

# ESG REPORT 2024/25



# ÜBER DIESEN REPORT

Der ESG-Report 2024/25 bietet einen umfassenden Einblick in die Nachhaltigkeitsstrategie der OPITZ CONSULTING Deutschland GmbH. Mit ihm möchten wir unser Engagement für eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensentwicklung offenlegen. Im Fokus stehen die Themenbereiche

- Umwelt und Klimaschutz,
- soziale Verantwortung sowie
- nachhaltige Unternehmensführung.

Für den aktuellen Report haben wir die wichtigsten Kennzahlen des Geschäftsjahres 2024 ausgewertet, bewertet und daraus gezielte Maßnahmen abgeleitet. Er richtet sich an Kunden, Mitarbeitende und Partner und folgt den anerkannten Standards und Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

## OC IN ZAHLEN

**69**  
Elektroautos

**34**  
Jahre Erfahrung

**476**  
Mitarbeitende

**88.804**  
kWh Photovoltaik-Strom

**60.500.000**  
Euro Umsatz

# #INHALTSVERZEICHNIS

03

**Vorwort**

05

**Was bedeutet ESG?**

07

**Ökologische  
Nachhaltigkeit**

19

**Soziale  
Nachhaltigkeit**

30

**Organisatorischer  
Rahmen**

39

**Ausblick 2025**

**“ GERADE IN ZEITEN DES  
WANDELS ZEIGT SICH:  
NACHHALTIGKEIT  
BLEIBT FÜR UNS  
NICHT NUR EIN ZIEL,  
SONDERN TEIL  
UNSERER IDENTITÄT.**

**Dr. Sarah Opitz  
Chief Sustainability Officer  
OPITZ CONSULTING**

## #DAFÜR STEHEN WIR

Liebe Leserinnen und Leser,

2024 war ein Jahr, das uns als Unternehmen gefordert und geprägt hat. Wir haben erlebt, wie wichtig es ist, flexibel zu denken und Verantwortung zu übernehmen. Gerade in Zeiten des Wandels zeigt sich: Nachhaltigkeit bleibt für uns nicht nur ein Ziel, sondern Teil unserer Identität.

In unserem ESG-Report 2024/25 zeigen wir, was wir erreicht haben, welche Projekte uns bewegt haben und welche Ziele wir uns für die kommenden Jahre setzen. Wir blicken offen auf das, was gut gelungen ist, und ehrlich auf das, wo wir noch besser werden wollen.

Das braucht Ausdauer, viele tatkräftige Menschen, manchmal etwas Kreativität und einen klaren Blick in Richtung Zukunft. Auch wenn sich einzelne Entscheidungen nicht direkt in konkreten Zahlen messen lassen, sind wir davon überzeugt, dass jeder Schritt in Richtung Nachhaltigkeit langfristig Wirkung zeigen wird.

Wir übernehmen Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und alle Menschen, die Teil von OPITZ CONSULTING sind. Dabei sehen wir Nachhaltigkeit nicht als Verpflichtung, sondern als Chance, Zukunft aktiv und positiv zu gestalten.

Packen wir es an!



**Dr. Sarah Opitz**  
Chief Sustainability Officer  
OPITZ CONSULTING



# WAS BEDEUTET ESG?



ESG steht für "Environmental, Social and Governance" und meint damit ökologische, soziale und unternehmerische Nachhaltigkeit. Diese Dreiteilung hilft uns, die Nachhaltigkeits- und Verantwortungsbereiche unseres Unternehmens zu erfassen, zu beschreiben und zu bewerten. In diesem Report konzentrieren wir uns auf die Bereiche, die für unser Unternehmen wesentlich sind.

## ENVIRONMENTAL

- CO2-Emissionen
- Wasser
- Abfall
- Energie



## SOCIAL

- Gesundheit und Sicherheit
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Tarifverhandlungen
- Menschenrechte
- Aus- und Weiterbildung
- Gemeinschaft und soziale Auswirkungen



## GOVERNANCE

- Corporate Governance
- Strategie und Ziele
- Resilienz gegen Klimarisiken
- Korruption
- Datenschutz
- Kinderarbeit
- Unternehmerisches Verhalten und Ethik



# ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT



## EINE DENKFABRIK IM GRÜNEN

Als die Firmengründer 1996 den benachbarten Bauernhof in Gummersbach übernahmen, beschlossen sie, eine „Denkfabrik im Grünen“ zu errichten. Ziel war es, die hier seit Jahrhunderten übliche landwirtschaftliche Nutzung mit einem modernen Beratungs- und IT-Unternehmen so zu kombinieren, sodass eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten entsteht:

- So wenige Eingriffe in die Natur wie möglich
- Schonung von Ressourcen wie Energie und Wasser
- Nutzung landwirtschaftlicher Erzeugnisse
- Eine positive und inspirierende Arbeitsatmosphäre



All diese Aspekte konnten verwirklicht werden – und seit der Fertigstellung im Jahr 2002 werden weiterhin nachhaltige Projekte umgesetzt. Der Charakter des Bauernhofs ist noch heute in der modernen Architektur der Denkfabrik zu erkennen.



