

# Nachhaltigkeitsbericht

2023

# Inhalt

01	<u>Vorwort der Geschäftsführung</u>	3	05	<u>Mitarbeitende und Partnerschaften</u>	25
			5.1	<u>Attraktives Arbeitsumfeld</u>	27
02	<u>Über Zukunftswerk</u>	5	5.2	<u>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</u>	30
2.1	<u>Zukunftswerk auf einen Blick</u>	6	5.3	<u>Aus- und Weiterbildung</u>	32
2.2	<u>Im Profil</u>	7	5.4	<u>Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistung</u>	36
2.3	<u>Unser Dienstleistungsportfolio</u>	9	5.5	<u>Schutz der Kundendaten</u>	42
			5.6	<u>Ethische Kundenbeziehungen</u>	43
03	<u>Nachhaltige Unternehmensführung</u>	12	5.7	<u>Unsere Ziele und Maßnahmen</u>	45
		13			
3.1	<u>Nachhaltigkeitsmanagement</u>	14	06	<u>Umwelt und Klima</u>	50
3.2	<u>Nachhaltigkeitsstrategie</u>		6.1	<u>Treibhausgasemissionen und Reduktion ökologischer Auswirkungen</u>	51
			6.2	<u>Unsere Ziele und Maßnahmen</u>	58
04	<u>Ökonomie / Governance</u>	17			
4.1	<u>Progressives Dienstleistungsangebot</u>	19			
4.2	<u>Ethischer Umgang mit Geldmitteln</u>	20	07	<u>Impressum</u>	59
4.3	<u>Unsere Ziele und Maßnahmen</u>	21			

Liebe Leserinnen und Leser,

der Klimawandel konfrontiert uns mit ernstzunehmenden Herausforderungen und verlangt ein globales Umdenken sowohl in ökonomischer, sozialer als auch ökologischer Hinsicht. Der integrale Bestandteil unserer Tätigkeit besteht darin, Sie und Ihr Unternehmen bei dieser so wichtigen Transformation zu unterstützen.

In diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Einblick in unsere Arbeit geben. Nachhaltigkeit bedeutet für uns weit mehr als gängige Assoziationen wie Mülltrennung oder Bio-Siegel – sie ist eine unternehmerische Haltung, die sich an grundlegenden Prinzipien orientiert und ihren Ausdruck in einer beständigen Geschäftsvorgehensweise findet.

Wir von Zukunftswerk beraten Sie auf dem Weg, Ihre Organisation zukunftsfähig zu gestalten, die ökologischen Auswirkungen Ihrer Geschäftstätigkeit zu minimieren und eine nachhaltige Unternehmenskultur zu etablieren. Unsere Ziele verfolgen wir zusammen mit engagierten Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und -partnerinnen und Ihnen als Kunden<sup>1</sup>. Unsere gemeinsame, tief verankerte Motivation für nachhaltigen Wandel vereint uns zu einem kreativen, progressiven und erfahrenen Team. Wir arbeiten neugierig, transparent, gewissenhaft und scheuen oberflächliche Herangehensweisen an Nachhaltigkeitsthemen. Unser Leitgedanke lautet daher: Nachhaltigkeit aus Überzeugung.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse an unserem Bericht sowie unserer Arbeit und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

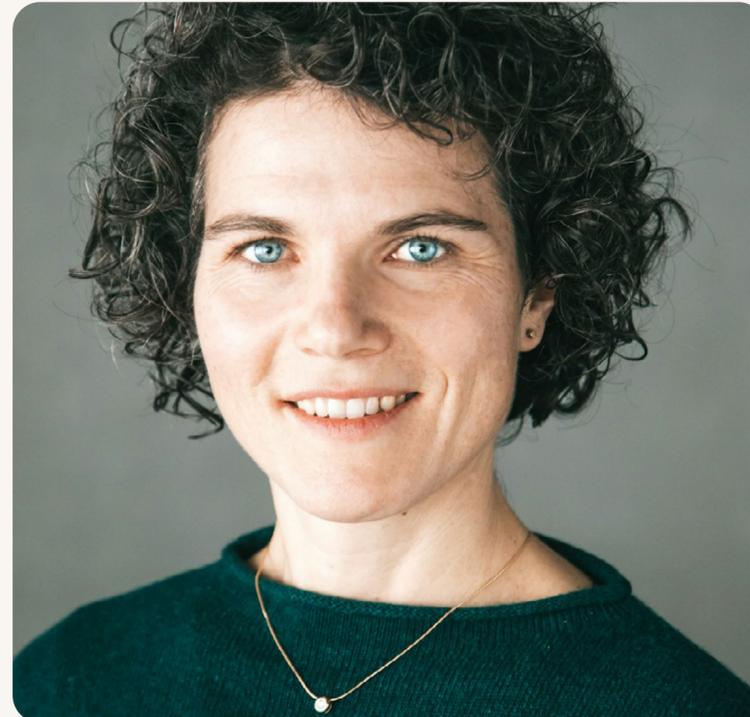
Herzlichst,  
Alexander Rossner, Katrin Tremmel und Heinz Sares

<sup>1</sup> Begriffe wie Kunden und Partner werden in diesem Bericht nicht gegendert, da wir keine natürlichen Personen, sondern nur Organisationen als Kunden und Partner haben. Formulierungen, welche sich auf reale Personen beziehen, inkludieren alle Gender.



**Alexander Rossner**  
Vorstand

„Nachhaltigkeit bedeutet für mich, alle Systeme nur so zu belasten, dass sie sich regenerieren können. Das gilt für alle drei Sektoren (Ökonomie, Ökologie und Soziales). Viele indigene Völker Nordamerikas haben ihre Entscheidungen so getroffen, dass die nachfolgenden sieben Generationen davon profitieren konnten und keine Beeinträchtigungen erlitten. Daran sollten wir uns ein Beispiel nehmen.“



**Katrin Tremmel**  
Vorstand

„Nachhaltigkeit bewegt mich – beruflich wie persönlich. Sie bedeutet, über den Tag hinaus zu denken. Es geht nicht nur um Umwelt- oder Klimaschutz, sondern um ein ganzheitliches Verständnis: Wie gestalten wir unsere Arbeit wirksam? Wie verbinden wir wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Verantwortung und ökologischer Achtsamkeit? Als Genossenschaft handeln wir nicht kurzfristig, sondern im Sinne des Gemeinwohls: solidarisch, zukunftsorientiert, vorausschauend.“



**Heinz Sares**  
Vorstand

„Was ich mir wünsche? Ich wünsche mir ein stärkeres Bewusstsein hinsichtlich unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Die Aufmerksamkeit auf unser persönliches Wirken und der achtsame Umgang mit unseren Ressourcen – nicht nur im unternehmerischen Kontext – fördern den Umweltschutz. Eine Kultur des Miteinanders sollte die Basis für eine wertschätzende Interaktion mit unserem gesamten sozialen Umfeld sein.“

# Über Zukunftswerk

INDEN KUND/INEN  
!Us  
mmunen  
hschulen/schulen  
Os  
ehende Kunden  
e Kunden ?



## Seit 2012

Zukunftswerk wurde 2012 gegründet und ist in Form einer Genossenschaft organisiert.

## 1,3 Mio.

Im Jahr 2023 erzielten 8 Mitarbeitende einen Umsatz in Höhe von 1,3 Millionen Euro.

## Expertise

Zukunftswerk bietet Dienstleistungen im Bereich Nachhaltigkeits- und Klimamanagement, Seminare und Workshops an.

## Peißenberg + Wien

Der Hauptsitz ist in Peißenberg und wir haben eine Niederlassung in Wien.

## Branchenkenntnis

Zukunftswerk berät Unternehmen, Kommunen, NGOs, Stiftungen und (Hoch-)Schulen.

# Seit über einem Jahrzehnt unterstützt Zukunftswerk Unternehmen, Kommunen, Stiftungen und NGOs dabei, sich für eine nachhaltige Zukunft zu engagieren.

## Das Zukunftswerk

Unsere Mitarbeitenden, verteilt von Berlin über Wien bis Rom, bereichern unsere Gemeinschaft durch ihre diversen Hintergründe, Herkunft, Erfahrungen und Expertisen. Diese dezentralisierte Struktur ermöglicht es uns, eine breite Palette an Perspektiven und Ideen einzubringen.

Unser Unternehmen, mit Sitz in Peißenberg und einer Niederlassung in Wien, wurde als Genossenschaft gegründet, da wir glauben, dass Kooperation mehr bewirkt als Wettbewerb. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeitenden zugleich Miteigentümer\*innen von Zukunftswerk sind, was für Vielfalt, Diskussionen und einen respektvollen Umgang miteinander sorgt. Im Berichtsjahr wurde die Geschäftsführung von den Vorstandsmitgliedern Katrin Tremmel, Alexander Rossner und Heinz Sares übernommen, während Eva Schmider die Funktion der Prokuristin<sup>2</sup> und Beirätin innehatte.

Unsere Genossenschaftsbeteiligung umfasst insgesamt 64 Anteile zu je 500 Euro Nennwert. In 2023 leisteten zwölf Mitarbeitende ihren wertvollen Beitrag zu unserer Genossenschaft und erzielten einen Umsatz in Höhe von 1,3 Millionen Euro.

## Kooperation und Partnerschaften

Wir pflegen enge Partnerschaften mit zahlreichen Unternehmen, Organisationen und NGOs. Unser Anliegen ist es, Kompetenzen zu vernetzen und somit für unsere gemeinsamen Kunden das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Besonders am Herzen liegt uns die Zusammenarbeit mit unserer Schwesterorganisation, dem Zukunftswerk Klimaschutz e.V., mit der wir regionale Klimaschutzmaßnahmen fördern, die nicht nur entscheidend für den Schutz unseres Klimas sind, sondern auch wesentlich zur Klima- und Umweltbildung beitragen.

Beim Verkauf von CO<sub>2</sub>-Emissionsrechten haben wir ein Geschäftsmodell vorgesehen, das darauf beruht, dass wir einen Teil der Umsätze ungeschmälert an Umwelt-NGOs weiterleiten. Das bedeutet, dass wir Emissionsrechte erwerben, mit einem Aufschlag versehen und an Kunden weiterverkaufen. Für manche Kunden verbinden wir diesen Mechanismus mit einer Art Spende, die wir einsammeln und ohne Aufschlag weiterleiten. All unsere Geschäftsbeziehungen, intern wie auch extern, gründen auf gegenseitiger Rücksichtnahme, Fairness und einem respektvollen Miteinander. Wir nehmen unsere Kunden als Partner wahr und befürworten im Team eine Kollaboration, welche auf Achtsamkeit und offener Kommunikation basiert.

<sup>2</sup> Analog zum Vorjahr setzt sich die Geschäftsführung von Zukunftswerk auch 2024 aus drei Vorstandsmitgliedern zusammen: Alexander Rossner, Heinz Sares und Katrin Tremmel. Eva Schmider ist Prokuristin und Beirätin der Genossenschaft.

Jegliche unangebrachte Behandlung von Mitarbeitenden wie etwa psychische oder physische Gewalt, sexuelle oder persönliche Belästigung oder jede Form der Diskriminierung wird nicht geduldet.

#### Transparenz, Ethik und Integrität

Unsere Geschäftstätigkeit basiert auf den Grundsätzen von Ethik und Integrität und soll zu einer Transformation unserer Gesellschaft im Sinne der nachhaltigen Entwicklung beitragen. Kern unseres Ansatzes sind die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, das konsequente Verbot von Korruption und Bestechung sowie der Schutz der Umwelt. Ebenso verfolgen wir eine Null-Toleranz-Strategie gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung.

Um Diskriminierung zu vermeiden, agiert das Unternehmen aufmerksam und mit offenen sowie anonymisierten

Diskussionsmöglichkeiten. Als Genossenschaft folgen wir einem zeitgemäßen Geschäftsmodell, das demokratische Prinzipien und flache Strukturen vereint, geprägt von Respekt, Vertrauen, Empathie, Mitentscheidung und Transparenz. Sollte sich eine Zusammenarbeit als inkompatibel mit unseren Werten erweisen, beenden wir diese umgehend.

Zukunftswerk ist Mitglied in der Sozialgenossenschaft Bellevue di Monaco, bei ethiks – Verband für ethische Unternehmensführung, der Europäischen

Metropolregion München, der Gemeinwohl-Ökonomie Bayern, beim Netzwerk Klimaherbst, bei respACT – austrian business council for sustainable development, im Unternehmerverband Landkreis Miesbach, beim Landesbund für Vogelschutz e.V., im Wirtschaftsforum Oberland und im Verein Zukunftswerk Klimaschutz e.V. Ferner unterstützen wir durch ehrenamtliche Tätigkeiten und/oder finanziell eine Reihe von Vereinen und Organisationen. Wir führen regelmäßig Veranstaltungen zum ökosozialen und gemeinwohlorientierten Umbau von Gesellschaft und Wirtschaft durch.

Unser Dienstleistungsportfolio umfasst unter anderem die Definition von Nachhaltigkeits- und Klimaschutzstrategien, die Erstellung von CO<sub>2</sub>-Bilanzen, die Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen, die Unterstützung von Wesentlichkeitsanalysen und die Konzeption von Nachhaltigkeitsberichten.

- Nachhaltigkeitsmanagement
- Klimamanagement
- Transformationsbegleitung
- Seminare & Workshops

## Nachhaltigkeitsmanagement

In enger Kollaboration mit unseren Kunden implementieren wir Nachhaltigkeitsaspekte effektiv in ihre Geschäftspraxis, unter anderem anhand der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien, Durchführung von Wesentlichkeitsanalysen und Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten.

