



# ESG-REPORT 2023

BG3000 Service GmbH  
Friedrich-Ebert-Allee 65  
D-53113 Bonn  
Tel.: +49(0) 228 – 90 27 84 21  
Fax: +49(0) 228 – 90 27 84 29

E-Mail: [info@bg3000.de](mailto:info@bg3000.de)  
Internet: [www.bg3000.de](http://www.bg3000.de)

Geschäftsführerin: Simone Stein-Lücke



# INHALTSVERZEICHNIS

**Einführung ... 3**

**ENVIRONMENTAL:**

**Wir kämpfen gegen den Klimawandel ... 4**

Unsere Maßnahmen ... 5

Unser Fortschritt ... 6

Unsere Ziele im Kontext ... 7

**SOCIAL:**

**Wir übernehmen soziale Verantwortung ... 10**

Unsere Maßnahmen ... 11

Unser Fortschritt ... 12

Unsere Ziele im Kontext ... 13

**GOVERNANCE:**

**Wir sind ein vertrauenswürdiger Partner ... 16**

Unsere Maßnahmen ... 17

Unser Fortschritt ... 18

Unsere Ziele im Kontext ... 19

**Reporting Practice ... 22**



In Zeiten globaler Unsicherheit und weitreichender Herausforderungen haben das Jahr 2022 und seine besonderen Ereignisse uns eindringlich vor Augen geführt, wie entscheidend Resilienz, Nachhaltigkeit und visionäres Denken sind.

Der Ausbruch des Krieges in der Ukraine im Februar, der eine Energiekrise zur Folge hatte, und die anhaltenden Auswirkungen der Corona-Krise haben ein Wirtschaftsklima geschaffen, das von vielen Unternehmen höchste Flexibilität und robuste Überlebensstrategien fordert.

Vor diesem Hintergrund standen wir vor der Aufgabe, Unternehmen in dieser schwierigen Lage von der essenziellen Bedeutung der Investition in Digitalbildung zu überzeugen. Nicht trotz, sondern gerade wegen dieser Hindernisse haben wir unsere Online-Fortbildungsreihe weiter ausgebaut und aufgrund der Budget-Einschränkungen vieler Partner einige konkrete Projekte erst für das Folgejahr 2023 geplant.

Chancengerechtigkeit, der souveräne Umgang mit der digitalen Transformation und ein tief verwurzelter Anspruch an Nachhaltigkeit bleiben die Eckpfeiler unserer Mission. Die Ereignisse des Jahres 2022 haben uns noch entschlossener gemacht, diese Vision zu verfolgen und sie tief in unsere Unternehmenskultur einzubetten. Wir sind stolz darauf, dass wir auch in solch turbulenten Zeiten unsere Werte leben und weitertragen konnten.

Wir laden Sie ein, unseren ESG-Bericht für das Jahr 2022 zu lesen, um einen tieferen Einblick in unsere Aktivitäten, Fortschritte und Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zu erhalten. Wie immer sind wir dankbar für Feedback, Fragen und Anregungen. Gemeinsam mit unseren Stakeholdern streben wir danach, unsere Performance für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Entwicklung fortlaufend zu steigern.



Simone Stein-Lücke  
Geschäftsführerin  
BG3000 Service GmbH



# WIR KÄMPFEN GEGEN DEN KLIMAWANDEL.



Als Social Impact-Unternehmen in der Digitalen Bildung sehen wir es als unsere Pflicht an, den digitalen und ökologischen Wandel gleichermaßen voranzutreiben. Es spiegelt unsere feste Überzeugung wider, dass Bildung und Umweltschutz harmonisch zusammenwirken müssen. Daher haben wir unsere „6 x 60 Minuten Live Online Reihe“ konsequent weiterentwickelt. Unser Ziel: Mehr Menschen digital erreichen und gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck minimieren. Das Ergebnis ist eine signifikante Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den reduzierten Bedarf an physischen Anreisen.

2022 markiert das Jahr, in dem wir beeindruckende 74% unserer Veranstaltungen online umgesetzt haben. Unsere Präsenz-Veranstaltungen beschränken wir nun gezielt und proaktiv auf Kick-off-Events bestimmter Fortbildungsreihen, um den persönlichen Kontakt und den direkten Austausch zu bewahren. Für 2023 ist es unser erklärtes Ziel, den Anteil digitaler Veranstaltungen weiter auszubauen und damit unseren Beitrag zum Umweltschutz noch zu verstärken.