Bereits bei der Bauausführung wurden die alten Grundrisse und die alte Bausubstanz so weit wie möglich berücksichtigt und in die neuen Gebäude einbezogen. Die Bauarbeiten haben Handwerker aus dem Umland durchgeführt.

Auch die erforderlichen Materialien stammen aus der Region. Damit einher gingen für uns zwei Vorteile: Zum einen konnten regionale Arbeitsplätze gefördert werden. Zum anderen erleichtert die Zusammenarbeit mit regionalen Partnern die Wartung und Pflege.



## WAS HAT SICH 2024 AN DEN STANDORTEN GETAN?



- 2024 haben wir unsere PV-Anlagen am Firmenstammsitz Gummersbach weiter ausgebaut und konnten so deutlich mehr nachhaltig erzeugten Strom nutzen. Konkret haben wir den per Photovoltaik erzeugten Strom von 37.540 kWh im Jahr 2023 auf 88.804 kWh im Jahr 2024 erhöht.
- Der Anteil der gefahrenen E-Autos in unserer Flotte hat sich von 45 im Vorjahr auf 69 erhöht. Im Jahr 2025 werden alle neuen Dienstfahrzeuge E-Fahrzeuge sein.
- Wir haben alle Vorbereitungen getroffen und die notwendigen Anträge gestellt, um im Folgejahr die Gasheizung am Standort Gummersbach durch Wärmepumpen abzulösen.

Auch über die Standorte hinaus spielt das Thema ökologische Nachhaltigkeit für uns eine zentrale Rolle. Dazu nutzen wir zahlreiche Maßnahmen, um stetig besser zu werden.

### KONTINUIERLICHE MASSNAHMEN:

- Das firmeneigene Rechenzentrum wird zu großen Teilen durch selbst, per Photovoltaik erzeugten Strom betrieben.
- In unseren IT-Projekten versuchen wir, den Personaleinsatz so zu gestalten, dass weite Anreisen vermieden werden.
- Meetings finden überwiegend per Videokonferenz statt.
- Mobile Arbeitsplätze waren bei uns immer schon eine Selbstverständlichkeit.
- Die Büroflächen werden insgesamt verkleinert.
- Im Falle einer Dienstreise gibt es Vorgaben, wo möglich, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu reisen und auf Flugreisen zu verzichten.
- Mobilitätslösungen helfen CO2 einzusparen:  
Es gibt ÖPNV-Zuschüsse, JobRad, Elektroautos, Ladestationen sowie eine Green-Car-Policy.



Neben unserem Hauptstandort Gummersbach haben wir Büros in München, Berlin, Bad Homburg, Nürnberg, Essen, Hamburg, Stuttgart und Krakau.

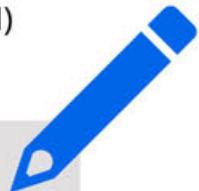


## CO2-BILANZ 2024

OPITZ CONSULTING soll CO2-neutral werden. Und wir streben echte Klimaneutralität an, ohne Greenwashing. Der Fokus unserer Nachhaltigkeitsbemühungen liegt daher auf unserem CO2-Fußabdruck.

In der Analyse unterscheiden wir hier gemäß der Global Reporting Initiative (GRI) drei Bereiche:

- Scope I: Brennstoffverbrauch, Heizung, Fahrzeuge
- Scope II: Strom
- Scope III: Logistik, Geschäftsreisen und Lieferkette



### CO2-EMISSIONEN 2024 IN TONNEN



## SCOPE I – MASSNAHMEN

Um die CO2-Emissionen in den Bereichen Brennstoffverbrauch, Heizung, Fahrzeuge zu reduzieren, gehen wir verschiedene langfristige Projekte Schritt für Schritt an.



### FAHRZEUGE

- Anreiz für verbrauchsarme Fahrzeuge
- 100 % Umstieg auf E-Autos ab 2025 (Neubestellungen)



