittelbare Benachteiligung entfallen lässt. Bekleidungsvorschriften stellen bspw. keine mittelbare Benachteiligung dar, wenn Arbeitsschutz-Vorschriften wie bspw. berufsgenossenschaftliche Regelungen das Tragen bestimmter Schutzkleidung vorschreiben wie bspw. Warnkleidung für Personen, die im Verkehrsraum tätig sind oder Chemikalienschutzanzüge.

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Der Tatbestand einer Belästigung ist nur gegeben, wenn ein feindliches Arbeitsumfeld geschaffen wird. Dies wird in der Regel nicht auf Grund einer einmaligen Handlung gegeben sein, sondern setzt wiederholte und permanente Verhaltensweisen voraus. Die Definition der sexuellen Belästigung folgt im Wesentlichen der Definition der Belästigung, allerdings ist das Arbeitsumfeld ein Beispiel und nicht zwingende Voraussetzung für das Vorliegen einer solchen Belästigung.

Sexuelle Belästigungen können sein: unerwünschte sexuelle Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen pornographischer Darstellungen. Eine einmalige Handlung kann ausreichen.

5. Pflichten der Beschäftigten

Das Verbot der Benachteiligung und (sexuellen) Belästigung gilt auch für Beschäftigte. Kein Beschäftigter darf seinen Kollegen oder seine Kollegin aus den unter 1. genannten Gründen benachteiligen oder belästigen.

Verstöße gegen diese Verbote können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen wie z. B. eine Abmahnung, Versetzung, Umsetzung und ggf. auch eine Kündigung!

6. Rechte der Beschäftigten

Wer sich vom Arbeitgeber, Beschäftigten oder Dritten wie Kund:innen und Lieferanten wegen der unter 1. genannten Gründe benachteiligt oder belästigt fühlt, hat das Recht, sich bei der zuständigen Stelle im Betrieb zu beschweren.

Zur Klärung vermuteter Benachteiligungen bzw. Belästigungen wurde Janik Seitzer als Beschwerdestelle beauftragt:

Ausschließlich im Falle einer Belästigung und einer sexuellen Belästigung sieht das AGG unter bestimmten Voraussetzungen ein Leistungsverweigerungsrecht vor. Der Beschäftigte darf jedoch nur in den Fällen seine Arbeitsleistung verweigern, wenn er vorher bei der Beschwerdestelle Beschwerde erhoben hat und keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zum Schutz getroffen wurden. Unberechtigte Leistungsverweigerung ist Arbeitsverweigerung! Diese kann arbeitsrechtliche Konsequenzen wie bspw. eine Abmahnung, den Verlust des Vergütungsanspruchs und ggf. eine Kündigung nach sich ziehen. Die Beweislast trifft den Beschäftigten. Er muss nachweisen, dass der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Beseitigung der (sexuellen) Belästigung ergriffen hat. Wer seine Rechte nach dem AGG in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuge aussagen.

52 GRI index

Anwendungserklärung	SUSTAYN GmbH hat unter Bezugnahme auf die GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	Nicht vorhanden

GRI Standard	Angabe	Seite	Kapitel	Auslassung		
				Anforderung ausgelassen	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken					
	2-1 Organisationsprofil	7	1.2. Organisationspro- fil			
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichter- stattung der Organisation berücksichtigt werden			Ja	Nicht relevant	Wir sind an keinen weiteren Unternehmen beteiligt

	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	5 6-7	Impressum 1.1. Berichterstattung			
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen			Ja	Erstmalige Berichterstattung	
	2-5 Externe Prüfung			Ja	Hat nicht stattgefunden	
	2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen					
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	9	1.3. Die Sustayn-Plattform			
	2-7 Angestellte	26-28	2.5. Mitarbeitende			
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	26-28	2.5. Mitarbeitende			
	2. Unternehmensführung					
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	24-26	2.4. Unternehmensführung			
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans			Ja	Nicht relevant	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	24-26	2.4. Unternehmensführung			

	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	24-26	2.4. Unternehmensführung			
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	24-26	2.4. Unternehmensführung			
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	24-26	2.4. Unternehmensführung			
	2-15 Interessenkonflikte	48	4.4. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	52-54	5.1. Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz			
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	24-26	2.4. Unternehmensführung			
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Unser Geschäftsführer Janik Seitzer muss regelmäßig Rechenschaft gegenüber den Investor:innen ablegen und in diesem Zuge wird seine Leistung bewertet.			
	2-19 Vergütungspolitik	28-29	2.5.1. Vergütungspolitik			