Nachhaltigkeitsstrategien

Nachhaltigkeitsberichte

Wesentlichkeitsanalysen

CSR-Kommunikation

## Klimamanagement

Wir identifizieren Treibhausgasemissionen, erstellen CO<sub>2</sub>-Bilanzen und entwickeln maßgeschneiderte Lösungen für nachhaltiges Klimamanagement, sowohl für Unternehmen als auch Organisationen, Kommunen und Landkreise.

Treibhausgasbilanzen & Reduktionspotenziale

Wissenschaftsbasierte Klimaziele, Klimastrategien

Freiwilliger Klimaschutz durch Kompensation

Konzepte für Städte, Landkreise und Kommunen

## Transformationsbegleitung

Nicht ohne Grund spricht der Europäische Green Deal von der „großen Transformation“ der Wirtschaft. Sich frühzeitig und bewusst mit den strategischen Implikationen und der unternehmensweiten Tragweite der Transformation zu befassen, gehört zu den zentralen Herausforderungen einer nachhaltigen Unternehmensführung.

Leadership Beyond Compliance

## Seminare & Workshops

Unsere Expertise in ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit teilen wir gerne. Wir gestalten sowohl einen Podcast als auch Seminare, Workshops und Events für Teams, Unternehmen und Organisationen, sowohl online als auch offline.

Bildungsthemen

SDG-Spiel

Veranstaltungen

# Nachhaltige Unternehmensführung

## Gemeinsam mit unseren wichtigsten Stakeholdern haben wir in einer maßgeschneiderten Wesentlichkeitsanalyse zehn signifikante Nachhaltigkeitsthemen für Zukunftswerk identifiziert.

Hierfür haben wir zunächst die relevantesten Nachhaltigkeitsaspekte anhand einer Branchen-, Umfeld- und Unternehmensanalyse ermittelt und auf einer sog. Shortlist zusammengetragen. Als Orientierungshilfe dienten uns die Vorgaben und Empfehlungen der Global Reporting Initiative (GRI), die 17 Leitlinien für nachhaltige Entwicklung (SDGs) sowie die Richtlinien der Gemeinwohlökonomie (GWÖ).

Im Zuge der daran angeknüpften Stakeholderanalyse ergab sich die folgende Einteilung in externe und interne Interessengruppen, welche in die Wesentlichkeitsbefragung einbezogen wurden:

Intern	Extern
Vorstand	Kunden
Prokuristin & Beirätin	Lieferantinnen und Lieferanten
Genossenschaftsteilhaber*innen	Kooperationspartner*innen
Mitarbeitende	

## Nachhaltigkeitsmanagement

### Nachhaltige Unternehmensführung

Im Anschluss an die Stakeholderanalyse wurde die Wesentlichkeitsbefragung anhand eines Online-Fragebogens und eines persönlichen Interviews mit der Geschäftsführung durchgeführt. Hierbei war es die Aufgabe der internen sowie externen Partner, die zuvor evaluierten wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte hinsichtlich ihrer Priorität für ein verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln (Stakeholderrelevanz), deren Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft (Nachhaltigkeitsrelevanz) sowie der Geschäftsrelevanz für Zukunftswerk zu beurteilen. Die Ergebnisse wurden anschließend durch den Vorstand final abgestimmt. Die Wesentlichkeitsanalyse definiert folgende Top-Handlungsfelder in den Bereichen Ökonomie, Soziales und Ökologie:

Ökonomie / Governance	Soziales	Ökologie
Progressives Dienstleistungsangebot	Attraktives Arbeitsumfeld	Treibhausgasemissionen
Ethischer Umgang mit Geldmitteln	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Reduktion ökologischer Auswirkungen
	Aus- und Weiterbildung	
	Schutz der Kundendaten	
	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistung	
	Ethische Kundenbeziehungen	

Die Nachhaltigkeitsorganisation ist ausgerichtet auf die Realisation der ermittelten Ziele und der Planung dieser. Dabei obliegt dieser Prozess primär der Geschäftsführung, wird aber durch alle Mitarbeitenden und deren Know-how bereichert. Wir sind der Auffassung, dass ein Unternehmen sich nur nachhaltig optimieren und wachsen kann, solange alle Partner\*innen ihren Input in den Prozess einfließen lassen und somit zur Erreichung der gesetzten Ziele beitragen.

## Als Genossenschaft bewegen wir uns allein anhand unseres Geschäftsmodells auf einem zeitgeistigen Pfad und agieren durch Respekt, Vertrauen, Empathie, Mitentscheidung und Transparenz.

---

Vision	Unsere Vision ist eine nachhaltige Welt: Wir verfolgen das Ziel der intergenerationalen Chancengleichheit und setzen uns dafür ein, dass unsere Nachkommen von denselben Ressourcen profitieren können wie wir.
Mission	Unsere Mission besteht darin, unseren Kunden die besten Strategien und Maßnahmen für eine zukunftsorientierte und erfolgreiche unternehmerische Tätigkeit zu bieten. Dabei stützen wir uns auf ein breites Spektrum von Dienstleistungen und hochqualifizierten, motivierten Mitarbeitenden. Wir sind stolz darauf, unseren Kunden dabei zu helfen, ihre ökologischen und sozialen Ziele zu erreichen und parallel langfristigen unternehmerischen Erfolg zu sichern.
Werte	Als Genossenschaft bewegen wir uns allein anhand unseres Geschäftsmodells auf einem zeitgeistigen Pfad und agieren durch Respekt, Vertrauen, Empathie, Mitentscheidung und Transparenz. Unsere Unternehmenskultur gründet auf Werten, welche die Umsetzung von ökologischen, ökonomischen sowie sozialen Nachhaltigkeitsthemen im Fokus hat.

- Nachhaltigkeit aus Überzeugung
- Innovation & Transformation
- Globale & lokale Perspektive
- Langfristiges Engagement

## Unsere Top-Handlungsfelder und unsere Ziele für eine nachhaltige Zukunft.

Unsere Maßnahmen zu den jeweiligen Themenfeldern und Zielen werden in den Unterkapiteln detailliert erläutert. Soweit möglich und sinnvoll, sind sie durch konkrete Zahlen und Kennzahlen gestützt. Für jede Maßnahme wurden verantwortliche Personen benannt. In regelmäßigen Abständen überprüfen wir unsere Zielmatrix und überwachen den Fortschritt sowie die Umsetzung. Über die Entwicklungen berichten wir im jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht.

Ökonomie/ Governance	Mitarbeitende und Partnerschaften	Umwelt und Klima
Progressives Dienstleistungsangebot: Kontinuierliche Erweiterung unseres qualitativen sowie innovativen Produktangebotes	Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur: Attraktives Arbeitsumfeld ausbauen	Emissionen & Reduktion ökologischer Auswirkungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scope 3 Emissionen reduzieren</li> <li>• Reduktionsempfehlungen für Kunden ausbauen</li> <li>• Entwicklung von Klimazielen vorantreiben</li> </ul>
Ethischer Umgang mit Geldmitteln: Faire Geldwirtschaft	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Gesunde Unternehmenskultur ausbauen	
	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistung: Unterstützung der Dringlichkeit der Nachhaltigkeitsthematik	
	Schutz der Kundendaten: Sicherer sowie sorgsamer Umgang mit den Daten von Kunden	
	Ethische Kundenbeziehungen: Transparente und wertschätzende Beziehungen mit Kunden	

# Ökonomie / Governance

## Ein progressives Dienstleistungsangebot, welches den Zeitgeist versteht, Bedürfnisse unverzüglich erkennt und danach handelt, begünstigt das Fortbestehen.

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist für jedes Unternehmen elementar sowie auch als nachhaltiger Aspekt unabdingbar, denn eine solvente Firma trägt zum Erhalt unserer sozio-ökonomischen und ökologischen Struktur bei. Um ein wirtschaftliches Auskommen sicherzustellen, ist es wichtig, das Angebot der Nachfrage anzupassen und am Markt relevant zu bleiben.

Ein progressives Dienstleistungsangebot, welches den Zeitgeist versteht, Bedürfnisse unverzüglich erkennt und danach handelt, begünstigt das Fortbestehen. Da bei Zukunftswerk nicht die Gewinnmaximierung im Fokus steht, befürworten wir eine faire Geldwirtschaft im nachhaltigen Sinne.

Mit diesem Credo geht eine gemeinwohlorientierte Haltung einher, die Finanzmittel von einer weniger kommerziellen als vielmehr zweckmäßigen Warte betrachtet. Wir wollen Geld als Mittel zum Zweck wahrnehmen, das uns allen gleichermaßen dient und den Menschen priorisiert.

## Gemeinsam mit unseren Kunden wollen wir progressive Organisationen gestalten, da die Dringlichkeit nachhaltigen Wirtschaftens nicht nur ein gesellschaftliches Konstrukt zu Marketingzwecken ist, sondern die zentrale Vorbedingung für eine zukunftsfähige Gesellschaft.

Unser Geschäftsmodell beruht auf Voraussicht, weshalb wir die kontinuierliche Anpassung des Dienstleistungsportfolios als selbstverständlich erachten. Gemeinsam mit unseren Kunden wollen wir progressive Organisationen gestalten, da die Dringlichkeit nachhaltigen Wirtschaftens nicht nur ein gesellschaftliches Konstrukt zu Marketingzwecken ist, sondern die zentrale Vorbedingung für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Infolgedessen wählen Stakeholder ihre Produkte zunehmend danach aus, ob ein Unternehmen fortschrittlich agiert und sich für Klimaschutz und eine gerechte Gesellschaft einsetzt.

Bei Zukunftswerk bieten wir ein breites Spektrum an teilweise ineinandergreifenden Dienstleistungen in den Bereichen Nachhaltigkeitsmanagement, Klimamanagement, Transformationsbegleitung sowie Seminare und Workshops an. Unser Portfolio umfasst

qualitative und individuelle Beratung im Nachhaltigkeits- und Klimaschutzmanagement, das auf die spezifischen Ziele der Organisation abgestimmt ist. Anhand unserer Fachkompetenz in sozialer und ökologischer Transformation begleiten wir den Wandel zu nachhaltigen Geschäftsmodellen. Wir veranstalten Workshops und Seminare, um Organisationen und Führungskräfte in die Lage zu versetzen, konkrete Handlungsfelder zu erkennen und zu verwirklichen sowie neue Perspektiven zu gewinnen. Darüber hinaus beraten wir zur Zukunft der Arbeit sowie den globalen Zielen der Vereinten Nationen (SDGs) und helfen Unternehmen durch unsere CSR-Kommunikationsdienste, ihre nachhaltigen Aktivitäten über die passenden Kanäle und Formate wirkungsvoll zu kommunizieren. Durch internes und externes Networking sowie den ständigen Know-how-Transfer erweitern wir kontinuierlich unseren Horizont und bleiben am Puls der Zeit.

### Nachhaltigkeitsmanagement

Die Ausweitung der CSR-Berichtspflicht verlangt von immer mehr europäischen Unternehmen die Offenlegung ihres Nachhaltigkeitsmanagements und eine damit einhergehende Transparenz hinsichtlich klar formulierter Ziele und Maßnahmen. Unabhängig von der Gesetzgebung ist ein modernes, konsistentes Unternehmen darauf angewiesen, spätestens jetzt in Aktion zu treten, um einen Beitrag für Mensch und Umwelt zu leisten. Manchmal ist es gar nicht so leicht, alte Muster zu brechen und neue Vorgehensweisen zu wagen.

Unsere Unterstützung im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement beinhaltet die Entwicklung maßgeschneiderter Nachhaltigkeitsstrategien, die Durchführung ESRS-konformer Wesentlichkeitsanalysen und die Erstellung detaillierter Nachhaltigkeitsberichte.

Wir beginnen mit einer tiefgehenden Analyse der Unternehmenstätigkeiten, um konkrete Handlungsfelder zu identifizieren. Dazu gehört die Verbesserung der Ressourceneffizienz, die Gestaltung von Emissionsreduktionsplänen sowie die Förderung sozialer Verantwortung. Wir integrieren konkrete Nachhaltigkeitsziele in die Geschäftsstrategie unserer Kunden und nutzen dabei Methoden wie ESG-Ratings und Risikoanalysen. Im Rahmen des Lieferkettenmanagements identifizieren wir Risiken und Chancen entlang der Wertschöpfungskette und empfehlen geeignete Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung.

„Wir schätzen die Zusammenarbeit mit Zukunftswerk sehr. Sie unterstützen uns mit ihrer Expertise bei unserem Ziel als österreichischer Alpenverein die Klimaneutralität zu erreichen.“

Deniz Branke

M.Sc., Klimakoordination beim Österreichischer Alpenverein

### Klimamanagement

Ein wesentlicher Baustein der ökologischen Nachhaltigkeit und ein zentraler Bestandteil unseres Angebots ist die Identifikation und Reduktion von Treibhausgasemissionen. Die Verminderung von CO<sub>2</sub>-Emissionen stellt für Unternehmen einen der wichtigsten Hebel zur Zukunftsorientierung dar. Zu Beginn steht die präzise Lokalisierung der entscheidenden Emissionsquellen.

Wir erstellen hierfür detaillierte Emissionsbilanzen auf Unternehmens- und Produktebene sowie den dazugehörigen Bilanzbericht. Basierend auf diesen Ergebnissen entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen für ein effektives Klimamanagement und spezifische Klimastrategien.

Darüber hinaus organisieren wir den Emissionsausgleich im Rahmen des freiwilligen Klimaschutzes durch hochwertige Klimaschutzzertifikate. Unsere Konzepte für den freiwilligen Klimaschutz richten sich nicht nur an Unternehmen, sondern auch an Kommunen und Landkreise und bieten somit eine ganzheitliche Unterstützung in der nachhaltigen Transformation.

### Transformationsbegleitung

Wir begleiten Unternehmen bei der großen Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit, wie sie im Europäischen Green Deal gefordert wird.