### BRENNSTOFFVERBRAUCH

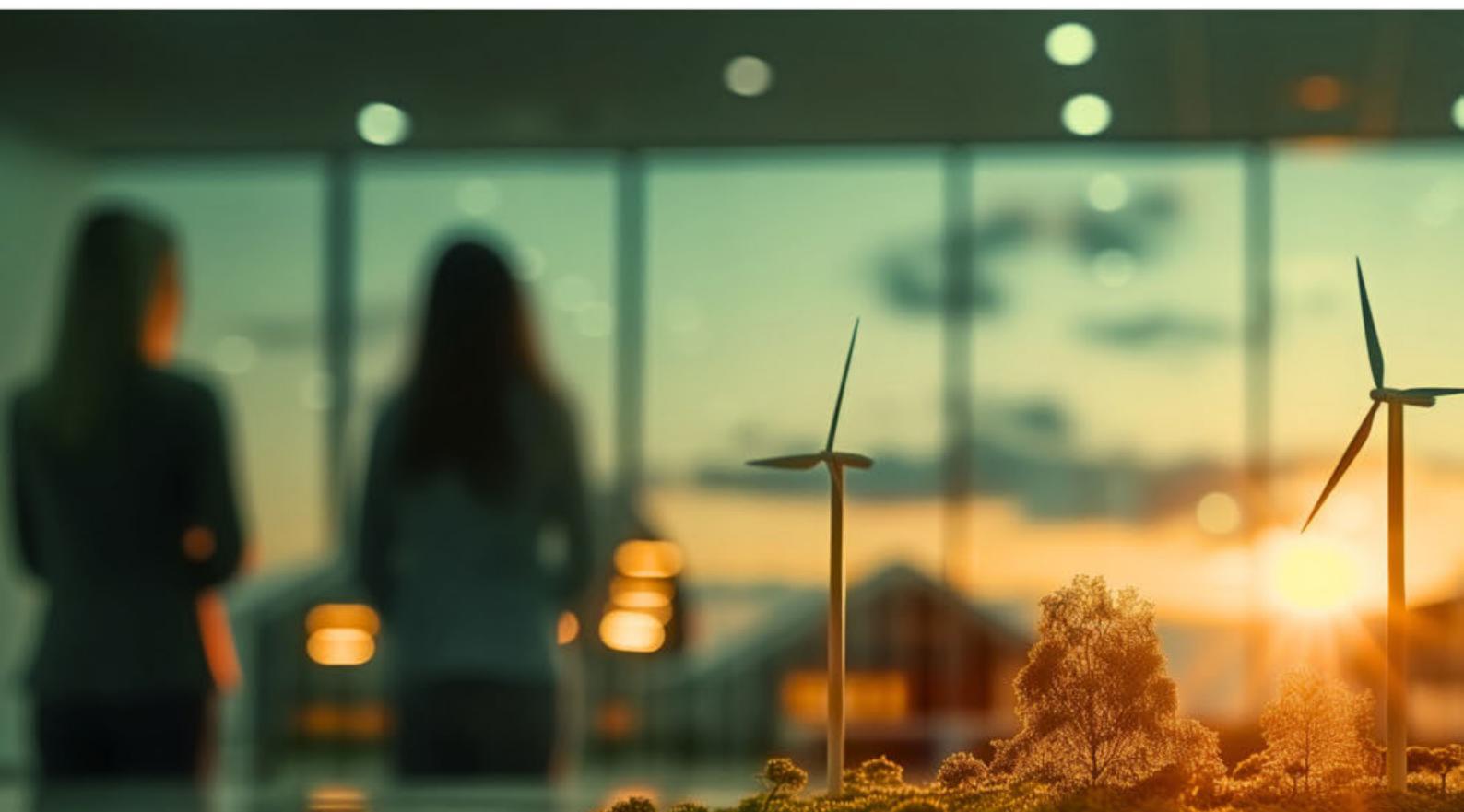
- Reisen mit Fahrzeugen ohne Verbrennungsmotor fördern
- Alternative Mobilität anbieten

### HEIZUNG

- Umstellung auf Wärmepumpentechnik
- Verzicht auf Erdgas

## SCOPE II – MASSNAHMEN

Bereits im Jahr 2023 haben wir die Stromversorgung an unseren Standorten auf Ökostrom umgestellt. An unserer Firmenzentrale in Gummersbach konnten wir zudem durch den Ausbau unserer PV-Anlage vermehrt auf Eigenproduktion setzen.



### ÖKOSTROM NUTZEN

Umstellung auf 100 % Ökostrom  
an allen Standorten



### ENERGIE SELBST PRODUZIEREN

Ausbau der Photovoltaikanlagen an unserer Zentrale in Gummersbach

## SCOPE III – MASSNAHMEN

Um CO2-Emissionen bei Logistik, Geschäftsreisen und Lieferketten zu reduzieren, haben wir unsere Verkehrsmittel und Lieferanten gemäß relevanter Kennzahlen überprüft.



### MOBILITÄT

- Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- Nachhaltiges Mobilitätskonzept
- Umstellung auf E-Mobilität



### ELEKTRONIK UND METALL

Prüfung von Produkten auf emissionsneutrale Herstellung bzw. Kompensation

### LIEFERANTEN UND SERVICES

- Lieferanten und IT-Services mit hohen Emissionswerten identifizieren
- Detaillierte Berechnung der Emissionen statt Branchendurchschnitte

## ENERGIE

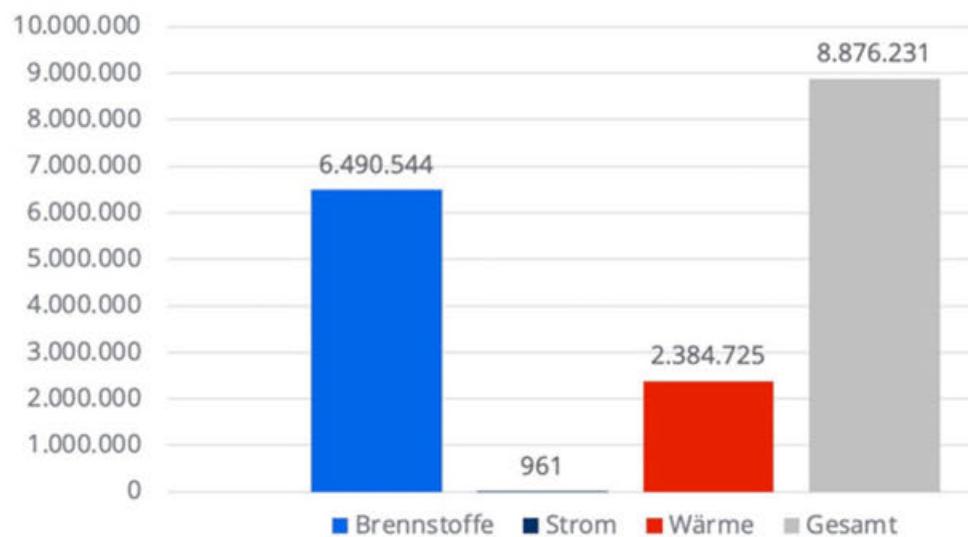
Wir untersuchen jährlich, wie viel Energie wir mit unseren unternehmerischen Aktivitäten verbrauchen. Energie einzusparen ist ein wichtiges Ziel auf dem Weg zu Klimaneutralität und mehr Umweltschutz.

