entero | we deliver

# NACHHALTIGKEIT
# CSR-BERICHT
2021

# STATEMENT DER GRÜNDER

In diesem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Integration der Nachhaltigkeits-Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, unsere Kultur und unser Tagesgeschäft. Als Beratungsunternehmen stehen wir vor besonderen Herausforderungen in den Bereichen Arbeit und Umwelt, die wir regelmäßig gegen die Herausforderungen der Nachhaltigkeitsidee challengen und proaktiv angehen.

Um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitspraktiken ganzheitlich in unsere Betriebsabläufe integriert und transparent sind, arbeiten wir auch in diesem Jahr mit EcoVadis zusammen, einem der weltweit größten Anbieter von Nachhaltigkeitsratings. Wir wollen einen bleibenden Mehrwert schaffen: für unsere Kunden, für unsere Mitarbeiter und für unsere Umwelt.

Mit freundlichen Grüßen,

Henning Heesch & Rainer Kirschnick

ecovadis

# INHALT

## A. GESCHÄFTSPRAKTIKEN

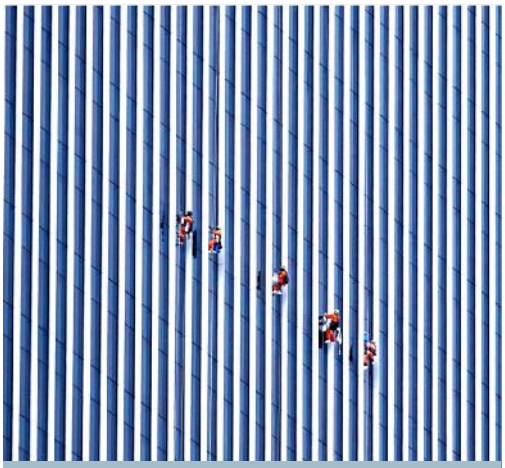
A1. ETHISCHE UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE
A2. ANTIKORRUPTION
A3. FAIRER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN
A4. KUNDENZUFRIEDENHEIT

## B. PERSONAL

B1. ARBEITSBEDINGUNGEN
B2. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT
B3. VIELFALT UND INKLUSION
B4. KARRIEREMANAGEMENT UND TRAINING