# UNSERE MASSNAHMEN

## Weiterentwicklung der Live-Online-Camps

Die positive Resonanz auf unsere Live-Online-Fortbildungsreihe "Kein Azubi ohne Digi" im Vorjahr hat uns bestärkt, das Projekt 2022 weiter auszubauen. Trotz angespannter Wirtschaftslage und zurückgestellter Unternehmensinvestitionen im Bereich Azubi-Weiterbildung stieß das innovative Angebot auf großes Interesse. Die vom Land Nordrhein-Westfalen geförderten 6x60 Minuten Live-Online-Trainings für 1.000 Auszubildende im IHK Kammerbezirk Mittlerer Niederrhein wurden fortgesetzt. Die hohen Teilnehmerzahlen und das durchweg positive Feedback mündeten in einer weiteren Kooperation: Das Land NRW stellte erneut Fördermittel bereit, diesmal für 1.000 Auszubildende in einem zusätzlichen IHK Kammerbezirk. Diese Entwicklung unterstreicht die Bedeutung und Relevanz unserer digitalen Bildungsinitiative. Den Abschluss des Jahres markierte eine Pressekonferenz im Dezember 2022, auf der wir den bevorstehenden Roll-out für Düsseldorf im kommenden Jahr 2023 ankündigten. Damit setzt sich unsere Vision der digitalen Bildung und des nachhaltigen Lernens erfolgreich fort.



## Homeoffice und Nachhaltigkeit im Büroalltag

Mit dem fortwährenden Bestreben, Nachhaltigkeit im Büroalltag zu verankern, hat unser Unternehmen die im letzten Jahr eingeführten Maßnahmen des "Leitfaden Umwelt" konsequent fortgesetzt. Das Konzept des papierlosen Büros und der ressourcenschonenden Geschäftskultur hat sich als fester Bestandteil unserer Büropraxis etabliert. Ein besonderer Fokus im Jahr 2022 lag auf der Reduktion von Arbeitswegen. Nach dem Ende der pandemiebedingten Homeoffice-Pflicht ermöglichen wir unserem Team weiterhin, bis zu zweimal pro Woche von Zuhause aus zu arbeiten. Diese Flexibilität führte nicht nur zu einer verbesserten Work-Life-Balance, sondern sparte auch viele Kilometer Arbeitsweg und damit CO<sub>2</sub>-Emissionen. Eine innovative Ergänzung zu unseren Nachhaltigkeitsbemühungen waren die Einführung von Gästehandtüchern statt Papierhandtüchern auf unseren Toiletten. Um hygienischen Standards zu entsprechen, bekam jeder Mitarbeitende seinen eigenen Haken mit eigenem Handtuch. Dieser Ansatz reduziert nicht nur unseren Papiertuchverbrauch erheblich, sondern stärkt auch das Bewusstsein für ressourcenschonendes Verhalten.

# UNSER FORTSCHRITT

Zielsetzung bis  
31.12.2022

Zielerreichung bis  
31.12.2022



ONLINE-EVENTS

**70%**  
ONLINE-EVENTS

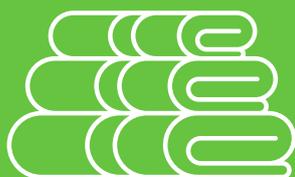
**73,79%**  
ONLINE-EVENTS



HOMEOFFICE

**20.000 KM**  
ARBEITSWEG  
SPAREN

**23.040 KM**  
ARBEITSWEG  
SPAREN



HANDTÜCHER  
STATT PAPIERTÜCHER

**0%**  
PAPIERTÜCHER

**- 7.860**  
PAPIERTÜCHER



# UNSERE ZIELE IM KONTEXT



## 70 % Online-Events

**Relevanz:** Online-Veranstaltungen sind nicht klimaneutral, aber ihr CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ist im Vergleich zu physischen Events, die An- und Abreisestrecken aller Teilnehmenden sowie gegebenenfalls noch Übernachtungen einschließen, minimal. Zum Beispiel zeigt der CO<sub>2</sub>-Rechner des Umweltbundesamtes, dass eine einstündige Online-Veranstaltung mit 50 Teilnehmenden 3,00 kg CO<sub>2</sub> verursacht. Zum Vergleich: Ein Durchschnitts-Pkw setzt für 50 Kilometer 12,26 kg CO<sub>2</sub> frei (Quelle: <https://uba-event-free.co2-rechner.pro>). Bei unseren bundesweiten Präsenzveranstaltungen müssen sowohl die Trainer:innen als auch unser Projektteam oft große Strecken fahren und gegebenenfalls übernachten. Dazu kommen die Wegstrecken aller Teilnehmenden.