Betrachtet werden dafür drei Bereiche:

- Brennstoffe
- Strom, Wärme, Kälte, Dampf
- Erneuerbare Brennstoffe



### ENERGIEVERBRAUCH 2024 IN GIGAJOULE



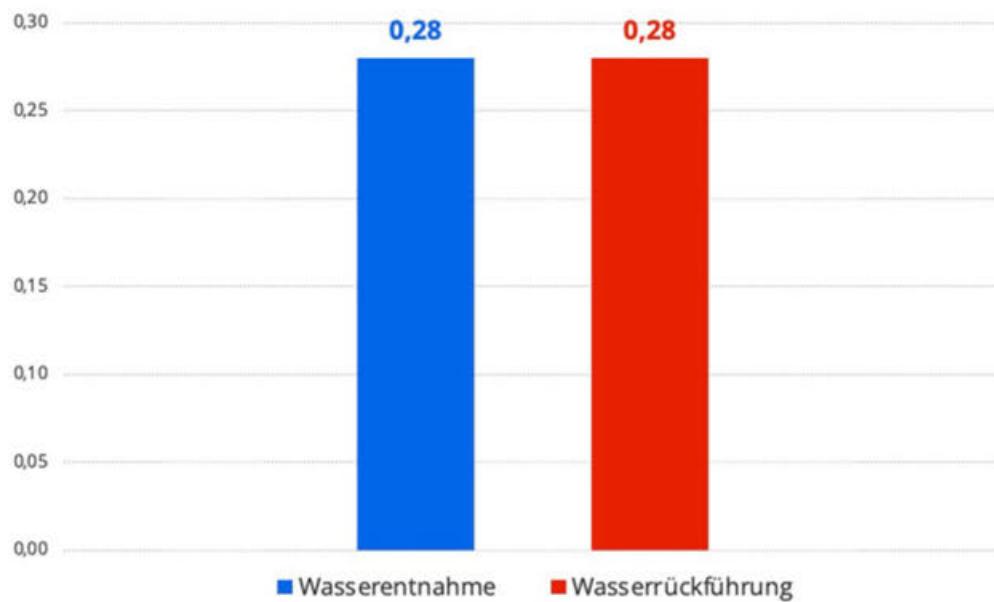
## WASSER

Der Umgang mit der Ressource Wasser ist ein elementarer Bestandteil ökologischer Nachhaltigkeit, angesichts zunehmender Dürren und Wasserknappheit bekommen wir das alle zu spüren. Um den Wasserverbrauch in unserem Unternehmen zu senken, haben wir 2024 eine Statusaufnahme zu diesen beiden Indikatoren gemacht:

- Wasserentnahme
- Wasserrückführung



### WASSERVERBRAUCH 2024 IN MEGALITER



## ABFALL

Wer viel Abfall produziert belastet das Ökosystem doppelt:  
Durch Ressourcenverschwendung und Umweltbelastung.

Auch aus einer Wettbewerbssicht kommt der Einsparung von Müll große Relevanz zu: Wenn etwa Kunden Produkte bevorzugen, die weniger Müll produzieren, wenn Ressourcen knapp werden oder die Kosten der Entsorgung weiter ansteigen.

Hier wollen wir Schritt für Schritt besser werden:

- Abfallmenge messen
- Auswirkungen identifizieren
- Abfall vermeiden



**17,09 TONNEN ABFALL IN 2024**

# SOZIALE NACHHALTIGKEIT



Welche sozialen Auswirkungen hat OPITZ CONSULTING auf Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und die Gesellschaft? Wie verhalten wir uns bei Themen wie Arbeitsbedingungen, Vielfalt und Inklusion, Menschenrechten und sozialer Verantwortung? Wo wir hier stehen und wohin wir uns noch stärker bewegen wollen, darum geht es in diesem Kapitel.