	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	28-29	2.5.1. Vergütungspolitik			
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	28-29	2.5.1. Vergütungspolitik			
	3.Strategie, Richtlinien und Praktiken					
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3	Vorwort			
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	24	2.3. Code of Conduct			
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	21 - 23	2.2. Unsere Werte			
		24	2.3. Code of Conduct			
		29 – 33	2.7. Unsere Lieferant:innen			
		33 - 34	2.8. Unsere Partner:innen			
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	52-54	5.1. Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz			

	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	52-54	5.1. Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz			
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen			Ja	Nicht relevant	Es gab keine Gesetzesverstöße im Berichtszeitraum
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	33-34	2.8. Unsere Partner:innen			
	4. Einbindung von Stakeholdern					
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	15-16	1.7. Stakeholderanalyse			
	2-30 Tarifverträge	28-29	2.5.1. Vergütungspolitik			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	2. Angaben zu wesentlichen Themen					
	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	16-19	1.8. Wesentlichkeitsanalyse			
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	16-19	1.8. Wesentlichkeitsanalyse			
	3-3 Management von wesentlichen Themen	16-19	1.8. Wesentlichkeitsanalyse			
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	29-33	2.7. Unsere Lieferant:innen			

GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation			Ja	Mangelnde Daten	Auf Grund mangelnder Daten können wir hierzu keine Aussage machen, werden diese Informationen aber zukünftig aufbereiten.
	302-3 Energieintensität			Ja	Mangelnde Daten	Auf Grund mangelnder Daten können wir hierzu keine Aussage machen, werden diese Informationen aber zukünftig aufbereiten.
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen			Ja	Mangelnde Daten	Auf Grund mangelnder Daten können wir hierzu keine Aussage machen, werden diese Informationen aber zukünftig aufbereiten.
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung			Ja	Keine Relevanz	Auf Grund unseres geringen Wasserverbrauchs haben wir Wasser als nicht wesentlich eingestuft, möchten aber

						dennoch über unseren Verbrauch berichten
	303-3 Wasserentnahme			Ja	Keine Relevanz	Auf Grund unseres geringen Wasserverbrauchs haben wir Wasser als nicht wesentlich eingestuft, möchten aber dennoch über unseren Verbrauch berichten
	303-4 Wasserrückführung			Ja	Keine Relevanz	Auf Grund unseres geringen Wasserverbrauchs haben wir Wasser als nicht wesentlich eingestuft, möchten aber dennoch über unseren Verbrauch berichten
	Angabe 303-5 Wasserverbrauch			Ja	Mangelnde Daten	Auf Grund mangelnder Daten können wir hierzu keine Aussage machen, werden diese Informationen aber zukünftig aufbereiten.
GRI 304: Biodiversität 2016	304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			

	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
	304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind			Ja	Nicht relevant	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	39-40	3.2. CO ₂ -Bilanz			
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	39-40	3.2. CO ₂ -Bilanz			
	Angabe 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	39-40	3.2. CO ₂ -Bilanz			
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	39-40	3.2. CO ₂ -Bilanz			
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen			Ja	Fehlende Daten	Bei den erhobenen Daten versuchen wir unser Bestes unseren Abdruck gering zu halten. Die meisten Ausstöße sind in Scope 3 und hier fehlen uns aktuell Daten, um den Fußabdruck transparent und verlässlich zu verringern.

	305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen			Ja	Nicht relevant	
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen			Ja	Nicht relevant	
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen			Ja	Keine Relevanz	
	306-3 Angefallener Abfall	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	35-39	3.1. Energie, Abfall, Wasser und Biodiversität			
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	26-28	2.5. Mitarbeitende			
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern	26-28	2.5. Mitarbeitende			

	oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden					
	401-3 Elternzeit	26-28	2.5. Mitarbeitende			
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			Ja	Nicht relevant	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	48	4.4. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste			Ja	Nicht relevant	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	48	4.4. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	48	4.4. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	41-44 48	4.1. Benefits für unser Team 4.4. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			

	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	48	4.4. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind			Ja	Nicht relevant	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen			Ja	Es gab keine Vorfälle	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen			Ja	Es gab keine Vorfälle	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	49	4.2.2. Aus- und Weiterbildung			
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	45-46	4.2.1. Personalentwicklung 4.2.2. Ausbildung			
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	46-47	4.2.3. Personalgespräche			

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	26-28	2.5. Mitarbeitende			
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	28-29	2.5.1. Vergütungspolitik			
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen			Ja	Es gab keine Vorfälle	
GRI 418: Schutz der Kund:innendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kund:innendaten und den Verlust von Kund:innendaten	49-51	4.5. Schutz der Kund:innendaten			