**Management:** Unser 6x60 Minuten Online-Live-Training hat sich als effektiv erwiesen, weshalb wir unsere Präsenzveranstaltungen im Jahr 2022 auf maximal 30% begrenzen möchten. Proaktiv bieten wir Präsenzveranstaltungen nur noch als Kick-off-Events von Online-Fortbildungsreihen an, denn persönliche Kontakte bleiben natürlich auch weiterhin wichtig.



**Fortschritte:** Trotz einiger physischer Camps, die wegen COVID-19 auf das Jahr 2022 verschoben wurden, und des verzögerten Starts unserer "Kein Azubi ohne Digi"-Reihe in Düsseldorf (Anfang 2023), haben wir 73,79% unserer Veranstaltungen online durchgeführt.

Dennoch stiegen die gefahrenen Kilometer unserer Flotte von 23.181 im Jahr 2021 auf 43.579 im Jahr 2022, was durch eine Vielzahl von Meetings mit potenziellen Partnern aufgrund der aktuellen Wirtschaftslage bedingt war. Einige dieser Termine waren auch verschobene Treffen aus der Corona-Zeit.

**Ausblick:** Für 2023 streben wir an, die physischen Veranstaltungen auf unter 20% zu reduzieren. Dieses Ziel scheint erreichbar, da zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Berichts bereits zahlreiche Online-Events für 2023 terminiert sind, von denen einige bereits im ersten Quartal durchgeführt wurden.

# UNSERE ZIELE IM KONTEXT



## Mit Homeoffice Arbeitswege sparen

**Relevanz:** Mit einer multilokalen Arbeitsweise kann im progressiven Szenario ein Minderungspotenzial von rund 3,7 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente pro Jahr realisiert werden. Im Rahmen des konservativen Szenarios (20 Prozent Homeoffice-Quote) kann multilokales Arbeiten zu einer Minderung von rund eine Million Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente pro Jahr beitragen (Quelle: Öko-Institut 2022: “Arbeiten im Homeoffice – gut für die Umwelt und die Mitarbeiter:innen? Analyse der potenziellen ökologischen und sozialen Auswirkungen mobilen Arbeitens”).

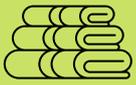
**Management:** Unsere Geschäftsleitung erkannte den Mehrwert, sowohl für die Umwelt als auch für die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden. Daher wurde entschieden, dass jeder zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten darf. Mit einem 12-köpfigen Team und einem durchschnittlichen Arbeitsweg von 20 Kilometern pro Person lässt sich rechnerisch feststellen: Bei 96 Homeoffice-Tagen pro Jahr und Mitarbeiter können insgesamt 23.040 Kilometer eingespart werden.

**Fortschritte:** Ziel war es, mindestens 20.000 Kilometer durch Homeoffice einzusparen. Das Angebot wurde sehr positiv angenommen und in vollem Umfang genutzt. Tatsächlich konnten wir feststellen, dass mindestens 23.040 Kilometer eingespart wurden, was unsere Erwartungen sogar übertraf und 5.649,40 kg CO<sub>2</sub> Einsparung pro Jahr entspricht.

**Ausblick:** Die Homeoffice-Struktur hat sich bewährt und soll auch im Jahr 2023 beibehalten werden. Die Balance aus zwei Tagen im Homeoffice und drei Tagen im Büro bietet für unser Unternehmen den idealen Mix, um sowohl von den Vorteilen der Präsenzarbeit als auch von den Vorzügen des Arbeitens von zu Hause zu profitieren.



# UNSERE ZIELE IM KONTEXT



## Papierhandtücher einsparen

**Relevanz:** Wir möchten unseren Papierverbrauch im Büro weiter senken. Nach dem Drucker im vergangenen Jahr haben wir in diesem Jahr Papierhandtücher identifiziert, auf die wir vollständig verzichten möchten. Obwohl hygienisch und praktisch, produzieren sie erheblichen Müll und belasten unsere Umwelt durch ihre Herstellung und Entsorgung. Mit dem Wechsel zu nachhaltigeren Alternativen kann ein Unternehmen seinen ökologischen Fußabdruck erheblich verringern.

**Management:** Im Jahr 2022 haben wir von Papierhandtüchern zu Gästehandtüchern gewechselt. Zur Vermeidung von Verwechslungen und Einhaltung der Hygieneanforderungen hat jeder Mitarbeiter im Bad seinen eigenen Handtuchhaken mit individuellem Handtuch in eigener Farbe. Wenn sich zwölf Mitarbeitende im Schnitt fünfmal pro Arbeitstag die Hände an 131 Bürotagen waschen, beträgt das Einsparpotenzial 7.860 Papiertücher.