## LEITLINIEN UND WERTE

Auch über 30 Jahre nach Firmengründung versteht sich OPITZ CONSULTING als Familienunternehmen, ist aber mit mehr als 400 Mitarbeitenden zu einem größeren Unternehmen angewachsen. In Strategie, Personalentwicklung und Kundenauswahl spiegelt sich weiterhin der Kern des Unternehmens wider: Ein unabhängiges Unternehmen, das Entscheidungen auf der Grundlage von Werten und Prinzipien trifft.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Ziele und Leitbilder in konkrete Maßnahmen zu überführen und ein Umfeld zu schaffen, damit diese gelebt werden können:

- Entwicklung #zukunftswirksamer IT-Lösungen
- Ein Umfeld schaffen für wertschätzende Zusammenarbeit, Vielfalt und Chancengleichheit
- Langfristigkeit bei Unternehmensstrategie und Personalentwicklung
- Offenheit und Flexibilität, um individuelle Herausforderungen zu meistern
- Faire Bezahlung
- Soziales und wissenschaftliches Engagement



## DIE OC|PRINZIPIEN

Die OC|Prinzipien greifen überall dort, wo es keine Regeln, Prozesse oder Arbeitsanweisungen gibt. Sie setzen einen Rahmen für unser tägliches Tun – im Zusammenspiel und immer mit einem Ziel. Die Prinzipien zu kennen, ist nur der erste Schritt. Sich damit auseinanderzusetzen, Entscheidungen entsprechend zu treffen und zu handeln, sind weitere. Das funktioniert nur im Dialog und Austausch mit anderen.





## VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Ethisches und nachhaltiges Handeln sind grundlegende Werte von OPITZ CONSULTING. Wir sind bestrebt, Mitarbeitenden ein offenes, freundliches und positives Umfeld zu bieten, das allen Sicherheit, Möglichkeiten und Motivation gibt, sich bei der Arbeit bestmöglich zu entfalten.

Dafür gibt es Leitplanken und einen Handlungsrahmen:

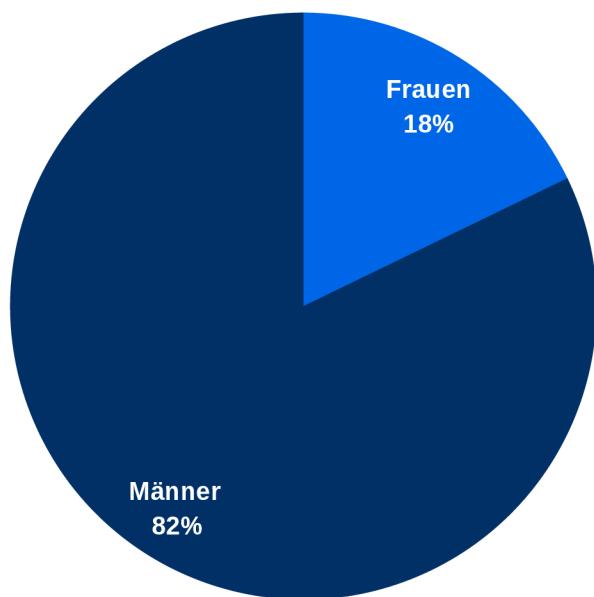
- Wir erwarten einen fairen, respektvollen und vertrauenswürdigen Umgang miteinander und mit Dritten.
- Wir fördern Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichbehandlung.
- Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnisch-kultureller Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität sind strikt untersagt.
- Wir schützen die Menschenwürde und Privatsphäre unserer Mitarbeitenden und gehen proaktiv gegen Diskriminierung und Belästigung vor.



## CHANCEGLEICHHEIT

OPITZ CONSULTING verfolgt das Ziel, allen Menschen im Unternehmen die gleichen Chancen zu ermöglichen und die Diversität der Belegschaft weiter zu erhöhen.

### MITARBEITENDE BEI OC DEUTSCHLAND INSGESAMT (2024)



Der Anteil der Frauen, die bei OC arbeiten, ist branchentypisch niedrig. Damit möchten wir uns jedoch nicht zufrieden geben. Ebenfalls endet Chancengleichheit für uns nicht bei der Förderung von Frauen in der IT, sondern wir möchten, dass sich alle Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen in unserem Unternehmen wohlfühlen. Im respektvollem Miteinander und in einer Vielfalt, die uns alle bereichert.

## DAS TUN WIR DAFÜR BEREITS:

- Flexible Arbeitszeiten
- Individuelle Angebote für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung
- Coaching und Mentoring-Programme
- Förderung des Quereinstiegs
- Umfangreiche Welcome- und Onboarding-Programme
- Wiedereingliederung nach der Elternzeit
- Beteiligung am "Fortschrittsindex Vereinbarkeit von Beruf und Familie"
- Transparente Jobprofile und Karrierepfade



### Chancen weiter verbessern

Als Teil der Unternehmensstrategie und in Diversity-Arbeitskreisen wurde das Thema Diversity im Jahr 2024 organisatorisch verankert und vorangetrieben.



## AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG

Kein Unternehmen ist davor gefeit, dass es im Arbeitsalltag zu Diskrimierungen kommen kann. Umso wichtiger ist es, mit der richtigen Aufmerksamkeit und Sensibilität, aber auch klaren Vorgaben aktiv gegenzusteuern: das Thema regelmäßig besprechen, Meldungen zu Verstößen direkt nachgehen und eine Firmenkultur implementieren, die wertschätzendes Miteinander und Respekt als Grundwerte einfordert. Dafür braucht es ein vertrauensvolles Klima und passende Tools.