Unsere strategische Beratung umfasst die Anpassung von Geschäftsmodellen und die Entwicklung von Maßnahmen zur Verankerung von Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Einbindung der Mitarbeitenden, um ein gemeinsames Verständnis für die notwendigen Veränderungen zu schaffen. Unsere Expertise aus zahlreichen Nachhaltigkeits- und Klimaschutzberatungen ermöglicht es uns, Handlungsfelder und Themenschwerpunkte mit dem größten Potenzial zu identifizieren und geeignete Strategien zur Implementierung abzuleiten.

### Seminare und Workshops

Wir bieten eine breite Palette von Seminaren und Workshops an, die sowohl online als auch offline durchgeführt werden können. Unsere Veranstaltungen decken Themen wie Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Unternehmensführung ab und zielen darauf ab, Wissen zu vermitteln und den Erfahrungsaustausch zu fördern. Unsere praxisnahen Schulungen sind darauf ausgelegt, Teams und Organisationen die Werkzeuge und Kenntnisse zu vermitteln, die sie benötigen, um nachhaltiger zu agieren und ihre Umweltziele zu erreichen.

Zu unserem Bildungsportfolio gehört außerdem unser Podcast „Nachhaltigkeit genau genommen“. Hier erkunden wir ausführlich das „Wie“ des Klimaschutzes, diskutieren komplexe Fragen rund um Nachhaltigkeit und Klimawandel in Politik und Wirtschaft und zeigen auf, wie diese Themen unseren Alltag und unsere Arbeit beeinflussen.

Weil sich die Regulatorik im Nachhaltigkeitsdiskurs schnell verdichtet, verfolgen wir das Ziel, unser qualitatives sowie innovatives Dienstleistungsportfolio kontinuierlich neuen Anforderungen anzupassen, um unseren Kunden stets die bestmögliche Beratung zu garantieren.

Als Ausgangspunkt impliziert Progressivität Weiterbildung als zentralen Bestandteil des Arbeitsethos. Konstante Bildungsmaßnahmen bereichern sowohl Mitarbeitende untereinander (interner Wissenstransfer) als auch Kunden und andere externe Akteure. Wir wollen für unsere Kunden fortschrittlich denken – nicht nur unserer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit wegen, sondern um der Notwendigkeit und Bedeutung der großen Transformation in Richtung Nachhaltigkeit gerecht zu werden. Networking innerhalb sowie außerhalb der Branche soll ebenfalls einen positiven Einfluss auf unsere Arbeit und Dienstleistung generieren als auch Impulse für mehr Nachhaltigkeit setzen. All unsere Bestrebungen in Sachen Aus- und Weiterbildung sowie diesbezügliche Kennzahlen finden sich im entsprechenden Kapitel Soziales (Aus- und Weiterbildung).

Parallel zu unserer Kompetenzerweiterung erfolgte der Ausbau unserer Dienstleistungen, um gekonnt auf regulatorische Neuerungen – insbesondere die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die Taxonomie-Verordnung und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) – zu reagieren. Im Bereich des Klimamanagements rückte die Berechnung wissenschaftsbasierter Klimaziele gemäß der Science Based Target Initiative (SBTi) in den Fokus, was sich in einer steigenden Zahl von Anfragen im Rahmen laufender Treibhausgasbilanzierungsprojekte widerspiegelte. Insgesamt nahm der Bedarf an Webinaren, Seminaren sowie informativen Updates zu sowohl klima- als auch nachhaltigkeitsbezogenen Themen deutlich zu. Unser Ziel

war es zudem, das teils neu erworbene und aktualisierte Wissen in einem neuen Schulungsangebot zu vermitteln. Dazu organisierten wir eine ESRS-Webinar-Reihe mit drei Terminen.

Ein weiterer Meilenstein war die erfolgreiche Einführung des Produkts „Klimaziele+“ im Jahr 2023, ein Konzept zur freiwilligen Emissionskompensation, das innovative Wege beschreibt. In Kooperation mit der Privatwaldgemeinschaft Oberammergau ermöglichen wir es unseren Kunden, Klimaziele zu unterstützen, die nicht nur internationalen Standards entsprechen, sondern auch regionale Klimaschutzprojekte fördern. Pro erworbenem Emissionszertifikat aus dem „Klimaziele+“-Programm fließt ein Euro an die Privatwaldgemeinschaft, um Aufforstungen auf Kalamitätsflächen zu realisieren. Das Angebot findet insbesondere bei regionalen Kunden großen Anklang, während Interessent\*innen ohne direkten Ortsbezug verständlicherweise weniger Resonanz zeigen. Ob wir dieses Modell in andere Regionen übertragen, prüfen wir im kommenden Jahr. Für uns steht jedoch weiterhin die Investition in Maßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung und Treibhausgasreduktion im Vordergrund, weshalb wir auch unsere Kunden ermutigen, sich auf eigene Reduktionsinitiativen zu konzentrieren.

Die Transformation unseres Portfolios spiegelt sich im Wandel unseres Geschäftsmodells wider: Im Jahr 2023 gewann die Beratungsleistung zunehmend an Bedeutung, sodass Beratungsprojekte und Zertifikateverkauf mittlerweile gleichwertig zum Unternehmenserfolg beitragen. Diesen Wandel sehen wir als Chance und blicken der schrittweisen Reduktion des Zertifikatehandels mit Zuversicht entgegen.

Unser Ziel ist das nachhaltige, langfristig ausgelegte Wirtschaften und nicht die schnelle Umsatzsteigerung. Wir verwalten unsere Finanzen in einem ethischen, kritischen sowie solidarischen Maße und begutachten (dritte) Beteiligte sehr genau. Im Zuge dessen gehört es zu unseren Prinzipien, unser Finanzmanagement stets hinsichtlich moralischer Grundsätze zu evaluieren und das Geschäft annähernd ausschließlich durch Eigenkapital (im Berichtsjahr 2023 bei 93 %) zu finanzieren. Die Gesellschaftsform der Genossenschaft ermöglicht es uns, Eigenmittel durch die Geschäftsanteile unserer Genossinnen und Genossen sowie anhand von gebildeten Rücklagen und von einer umsichtigen Politik in Bezug auf Ausschüttungen zu generieren. Eher schaffen wir Reserven, als dass wir Geld an unsere Mitglieder verteilen.

Seit unserer Gründung im Jahre 2012 hat sich die Genossenschaft aus dem laufenden Betrieb und den Rücklagen finanziert. Investitionen in neue Mitarbeitende werden aus dem Cash-Flow ermöglicht. Für den Fall der Fälle verfügen wir über einen Dispositionskredit, den wir aber bislang so gut wie nie in Anspruch genommen haben. Hinsichtlich der ethischen Berücksichtigung unserer Finanzpartner können wir behaupten, mit der GLS-Gemeinschaftsbank eG eine optimale Lösung als Geschäftsbank gefunden zu haben, da diese als erste soziale und ökologische Bank wirtschaftet. Sie spekuliert nicht an internationalen Finanzmärkten und gibt Kredite an nachhaltige Unternehmen. Mit der GLS-Gemeinschaftsbank eG verbindet uns eine lange partnerschaftliche Beziehung. Seit 2022 unterhalten wir außerdem eine Geschäftsbeziehung mit der Sparkasse Oberland, die den Kommunen und Landkreisen gehört und für uns das Prinzip der Stärkung der Regionen und der Zusammenarbeit zwischen lokalen

Akteuren der Wirtschaft verkörpert. Wir legen Wert darauf, dass auch bei unseren Finanzpartnern Geld nicht Selbstzweck, sondern Mittel zum Zweck der nachhaltigen Gestaltung der Wirtschaft ist.

Der ethische Umgang mit Zahlungsmitteln beschränkt sich für uns nicht nur auf den Geldmittelzufluss, sondern beinhaltet auch die sofortige Begleichung der Rechnungen unserer Partner. Wir sind davon überzeugt, dass nur so ein ganzheitlich ethisches und faires Vorgehen mit Geldmitteln möglich gemacht werden kann.

Unser Ziel ist es, auch künftig unseren Beitrag zu einer gerechten Geldwirtschaft zu leisten. Uns ist es demnach „lieb und teuer“, offene Rechnungen unverzüglich zu zahlen, eine hohe Eigenkapitalquote aufrecht zu erhalten und unser Geld weiterhin ausschließlich bei ethischen Banken zu deponieren.

Um unsere Beteiligung an einer fairen Geldwirtschaft zu manifestieren, wurde unser Umgang mit Geldmitteln im ersten Quartal des Jahres 2023 in unserem Code of Conduct festgehalten.

Thema	Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Progressives Dienstleistungsangebot	Kontinuierliche Erweiterung unseres qualitativen sowie innovativen Produktangebotes	Kompetenzerweiterung im Bereich Klimaziele; z.B. SBTi, EU-Standard	kontinuierlich	wird weitergeführt
		Kompetenzerweiterung bzgl. neuer relevanter Regularien; z.B. EU-Taxonomie, CSRD, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	kontinuierlich	wird weitergeführt
		Entwicklung eines neuen Produktes oder Vorgehens im freiwilligen Emissionshandel	2023	erledigt
		Prüfung der Erweiterung des freiwilligen Emissionshandelsprodukts auf eine weitere Region	Q2 2025	neues Ziel
		Weiterbildungsangebot für ESRS-Berichterstattung	2023	erledigt
		Weiterbildungsangebote für CSRD und EU-Taxonomie	2024	neues Ziel
Ethischer Umgang mit Geldmitteln	Faire Geldwirtschaft	Einführung eines Code of Conduct	2023	erledigt

# Mitarbeitende und Partnerschaften

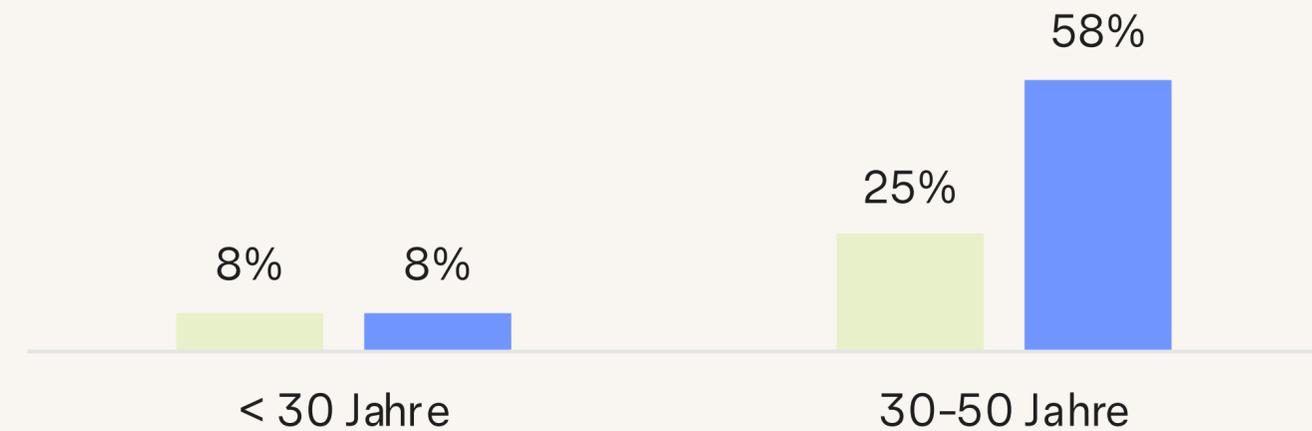
Der Begriff Nachhaltigkeit impliziert im Alltagsverständnis vielleicht nicht unmittelbar den sozialen Aspekt, gleichwohl ist dieser ausschlaggebend für jeden Geschäftserfolg. Wer einen sorgsam, fairen Umgang mit seinen Mitarbeitenden und Partnerschaften pflegt, schafft eine optimale Ausgangsbasis für die Langlebigkeit eines Unternehmens. Als Genossenschaft liegt es uns besonders am Herzen, dass unser Arbeitsumfeld von Mitbestimmung, Transparenz und Wertschätzung geprägt ist. Wir befürworten die Abwesenheit von Hierarchien innerhalb des Teams sowie einen ethischen und respektvollen Umgang mit externen Parteien.

Im Berichtsjahr 2023<sup>3</sup> bestand das Team von Zukunftswerk aus zwölf<sup>4</sup> Mitarbeitenden (acht sich als weiblich und vier sich als männlich identifizierenden Personen). Auf Führungsebene war neben den Vorständen Katrin Tremmel, Alexander Rossner sowie Heinz Sares noch Eva Schmider als Prokuristin und Beirätin tätig. Das Vorhaben, die Frauenquote innerhalb des Vorstands auf 33 % anzuheben, haben wir mit der Ernennung von Katrin Tremmel als Vorständin Ende 2023 erreicht.

Neben unseren festangestellten Beschäftigten bereicherten mehrere freie bzw. selbständig tätige Mitarbeiter\*innen (hierzu zählen auch die beiden männlichen Vorstandsmitglieder) das Team von Zukunftswerk mit ihrem Know-how und der gemeinsamen Vision, eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.

## MITARBEITENDE BEI ZUKUNFTSWERK NACH ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT

■ männlich ■ weiblich



<sup>3</sup> Stand 31.12.2023

<sup>4</sup> Neun Mitarbeitende davon sind festangestellt

## Attraktives Arbeitsumfeld Mitarbeitende und Partnerschaften

Unsere Geschäftstätigkeit beruht auf den Grundsätzen von Ethik, Integrität, Transparenz sowie offener Kommunikation. Alle Mitarbeitenden sollen von einer wohlwollenden Unternehmenskultur profitieren, innerhalb derer sie fair entlohnt werden und ihre Fähigkeiten in einer geschützten, vertrauensvollen Atmosphäre entfalten können. Damit einhergehend wird Mitsprache bei uns großgeschrieben, weshalb ein aufrechter Dialog hinsichtlich Finanzen herrscht und allen Teammitgliedern die Einsicht in die Protokolle der Führungsgremien sowie in alle Beschlüsse über Einstellungen und Entlassungen gewährt ist.