**Fortschritte:** Die Umstellung hat eine erhebliche Menge an Papiertüchern eingespart. Mit 7.860 weniger verwendeten Papiertüchern pro Jahr haben wir nicht nur den Müll reduziert, sondern auch Ressourcen bei der Produktion dieser Tücher gespart.

**Ausblick:** Während die Frottee-Tücher natürlich gewaschen werden müssen, ist der Energie- und Wasserverbrauch minimal, da die Tücher zu Hause in den regulären Waschladungen der Mitarbeitenden mitgewaschen werden. Langfristig planen wir, diesen Ansatz beizubehalten und weiterhin nach weiteren Möglichkeiten zu suchen, unseren ökologischen Fußabdruck im Büro zu minimieren.



# WIR ÜBERNEHMEN SOZIALE VERANTWORTUNG.



Um in einer digitalen Zukunft bestehen zu können, brauchen Kinder und Jugendliche neue Kompetenzen. Unser Anspruch als Social Impact-Unternehmen für Digitalbildung: Wir möchten junge Menschen bestmöglich für unsere immer digitaler werdende Welt rüsten. Bereits 40.000 junge Talente und Bildungsmultiplikatoren haben wir in rund 350 Smart Camps für die Chancen und Risiken des Internets sensibilisiert.

Im Jahr 2022 legen wir einen besonderen Schwerpunkt auf die Förderung von Digital- und MINT-Kompetenzen in Schulen, denn gerade in technischen Berufen mangelt es an Fachkräften. Unser geplantes Modellprojekt IT-Ersthelfende soll sowohl den Umgang mit den digitalen Möglichkeiten für alle Schüler:innen und Lehrenden erleichtern als auch das Interesse für MINT-Berufe wecken.

Für Unternehmen bauen wir unsere speziell entwickelten und evaluierten Azubi-Fortbildungen aus, die Jobstarter:innen auf die digitalen Anforderungen des Berufsalltags vorbereiten.

Intern haben wir das Ziel, nach dem herausfordernden Corona-Winter ab März wieder in einen Büroalltag mit sozialen Kontakten überzugehen, ohne die wertvollen Vorteile des Homeoffice zu verlieren.



# UNSERE MASSNAHMEN

## **Wir inspirieren für die großen Chancen des Digitalen.**

Die Corona-Zeit hat schonungslos offenbart, dass Deutschland im weltweiten Vergleich ein digitales Entwicklungsland ist. Bei vielen Menschen - leider auch bei Kindern und Jugendlichen - haben die Herausforderungen in der Pandemie zu einem Gefühl der Überforderung, Verunsicherung, Mut- und Perspektivlosigkeit geführt. Ein Rückzug ins Private war die Reaktion. Die geopolitische Lage, insbesondere der Ausbruch des Ukraine-Kriegs im Februar, hat diese Ängste noch verstärkt und zu einer regelrechten Schockstarre geführt.

In dieser Zeit des Umbruchs und der Unsicherheit ist es unser Anliegen, junge Menschen für die großen Chancen des Digitalen zu inspirieren und Unternehmen von der Notwendigkeit digitaler Fortbildungen für eine nachhaltige wirtschaftliche Zukunft zu überzeugen. Aus unserer Sicht ist es notwendig, bereits in Schulen die Begeisterung für die digitalen Berufe der Zukunft zu entfachen.

Der MINT-Bereich, der aktuell ganz besonders unter dem allgemeinen Fachkräftemangel leidet, steht dabei im Fokus unserer Bemühungen. Unsere Vision ist eine Generation von Schüler:innen, die voller Zuversicht in die Zukunft blickt und die Freude am Lernen wiederentdeckt. Hierbei sind realistische und erreichbare Ziele der Schlüssel zum Erfolg.

## **Wir fördern Teamgeist und Enthusiasmus.**

Im Kontext unseres eigenen Teams möchten wir auch nicht nur den fachlichen, sondern ebenso den menschlichen Aspekt im Blick behalten. Wie hat jedes Mitglied die Pandemie emotional und psychisch bewältigt? Wie können wir gemeinsam wieder Erfolge feiern und die Qualität unserer Zusammenarbeit im Büro schätzen und genießen? Es liegt uns am Herzen, interne Veranstaltungsformate zu entwickeln, die das Wohlbefinden und die Resilienz unserer Kolleg:innen fördern und stärken.