## C. UMWELT

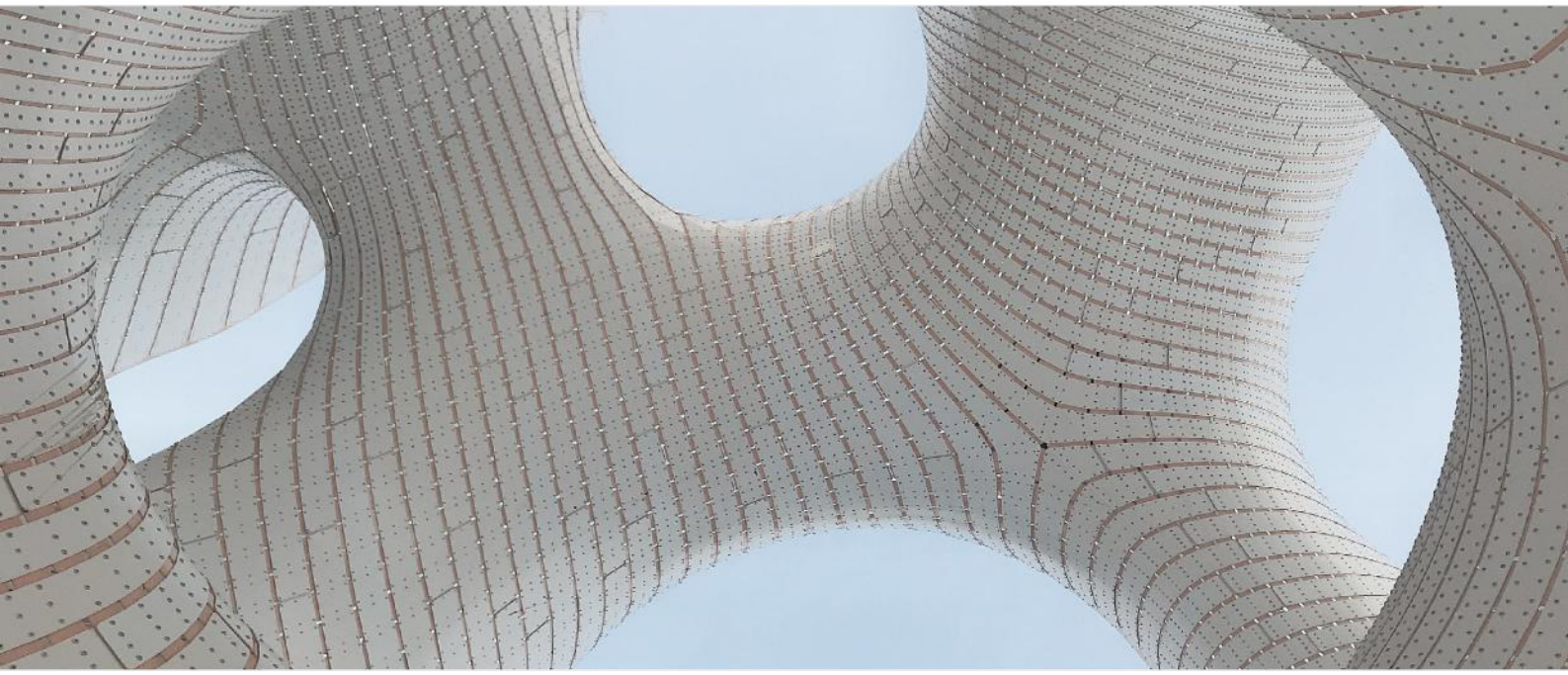
C1. ABFALLMANAGEMENT
C2. ENERGIEVERBRAUCH UND CO2-FOOTPRINT


## D. SICHERHEIT

D1. ARBEITSSCHUTZ
D2. BÜRO
D3. DATEN

# A. GESCHÄFTS-PRAKTIKEN



# A1. ETHISCHE UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

Verantwortungsbewusstes, gesetzestreues und integres Verhalten ist von höchster Bedeutung für das Ansehen unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Geschäftspartner sowie der Gesellschaft.
Die Einführung und die Kommunikation dieser Richtlinie werden durch die Geschäftsführung zentral gesteuert und verantwortet. Die Kontrolle der Einhaltung obliegt allen Führungskräften.

Wir verstehen unter Nachhaltigkeit einen langfristig angelegten verantwortungsvollen Umgang mit all den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten.

Wir setzen uns im Rahmen des unternehmerischen Handelns Ziele und definieren Maßnahmen zu deren Umsetzung. Der Fokus der Maßnahmen liegt darauf:

1.

Als Arbeitgeber und Geschäftspartner einen Beitrag zum sozialen Fortschritt unserer Gesellschaft zu leisten

2.

Durch unser vorausschauendes Handeln ökonomische, ökologische und personelle Risiken zu minimieren

3.

Unsere Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu erweitern

4.

Die vertrauensvolle Beziehung zu unseren Geschäftspartnern zu stärken und auszubauen.

# A2. ANTIKORRUPTION

Wir vermitteln unsere Grundsätze im Rahmen der Einführung bei jedem Mitarbeiter – hier gilt es insbesondere seniore Mitarbeiter zu sensibilisieren, da von ihnen auch eine Rollen-Vorbildfunktion ausgeht. Denn vorrangiges Ziel ist es, Verstöße von vornherein zu vermeiden.

Die Überwachung erfolgt im Wesentlichen durch entsprechende, regelmäßige Kontrollen von betrieblichen Aufwendungen z.B. im Rahmen von Kundenveranstaltungen, Bewirtungen, Präsenten o.ä. Sämtliche Ausgaben von Mitarbeitern, die von entero erstattet werden sollen, müssen beleghaft eingereicht werden. Somit sind derartige Vorgänge allesamt transparent und prüfbar, und werden im Zweifelsfall zur Klärung bzw. zur Ablehnung mit entsprechenden Folgemaßnahmen gebracht. Hierbei halten wir uns wenn angewendet an die gesetzlichen Wertgrenzen oder aber an die Gepflogenheiten des Geschäftspartners, um unangenehme oder sogar kompromittierende Situationen (Compliance Conflict) in beide Richtungen grundsätzlich zu vermeiden. Dies dient auch einem unserer wesentlichen Unternehmensziele, der langfristigen und vertrauensvollen partnerschaftlichen Beziehung mit unseren Geschäftspartnern.