Ferner sind Mitarbeitende an Entscheidungen über strategische Entwicklungen des Unternehmens beteiligt und Ideen und Vorschläge bezüglich der Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebotes werden sowohl honoriert als auch umgesetzt. In Übereinstimmung mit der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) gehen wir mit den persönlichen, mitarbeiterspezifischen Daten diskret sowie sensibel um.

Seit der Gründung 2012 hat jede\*r im Team außerdem die Möglichkeit, Gesellschafter\*in zu werden. Derzeit zählen wir sieben Mitarbeitende, die zugleich Genossinnen und Genossen sind. Weitere Geschäftsanteile der Genossenschaft werden von drei passiven Mitgliedern

gehalten. Das Angebot, Gesellschafter\*in zu werden, haben wir, wie geplant, allen Mitarbeitenden unterbreitet. Um diese Option künftig besonders neuen Teammitgliedern einzuräumen, planen wir, eine verbindliche Regelung zu entwickeln und diese fest in den Onboarding-Prozess zu integrieren.

Untereinander pflegen wir einen rücksichtsvollen Umgang, begegnen uns auf Augenhöhe und formulieren Feedback in einer konstruktiven Manier. Fehlern, die geschehen, begegnen wir mit Verständnis, Vertrauen und Anerkennung für die geleistete Arbeit und erachten sie als Türöffner für Verbesserungen und als Lernchance für neue Pfade.

Im gleichen Maße wie wir bereit sind, uns unsere Schwächen einzugestehen, gönnen wir uns auch gelegentlich bewusst eine Auszeit. Im Dezember 2023 zog es uns an den verschneiten Tegernsee, um im Fotostudio Wallberg gemeinsam mit unserer Fotografin Elena Panizza neue Websitefotos aufzunehmen. Das Teamevent bot uns die perfekte Gelegenheit, den geografischen Gap zwischen Wien, Rom, Berlin und Peißenberg für eine Weile zu schließen und es sich zusammen gut gehen zu lassen. Neben dem Fotoshooting nutzten wir die zwei Tage für einen produktiven Workshop und belohnten uns abends im Tegernseer Bräustüberl mit bayerischen Schmankerln.

Die märchenhafte Landschaft im Schnee, Saunagänge und weitere Annehmlichkeiten des Wellnesshotels rundeten unser kleines Retreat ab. Besonders schön war es, einander in dieser entspannten Atmosphäre jenseits des Berufsalltags zu begegnen und die verschiedenen Charaktere bei Zukunftswerk noch fundierter kennenzulernen.

Vielfältige Hintergründe, Herkünfte, Erfahrungen und Perspektiven bereicherten nicht nur unser Event, sondern führen tagtäglich zu einer Aufwertung unserer Arbeitsweise und unseres Unternehmens. Deshalb liegt es uns am Herzen, dass unser Team divers bleibt. Wir laden insbesondere auch BIPOC, Menschen mit Beeinträchtigung, FLINTA und mehrfach diskriminierte Personen dazu ein, sich bei uns zu bewerben. Wir berücksichtigen die Unterschiede unsere Mitarbeiter\*innen hinsichtlich Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, physischer und geistiger Fähigkeiten, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung und Religion und befürworten ein gerechtes Arbeitsumfeld. Die Führungsebene von Zukunftswerk zeichnet sich durch eine gleichwertige Geschlechterverteilung aus und innerhalb des Teams sind acht Frauen und vier Männer tätig. Chancengleichheit und Gleichbehandlung werden sowohl vom Unternehmen als auch seinen Lieferantinnen und Lieferanten gefördert und gefordert.

## Attraktives Arbeitsumfeld

### Mitarbeitende und Partnerschaften

Im selben Zuge verfolgen wir eine Null-Toleranz-Strategie hinsichtlich jeglicher Art von Diskriminierung oder ähnlichen unangebrachten Behandlungen von Mitarbeitenden wie etwa psychische oder physische Gewalt und sexuelle oder persönliche Belästigung. Um Diskriminierung zu vermeiden, agiert das Unternehmen selbstreflektierend, achtsam und mit offenen sowie anonymisierten Diskussionsmöglichkeiten.

Die eben genannten Aspekte des respektvollen Umgangs haben wir 2023 in unserem Code of Conduct verankert. Veröffentlicht wurde dieser jedoch erst im Jahr 2024, noch vor der Publikation dieses Nachhaltigkeitsberichts. Gleichzeitig realisierten wir unser Vorhaben, eine Anlaufstelle für Anliegen jeder Art zu schaffen. Unsere Unternehmenskultur fördert in der Regel den direkten Austausch, selbst bei potenziellen Spannungen innerhalb des Teams. Als erste Beratungsstelle bei Unstimmigkeiten wurde die Teamleitung angegeben; für den Fall, dass eine unabhängige Instanz gewünscht wird, sind weitere

Kontaktpersonen benannt. Diese Regelung soll noch in den Onboarding-Prozess integriert werden, weshalb wir das Ziel leicht angepasst festhalten.

Die wertschätzende Vergütung des Engagements der Mitarbeitenden stellt den elementaren Bestandteil einer wohlwollenden Arbeitsatmosphäre dar. Demnach ist es uns ein wesentliches Anliegen, die Verdienste entsprechend fair auszugestalten und die erbrachten Leistungen für unsere Organisation durch überdurchschnittliche Gehälter abzugelten. Zudem stellt das Unternehmen lediglich unbefristete Arbeitsverträge aus.

Jede\*r Mitarbeitende hat die Möglichkeit, die Arbeitszeiten eigenverantwortlich zu bestimmen, um eine individuelle, optimale Work-Life-Balance zu etablieren. Zukunftswerk legt Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ermöglicht flexible Arbeitszeitmodelle, um den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entgegenzukommen und auch, um traditionellen Geschlechterrollen

entgegenzuwirken. Allen Mitarbeitenden obliegt die selbstbestimmte Wahl des Arbeitsortes, die freie Einteilung des Workloads und die eigenverantwortliche Dokumentation der Arbeitszeiten. Unvermeidbare Überstunden müssen erfasst und durch freie Zeit zeitnah ausgeglichen werden. Zukunftswerk dringt jedoch darauf, dass keine Mehrarbeit geleistet wird.

Bei Zukunftswerk arbeiten aktuell drei Angestellte vier Tage, acht Beratende unter 32 Stunden, ausschließlich eine Person 40 Stunden pro Woche, und überwiegend bis alle aus dem Homeoffice. Daraus ergeben sich die Vorteile, sowohl mehr Effektivität und Konzentration aufgrund eines vereinfachten Managements von privaten Abläufen zu erzielen als auch von einem Potpourri an Input aus den unterschiedlichsten Gegenden unseres schönen Planeten zu profitieren. Bei uns begrenzt sich das aktuell noch auf Europa, aber wer weiß, was die Zukunft bringt?

## Attraktives Arbeitsumfeld Mitarbeitende und Partnerschaften

Um das Arbeiten im mobilen Büro komfortabel und ergonomisch zu gestalten, haben wir gemäß den Zielen des letzten Berichts ein umfassendes Home-Office-Paket geschnürt. Arbeitsmittel und Ausstattung wurden dediziert an Mitarbeitende ausgegeben, die Bedarf angemeldet haben. Zudem haben wir an das gesamte Team zusätzliche Corona-Prämien ausgezahlt, die unsere Wertschätzung für die Herausforderungen dieser Arbeitsweise unterstreichen. Damit auch neue Mitarbeitende in den Genuss dieser Ausstattung kommen, planen wir, das Home-Office-Paket im Arbeitsvertrag unter dem Punkt Vergütung zu behandeln.

Parallel dazu verfolgen wir das Ziel, unsere Dienstverträge zu vereinheitlichen – ein Vorhaben, das mit dem Wachstum unseres Unternehmens und dem Streben nach Fairness einhergeht. Im Berichtsjahr 2023 setzten wir erste Schritte: Dienstverträge, bei denen ohnehin

Anpassungen notwendig waren, wurden auf ein analoges Niveau gebracht. Gleichzeitig erstellten wir eine Vorlage für neue Verträge, die unserem kontinuierlichen Wachstum auch in den kommenden Jahren gerecht wird. Beschäftigungsvereinbarungen, bei denen keine unmittelbaren Standardisierungen nötig waren, blieben vorerst unberührt. Daher sind weitere Angleichungen in den Bereichen Vergütung, Urlaub, Zusatzleistungen und Kündigungsfristen geplant und sollen im kommenden Jahr abgeschlossen werden.

Ein weiteres Element dieser Normierung betrifft die Berufsbezeichnungen. Aktuell bestehen zahlreiche Varianten wie Consultant, Berater\*in, Senior-Berater\*in, Marketing und Partner\*in. Um unseren Kunden Orientierung und Verlässlichkeit zu bieten, möchten wir ein klares System etablieren, das eindeutige Rollenbilder schafft und damit Vertrauen aufbaut. So

können unsere Kunden von Anfang an wissen, was sie von ihrem Gegenüber erwarten dürfen – ein Schritt, der nicht nur intern für Klarheit sorgt, sondern auch unsere Außendarstellung stärkt.

Viele unserer Teammitglieder engagieren sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich – ein Einsatz, den wir nicht nur wertschätzen, sondern auch aktiv fördern möchten. In diesem Sinne haben wir eine Ehrenamtsrichtlinie eingeführt, die ein klar strukturiertes System bietet: Mitarbeitende, die sich freiwillig engagieren, können zusätzliche Urlaubstage erhalten. Ehrenamtliches Engagement bis zu 5 Stunden wöchentlich wird mit zwei zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr honoriert. Die Regelung soll sowohl Anerkennung ausdrücken als auch Anreize schaffen, das soziale Engagement weiter auszubauen. In der Leitlinie heißt es:

„Die ehrenamtliche Tätigkeit umfasst freiwillige und unentgeltlich erfolgte Aktivitäten, die der Förderung der Gesellschaft und Umwelt dienen. Mitarbeitende bei Zukunftswerk können sich an Projekten beteiligen oder langfristig die Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen fördern. Die Projekte können unterschiedlicher Natur sein: im sozialen Bereich, im Natur- und Umweltschutz, im Bildungsbereich (z.B. für Geflüchtete), in der freiwilligen Feuerwehr, in Sportvereinen und so weiter.“

Eine gesunde Unternehmenskultur stellt in jeder Hinsicht den Grundbaustein für das geschäftliche Gelingen und eine harmonische Dynamik in einem Betrieb dar. Wir möchten sicherstellen, dass sich Jede\*r im Team gesehen, geschätzt und geschützt fühlt.

Unser Modell der frei zu wählenden Arbeitszeiten erlaubt allen Mitarbeitenden Flexibilität und verlangt gleichermaßen eine gewisse Eigenkoordination und Selbstkontrolle hinsichtlich ihres Workloads. Zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz werden die einzuhaltenden Beschäftigungszeiten klar kommuniziert sowie versucht, keine Überstunden aufzubauen. Sollte im Ausnahmefall dennoch zusätzliche Arbeit erforderlich sein, legen wir es unseren Teammitgliedern nahe, Mehrstunden zeitnah auszugleichen. Um auch hier präventiv zu handeln, haben wir sowohl die schriftlich fixierte Bestimmung „Arbeitszeit und Umgang mit Überstunden bei Zukunftswerk“ als auch den Punkt „Arbeitsbedingungen & Gesundheitsschutz“ in unserem Code of Conduct formuliert.

Unsere Unternehmenspolitik, welche nicht nur ein Augenmerk auf die Dienstleistung, sondern ebenso auf die Person dahinter legt, sieht es im Sinne der Achtsamkeit vor, dass auch Angestellte untereinander auf Überlastungen aufmerksam machen und um Unterstützung bitten. Im Krankheits- oder Pflegefall bei Familienangehörigen wird auf die betreffenden Mitarbeitenden im Besonderen Rücksicht genommen. Das Unternehmen verhält sich insgesamt vorausschauend und sorgt für ausreichend Personal, um Belastungsspitzen zu vermeiden.

2023 markierte für uns wichtige Initiativen im Hinblick auf unser Wachstum und die Förderung einer gesunden Unternehmenskultur. Wir hatten uns vorgenommen, den Teamausbau bis Ende des Jahres einzuleiten, und konnten dies erfolgreich anstoßen. Durch erste interne Analysen ermittelten wir die Bereiche, in denen personelle Verstärkung benötigt wird, und starteten daraufhin die externe Suche. 2024 haben wir die ersten neuen Teammitglieder willkommen geheißen, und die Erweiterung wird nun kontinuierlich fortgeführt. Unser Ansatz ist es, die Verstärkung schrittweise zu gestalten, um die individuelle Einarbeitung zu begünstigen und Belastungsspitzen zu reduzieren. Um mit dem Wachstum auch organisatorisch Schritt zu halten, starten wir 2024 ein internes Projekt zur Optimierung unserer Prozesse.

Die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur ist uns ein zentrales Anliegen. Zu Beginn des Berichtsjahres führten wir eine anonyme Befragung zum Thema „Gesundheit und Wohlbefinden“ durch, die uns wertvolle Einblicke in die Zufriedenheit und Bedürfnisse unseres Teams lieferte. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse möchten wir ein ganzheitliches Konzept zur Optimierung der Teamgesundheit und Arbeitssicherheit erarbeiten.

Unsere wachsende Belegschaft und das positive Feedback bestärken uns darin, dieses Thema schwerpunktmäßig anzugehen und die Maßnahmen auch in die Dienstverträge aufzunehmen.

Im Rahmen dieses Konzepts wird außerdem die Einführung eines Job-Rads erneut geprüft, da es für neue und bestehende Mitarbeitende zunehmend an Relevanz gewinnt. Ab 2025 möchten wir diesen Bereich neu bewerten und passende Angebote schaffen.