# UNSER FORTSCHRITT

Zielsetzung bis  
31.12.2022

Zielerreichung bis  
31.12.2022



**MENTORING  
& FEEDBACK-  
KULTUR  
EINFÜHREN**

**SPAGHETTI-  
RUNDEN  
EINGEFÜHRT**

**MITARBEITER- UND  
TEAMENTWICKLUNG**



**TEAM-  
EVENTS  
PLANEN**

**KREATIVE  
TEAM-EVENTS  
DURCHGEFÜHRT**

**TEAMBUILDING  
STÄRKEN**



**ENTWICKLUNG VON  
KOSTENLOSEN  
IT-ERSTHÜLFENDEN  
CAMPS FÜR  
SCHULEN**

**PLANUNG  
EINES PILOT-  
CAMPS MIT  
BECHTLE**

**FÖRDERUNG  
DIGITALE SCHULE &  
MINT-INTERESSE**



# UNSERE ZIELE IM KONTEXT



## **Mentoring & Feedback Kultur einführen**

**Relevanz:** Inmitten der corona-bedingten Unsicherheit haben Unternehmen einen historischen Höchststand an Personalwechsellern erlebt – ein Phänomen, das Experten bereits als "The Great Resignation" bezeichnen. Mit dem Trend hin zu hybriden Arbeitsmodellen stehen viele Mitarbeitende, selbst die mit langjähriger Erfahrung, vor der Herausforderung, in einem veränderten Umfeld zu navigieren. In solchen unsicheren Zeiten kann es leicht zu Selbstzweifeln, Zögerlichkeiten bei der Präsentation neuer Ideen oder dem Hinterfragen des Status quo kommen.

**Management:** Wie in vielen Unternehmen ist auch bei uns die Corona-Zeit nicht ohne Spuren vorübergezogen. Einige Kolleg:innen haben uns verlassen, während andere neu hinzugestoßen sind, häufig ohne physischen Kontakt zum Team. Es ist wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden im neuen Büroalltag wohlfühlen und individuelle Entwicklungsziele im Unternehmen haben.

Daher haben wir beschlossen, ein ganzheitliches Format für besseres Kennenlernen, Feedback und Mentoring zu starten. Wir haben das Team per Losverfahren in kleine Gruppen von drei bis vier Personen eingeteilt. Jede Gruppe wird von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet. Einmal im Monat lädt der Mentor seine Gruppe zum Lunch ein. Deshalb haben wir das Format "Spaghetti-Runde" genannt. Beim Mittagessen werden aktuelle Herausforderungen, Kritikpunkte und Entwicklungswünsche locker besprochen. Durch die Vertraulichkeit der Gespräche entsteht ein offenes, ehrliches Klima, in dem konstruktive Kritik und Unterstützung im Vordergrund stehen.

**Fortschritt:** Die Rückmeldungen zu den Spaghetti-Runden sind durchweg positiv. Das Format ermöglicht den Kolleg:innen, sich in einem lockeren Rahmen zu öffnen und ihre Meinungen und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen in einem sicheren Umfeld zu reflektieren.

**Ausblick:** Unser Plan ist, dieses Format vorerst beizubehalten. Sobald die Re-Onboarding-Phase abgeschlossen ist und das Team weiter wächst, werden wir in Erwägung ziehen, spezifischere Feedback- und Mentoring-Methoden zu implementieren, um den wachsenden Bedürfnissen unseres Teams gerecht zu werden.



# UNSERE ZIELE IM KONTEXT



## Team-Events planen

**Relevanz:** Nach der sozialen Isolation während der Corona-Pandemie ist es unerlässlich, das Team wieder enger zusammenzubringen. Team-Events tragen dazu bei, den Zusammenhalt zu stärken, persönliche Beziehungen wieder aufzubauen und das Gefühl der Gemeinschaft im Unternehmen zu erneuern.

**Management:** Mehrere Team-Events wurden bereits ins Auge gefasst. Als Kick-off-Team-Event nach Beendigung der Homeoffice-Pflicht in Nordrhein-Westfalen organisierten wir einen gemeinsamen Reinigungstag in unseren Büro-Räumen. Diese kollektive Aktivität, begleitet von einem Buffet mittags, war nicht nur unterhaltsam, sondern symbolisierte auch unsere gemeinsame Freude und unser Engagement für einen frischen Neubeginn. Ein weiteres Highlight war die Einladung zu einem Brunch im Büro, gefolgt von einem entspannten Spaziergang zum Rheinstrand und einer Tanz-Party direkt am Flussufer.

Zum Jahresende genossen wir die festliche Atmosphäre des Bonner Weihnachtsmarkts, eine Gelegenheit, bei Glühwein und Budenzauber die Feiertagsstimmung gemeinsam zu erleben.