- Managementaufgabe: Kultur kommunizieren und vorleben
- In Arbeitskreisen und Community-Arbeit:  
Awareness schaffen und Kompetenz entwickeln
- Interne Ansprechpersonen und professionelles externes Beratungsangebot
- Anonymes Whistleblowing-System mit definierten Prozessen



## VIELFALT ALS ERFOLGSKONZEPT

OPITZ CONSULTING entwickelt und betreut moderne IT-Lösungen. Das braucht kluge Köpfe mit Ideen, unterschiedlichstem Wissen und Erfahrung. Deshalb ist Vielfalt ist für uns nicht nur ein sozialer Wert, sondern auch ein wichtiger Faktor für unseren Erfolg und eine Grundvoraussetzung für unsere tägliche Arbeit.

- Flexible Arbeitsformen für vielfältige Talente
- Agile, diverse Teams
- Netzwerk- und Community-Arbeit
- Lebendige Feedback-Kultur mit der neuen OC | Growth-Strategie
- Individuelle Angebote für die persönliche Entwicklung
- Coaching und Mentoring-Programme
- Gezieltes Recruiting von Frauen in der IT



Das Wissen, das Können und die Erfahrung seiner IT-Fachleute sind Kernbausteine für den Erfolg von OPITZ CONSULTING. Das Unternehmen entwickelt sich daher ständig weiter und strebt eine kontinuierliche Verbesserung an. Dabei gilt es, die Mitarbeitenden mitzunehmen, sie stark zu machen für Veränderungen – in ihren Fachgebieten und über reine Technologiekompetenzen hinaus.



## BILDUNG UND ENTWICKLUNG

OPITZ CONSULTING ermöglicht seinen Mitarbeitenden eine umfassende allgemeine und individuelle Weiterbildung. Von technischen Themen über Methodenkompetenz bis zu Persönlichkeitsentwicklung und Soft Skills. Auch Zertifizierungen für technologische Tools werden unterstützt.

Seit 2019 wird die Ausbildung zum/zur Change Facilitator:in angeboten. Es handelt sich dabei um eine kontinuierliche Weiterbildung mit vier Durchgängen pro Jahr. Darin lernen die Teilnehmenden, wie sich Veränderungen auf Beschäftigte und das Team auswirken, und wie sie Change Prozesse begleiten und unterstützen können.

- Eigenes Weiterbildungsinstitut: OC|Academy
- Weiterbildungsprogramm Change Facilitation
- Austausch in Fach-Communitys
- Coaching und Mentoring
- Jährlicher Entwicklungsplan
- Führungskräftepogramm
- E-Learning-Plattformen
- Peer Learning
- Freie Angebotsauswahl nach Bedarf
- Feedback-Gespräche





**Ø 77 Stunden pro Person  
für Trainings im Jahr 2024**



**12 Tage für Weiterbildung  
pro Kopf und Jahr**



**100 % erhalten  
regelmäßig ein Feedback**



## **GESUNDHEIT & SICHERHEIT**

Die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden sind für uns ein zentrales Handlungsfeld. Deshalb gibt es hierzu verbindliche Leitlinien und Prinzipien, die in unserer HR-Strategie verankert sind.

Wir betrachten Sicherheit und Gesundheit ganzheitlich. Das gewährleisten wir über ein betriebliches Gesundheitsmanagement und ein gesundheitsförderndes Umfeld. Im präventiven Ansatz berücksichtigen wir ebenso die mentalen Belastungen.

OPITZ CONSULTING unterhält ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Grundlage sind die Anforderungen nach §3 Arbeitsschutzgesetz sowie der Bildschirmarbeitsverordnung.

Unser Gesundheitsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung umfassen folgende Bereiche:



### KONKRET HEISST DAS:

- Betriebsärztliche Betreuung
- Sicherheitsbeauftragte
- Personen für die Erste Hilfe an allen Standorten
- Helfer:innen für den Brandschutz an allen Standorten
- Gefährdungsbeurteilungen für Organisation, Bildschirmarbeitsplatz und Mutterschutz werden laufend fortgeschrieben
- Regelmäßiger Austausch der Verantwortlichen in Arbeitskreissitzungen
- Regelmäßige Unterweisung der Mitarbeitenden in Fragen von Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Flexible Arbeitsbedingungen für eine ausgewogene Work-Life-Balance
- Externe Vertrauenspersonen für soziale und psychologische Fragen
- Angebote für Vorsorgeuntersuchungen
- Kostenfreie Online-Fitness- und -Gesundheitstrainings



# ORGANISATORISCHER RAHMEN



## CORPORATE SUSTAINABILITY

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verpflichtet Unternehmen ab einer gewissen Größe, Bericht zu erstatten über die Berücksichtigung und den Umgang mit sozialen und ökologischen Herausforderungen.