Auch das seelische Wohl liegt uns sehr am Herzen. Um eine vertrauensvolle Anlaufstelle für alle Anliegen zu bieten, haben wir Mitarbeitende als „Go-to“-Personen benannt, die jederzeit ein offenes Ohr für das Team haben und Diskretion wahren. Diesen Orientierungspunkt möchten wir künftig in den Onboarding-Prozess integrieren und die Möglichkeit anonymer Kommunikation voranbringen, etwa bei sensiblen Themen. Mit dieser Struktur schaffen wir einen Raum für offene Gespräche und tragen aktiv zur Erhaltung eines positiven Arbeitsklimas bei.

## Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind transformative und komplexe Prozesse, die mit stetigen Veränderungen (Regularien, Gesetze, neue Technologien, wissenschaftliche Erkenntnisse etc.) verknüpft sind.

Um unseren Kunden ein progressives Dienstleistungsangebot zu generieren und damit einhergehend die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu erhalten (siehe [Kapitel Governance](#)), ist es von Relevanz, Mitarbeitenden die Option auf Aus- und Weiterbildungen zu bieten. Unser geschäftliches Konzept und Portfolio beruht auf Voraussicht und so sollten auch wir als Unternehmen up to date und zukunftsorientiert bleiben. Zukunftswerk berücksichtigt die damit verbundenen Herausforderungen und fördert kontinuierlich die wesentlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir jederzeit die Möglichkeit, an Aus- und Weiterbildungen teilzunehmen

und tragen die Kosten des jeweiligen Formats. Die gewonnenen Erkenntnisse von Programmen, Schulungen, Seminaren, Webinaren und/oder Workshops werden anschließend teamintern weitergegeben, sodass alle Angestellten davon profitieren. Überdies erhalten alle Teammitglieder in Form eines Jahresgesprächs eine Beurteilung ihrer individuellen Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung. Im Gegenzug können offene Kritik, Feedback sowie Verbesserungsvorschläge an Zukunftswerk gespiegelt werden.

Die beiden Teamleiter\*innen fungieren als erste Anlaufstelle für sämtliche Anliegen rund um Aus- und

Weiterbildungen.

Mit dem Ziel, die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden maßgeblich zu fördern, motivieren wir sie dazu, über ihren fachlichen Horizont hinauszugehen und an vielseitigen Seminaren sowie Webinaren teilzunehmen, die individuelle Kompetenzen stärken und erweitern. Diese Angebote umfassen unter anderem Fremdsprachenkurse sowie Trainings, die soziale, technische oder kreative Fähigkeiten stärken. Um die interne Kommunikation in diesem Bereich zu intensivieren und den Zugang zu Weiterbildungsprogrammen zu erleichtern, haben wir das Thema systematisch in der schriftlichen Richtlinie „Aus- und Weiterbildung bei Zukunftswerk“ verankert.

In Summe wurden knapp 100 Stunden in verschiedenen Fort- und Weiterbildungen verbracht. Davon entfielen 47 Stunden auf den Bereich Nachhaltigkeit, knapp 27 Stunden auf das Segment Klima und 19 Stunden auf angrenzende Inhalte wie Moderation, Mobilitätstrends, Quellmanagement und Spezialsoftware.

Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen erwartungsgemäß bei CSRD, ESRS, der EU-Taxonomie sowie den Klimazielen und der SBTi. Ergänzend wurden Randthemen wie kommunale Klimastrategien, Klimarisikoanalysen, Szenarienberechnungen und Fördermittel behandelt. Zusätzlich wurden beeindruckende 210 Stunden im Selbststudium absolviert. Diese umfassten Themen wie CSRD, ESRS, Datenbanknutzung sowie aktuelle Entwicklungen in der Treibhausgasbilanzierung, beispielsweise LCIA-Systemmodelle, Scope-2-Methoden, Wasserstoff und die EU-Taxonomie.

Vergleicht man diese Zahlen mit dem Vorjahr, in dem durchschnittlich sechs Stunden pro Mitarbeitenden für fachspezifische Trainings aufgewendet wurden, zeigt sich ein deutlicher Aufwärtstrend: 2023 stieg dieser Wert auf knapp 8 Stunden, beziehungsweise 25 Stunden, sofern das Selbststudium einbezogen wird. Damit konnten wir unser Ziel, sowohl die Breite als auch die Anzahl der Weiterbildungsstunden auszubauen, erfolgreich erreichen.

## Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende und Partnerschaften

Um die Vergleichbarkeit der Weiterbildungsstunden zu erhöhen, wurden diese in Relation zur gesamten Arbeitszeit der Mitarbeitenden gesetzt. Dieses Vorgehen berücksichtigt die verschiedenen Wochenarbeitszeiten und spiegelt die tatsächlichen Rahmenbedingungen realitätsnah wider. Daraus ergeben sich folgende bereinigte Kennzahlen:

Aus- & Weiterbildungsstunden gesamt / Gesamtstunden aller Mitarbeitenden	1 % der Gesamtarbeitszeit
Aus- & Weiterbildungsstunden inkl. Selbststudium gesamt / Gesamtstunden aller Mitarbeitenden	2,6 % der Gesamtarbeitszeit
Aus- & Weiterbildung im Bereich Klima / Gesamtstunden aller Mitarbeitenden	26,75 h [0,2% der Gesamtarbeitszeit]
Aus- & Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit / Gesamtstunden aller Mitarbeitenden	47 h [0,4% der Gesamtarbeitszeit]
Aus- & Weiterbildung für Sonstiges/ Gesamtstunden aller Mitarbeitenden	19 h [0,2% der Gesamtarbeitszeit]

## Aus- und Weiterbildung Mitarbeitende und Partnerschaften

Im Berichtsjahr 2023 investierte Zukunftswerk insgesamt 2.210 Euro in Aus- und Weiterbildungen – eine deutliche Reduktion im Vergleich zu den 4.461 Euro des Vorjahres. Diese Halbierung der Ausgaben resultiert vor allem aus der verstärkten Nutzung kostenfreier Angebote, wie Webinare, und der umfangreichen Eigeninitiative der Mitarbeitenden, die viele Stunden im Selbststudium absolvierten.

Ein zentrales Anliegen war es, die Vielfalt der Weiterbildungsbereiche zu erweitern und dabei auch Themen einzubeziehen, die nur indirekt Einfluss auf den Unternehmenserfolg haben – beispielsweise Kreativität, Fremdsprachen oder soziale Kompetenzen. Um diese Ausrichtung nachhaltig zu verfolgen, wurden die Weiterbildungsbereiche systematisch erfasst. Für das Jahr 2023 gliederten sie sich wie folgt:

Bereich Klimamanagement	Klimareporting, kommunale Klimastrategien, Klimaneutralität, Kompensation, Systemgrenzen & AFOLU/FLAG, Klimaziele & SBTi, Klimarisiken & -stresstests, LCIA-Systemmodelle, Datenbanken
Bereich Nachhaltigkeitsmanagement	CSRD & ESRS, EU-Taxonomie, soziale Nachhaltigkeit, LkSG & Risikoanalyse, Compliance-Management & Kommunikation, Sustainable Finance, Fördermittel, interner CO <sub>2</sub> -Preis
Sonstiges	Wasserstoff, Mobilität, Moderation, Quellmanagement, Mastodon

Mit der Erfüllung unserer selbst gesteckten Ziele im Bereich Aus- und Weiterbildung setzen wir einen wichtigen Impuls für die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Auch in Zukunft bleibt es unser Bestreben, diese Themen weiter auszubauen und innovative Ansätze zu fördern.

## Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistung Mitarbeitende und Partnerschaften

Der Inbegriff unserer unternehmerischen Aktivität als Genossenschaft ist es, zu einer nachhaltigen Transformation in unserer Gesellschaft beizutragen. Nicht im ideologischen Sinne – oder vielleicht doch – denn es geht um nichts Geringeres als unseren Lebensraum und das, was wir unserer Nachwelt überlassen. Wer jetzt nicht handelt, handelt nie mehr. Wir wissen, dass das pathetisch klingt und verpflichten uns trotzdem dazu, die Dringlichkeit der Nachhaltigkeitsthematik im Rahmen unserer Möglichkeiten an Jeden und Jede heranzutragen. Unser Ziel ist es, dass diese Beharrlichkeit Gehör findet.

### Ausbau der Kommunikationsmaßnahmen

Um die Reichweite unserer Botschaften zu vergrößern, haben wir unsere Kommunikationsstrategien konsequent weiterentwickelt und um neue Formate ergänzt. Im Mittelpunkt stand die Intensivierung der Klimabildung sowie die Schaffung vielfältiger Beteiligungsmöglichkeiten.

#### Newsletter und Website

Unser Newsletter wurde sechsmal im Jahr versendet – ein Ziel, das wir auch im kommenden Jahr beibehalten wollen. Allerdings mussten wir einen leichten Rückgang der Abonnent\*innenzahlen von etwa 750 auf 600 verzeichnen, bedingt durch den Abgang von Kontaktpersonen in Unternehmen. Dennoch konnten wir mit beeindruckend hohen Öffnungsraten von bis zu 47 %-Punkten – ein Anstieg von 13 % im Vergleich zu früheren Werten und deutlich über dem Branchendurchschnitt.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir unserer Website einen frischen Anstrich verpasst, weshalb für diesen Zeitraum keine detaillierten Klick- und Lese-Statistiken vorliegen. Für 2024 planen wir, diese Auswertungen wieder zu etablieren. Bemerkenswert ist dennoch, dass unser Blog weiterhin zahlreiche Zugriffe generiert und erfolgreich Inhalte für unsere LinkedIn-Kommunikation bereitstellt.

### Podcast „Zukunftswerk – Nachhaltigkeit genau genommen“

Unser Podcast ergänzt unseren Newsletter und Blog, indem er über aktuelle Trends und zentrale Themen der Nachhaltigkeit berichtet sowie einen fundierten Austausch mit Expertinnen und Experten ermöglicht. Mit neun neuen Episoden erreichte unser Podcast 2.320 Zuhörer\*innen<sup>5</sup>, was einem Zuwachs von 46 % entspricht. Allerdings mussten wir die Zahl der Episoden im Vergleich zum Vorjahr um 31% reduzieren, da unser Podcast vollständig intern produziert wird – von der Recherche bis zum Schnitt – und bedingt durch interne Kapazitätsgrenzen leider zurückstehen musste. Dennoch planen wir, das Format auch im kommenden Jahr fortzuführen.

### LinkedIn und Netzwerkaktivitäten

Ende 2023 verzeichnete unser LinkedIn-Kanal 671 Follower\*innen. Für das Jahr 2024 planen wir, diese Reichweite zu erhöhen, insbesondere durch die Einführung eines LinkedIn-Newsletters, der zusätzliche Interaktionsmöglichkeiten schaffen soll. Unsere Netzwerkaktivitäten haben wir ebenfalls intensiviert. So entstanden wertvolle Kooperationen mit dem Klimanetzwerk der Zugspitzregion, dem Klimanetzwerk Weilheim und dem Klimabündnis Bad Tölz-Wolfratshausen. Dabei konnten wir uns mit unterschiedlichsten Themen in diversen Formaten und Settings einbringen. Unter anderem wurde das Thema Treibhausgasbilanzierung durch ein praxisnahes Beispiel auf der Kolbensattelhütte veranschaulicht sowie eine Exkursion zum Projekt Moorrenaturierung in Weilheim unternommen.

In den vergangenen Jahren haben Klimanetzwerke erheblich an Bedeutung gewonnen und Aufwind erfahren. Allerdings ist seit der Entspannung der Energiepreise eine nachlassende Dringlichkeit bei Unternehmen spürbar, wodurch die Nachfrage nach energie- und kostensparenden Maßnahmen zurückgegangen ist. Dies könnte in Zukunft zu einer Abnahme der Aktivitäten in einigen Netzwerken führen.

Trotzdem sind wir fest entschlossen, uns auch in 2024 aktiv einzubringen. Für uns bieten diese Netzwerke einen inspirierenden Rahmen, um Wissen auszutauschen und neue Perspektiven zu entwickeln. Vorträge, Workshops, Best-Practice-Beispiele sowie Exkursionen fördern nicht nur den Dialog, sondern generieren einen Mehrwert für alle Beteiligten. Gerade die Vielfalt und der interaktive Charakter dieser Formate machen sie zu einer unverzichtbaren Plattform für zukunftsorientierte Zusammenarbeit.

<sup>5</sup> Ohne Google Podcast

### Bildungsinitiativen und Projekte

Um die Reichweite unserer Botschaften zu vergrößern, haben wir unsere Kommunikationsstrategien konsequent weiterentwickelt und um neue Formate ergänzt. Im Mittelpunkt stand die Intensivierung der Klimabildung sowie die Schaffung vielfältiger Beteiligungsmöglichkeiten.