**Fortschritt:** Nach der langen Abwesenheit fühlte sich das Team im Frühjahr 2022 zunächst regelrecht fremd im Büro. Die Veranstaltungen halfen dabei, zwischenmenschliche Bindungen wiederherzustellen und eine persönliche, einladende Atmosphäre zu schaffen.

**Ausblick:** Mit Blick auf 2023 planen wir, noch mehr Team-Events zu organisieren, um den Gemeinschaftsgeist weiter zu stärken und das Team enger zusammenzubringen. Unser Ziel ist es, dass alle Kolleg:innen die Präsenz-Tage im Büro ebenso genießen wie die Homeoffice-Tage.



# UNSERE ZIELE IM KONTEXT



## **Digitale Schule und MINT-Interesse fördern**

**Relevanz:** Deutschlandweit sehen sich Schulen mit einem Mangel an IT-Administrator:innen konfrontiert. Dieser Zustand führt dazu, dass technische Herausforderungen den Unterricht stören und wertvolle Lernzeit verloren geht. Wünschenswert wäre eine frühzeitige Heranführung der Schüler:innen an digitale Werkzeuge und die Steigerung ihres Interesses für MINT-Fächer. Vor dem Hintergrund des gravierenden Fachkräftemangels gerade in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen ist dies von zentraler Bedeutung.

**Management:** Gemeinsam mit starken Kooperationspartnern möchten wir ein Bootcamp ins Leben rufen, das Schüler:innen zu "IT-Ersthelfenden" ausbildet. Dieser innovative Ansatz soll jungen Menschen nicht nur digitale Kompetenzen vermitteln, sondern sie auch für technisch naturwissenschaftliche Berufe begeistern.

**Fortschritte:** Ein großer Meilenstein in unserer Mission war die erfolgreiche Gewinnung der Bechtle AG als Partner. Ihre Expertise und Ressourcen erlauben es uns, ein bundesweites Modellprojekt ins Leben zu rufen. Gemeinsam haben wir die Vision, Schüler:innen zu motivieren und sie mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie als IT-Ersthelfende benötigen.

**Ausblick:** Unsere Planung für 2023 ist ambitioniert. Zusammen mit der Bechtle AG streben wir an, ein erstes Bootcamp zu realisieren, in welchem wir 50 Schüler:innen ausbilden möchten. Dabei wollen wir nicht nur technisches Wissen vermitteln, sondern die Teilnehmenden auch ermutigen, ihr neu erworbenes Know-How in ihren Schulen einzubringen.



# WIR SIND EIN VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER.



Im Berichtsjahr 2022 hat die BG3000 ihren Fokus auf eine verantwortungsbewusste und langfristig ausgerichtete Unternehmensführung und Kontrolle fortgesetzt. Diese Grundsätze sind nicht nur integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, sondern auch von entscheidender Bedeutung, um das Vertrauen unserer Geschäftspartner, unserer Mitarbeitenden und der breiten Öffentlichkeit zu gewinnen und zu festigen.

Ein bedeutender Fortschritt im Jahr 2022 war die Fertigstellung und Unterzeichnung unseres "Code of Conduct" durch alle Mitarbeitenden. Dieser Code dient als Leitfaden für ethisches Verhalten und Integrität in unserem Unternehmen und betont unsere Verpflichtung zu den höchsten Standards in Bezug auf Compliance und Ethik.

Ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung einer nachhaltigen Unternehmensführung war die Integration von "ESG Essentials" in unseren Onboarding-Prozess. Unsere Personalabteilung hat diese Essentials entwickelt, um sicherzustellen, dass neue Mitarbeitende von Anfang an unsere Nachhaltigkeitsprinzipien verinnerlichen.

Das Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001:2015 bleibt ein fester Bestandteil unserer Governance-Maßnahmen und trägt dazu bei, unsere spezifischen Ziele mithilfe transparenter Prozesse zu erreichen.



# UNSERE MASSNAHMEN

## ESG-Essentials im Onboarding-Prozess

Um unsere Verpflichtung zu Compliance und ethischem Verhalten nachhaltig in das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden zu integrieren, haben wir im Berichtsjahr 2022 eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die unsere Governance und Unternehmenskultur stärken.