Dafür haben wir als Unternehmen die folgenden Aufgaben identifiziert, in einen Maßnahmenplan überführt und auch schon mit der Umsetzung begonnen:

- Analyse der Auswirkungen auf OPITZ CONSULTING
- Strategie und Zielsetzung für jedes Thema
- Erarbeitung von Maßnahmen
- KPI-Ermittlung
- Prüfung Datenverfügbarkeit und Ableitung von Maßnahmen
- Aufbau des ESG-Reportings
- Umsetzung und Schulungsmaßnahmen



Es wurden präventive Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung initiiert und unser Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) und unser Datenschutzmanagement im Sinne des kontinuierlichen Veränderungsprozesses stetig weiterentwickelt.



## UNTERNEHMENSVERHALTEN UND ETHIK

OPITZ CONSULTING hat im Rahmen einer Compliance- und Ethik-Richtlinie für alle Mitarbeitenden verbindliche Regelungen zum Umgang mit den folgenden Themen in Kraft gesetzt:

- Grundsätzliche Verhaltensanforderungen
- Verbot der Diskriminierung
- Gebot der Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- Anti-Korruptions-Regelungen und Schulungsplan
- Handhabung von Geschäftsbeziehungen, insbesondere Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Rechte der Arbeitnehmer:innen von OC
- Verbot der Kinderarbeit
- Arbeitsschutz bei OC
- Umweltschutz bei OC



## VERMEIDUNG VON KORRUPTION

Korruption schädigt den Wettbewerb, entspricht nicht den Unternehmenswerten von OPITZ CONSULTING und setzt unser Unternehmen sowie Mitarbeitende einem unnötigen Haftungsrisiko aus.

In der Compliance und Ethik-Richtlinie sind folgende Maßnahmen gegen Korruption definiert:

- Bei all unseren Aktivitäten berücksichtigen wir sorgfältig Faktoren wie die Vermeidung von Korruption.
- Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Antikorruptionsvorschriften, Wettbewerbs- und Kartellgesetze sowie zum Geldwäscheverbot.
- Es ist eingeplant, dass der vertrieblich aktive Führungskreis von OC eine Anti-Korruptionsschulung absolviert.





## MELDESYSTEM

Das Project Management Office kontrolliert die Einhaltung der Compliance- und Ethik-Richtlinie bei OPITZ CONSULTING. Für die Meldung von Verstößen gegen diese Richtlinie stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung:

- Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, direkt mit den Mitgliedern der Geschäftsführung zu sprechen. Die direkte Ansprechbarkeit ist Teil der Unternehmenskultur von OPITZ CONSULTING.
- Direkte, nicht der Anonymisierung bedürftige Meldungen können dem Projekt Management Office oder der HR Abteilung gegenüber erfolgen.
- Anonyme Meldungen können online über ein eigenes Meldesystem abgegeben werden.



## LIEFERKETTEN

Das Lieferkettengesetz soll einen rechtlichen Rahmen schaffen, um den Schutz der Umwelt, Menschen- und Kinderrechte entlang globaler Lieferketten zu verbessern.

Zu unseren Lieferanten zählen vorwiegend große Technologieunternehmen, die einer strengen Regulierung unterliegen. Alle Lieferanten werden sorgfältig bewertet und ausgewählt. Identifizierte Risiken werden im Rahmen eines Risikomanagementsystems gehandhabt.

Für diese Bewertung prüfen wir folgende Fragen:

- Erfüllt der Lieferant unsere Anforderungen an die Informationssicherheit?
- Erfüllt der Lieferant unsere Anforderungen in punkto Datensicherheit?
- Welche Risiken könnten mit der Beauftragung des Lieferanten entstehen?
- Welche Risiken sind in der Lieferkette des Lieferanten vorhanden?
- Sind die Lieferketten transparent?



## UNSER WERTERAHMEN

OPITZ CONSULTING hat im Rahmen einer Compliance- und Ethik-Richtlinie für alle Mitarbeitenden verbindliche Regelungen zum Umgang mit den folgenden Themen in Kraft gesetzt:



- Bzgl. Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Geheimhaltungs- und Datenschutzverpflichtungen sind geltende Gesetze und Bestimmungen einzuhalten.
- Das Ansehen von OC ist zu achten und zu fördern.
- Interessenskonflikte zwischen geschäftlichen und privaten Angelegenheiten sind zu vermeiden.
- Compliance-Verstöße sind unverzüglich zu melden.
- Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Abstammung, der Sprache, der Hautfarbe, der Herkunft, des Familienstands, des Alters, des Gesundheitszustands, einer etwaigen Behinderung, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauung, der Vermögenslage sind strikt untersagt.



## SOZIALE STANDARDS

OPITZ CONSULTING hält sich an die einschlägigen Verpflichtungserklärungen für Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO), Tariftreue und Mindestentlohnung gemäß der in Deutschland gültigen Gesetze (MiloG-Tariftreue-Mindestentlohnung) und die Verpflichtungserklärung nach § 19 TVG-G-NRW zur Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Auf Bundesebene werden die verschiedenen Normen und Standards sukzessive ersetzt durch die gemeinsame Initiative und Verpflichtungserklärung des Beschaffungsamts des Bundesministeriums des Innern und des Digitalverbands Bitkom e. V. zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der öffentlichen ITK-Beschaffung. Nach dieser Verpflichtungserklärung richten wir unser Handeln.