#### Klimaschule Bayern

Das Projekt „Klimaschule Bayern“ verhalf Schulen dazu, eigenständige Klimaschutzkonzepte zu entwickeln – gestützt durch ein speziell für Bildungseinrichtungen entworfenes CCF<sup>6</sup>-Tool, den sogenannten Klimarechner. Dieses Werkzeug deckt sämtliche relevanten Handlungsfelder ab, die im schulischen Kontext eine Rolle spielen: von Energieverbrauch in den Bereichen Strom und Wärme über Ernährung, Digitalisierung (insbesondere Internet & EDV-Geräte), Kommunikation und Abfallmanagement bis hin zu Wasserverbrauch und Kompensation. Die standardisierte Nutzung des Tools durch alle teilnehmenden Schulen ermöglicht eine einheitliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Im Rahmen unserer Unterstützung begleiteten wir die Schulen umfassend – von der ersten Projektplanung bis zur Umsetzung. Unser Fokus lag darauf, die richtigen Strukturen zu schaffen: Wir halfen dabei, zentrale Ansprechpartner\*innen zu identifizieren und in das Projekt einzubinden, wie etwa das Sekretariat, das Facility Management oder externe Institutionen wie die Umweltabteilung des Erzbistums München-Freising. Gleichzeitig zeigten wir auf, wie die Projektkommunikation effektiv gestaltet werden kann, um alle Beteiligten an einen Tisch zu bringen und eine produktive Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Im Zuge der Treibhausgasbilanzierung brachten wir unsere Expertise ein, um sicherzustellen, dass die Datenerhebung präzise und qualitativ hochwertig erfolgt. Während der Auftaktveranstaltungen präsentierten wir die Ergebnisse der THG<sup>7</sup>-Bilanz und standen für Rückfragen zur Verfügung – insbesondere zu spezifischeren und kontroversen Themen wie bspw. Mobilität. Ergänzend boten wir eine speziell eingerichtete Fragerunde an, um themenspezifische Unklarheiten zu klären. Das Ziel bestand darin, dass jede Schule ein fundiertes Klimaschutzkonzept erstellt, das mindestens zehn Maßnahmen pro Handlungsfeld definiert. Darüber hinaus unterstützten wir bei der Berechnung potenzieller Emissionsminderungen, um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu quantifizieren.

<sup>6</sup> CCF ist die Abkürzung für Corporate Carbon Footprint und meint die Treibhausgasbilanzierung für eine Unternehmung oder Organisation

<sup>7</sup> THG wird als Abkürzung für Treibhausgas verwendet

## Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistung Mitarbeitende und Partnerschaften

Der Erfolg dieses Pilotprojekts war bemerkenswert: Die schulinternen Projektleitungen des Erzbistums München-Freising erweiterten das Konzept auf rund 24 weitere Schulen. Dadurch erreichte das Projekt nicht nur unmittelbare Wirkung, sondern auch eine langfristige Strahlkraft, die weit über die ursprünglichen Ziele hinausging.

Im kommenden Jahr möchten wir unser Engagement in der Klimabildung weiter intensivieren. Geplant ist, an weiteren Ausschreibungen für Klimaschutzkonzepte an Hochschulen teilzunehmen und unser Fachwissen in Webinaren weiterzugeben. Thematische Schwerpunkte sollen unter anderem auf SBTi, der EU-Taxonomie und den ESRS liegen.

### Webinare und Workshops

Unsere thematisch breit gefächerte Webinar-Reihe – von ESRS und EU-Taxonomie bis hin zu sozialer Nachhaltigkeit – bot fundiertes Wissen für Unternehmen, Kommunen und Bildungsinstitutionen. Besonders die Zusammenarbeit mit dem Klimabündnis Oberösterreich und Frau & Beruf erwies sich als wertvoll.

Ein Höhepunkt des Jahres war unser erstmals organisiertes Sommercamp für Klimaschutzmanager\*innen unter dem Titel „Klimaschutz regional“. Die Veranstaltung fand auf der Peißenberger Hörnlehütte in Bad Kohlgrub statt und verfolgte das Ziel, Unternehmen mit regionalen Klimaschutzprojekten in Bayern zu vernetzen. Den Auftakt bildete ein informativer Vortrag zu den Rahmenbedingungen für regionale Klimaschutzinitiativen. Anschließend wurde das Projekt „Klimaziele+“ der Privatwaldgemeinschaft Oberammergau vorgestellt. Nach einer Kaffeepause arbeiteten die Teilnehmenden in einem Workshop gemeinsam an konkreten Ansätzen zur Umsetzung regionaler Projekte. Den Abschluss des Tages bildete ein inspirierender Austausch in der besonderen Atmosphäre der Bergwelt, die kreative Ideen fast wie von selbst entstehen ließ.

Bereits zum wiederholten Male führten wir gemeinsam mit Frau & Beruf eine Seminarreihe für Unternehmer\*innen durch. Neben etablierten Themen wie Klimawandel, Treibhausgasbilanzierung, Kompensation sowie rechtlichen Rahmenbedingungen im CSR-Bereich, lag ein besonderer Fokus auf der inneren Nachhaltigkeit, der Nachhaltigkeitskommunikation und der Unternehmenskultur. Im Herbst organisierten wir die Reihe „Nachhaltigkeit im Tourismus“, die mit dem beliebten SDG-Spiel eröffnete, um allen Teilnehmenden einen umfassenden Überblick über nachhaltige Entwicklungsziele zu vermitteln.

## Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistung Mitarbeitende und Partnerschaften

Die darauffolgenden interaktiven Webinare beleuchteten praxisrelevante Themen wie CSR & Recht, nachhaltige Beschaffung, Klimaschutz, Energieeffizienz und -gewinnung, Mobilität, Mitarbeitendensensibilisierung, externe CSR-Kommunikation sowie Nachhaltigkeitsberichterstattung. Am Gymnasium Buchloe veranstalteten wir einen Workshop zum Thema Klimaschutz, in zwei Klimanetzwerken teilten wir unser Wissen über die Treibhausgasbilanzierung, und in weiteren Formaten setzten wir Impulse zu Neoökologie und nachhaltigem Wirtschaften.

Zusätzlich boten wir in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsforum Oberland eine dreiteilige Webinar-Reihe zum Thema ESRS an. Ergänzend fand jeweils ein Webinar zu Klimaschutzmaßnahmen für Kommunen sowie zu Aspekten der sozialen Nachhaltigkeit statt. Gemeinsam mit dem Klimabündnis Oberösterreich führten wir zudem einen Online-Workshop zur EU-Taxonomie durch, der sich fokussiert an klein- und mittelständische Unternehmen richtete.

### Gesellschaftlicher Austausch und Netzwerkpflge

#### „Essen mit Freunden“ und Espressomobil

Unser bewährtes Format „Essen mit Freunden“ bietet seit Beginn unserer Geschäftstätigkeit in regelmäßigen Abständen (meist alle zwei Monate) eine informelle Plattform für den Austausch. In unverbindlicher und entspannter Atmosphäre kommen Teilnehmende in einem Restaurant unseres Vertrauens zusammen, um aktuelle soziale und nachhaltige Themen zu diskutieren. Ein kurzer Impuls oder ein festgelegtes Schwerpunktthema dient dabei als Gesprächsanstoß und eröffnet Raum für angeregte Dialoge.

Einen flexibleren Ansatz verfolgte das „Espressomobil“, ein integraler Bestandteil des Projekts Klimaschutzmanager\*innen von Oberbayern. Dieses mobile Format ermöglichte den Austausch in Landkreisen und Gemeinden und wurde im Vorjahr intensiv genutzt. Im Jahr 2023 waren die Einsätze jedoch aufgrund des ausgelaufenen Sponsorings eingeschränkt, wodurch die Aktivität des Espressomobils deutlich zurückging.

## Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistung Mitarbeitende und Partnerschaften

### Veranstaltungen und Exkursionen

Mit unserer Präsenz bei Veranstaltungen wie dem Klimafrühling Oberland, der Metropolkonferenz der Europäischen Metropolregion München und dem Tourismusgipfel Zugspitzregion konnten wir unser Fachwissen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich machen. Exkursionen wie jene zur Moorrenaturierung in Weilheim rundeten unser Engagement ab. Darüber hinaus präsentierten wir uns auf zahlreichen Veranstaltungen, die wichtige Plattformen für Austausch und Vernetzung boten. Dazu gehörten unter anderem noch die EM Chiemgau Tage, der Tourismusgipfel der Zugspitzregion, der Parking Day in Weilheim und das Barcamp des Wirtschaftsforums Oberland.

### Ausblick 2024

Für das kommende Jahr haben wir uns vorgenommen, unsere Bildungsangebote und Netzwerke konsequent auszudehnen. Geplant ist die Teilnahme an Ausschreibungen für Klimaschutzkonzepte an Hochschulen sowie die Entwicklung neuer Webinare zu Schlüsselthemen wie SBTi, EU-Taxonomie und ESRS. Mit dieser klaren Ausrichtung wollen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Transformation der Gesellschaft weiter verstärken – kompetent, entschlossen und visionär.

Mit einer Smart World einhergehend beschreibt das Thema Datenschutz und -sicherheit einen signifikanten Teil unserer Realität. Kontrolle ist insoweit besser als Vertrauen, weshalb unsere Verschwiegenheit einen Pflichtbestandteil in all unseren Verträgen darstellt. Zusätzlich garantieren wir unseren Kunden einen sicheren, verantwortungsbewussten sowie zurückhaltenden Umgang mit ihren Daten und Namen und werben zu keinem Zeitpunkt aktiv mit auf unseren Kunden basierenden Referenzen. Zum Schutz der Kundendaten auch in der digitalen Welt haben wir, wie bereits im Vorjahr erwähnt, einen Kooperationsvertrag mit einem externen IT-Dienstleister abgeschlossen. Dieser agiert proaktiv, um potenzielle Sicherheitslücken frühzeitig zu erkennen und zu verhindern. Diese strategische Ausrichtung werden wir auch künftig beibehalten und unsere Prozesse kontinuierlich auf Sicherheit und Aktualität überprüfen.

Die Thematik des Datenschutzes haben wir in den Code of Conduct integriert. Zudem wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden für sämtliche Anwendungen die Zwei-Faktor-Authentifizierung nutzen, welche bei Microsoft über die Microsoft Authenticator-App oder mittels Handynummer erfolgt. Darüber hinaus wurden verbindliche Vorgaben zur Verwendung sicherer Passwörter für alle elektronischen Geräte eingeführt. Da wir in Zukunft weitere Mitarbeitende einstellen werden und dieses Thema bislang nicht umfassend dokumentiert ist, planen wir eine erneute Überprüfung bei allen Mitarbeitenden und die schriftliche Festlegung eines entsprechenden Prozesses.

Ein wesentliches Ziel für das Jahr 2023 war die Überprüfung der Zugriffsberechtigungen aller Team Mitglieder für sämtliche Plattformen sowie die Umstellung auf ein einheitliches operatives IT-System.

Im Zuge dessen haben wir uns von Google und Basecamp verabschiedet, da diese keine DSGVO-konformen Lösungen anbieten. Stattdessen sind wir auf die Microsoft-Umgebung umgestiegen, die Datenverarbeitungsverträge mit Serverstandorten in Deutschland gewährleistet.

Anhand unserer Arbeit mit SharePoint wurde ein sehr präzises und abgestuftes Zugriffsmanagement eingeführt. Dadurch sind als vertraulich eingestufte Daten ausschließlich den dafür verantwortlichen Mitarbeitenden zugänglich. Dies betrifft vorrangig personenbezogene Informationen innerhalb des Unternehmens. Externe Firmendaten hingegen fallen nicht in den Bereich des Individualdatenschutzes, da sie durch Verschwiegenheitsverpflichtungen in Dienstverträgen und Projektvereinbarungen abgesichert sind. Dennoch planen wir, auch hier einen zusätzlichen Schritt zu gehen: Für die Bearbeitung besonders sensibler Unternehmensdaten soll ein klar definierter, eingeschränkter Nutzer\*innenkreis geschaffen werden.

Um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu stärken, planen wir eine umfassende Schulung zu Microsoft-Anwendungen. Diese soll nicht nur Sicherheitsaspekte vertiefen, sondern auch die Möglichkeiten moderner technischer Tools und den Umgang mit KI-Technologien beleuchten.

Für das kommende Jahr nehmen wir uns vor, sämtliche bestehende Vorgehensweisen in einer klar definierten „Do’s & Don’ts“-Policy festzuhalten. Diese wird neben der Handhabung von Kundendaten auch den Einsatz von KI umfassen.

Nicht nur unsere interne Unternehmenskultur basiert auf gegenseitiger Rücksichtnahme, Fairness und Respekt. Auch unsere externen Geschäftsbeziehungen zeugen von unserer Maxime, dass Kunden vielmehr Partner als Mittel zur Gewinnmaximierung sind und wir das Schaffen von Synergien anstreben. Unsere Philosophie manifestiert sich u.a. anhand von Pro-Bono-Hilfeleistungen und einer in all unseren Angeboten über Dienstleistungen enthaltenen Klausel, die regelt, dass wir die Anzahl der zu verrechnenden Arbeitstage deckeln und auch dann nur die maximal vereinbarte Menge an Arbeitstagen abrechnen, wenn wir selbst einen höheren Aufwand hatten.

Zudem wird unser Produktportfolio stets an den Kundenbedürfnissen ausgerichtet, kontinuierlich optimiert und entspricht der „State-of-the-Art“ (Anpassungen durch neue Regulativen, Gesetzesänderungen). Unser Auftraggeber wird beständig über Produktverbesserungen informiert und wir stellen kundenfreundliche Tools zur Verfügung,

die auf Wunsch auch individuelle Anpassungen beinhalten. Es ist uns ein maßgebliches Anliegen, dass unsere Kundschaft mit unserem Dienstleistungsportfolio zufrieden ist und unsere Zusammenarbeit auf einem partnerschaftlichen und rücksichtsvollen Konsens gründet. Im Zuge dessen bemühen wir uns bei möglichen Reklamationen, schnelle sowie kundenorientierte Lösungen zu gestalten.

Da wir viel Wert auf die Qualität des Produktes legen, freut es uns umso mehr, wenn sich dieser Standard in den Weiterempfehlungen unserer Kunden widerspiegelt und sich langfristige Kundenbeziehungen mehr und mehr festigen.

Fernab des Kundenkontaktes schreiben wir der Partnerschaft mit Mitunternehmen eine bedeutende Rolle zu, denn Nachhaltigkeit lebt von Zusammenarbeit und gegenseitiger Unterstützung.