Ein bedeutender Fortschritt im Jahr 2022 war die Fertigstellung und Unterzeichnung unseres "Code of Conduct". Dieser Code ist ein Leitfaden für ethisches Verhalten und Integrität in unserem Unternehmen. Er betont unsere Verpflichtung zu höchsten Standards in Bezug auf Compliance und Ethik. Ab 2022 stimmen alle Mitarbeitenden einmal jährlich durch Unterschrift diesem Code zu. Unser Code of Conduct legt den Fokus auf die Vermeidung von Interessenkonflikten, die Ablehnung von Korruption, transparenten Umgang mit Dritten, sorgsamem Umgang mit Informationen, Verschwiegenheit über Unternehmensdaten, das Verbot von Diskriminierung, fairen Umgang miteinander, Einhaltung von Arbeitssicherheitsstandards, Schutz des Unternehmensvermögens, Umweltschutz und Chancengerechtigkeit.

Ein weiterer Fortschritt war die Integration unserer "ESG Essentials" in den Onboarding-Prozess. Neue Mitarbeitende haben nun von Anfang an die Möglichkeit, unsere Nachhaltigkeitsprinzipien zu verstehen und in ihren täglichen Aktivitäten zu berücksichtigen. Dies stellt sicher, dass unsere ESG-Ziele fest in unserer Unternehmenskultur verankert sind.

## Digitales Hinweisgebersystem

In unseren zukünftigen Maßnahmen planen wir die Einführung eines digitalen Hinweisgebersystems, um eine noch effektivere Möglichkeit für Mitarbeitende und externe Interessengruppen zu schaffen, Bedenken oder Verstöße vertraulich zu melden. Dieses System wird unsere Compliance- und Ethikbemühungen weiter stärken und die Transparenz fördern.

Unsere Governance-Maßnahmen im Berichtsjahr 2022 unterstreichen unser Engagement für verantwortungsvolle Unternehmensführung und eine Kultur, die auf ethischen Werten basiert. Wir sind stolz auf unsere Fortschritte und werden weiterhin daran arbeiten, unsere Governance-Struktur und -Praktiken kontinuierlich zu verbessern und zu stärken.



# UNSER FORTSCHRITT

Zielsetzung bis  
31.12.2022

Zielerreichung bis  
31.12.2022



## CODE OF CONDUCT

**CODE OF CONDUCT  
ENTWICKELN**

**CODE OF CONDUCT  
FERTIGGESTELLT**



## ONBOARDING MIT ESG-ESSENTIALS

**ESG-ESSENTIALS  
IN DEN  
ONBOARDING-  
PROZESS  
AUFNEHMEN**

**ESG-ESSENTIALS  
SIND FESTER  
BESTANDTEIL DES  
ONBOARDINGS**



## DIGITALES HINWEISGEBER- SYSTEM

**DIGITALES  
HINWEISGEBER-  
SYSTEM  
PLANEN**

**AKTIVIERUNG  
VON TRUSTY  
REPORT IN 2023**



# UNSERE ZIELE IM KONTEXT



## **Verhaltenskodex (Code of Conduct)**

**Relevanz:** Verantwortungsbewusstes und rechtmäßiges Verhalten bleibt von entscheidender Bedeutung für unser nachhaltiges Geschäftsmodell und unseren wirtschaftlichen Erfolg.

**Management:** Im Jahr 2022 haben wir erfolgreich einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) entwickelt. Alle Mitarbeitenden unterzeichnen, dass sie sich an geltende Gesetze halten, ethische Grundsätze respektieren und nachhaltig handeln. Der Code of Conduct wurde Ende April 2022 fertiggestellt. Er ist jetzt auch integraler Bestandteil unseres Onboarding-Prozesses.

**Fortschritte:** Der Code of Conduct ist im Jahr 2022 erfolgreich umgesetzt worden. Alle Mitarbeitenden haben ihn unterzeichnet. Dies stellt einen wichtigen Meilenstein dar, um unsere Verpflichtung zum verantwortungsbewussten und rechtmäßigen Verhalten zu unterstreichen.

**Ausblick:** Zusätzlich zur Umsetzung des Code of Conduct planen wir die Entwicklung einer Grundsatzerklärung. Diese Erklärung wird unsere ethischen Grundsätze weiter stärken und eine klare Botschaft über unser Engagement für verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln senden. Wir werden weiterhin daran arbeiten, unsere ethischen Grundsätze und unser Engagement für Nachhaltigkeit zu kommunizieren und zu festigen.



## **Onboarding mit ESG-Essentials**

**Relevanz:** Ein effektives Onboarding ist entscheidend, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden nicht nur erfolgreich in unser Unternehmen eingeführt werden, sondern auch unsere Verpflichtung zu Umweltschutz, ethischem Verhalten und Nachhaltigkeit verstehen und teilen.

**Management:** Wir haben eine spezielle "Onboarding mit ESG-Essentials"-Komponente entwickelt, in der wir wichtige Aspekte unserer Unternehmenskultur und Nachhaltigkeitsbemühungen in den Einführungsprozess integrieren.