# A3. FAIRER UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

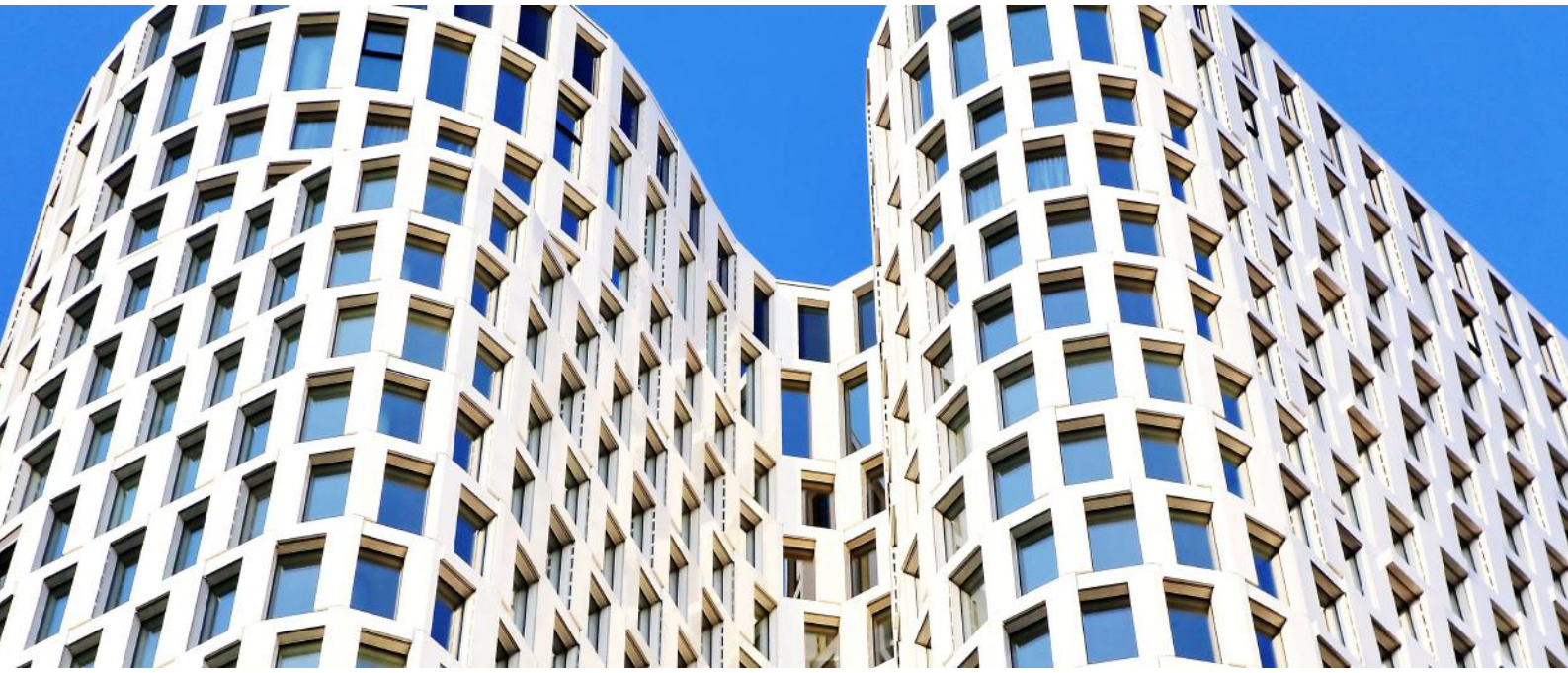
Eine grundlegend wichtige Voraussetzung für das nachhaltige Arbeiten in unserem Markt ist ein von Fairness und Respekt gekennzeichneter Wettbewerb: Für uns ist es selbstverständlich, uns neben dem Einhalten von Gesetzen, Standards und Verhaltensregeln gegenüber Kunden, Partnern, Lieferanten und Wettbewerbern auch ehrlich und „kaufmännisch anständig“ zu verhalten. Das erwarten wir umgekehrt genauso – und so definiert sich auch unser Netzwerk der Partner, mit denen wir gut, gerne und lang zusammenarbeiten.