„Wir leben in einer Zeit, in der Klimaschutz und der Schutz der natürlichen Ressourcen von zentraler Bedeutung sind. Es ist eine riesige Herausforderung, möglichst nachhaltig zu wirtschaften, umwelt- und ressourcenschonend zu produzieren und die immer neuen gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen: Die Firma Witty sieht diese Herausforderung auch als Chance und nimmt sie an. Unsere gute Zusammenarbeit mit Zukunftswerk begann mit der Erstellung unserer Klimabilanz 2019 und dauert bis heute an: Never change a running system.“

Christoph Schneider  
Nachhaltigkeitsmanagement bei Witty GmbH & Co. KG

Wir haben es uns als Ziel gesetzt, auch künftig transparente, authentische sowie wertschätzende Beziehungen mit unseren Kunden aufrecht zu halten sowie einen ehrlichen und offenen Umgang mit unseren Partnern zu pflegen. Aus diesem Grund empfanden wir es als sinnvoll, im ersten Quartal 2023 die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden durch ausgewählte Kunden zu verbessern und dafür eine zentrale Telefonnummer einzurichten sowie diese zu kommunizieren.

Um ein präziseres Verständnis dafür zu bekommen, wie unsere Arbeit rezipiert wird, wo Potenziale zur Verbesserung liegen, und welche Bedürfnisse bestehen, haben wir bei relevanten Aufträgen Feedback-Abfragen eingeführt. Diese erhalten wir entweder

unaufgefordert oder aktiv, indem wir ein strukturiertes Feedbackgespräch führen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse möchten wir künftig zentral erfassen. Um den Prozess weiter zu optimieren, wird derzeit ein standardisiertes Formular entwickelt, das nach Abschluss eines Projekts im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung automatisch versandt wird.

Darüber hinaus haben wir, wie in unseren Zielsetzungen verankert, im Code of Conduct klare Richtlinien zu unserem Umgang mit Kunden und Partnern formuliert. Diese Passagen betonen unsere Grundsätze eines respektvollen und partnerschaftlichen Miteinanders und unterstreichen unser Bestreben, auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten

„Die Kooperation mit anderen Mitunternehmen ist ein substanzieller Bestandteil unserer Strategie und in unserer DNA tief verankert.“

Alexander Rossner  
Vorstand und Geschäftsführung

## Unsere Ziele und Maßnahmen

### Mitarbeitende und Partnerschaften

Thema	Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur weiter ausbauen	Attraktives Arbeitsumfeld	Erhöhung der Frauenquote auf 33% in der Vorstandsebene	2023	erledigt
		Vereinheitlichung aller Dienstverträge	2023	tlw. erfüllt, Wiedervorlage 31.12.2024
		Alle Mitarbeitenden erhalten ein Angebot Gesellschafter*innen zu werden	2023	tlw. erfüllt, Wiedervorlage 31.12.2024
		Entwicklung einer Regelung, die vorsieht, dass Mitarbeitenden nach Abschluss der Probezeit oder spätestens nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit das Angebot unterbreitet wird, Gesellschafter*in zu werden, und Integration dieser Möglichkeit als festen Bestandteil in den Onboarding-Prozess	Q4 2024	neues Ziel
		Standardisierung sowie Vereinheitlichung der Job-Deskriptionen für die Rollen (Consultant, Berater, Senior-Berater, Marketing, Partner)	Q4 2024	neues Ziel
		Entwicklung eines Systems, das Mitarbeitenden zusätzliche Urlaubstage gewährt, wenn sie sich in ehrenamtlichen Tätigkeiten engagieren.	2023	erledigt (2024)
		Anlaufstelle bei Anliegen aller Art	2023	erledigt
		Erstellung eines Code of Conducts zur Förderung von Respekt und partnerschaftlichem Umgang	2023	erledigt (2024)
		Erarbeitung eines Home-Office-Paketes für Mitarbeitende (finanzieller Beitrag)	2023	erledigt
		Integration des Home-Office-Paketes als festen Bestandteil der Dienstverträge	2025	neues Ziel

## Unsere Ziele und Maßnahmen

### Mitarbeitende und Partnerschaften

Thema	Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	Gesunde Unternehmenskultur ausbauen	Erarbeitung einer Regelung zur zeitnahen Kompensation von Überstunden	2023	erledigt
		Anonymisierte Befragung des IST-Zustands	2023	erledigt kontinuierlich
		Vermittlung von Gesundheitsangeboten	2023	Umfrage zu Ideen erledigt, Vermittlung offen – 2025 neu aufrollen
		Angebot eines Job-Rads	2023	erledigt Aufnahme in das Gesundheitspaket noch ausstehend (2025)
		Anonymisierte Anlaufstelle für physische sowie psychische Probleme/Erkrankungen	2023	erledigt
		Festlegung des Vorgehens für eine anonymisierte Anlaufstelle, die Mitarbeitenden bei physischen sowie psychischen Problemen oder Erkrankungen Unterstützung bietet. Integration des Verfahrens in den Onboarding-Prozess und Kombination mit der zentralen Anlaufstelle für allgemeine Anliegen zur Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds	Q1 2025	neues Ziel
		Erweiterung des Personals zur Vermeidung von Belastungsspitzen	kontinuierlich	wird weitergeführt
		Initiierung eines internen Projekts zur Begleitung des Wachstums mit Fokus auf interne Prozesse und Organisation	Start in 2024	neues Ziel

## Unsere Ziele und Maßnahmen

### Mitarbeitende und Partnerschaften

Thema	Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Aus- und Weiterbildung	Weiterbildungsbereiche und -stunden erhöhen	Übernahme der gesamten Kosten für Fortbildungen durch Zukunftswerk		kontinuierlich
		Aktive Heranführung der Mitarbeitenden an Weiterbildungsangebote und interne Kommunikation darüber		2023
		Berücksichtigung von Bereichen der Weiterbildung, die nur indirekt zum Erfolg beitragen, wie Kreativität, Fremdsprachen oder soziale Kompetenzen etc.		2023
Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistung	Unterstützung der Dringlichkeit der Nachhaltigkeitsthematik	Erhöhung der Kommunikation in Bezug auf Nachhaltigkeit über alle Kanäle (Blog, Newsletter, Podcast) und Definition neuer kommunikativer Formate	2023	erledigt wird weitergeführt
		Versand des Newsletters über LinkedIn	2024	neues Ziel
		Erhöhung der Reichweite auf LinkedIn (Ziel 850 Follower*innen)	2024	nues Ziel
		Ausbau der Beteiligungsformate rund um nachhaltige Entwicklung (z. B. Essen mit Freunden und Freundinnen)	2023	erledigt wird weitergeführt
		Erweiterung der Klimabildung	2023	erledigt wird weitergeführt
		Pflege und Unterstützung von Kooperationen und Netzwerken, beispielsweise durch Vortragstätigkeiten	2024 / 2025	neues Ziel

## Unsere Ziele und Maßnahmen

### Mitarbeitende und Partnerschaften

Thema	Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Schutz der Kundendaten	Sicherer sowie sorgsamer Umgang mit den Daten von Kunden	Etablierung der verpflichtenden Nutzung der Zwei-Faktor-Authentifizierung für alle Anwendungen durch sämtliche Mitarbeitenden	2023	erledigt
		Etablierung der verpflichtenden Nutzung sicherer Passwörter für alle elektronischen Geräte durch sämtliche Mitarbeitenden	2023	erledigt   schriftl. Richtlinie ausstehend
		Ausarbeitung eines Prozederes zur verpflichtenden Nutzung sicherer Passwörter für elektronische Geräte durch alle Mitarbeitenden	Start 2024, Finalisierung 2025	neues Ziel
		Prüfung der Zugriffsberechtigungen aller Mitarbeitenden auf sämtlichen Plattformen	2023	erledigt
		Umstellung auf einheitliches operatives IT-System	2023	erledigt
		Einführung eines Code of Conducts	2023	erledigt
		Entwicklung eines Prozederes zur Freischaltung ausschließlich der bearbeitenden Mitarbeitenden bei Speicherung und Weiterverarbeitung kritischer Kundendaten, bspw. im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Start 2024, Finalisierung 2025	neues Ziel
		Einführung von Dos and Don'ts für den Umgang mit Kundendaten und KI-Nutzung	Start 2024, Finalisierung 2025	neues Ziel

## Unsere Ziele und Maßnahmen

### Mitarbeitende und Partnerschaften

Thema	Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Ethische Kundenbeziehungen	Transparente und wertschätzende Beziehungen mit Kunden	Verbesserung der Erreichbarkeit der Mitarbeitenden für Kundinnen und Kunden durch die Einführung einer zentralen und zuverlässig erreichbaren Telefonnummer	2023	erledigt
		Einführung von Feedbackabfragen bei Kundinnen und Kunden, beschränkt auf relevante Aufträge, um gezielte Rückmeldungen zu erhalten, ohne bei geringfügigen Angelegenheiten nachzufragen	2023	erledigt   Ausbau und Standardisierung werden weiter vorangetrieben
		Erstellung eines standardisierten Formulars oder Gesprächsleitfadens zur Feedbackabfrage bei relevanten Aufträgen mit Kund*innen und Festlegung eines zentralen Speicherorts für die gesammelten Rückmeldungen	2024/25	neues Ziel
		Einführung eines Code of Conducts	2023	erledigt

# Umwelt und Klima

## Seit unserer Gründung im Jahr 2012 haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, unsere internen Treibhausgasemissionen möglichst gering zu halten.

Seit unserer Gründung im Jahr 2012 haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, unsere internen Treibhausgasemissionen möglichst gering zu halten. Um planvoll handeln zu können, ist es essenziell, eine klare Ausgangsbasis zu schaffen. Aus diesem Grund erstellen wir jährlich eine detaillierte Treibhausgasbilanz für unser Unternehmen. Die Berechnung der unternehmensweiten Treibhausgas (THG)-Emissionen erfolgt nach den Richtlinien und Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protocol) Corporate Standards.

Das GHG-Protocol unterteilt Emissionen in drei Kategorien, in die sog. Scopes. Während die Emissionen in Scope 1 und 2 gem. GHG-Protocol berichtspflichtig sind, können die Scope 3-Emissionen auf freiwilliger Basis erfasst werden. In der CO<sub>2</sub>-Bilanz von Zukunftswerk wurden alle relevanten Treibhausgase aus Scope 1,2 und 3 berücksichtigt. Die verwendeten Emissionsfaktoren entstammen den gängigen

Datenbanken wie bspw. der DEFRA (Department for Environment Food and Rural Affairs) und ecoinvent sowie Berechnungen des Umweltbundesamtes, einschlägigen Studien oder Lieferantenangaben. Die Berechnung der THG-Emissionen umfasst alle sieben vom Weltklimarat IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) und im Kyoto-Protokoll festgelegten Treibhausgase: Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffmonoxid (N<sub>2</sub>O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKWs), Perfluorcarbone (PFCs) Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). Zur besseren Übersicht werden die unterschiedlichen Treibhausgase in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e) ausgewiesen. Für die Berechnung der im Home-Office entstandenen Emissionen haben wir die Studie „Green Cloud Computing 2021“ des Umweltbundesamts als Ausgangsbasis herangezogen.

## 6.1 Treibhausgasemissionen und Reduktion ökologischer Auswirkungen Umwelt und Klima

6,3%

Scope 1

4%

Scope 4

89,6%

Scope 3

Insgesamt entstanden im Bilanzierungsjahr 2023 12.551 kgCO<sub>2</sub>e Emissionen. Zur Überbrückung etwaiger Datenlücken bei der Erfassung unserer THG-Emissionen haben wir einen Sicherheitszuschlag in Höhe von 20 % addiert. Der Großteil der Emissionen ist Scope 3 (89,6 %) zuzuordnen, wohingegen lediglich 6,3 % der Gesamtemissionen auf Scope 1 und 4 % auf Scope 2 entfallen.

Zu den wesentlichen Treibern mit 27,8 % zählte der Einkauf von Waren (2.912 kgCO<sub>2</sub>e). Hierunter gehörte der Zukauf von mehreren Laptops und einem Beamer, Computersoftware, Büromaterialien und Toner sowie die Beschaffung einer Büro-einrichtung für einen Workspace-Arbeitsplatz in Berlin. Neben der Umstellung auf alternative Druckerpatronen, welche aus wiederverwertbarem Material hergestellt werden, war es uns beim Erwerb des Büroinventars ein Anliegen, auf langlebige und hochwertige Produkte zu achten.

Die zweitgrößte Quelle unserer Emissionen sind die Leasinggegenstände, die im Jahr 2023 Treibhausgasemissionen von 2.507 kgCO<sub>2</sub>e verursachten. Dieser Wert ist auf die Nutzung eines seit 2023 geleasten Elektrofahrzeugs (Hyundai Ioniq) zurückzuführen, das bis Ende 2026 eingesetzt werden soll. Gleichzeitig brachte dieser Schritt einen deutlichen Vorteil: Durch den Einsatz des Elektrofahrzeugs konnten wir Dienstreisen mit privat genutzten, fossil betriebenen Fahrzeugen erheblich reduzieren – ein Rückgang von 43 %

der Treibhausgasemissionen aus Geschäftsreisen im Vergleich zum Vorjahr. Obwohl notwendige Flugreisen ebenfalls in die Bilanz eingeflossen sind, bleibt der Zug seit jeher und weiterhin das bevorzugte Verkehrsmittel für geschäftliche Mobilität. Ergänzend dazu setzen wir auf digitale Kommunikation: Statt persönlicher Treffen sind Online-Meetings ein fester Bestandteil unserer Arbeitsweise.

Den dritten und vierten Platz der Haupttreibhausgasquellen belegen mit nahezu identischen Werten die Bereiche Dienstreisen (16,8%) und Pendeln & Homeoffice (16,5 %). Dabei fielen jeweils 1.758 kgCO<sub>2</sub>e und 1.722 kgCO<sub>2</sub>e an. Diese Verteilung ist wenig überraschend, da unser Unternehmen überwiegend – wenn nicht ausschließlich – auf Homeoffice und Remote-Arbeit setzt, eine Praxis, die wir auch künftig beibehalten möchten.