# UNSERE ZIELE IM KONTEXT

Die "ESG-Essentials" umfassen:

1. Leitfaden Umwelt: Dieser Leitfaden erklärt unsere Umweltziele, Maßnahmen zur Reduzierung von Umweltauswirkungen und nachhaltige Ressourcennutzung.
2. Code of Conduct: Unser Verhaltenskodex fördert ethisches Verhalten und Verantwortungsbewusstsein in allen Unternehmensaktivitäten.
3. Global Compact Report: Dieser Report betont unsere Verpflichtung zu den Prinzipien des UN Global Compact in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption.
4. ESG Bericht: Unser ESG-Bericht bietet einen umfassenden Einblick in unsere Nachhaltigkeitsleistungen und -ziele.

Als Zeichen unseres Engagements für Nachhaltigkeit und Umweltschutz erhalten alle neuen Mitarbeitenden unsere BG300 Mehrweg-Flasche, um Plastikmüll im Büro zu vermeiden und nachhaltigen Konsum zu fördern.

**Fortschritt:** Die Integration von ESG-Essentials in unseren Onboarding-Prozess hat sich als erfolgreich erwiesen. Neue Mitarbeitende lernen unsere Unternehmenskultur und unser Engagement für Nachhaltigkeit von Anfang an kennen.

**Ausblick:** Wir werden kontinuierlich an der Verbesserung unseres Onboarding mit ESG-Essentials arbeiten, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden gut informiert und engagiert sind. Diese Bemühungen sind entscheidend für unseren langfristigen Erfolg und werden im ESG-Bericht 2023 weiter dokumentiert und entwickelt.



# UNSERE ZIELE IM KONTEXT



## **Digitales Hinweisgeber- System**

**Relevanz:** Wenn wir ethische Standards sicherstellen möchten, benötigen wir Prozesse, die allen Mitarbeitenden ermöglichen, Hinweise über das Fehlverhalten des Unternehmens in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt oder Korruptionsprävention äußern können. Dies ist ein wichtiger Schritt, um Vertrauen in unsere Organisation zu schaffen und den Anforderungen des UN Global Compact gerecht zu werden.

**Management:** Wir planen, ein digitales Hinweisgebersystem zu integrieren. Mit dieser Whistleblower-Software können unsere Mitarbeitenden und externe Interessengruppen vertraulich Bedenken, Missstände oder Verstöße gegen ethische Standards melden. Das Management dieses Systems wird von einem dedizierten Team übernommen, um sicherzustellen, dass alle Hinweise angemessen bearbeitet und verfolgt werden.

**Fortschritt:** Die Einführung des digitalen Hinweisgeber-Systems von Trusty Report speziell für klein- und mittelständische Unternehmen stellt einen wichtigen Fortschritt dar, um die Kriterien des UN Global Compact zu erfüllen. Trusty Report bietet eine benutzerfreundliche Plattform, auf der Mitarbeitende Bedenken und Verstöße melden können, während ihre Identität geschützt bleibt. Dies fördert eine Kultur der Offenheit und Integrität in unserer Organisation und stärkt unser Engagement für ethisches Verhalten und Compliance.

**Ausblick:** Mit der Integration des Hinweisgebersystems von Trusty Report setzen wir einen weiteren Meilenstein für unsere Verpflichtung zu ethischem Verhalten und Transparenz. Wir werden kontinuierlich daran arbeiten, das System zu optimieren und sicherzustellen, dass alle Hinweise angemessen behandelt werden. Dies wird in unserem kommenden ESG-Bericht dokumentiert, um unseren Stakeholdern transparente Einblicke in unsere Compliance- und Ethikmaßnahmen zu bieten.



# REPORTING PRACTICE



Simone Stein-Lücke,  
Geschäftsführerin der BG3000 Service GmbH

Der ESG-Report 2023 bezieht sich auf das Kalenderjahr 2022. Es ist der zweite ESG-Report unseres Unternehmens. Wir freuen uns über Ihr konstruktives Feedback.

Unseren Fortschrittsbericht veröffentlichen wir aus Gründen der Nachhaltigkeit nur digital. Wir haben ihn auf unserer Homepage hinterlegt: [www.bg3000.com/nachhaltigkeit](http://www.bg3000.com/nachhaltigkeit)

Bei Fragen, Kritik und Anregungen wenden Sie sich gerne an:

Verena Gemmel  
Leitung Kommunikation  
Mail: [vg@bg3000.de](mailto:vg@bg3000.de)  
Tel.: +49 (0)228 90 27 84 15