# A4. KUNDENZUFRIEDENHEIT

Um unsere Beziehungen zu unseren Kunden auch weiterhin erfolgreich auszubauen, setzen wir auf einen offenen und vertrauensvollen Dialog. Wir führen bei unseren Key Accounts im Kontext der Projekttätigkeiten regelmäßig Assessments zu Qualität und Kundenzufriedenheit durch und bekommen dadurch, wie auch in der täglichen Arbeit mit den Kunden, viel Feedback und Anregungen.

Die entsprechenden Rückmeldungen der letzten Jahre haben uns gezeigt, dass unsere Kunden durchweg sehr zufrieden und loyal sind und die hohe Fachkompetenz und Menschenorientierung unseres Teams sowie den guten Service und unsere hohe Zuverlässigkeit schätzen.

# B. PERSONAL

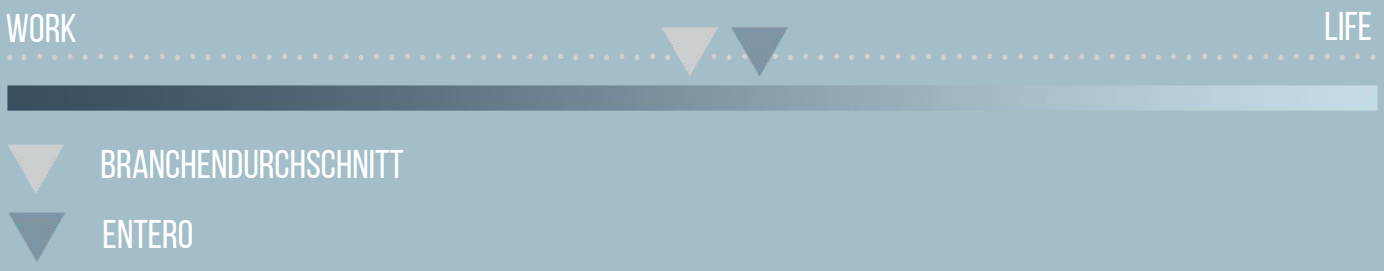


# B1. ARBEITSBEDINGUNGEN

Mit unserer Vergütung und unseren Sozialleistungen wollen wir unseren Mitarbeitern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen. Die 40 Wochenstunden Arbeitszeit halten wir überwiegend ein, denn wir respektieren das Recht auf Erholung und Freizeit einschließlich bezahltem Urlaub sowie den Anspruch auf ein Familienleben, wozu auch die Elternzeit und vergleichbare Regelungen gehören. Auch mit dem Sabbatical für Mitarbeiter, die sich eine Auszeit vom beruflichen Alltag nehmen möchten, haben wir bereits gute Erfahrungen gemacht.

## WORK-LIFE BALANCE

Kununu bietet unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, entero anonym zu bewerten und gibt uns somit ein transparentes Bild der Mitarbeiterzufriedenheit. Die Work-Life Balance ist ein Faktor, der in die Bewertung miteinspielt. Hier die Werte der entero im Vergleich zum Durchschnitt der Beratungsunternehmen.




Die Lebensstile unserer Mitarbeiter spiegeln die Vielfalt der entero wider. Mit der bei uns gelebten Vertrauensarbeitszeit lassen sich berufliche Interessen mit privaten oder familiären Belangen sehr gut in Einklang bringen. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern Spielräume für die selbstbestimmte Gestaltung ihrer Arbeitszeit, wobei die Abstimmung mit dem jeweiligen Kunden und der im Rahmen der Projekte zu erbringenden Services im Fokus liegt.