Unsere Mitarbeitenden zeichnen sich durch eine starke intrinsische Motivation aus und legen großen Wert auf Nachhaltigkeit, auch im privaten Umfeld. So wird, wo immer möglich, bereits auf Ökostrom und erneuerbare Energien bei der Wärmeversorgung zurückgegriffen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt unsere Emissionen, differenziert nach Kategorien der einzelnen Scopes, sowie deren prozentualen Anteil an den Gesamtemissionen.

## Gesamtübersicht der Treibhausgas-Emissionen für Zukunftswerk im Jahr 2023

Scope	Emissionskategorie	Standortbasierte Methodik		Marktbasierte Methodik	
		kgCO <sub>2</sub> e	Anteil in %	kgCO <sub>2</sub> e	Anteil in %
S 1.1	Brennstoffe	663	6,2	663	6,3
Zwischensumme Scope 1		663	6,2	663	6,3
S 2.1	Strombezug	560	5,3	423	4,0
Zwischensumme Scope 2		560	5,3	423	4,0
S 3.1	Waren & Dienstleistungen	2.912	27,4	2.912	27,8
S 3.2	Anlagegüter	162	1,5	162	1,5
S 3.3	Energiebezug	196	1,8	180	1,7
S 3.5	Abfall	133	1,3	133	1,3
S 3.6	Dienstreisen	1.758	16,6	1.758	16,8
S 3.7	Pendeln & Homeoffice	1.722	16,2	1.722	16,5
S 3.8	Leasinggegenstände	2.507	23,6	2.507	24,0
Zwischensumme Scope 3		9.390	88,5	9.374	89,6
Gesamtemissionen		10.612	100	10.460	100
Sicherheitszuschlag		2.122	20	2.092	20
Gesamtemissionen inkl. Sicherheitszuschlag		12.735	120	12.551	120

# 0,99 kgCO<sub>2</sub>e

Treibhausgasemissionen pro Beratungseinheit in 2023

Um die ökologische Auswirkung der THG-Emissionen von Zukunftswerk mit unserer Geschäftstätigkeit in Relation zu setzen, haben wir einen Intensitätskoeffizienten definiert. Dieser setzt sich aus den Gesamtemissionen (Scope 1, Scope 2 & Scope 3 inkl. des Sicherheitszuschlags in Höhe von 20%) innerhalb der Organisation<sup>8</sup> dividiert mit der Summe aller angefallenen 10.617 Beratungsstunden zusammen. Im Berichtsjahr 2023 verursachte eine Beratungseinheit 0,99 kgCO<sub>2</sub>e, was einem Rückgang von 37 % entspricht.

Unser in 2022 gegründeter Bürostandort in Peißenberg wird zu 100 % mit Grünstrom aus Wasserkraft versorgt. Wir tragen damit dazu bei, den Verbrauch fossiler Energieträger für die Stromversorgung zu reduzieren und unterstützen die Erreichung der Klimaziele der Bundesrepublik. Hinsichtlich der Beschaffung der Büroausstattung oder EDV bevorzugen wir Lieferanten mit einem klaren Bezug zur Nachhaltigkeit. Demnach stammte bislang nahezu unsere gesamte Mitarbeitenden-EDV von Anbietern, die Computer und Telefone generalüberholt verkaufen. Damit sparten wir nicht nur Treibhausgasemissionen,

sondern setzen gleichzeitig ein eindeutiges Statement gegen die Wegwerf- sowie Konsumgesellschaft.

Im vergangenen Jahr sammelten wir jedoch einige negative Erfahrungen mit generalüberholten Materialien, insbesondere bei essenziellen Arbeitsmitteln, bei denen Funktionalität oberste Priorität hat. Dies führte dazu, dass wir nicht mehr ausschließlich auf generalüberholte Geräte zurückgriffen. Hinzu kam, dass neue Teammitglieder bestimmte Präferenzen für Geräte äußerten, die entweder nicht rechtzeitig in überholter Form verfügbar waren oder deren Erwerb aufgrund von mangelnder Recherche bei weniger nachhaltigen Unternehmen erfolgte. In solchen Fällen wurden die Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigt, ohne diese strikt abzulehnen. Dies zeigt, dass es in unserer Beschaffungspolitik noch Optimierungspotenzial gibt. Aus diesem Grund haben wir uns vorgenommen, eine klare Beschaffungsrichtlinie zu entwickeln, die künftig auch neuen Mitarbeitenden als hilfreiche Orientierung dienen soll.

<sup>8</sup> Emissionen aus der Homeofficenutzung sind in der Berechnung nicht berücksichtigt, da Zukunftswerk hierauf keinen unmittelbaren Einfluss nehmen kann.

155.694 tCO<sub>2</sub>e

Ausgleich für Kunden 2023

Im Vergleich zum Vorjahr sind unsere absoluten Treibhausgasemissionen leicht zurückgegangen. Allerdings führte eine weniger präzise Datenlage, die auf Hochrechnungen und Schätzungen basiert, dazu, dass wir einen höheren Sicherheitszuschlag als im Vorjahr ansetzen mussten. Unter Berücksichtigung dieses Zuschlags sind die ausgewiesenen Emissionen gestiegen.

Das Ergebnis wird jedoch dadurch relativiert, dass in diesem Berichtsjahr erstmals auch die Wiener Niederlassung in die Bilanz einbezogen wurde. Dort steht für die Raumwärme derzeit ausschließlich Erdgas als Energieträger zur Verfügung, und der bezogene Strom ist bislang nicht vollständig ökologisch zertifiziert. Mittelfristig planen wir, auf Ökostrom mit Umweltzeichen-Zertifizierung umzustellen, um die Emissionsbilanz weiter zu verbessern.

Neben den hier aufgeführten Reduktionsmaßnahmen kompensieren wir alle bisher unvermeidbaren Emissionen durch Klimaschutzprojekte. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir 13 tCO<sub>2</sub>e ausgeglichen<sup>9</sup> und uns mit dem VCS/CCB Standard-Klimaschutzprojekt Kariba REDD Waldschutzprojekt für den Schutz einer Waldfläche an der südlichen

13 tCO<sub>2</sub>e

Eigener Ausgleich 2023

Küste des Kariba-Sees in Simbabwe eingesetzt. Neben der Reduktion der im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit entstandenen Emissionen, unterstützen wir unsere Kunden mithilfe unseres progressiven Dienstleistungsangebotes zu den Kernthemen „Klimaschutz und Nachhaltigkeit“ dabei, ihre ökologischen Auswirkungen zu minimieren. Neben der Implementierung von Nachhaltigkeitsstrategien, dem Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems oder der Entwicklung von Emissionsreduktionsstrategien zählt hierzu auch der Emissionsausgleich mittels Klimaschutzzertifikaten. Infolgedessen haben wir für unsere Kunden im Berichtsjahr 2023 insgesamt 155.694 tCO<sub>2</sub>e kompensiert. Und auch anhand unserer unternehmerischen Tätigkeit in der Klimabildung tragen wir indirekt zur Reduktion der Emissionen in unserem unmittelbaren sowie erweiterten Umfeld bei. Dadurch schärfen wir das Bewusstsein der Teilnehmenden als Individuen in unserer modernisierten Gesellschaft hinsichtlich der Notwendigkeit der Emissionsvermeidung und der nachhaltigen Entwicklung. Mit unserer Schwesterorganisation Zukunftswerk Klimaschutz e.V. setzen wir uns für den lokalen Klimaschutz sowie für Klimabildung ein.

<sup>9</sup> Link zum CO<sub>2</sub>-Emissionsausgleich Zukunftswerk eG [zukunftswerk.org/co2-51131](https://www.zukunftswerk.org/co2-51131)

„Wir lieben die Berge und sehen uns in der Verantwortung, unser Klima und die Natur zu schützen. Zukunftswerk begleitet uns schon seit vielen Jahren mit ihrem wertvollen Erfahrungsschatz bei unserer Emissionsbilanzierung – Vielen Dank!“

Sektion München des Deutschen Alpenverein e.V.

Neben unseren unternehmenseigenen Maßnahmen hatten wir uns zum Ziel gesetzt, auch bei unseren Kunden verstärkt Reduktionsempfehlungen zu entwickeln und umzusetzen. Dieses Vorhaben konnte insbesondere im Rahmen umfangreicher Projekte mit mehreren Hochschulen erfolgreich realisiert werden. Dabei erweiterten wir die üblichen Handlungsfelder wie fossile Energieträger, Strombezug und -erzeugung, Fuhrpark, eingekaufte Waren, Dienstreisen, Transporte und Mitarbeitendenmobilität – bei denen wir auch viel tiefer in die Materie eingetaucht sind – um weitere, verwandte Aspekte.

Zu den zusätzlichen Themenbereichen zählten unter anderem Flächenmanagement und Liegenschaften, Wärme- und Kältenutzung, das Beschaffungswesen, IT-Infrastruktur, Anpassungsstrategien an den Klimawandel, Nutzer\*innenverhalten sowie das komplexe und kontrovers diskutierte Thema Mobilität, einschließlich des Besucher\*innenverkehrs. Darüber hinaus beleuchteten wir die Bereiche Ernährung und das studentische Leben, die nicht nur das Nachhaltigkeitsmanagement, sondern auch die damit einhergehende

Kommunikation innerhalb der Hochschulen nachhaltig stärken sollen. Ergänzend wurde am Rande auf externe Veranstaltungen eingegangen, um das Spektrum abzurunden.

Unsere Expertise und spürbare Begeisterung für die Entwicklung von Klimaschutzkonzepten und -szenarien fanden innerhalb des Hochschulnetzwerks schnell Anklang, sodass wir mehrere neue Projekte umsetzen konnten. In direktem Zusammenhang mit der Erarbeitung intensivierter Reduktionsempfehlungen für unsere Kunden hatten wir uns auch intern vorgenommen, einen umfassenden Maßnahmenkatalog und ein Nachschlagewerk zu erstellen, in dem alle bisher vorgeschlagenen Ansätze systematisch zusammengeführt werden. Dieses Vorhaben musste aufgrund personeller Veränderungen – unter anderem durch einen unerwartet frühzeitigen Mutterschutz – sowie der hohen Arbeitsauslastung vorerst zurückgestellt werden. Ein neuer Zeitplan zur Fertigstellung wurde bereits definiert.

## Im Jahr 2023 konnten wir unser Vorhaben, die Entwicklung ambitionierter Klimaziele für unsere Kunden voranzutreiben, erfolgreich verwirklichen.

Aufbauend auf unserer vertieften Expertise im Bereich der Science Based Targets (SBTi<sup>10</sup>) sowie den bereits erwähnten Kompetenzerweiterungen, haben wir erste Kundenprojekte initiiert. 2024 wurden diese Aufträge abgeschlossen, und es gelang uns, die Nachfrage nach ähnlichen Projekten konnte weiter ausgedehnt werden. Mit Blick auf unsere Strategie, die progressive Entwicklung unserer Beratungsdienstleistungen voranzubringen, möchten wir künftig verstärkt den Verkauf solcher Leistungen ausbauen. Dies ist insbesondere deshalb relevant, da wir unseren Fokus schrittweise vom Zertifikatehandel weg verlagern. Gleichzeitig wird der Bedarf an Klimazielprojekten – insbesondere im Kontext der SBTi – weiter zunehmen, da sowohl die CSRD als auch der ESRS künftig höhere und präzisere Zielsetzungen von Unternehmen einfordern.

Vor diesem Hintergrund planen wir, unsere Aktivitäten in diesem Bereich weiter zu intensivieren, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig unseren Kunden maßgeschneiderte Lösungen anzubieten, die sie nachhaltig auf ihrem Weg zu ambitionierten Klimazielen unterstützen.

<sup>10</sup> Science Based Targets initiative

## Unsere Ziele und Maßnahmen

### Umwelt und Klima

Thema	Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Emissionen & Reduktion ökologischer Auswirkungen	Reduktion der Scope 2 Emissionen	Umstellung der Niederlassung Wien auf UZ 46 zertifizierten Ökostrom	2025	neues Ziel
	Reduktion der Scope 3 Emissionen	Leasing eines Elektro-Firmenfahrzeugs für Dienstreisen, die nicht mit dem Zug erfolgen können	Q1 2023	erledigt
		Definition einer Beschaffungsrichtlinie für Arbeitsmittel (Büroausstattung und EDV)	2025	neues Ziel
	Weiterer Ausbau von Reduktionsempfehlungen für Kunden	Reduktionsempfehlungen vor Emissionsausgleich	kontinuierlich	wird weiterhin ausgebaut, Maßnahmenkatalog bis 31.12.2024 aufsetzen
	Intensivierung der Entwicklung von Klimazielen für Kunden	Nähelegung der Entwicklung von Klimazielen an Kunden in laufenden Projekten sowie die Forcierung entsprechender Projekte zur Zielentwicklung	kontinuierlich	wird weiterhin beibehalten

# Impressum

## Herausgeber

zukunftswerk eG | Genossenschaft für Beratung zu nachhaltiger Entwicklung  
Ludwigstraße 63  
D-82380 Peißenberg  
[www.zukunftswerk.org](http://www.zukunftswerk.org)  
[info@zukunftswerk.org](mailto:info@zukunftswerk.org)

## Konzept und Redaktion

Christina Sammer | zukunftswerk eG  
Brunella Seidl | zukunftswerk eG

## Gestaltung

Brunella Seidl | zukunftswerk eG

## Fotos

zukunftswerk eG  
Elena Panizza | [www.elenapanizzafoto.com](http://www.elenapanizzafoto.com)