Was das in der gelebten Praxis bedeutet, zeigt etwa das Beispiel Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier ermöglichen wir unter anderem:

- Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Arbeit aus dem Home Office
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung
- Betriebliche Fortbildung, Vertretungseinsätze und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit
- Paten und Patinnen unterstützen beim Wiedereinstieg



Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, also Corporate Social Responsibility (CSR), geht aber noch deutlich darüber hinaus und spiegelt sich in den hohen Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wider. Diese am 16.12.2022 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlichte und am 05.01.2023 in Kraft getretene Regelung gilt gemäß der zugrundeliegenden Definitionen zusammen mit dem dahinterliegenden Zeitplan auch für OPITZ CONSULTING und wird von uns bereits angewandt, auch wenn die nationale Umsetzung noch auf sich warten lässt.

CSR(D) betrachten wir als ein Compliance Framework, das uns über die Zeit zahlreiche Optimierungsoptionen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses anbietet. Als Nachweis dient unter anderem das ESG-Reporting.

## DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

OPITZ CONSULTING betreibt ein Datenschutzmanagementsystem. Dieses ist in ein übergeordnetes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) gemäß der Norm ISO 27001 eingebettet.

Für die Wirksamkeit des Managementsystems sorgen insbesondere diese Maßnahmen:

- Personenbezogene Daten sind eine Kategorie von Informationen, die den Schutzz Zielen des ISMS – Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit – unterliegen.
- Über die vorgenannten Schutzziele des ISMS hinaus sind "Datenschutz und rechtliche Compliance" als weiteres direktes Schutzziel etabliert.
- Das ISMS und damit das DSMS wird regelmäßig hinsichtlich Wirksamkeit und kontinuierlicher Verbesserung evaluiert.
- OC hat einen internen Datenschutzbeauftragten bestellt.
- Zusätzlich ist ein Datenschutzteam etabliert, welches den Datenschutzbeauftragten insbesondere bei Beratungen unterstützt.



Bei OPITZ CONSULTING absolvieren alle Mitarbeitenden Schulungen in den Bereichen Datenschutz und Informationssicherheit. Datenschutz und Datensicherheit sind im Rahmen von IT-Security zudem integraler Bestandteil der marktseitigen Unternehmensstrategie: Ein dezidiertes Themencenter widmet sich dem Bau sicherer IT-Produkte, der Verankerung einer IT-Security-Organisation in der Leistungserbringung, dem Schaffen von Awareness in der Organisation sowie der Bildung von Kompetenzen der Mitarbeitenden.



# AUSBLICK



## WEITERENTWICKLUNG UNSERES ISMS

Für die nachfolgende Betrachtungsperiode ist geplant, das Information Security Management System (ISMS) des Unternehmens signifikant weiterzuentwickeln und strategisch zu stärken. Zentrale Schwerpunkte bilden die Ausweitung des Anwendungsbereichs sowie die Zertifizierung nach der aktuellen Normenversion ISO/IEC 27001:2022. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Sicherung der Informationswerte, zur Erhöhung der Cyber-Resilienz sowie zur Stärkung der Compliance-Strukturen geleistet.

- Geschäftsprozesse werden in die Risikoanalyse einbezogen.
- Bedrohungsszenarien werden neu bewertet.
- Technische und organisatorische Maßnahmen werden erweitert u. angepasst.
- Rollen, Verantwortlichkeiten und Eskalationswege werden standardisiert.



Die systematische Absicherung sensibler Informationen, der Schutz vor Cyberrisiken sowie die transparente Steuerung von Informationssicherheitsprozessen stärken nachhaltig das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitenden und Partnern.



Parallel zur Ausweitung des Anwendungsbereichs wird die Migration auf die neue Normenversion ISO/IEC 27001:2022 in Angriff genommen. Diese Umstellung berücksichtigt insbesondere die veränderte Bedrohungslage, neue regulatorische Anforderungen sowie technologische Entwicklungen wie Cloud-Computing, mobile Arbeitsmodelle und Lieferkettenrisiken.

## MENSCHEN MITNEHMEN

Die Erfolge, die wir als IT-Unternehmen feiern, verdanken wir den Menschen, die bei uns arbeiten. Auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie kann nur aufgehen, wenn wir unsere Mitarbeitenden dafür begeistern und sie aktiv mitnehmen. Deshalb ist es uns wichtig, die Strategie über viele Wege im Unternehmen auszurollen. Von Top-down über Bottom-up bis zur Graswurzelbewegung: Von Richtlinien und Vorgaben über neue Rollen und Freiräume bis hin zu eigenständigen Einheiten und Communitys, die Impulse ins Unternehmen bringen.

- Interne Kommunikation intensivieren
- Nachhaltiges Verhalten motivieren
- Community-Arbeit zu nachhaltigen Themen fördern
- Neue Rollen und Teams schaffen



Wenn wir alle Kräfte bündeln, können wir uns kontinuierlich verbessern und unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen.



# NOCH FRAGEN?

Falls Sie Fragen zu diesem Report  
oder unserer Nachhaltigkeitsstrategie  
haben, kontaktieren Sie uns unter  
[nachhaltigkeit@opitz-consulting.com](mailto:nachhaltigkeit@opitz-consulting.com).