Wir zahlen branchenübliche Gehälter und führen regelmäßige interne sowie externe Überprüfung dieser durch. Wir kombinieren fixe und variable Gehaltsbestandteile. Der hohe fixe Anteil ermöglicht unseren Kollegen einen gleichbleibenden sowie abgesicherten Lebensstandard. Der variablen Anteil richtet sich nach dem Karrierelevel des Mitarbeiters, ist auf den Unternehmens- und Abteilungserfolgen ausgerichtet und honoriert sowohl eine ziel- und als auch eine teamorientierte Arbeitsweise.

Steuerfreie Sozialleistungen und die Möglichkeit eine Direktversicherung abzuschließen runden unser Angebot ab. Atypische Arbeitszeiten können bei der Arbeit in einer Unternehmensberatung vorkommen. Da wir das Privatleben unserer Mitarbeiter respektieren, versuchen wir diese so gering wie möglich zu halten. Ist dies nicht möglich, schaffen wir einen monetären oder zeitlichen Ausgleich.

# B2. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Wir sorgen an unserem Hauptsitz in Eschborn für einen hohen Standard hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit. Ein qualifizierter Sicherheitsbeauftragter gewährleistet zusätzlich die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.

## GESUNDHEIT

Was die Gesundheit unserer Mitarbeiter angeht so informieren wir in regelmäßig stattfindenden Gesundheitstagen über die Bedeutung von gesunder Ernährung und ausreichend Bewegung. Individuelle Fitness-Analysen und Ernährungspläne helfen dabei, jedem einzelnen seine körperliche und damit auch geistige Fitness zu verbessern. Darüber hinaus bieten wir wöchentliche Sportprogramme für körperliche Fitness und mentale Entspannung an.

# B3. VIELFALT UND INKLUSION

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein wichtiger Grundsatz unserer Unternehmenspolitik.

Niemand darf aufgrund irrelevanter Merkmale wie beispielsweise ethnische oder nationale Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Merkmale, soziale Herkunft, Behinderung, Religion, Familienstand, Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck oder eines anderen rechtswidrigen Kriteriums nach geltendem Recht benachteiligt, begünstigt oder ausgegrenzt werden.

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein wichtiger Grundsatz unserer Unternehmenspolitik. Niemand darf aufgrund irrelevanter Merkmale wie beispielsweise ethnische oder nationale Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Merkmale, soziale Herkunft, Behinderung, Religion, Familienstand, Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck oder eines anderen rechtswidrigen Kriteriums nach geltendem Recht benachteiligt, begünstigt oder ausgegrenzt werden.

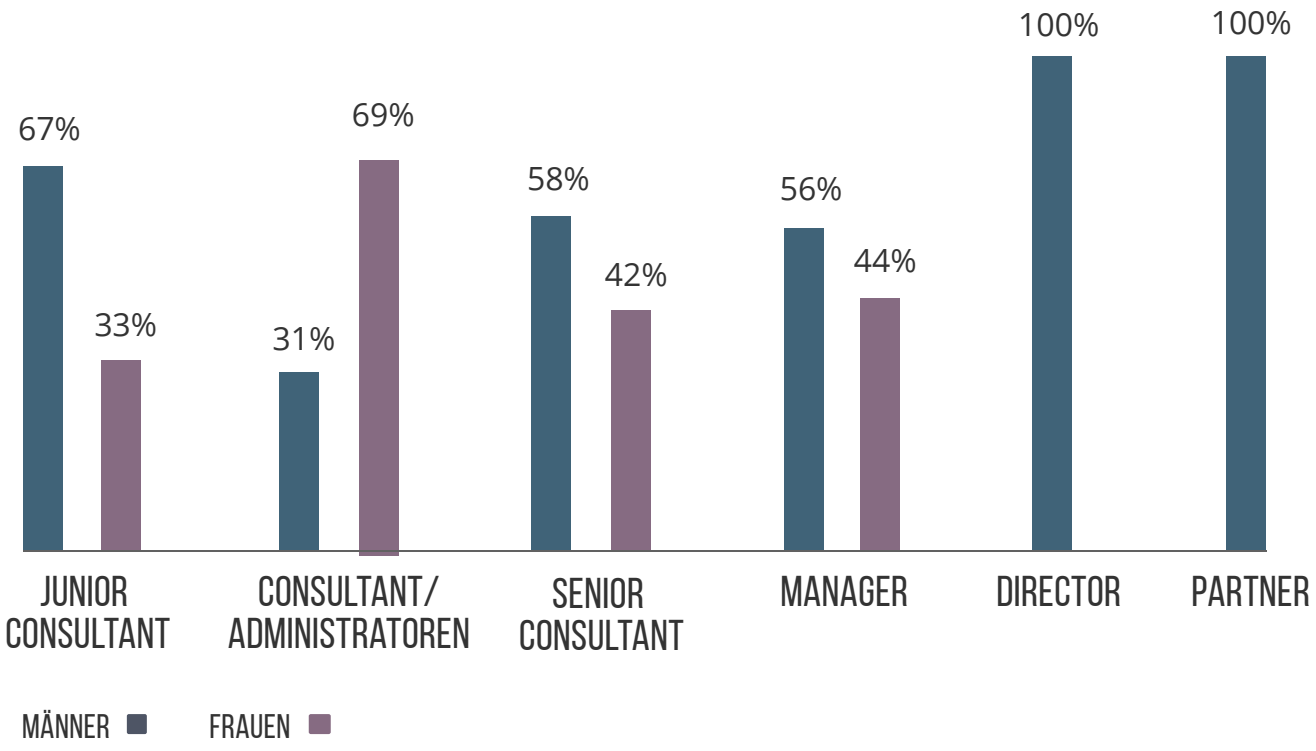
Wir erwarten von unseren Mitarbeitern sowie unseren Kunden einen respektvollen, professionellen und fairen Umgang mit Kollegen und Dritten, darunter auch Kunden, Dienstleister und Lieferanten. Diese Grundsätze spiegeln sich auch in der Einstellungspolitik von entero wider. Egal ob jung oder alt, Männlein oder Weiblein, BWLer oder Informatiker: Wir suchen Menschen mit Engagement, Hirn und dem Herz am richtigen Fleck.

INSGESAMT
**41%**
FRAUEN BEI ENTERO

ALTERSPANNE VON
**19-61**
JAHREN

DURCHSCHNITTLICH
**4,8**
JAHRE BEI ENTERO

## GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH JOB-LEVEL



# B4. KARRIEREMANAGEMENT UND TRAINING

GESAMT

**4,3/5**

FÜR KARRIERE & GEHALT

Auf der Bewertungsplattform Kununu hat entero von seinen Mitarbeitern in der Haupt-Rubrik „Karriere und Gehalt“ 4,3 von 5 Punkten erhalten. Diese Gesamteinschätzung setzt sich aus den folgenden drei Unter-Kategorien zusammen: Karriere und Weiterbildung, Image sowie Gehalt & Sozialleistungen.

**4,2/5**

FÜR KARRIERE- UND WEITERBILDUNG

**4,3/5**

FÜR IMAGE

**4,3/5**

FÜR GEHALT & SOZIALLEISTUNGEN

Als Unternehmensberatung sind wir Dienstleister für Beratungsleistungen und somit ist der Mitarbeiter die wichtigste Ressource und unser Schlüssel zu unserem Erfolg. Und wir wissen, dass wir als Unternehmen nur bestehen können, wenn wir unseren Mitarbeitern exzellente Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Entwicklung bieten.

Der entero Spirit wird davon geprägt, dass wir unsere Mitarbeiter motivieren, bessere Ergebnisse zu erreichen und sich weiterzubilden um ihre Möglichkeiten voll zu entfalten. Darum gehen wir sehr individuell auf jeden einzelne ein, wenn es darum geht, seine fachliche und überfachliche Entwicklung zu planen und umzusetzen. Dies zeigt sich in umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darunter fallen u.a. interne und externe Trainingsmöglichkeiten, der Zugang zu Lernplattformen, sowie die zeitliche wie finanzielle Unterstützung für das Absolvieren von Zertifizierungen.

Eine Feedback-Kultur sowie regelmäßige Feedbackgespräche im gesamten Unternehmen fördert darüber hinaus die persönliche Entwicklung. Speziell juniore Kollegen profitieren von unserem Mentoren-Programm, durch welches wir die enge Unterstützung und Begleitung durch einen senioren Kollegen sicherstellen.

Anlassbezogene Mitarbeiterumfragen sowie -gespräche ermöglichen uns, flexibel auf die Belange unserer Mitarbeiter zu reagieren und Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit und des Engagements zu ergreifen.

# C. UMWELT

# C1. ABFALLMANAGEMENT

Als nicht produzierendes Dienstleistungsunternehmen ist die von uns erzeugte Abfallmenge übersichtlich und auf den typischen Betrieb eines Büros begrenzt.

Nichtsdestotrotz ist es uns ein wichtiges Anliegen, bei unserer gesamten Belegschaft Sensibilität für Achtsamkeit und Nachhaltigkeit im Umgang mit den bereitgestellten Ressourcen zu schaffen und zu verankern.
Wir achten somit bei der unvermeidlichen Generierung von Müll darauf, diesen so gering wie möglich zu halten. Darüber hinaus trennen wir den anfallenden Abfall hinsichtlich Recycling insbesondere bei Altpapier und Glas. Der Verbrauch von Druckertoner wird so weit möglich reduziert; die Kartuschen führen wir im Rahmen eines Full-Service-Konzepts zum Hersteller zurück. Bürogetränke werden über Pfandflaschen bereitgestellt. Und beim Kaffee nutzen wir abfallarme Vollautomaten, die lediglich Kaffeebohnen und Wasser benötigen und Abfall durch Pad-Hüllen vermeiden.

# C2. ENERGIEVERBRAUCH UND CO2-FOOTPRINT

## ENERGIEVERBRAUCH

Ein wesentlicher Energieverbrauchsposten ist der Strom für elektrische Geräte. Einen Großteil davon haben wir mittlerweile durch die Verlagerung von eigener Server-Infrastruktur hin zu cloudbasierten Servicedienstleistern outgesourced, so dass hierfür keine lokale Energiebedarfe mehr anfallen.

Lokale Geräte wie Telefone oder Desktops gibt es nur in geringer Anzahl, und die von den Mitarbeitern genutzten Laptops und Mobiltelefone werden bedarfsweise geladen. Andere stationäre Geräte sind mit automatischer Standby-Technologie versehen, um im Ruhezustand den Verbrauch zu minimieren. Bei der Neuanschaffung von Bürogeräten achten wir auf eine hohe Energieeffizienz.

Ansonsten ist es für all unsere Mitarbeiter selbstverständlich, nach guter alter Sitte beim Verlassen als Letzter im Büro das Licht auszuschalten und ggfs. die Klimaanlage auszuschalten.

# CO2 FOOTPRINT

Die Emission des Treibhausgases CO2 entsteht in unserem Geschäftsbetrieb weitestgehend durch Reisetätigkeit, sowohl hin zu Kundenprojekt-Standorten als auch beim regelmäßigen Pendeln zwischen zu Hause und dem Bürostandort.

Hier achten wir nach Möglichkeit in Abstimmung mit den Kundenbedarfen darauf, dass Reisen, wenn möglich, vermieden werden und von zu Hause oder aus dem Büro heraus gearbeitet werden kann. Dies hat nicht nur einen positiven Einfluss auf die CO2 Bilanz, sondern trägt auch zu Arbeitseffizienz durch Zeitersparnis und zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter bei.

Für notwendige Reisen zu internen Veranstaltungen bilden wir im Fall des Kfz-Bedarfs in der Regel sinnvolle Fahrgemeinschaften – dies schon nicht nur das Budget, sondern auch die Umwelt.
Sofern sich Reisen nicht vermeiden lassen, führen wir diese wo möglich mit der Bahn durch. Ansonsten nutzen wir meist Mietwagen, worüber auch in der Regel moderne und verbrauchsgünstige Fahrzeuge zum Einsatz kommen. Wir erfassen sämtliche Reisen beleghaft, führen bislang aus Aufwandsgründen aber keine Nachkalkulation und Analyse durch, um den tatsächlichen CO2-Ausstoß durch Flug, Bahnfahrt oder Kfz-Treibstoffverbrauch zu ermitteln. Dies lässt sich bei Nachweisbedarf jedoch relativ einfach ermitteln.

# D. SICHERHEIT

# D1. ARBEITSSCHUTZ

Sicherheit ist eine sehr wichtige und vielfältige Aufgabenstellung, der wir mit Sorgfalt und Professionalität begegnen:

- Sicherheitsunterweisungen gemäß Arbeitsschutzgesetz, dem BGB, HGB, sowie der deutschen gesetzlichen Unfallversicherungsregeln finden für alle Mitarbeiter regelmäßig statt.
- Erst- und Brandschutzhelfer sind benannt und geschult
- Auf die Einhaltung der Vorgaben zur Unfallvermeidung wird regelmäßig hingewiesen.
- Verwendete Elektrogeräte im Büro in Eschborn werden gemäß  DGUV V3 geprüft und protokolliert.

# D2. BÜRO

Im Zuge des Büroumzugs Ende 2017 wurden neue Türkarten zum Betreten der Büroräumlichkeiten protokolliert an die Mitarbeiter ausgegeben. Diese Karten lassen in üblicher Weise den Zu- und Austritt aus dem Büro per Log nachvollziehen. Die Karten werden von uns zentral verwaltet und die Zutrittskontrolle ist somit kurzfristig anpassbar.
Der Bürokomplex Kölner Str. 12 bietet auch Videoüberwachung, einen besetzten Empfang sowie Fahrstühle, die für die Anfahrt von u.a. auch unserem Stockwerk eine Zutrittskarte benötigen. Auch die Zufahrt zur Tiefgarage benötigt eine Zutrittskarte.

# D3. DATEN

Neben der Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfelds für unsere Mitarbeiter, Kunden und Besucher richten wir unser Augenmerk insbesondere auch auf den virtuellen Teil unserer Arbeit: die Daten, mit denen wir im Kontext unserer Arbeit mit den Kundenprojekten, aber auch in der Führung unserer Mitarbeiter umgehen und diese in notwendiger Weise nutzen. Datensicherheit ist eine komplexe Aufgabenstellung, der wir durch eine Vielzahl an Einzelmaßnahmen gerecht werden:

- Nutzung von cloudbasierten Applikationen, um darüber höchstmögliche Ausfallsicherheit, versionale Aktualität und Virenbefallsicherheit zu erzielen.
- Ein zentral gemanagtes Backup-System zur Sicherung der Daten.

- Ein zentral installiertes und gemanagtes Antvirenschutzprogramm für alle genutzten Mitarbeiterlaptops und die sonst betriebenen wenigen Desktop-PCs.
- Festplattenverschlüsselung, um den Zugriff auf jegliche Daten im Verlustfall von Hardware zu verhindern.
- Zentrale Passwortmanagement-Software mit Nutzung von hochsicheren, maschinell erstellten nichtsprechenden Passwort-Schlüsseln, um hier Unabhängigkeit von einzelnen Ressourcen zu schaffen, dezentral und sicher aktuelle Information verfügbar zu halten und bei Notwendigkeit auch sehr kurzfristig den Zugang zu derart sensitiver Information entziehen zu können.
- Google Drive-Datenablage mit Berechtigungskonzept, automatischem Backup sowie Vault-Funktion.
- Einen externen Datenschutzbeauftragten der dafür zertifizierten Firma entplexit GmbH in Eschborn, der den Datenschutz der entero gemäß EU-DSGVO überwacht.

**Anzahl der Datenschutz-relevanten Vorfälle: 0**

# MEHR INFORMATIONEN?

ENTERO AG
KÖLNER STR. 12
65760 ESCHBORN
E-MAIL: INFO@ENTERO.DE
TEL +49 6196 77125-800
WWW.ENTERO.DE