



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## Heldenrat GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Geschäftsführer  
Dr. Thomas Leppert

Francooper Straße 62a  
21147 Hamburg  
Deutschland

+49 40 226364290  
[thomas.leppert@heldenrat-gmbh.de](mailto:thomas.leppert@heldenrat-gmbh.de)



---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

### **Wirtschaft die begeistert**

Chancen nutzen, Risiken vermeiden, verantwortungsvoll handeln:

Die Heldenrat GmbH hilft Unternehmen und Organisationen dabei, ihre Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen und dabei vor allem auch die Menschen in den Organisationen zu erreichen. Wir legen dabei einen besonderen Fokus auf Change Management for Sustainability, damit die Vorhaben zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit dauerhaft wirken können. Unser Ziel ist es, die Unternehmen zu befähigen, nachhaltiger zu wirtschaften und bessere Beiträge zum Gemeinwohl leisten zu können.

Wir sind kompetente Partner in der Projekt- und Veränderungsbegleitung mit Sinn fürs Machbare und dem Blick fürs Ganze.

### **Nachhaltigkeit und mehr**

Wir lieben gute Geschäftsmodelle, die gleichzeitig ökonomischen, sozialen und ökologischen Mehrwert stiften. Wesentlichkeitsmatrix, Lieferketten, Impact Investing oder Social Business - In der Welt der Nachhaltigkeit sind wir zu Hause. Neben den Kernaspekten der Nachhaltigkeitsdebatte bieten wir Know-how zu weiteren Fokusthemen an:

- Digitalisierung
- Change Management & Organisationsentwicklung

### **Gemeinsam mit Methode(n)**

Unser Herz schlägt für die Gestaltung und Moderation von Veränderungsprozessen für mehr Nachhaltigkeit. Unsere Stärken liegen in der Analyse von Nachhaltigkeitspotentialen und der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen auf partizipativer Basis.

Wir arbeiten mit einem 5-stufigen Vorgehensmodell und bewährten Methoden im Nachhaltigkeits- und Change-Management. Dazu gehören:

- Stakeholderanalyse und -dialoge
- Wesentlichkeitsanalyse
- Kulturanalyse
- Change-Architektur
- Mitarbeiter:innenveranstaltungen und -schulungen

- IOOI-Wirkungsmodelle
- Führungskräfteentwicklung
- Retrospektiven

Wir arbeiten offline, online und hybrid.



### Die besondere Beratung

Die Heldenrat GmbH ist eine Tochtergesellschaft des gemeinnützigen Vereins „Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V.“ ([www.heldenrat.org](http://www.heldenrat.org)). Daher profitieren unsere Kunden und Kundinnen von unseren langjährigen Erfahrungen aus dem sozialen Sektor und der Wirtschaft. Wir sind Deutschlands erste Organisationsberatung als "Social Business" mit einem impact-orientierten Nachhaltigkeitsleitbild. Mit einem Teil unserer Einnahmen unterstützen wir soziale Projekte durch den Verein und engagieren uns dort pro bono.

### Ergänzende Anmerkungen:

Die Heldenrat GmbH besteht aus einem Team von festangestellten und freiberuflichen Mitarbeitenden. Das Kernteam, also das aktiv arbeitende Team, besteht aus der geschäftsführenden Gesellschafterin und dem geschäftsführenden Gesellschafter, aus einer festangestellten Mitarbeiterin und einer freiberuflichen Mitarbeiterin. Für das erweiterte Kernteam kommen drei Freiberuflerinnen hinzu, die zu bestimmten Projekten hinzugezogen werden, aber nicht dauerhaft aktiv mitarbeiten. Zwei der drei Frauen des erweiterten Kernteams sind auch Gesellschafterinnen der GmbH.

Die Heldenrat GmbH hat keine Büroräume. Alle Mitarbeitenden arbeiten von Zuhause aus dem Home-Office oder von unterwegs. Fast alle Besprechungen und Treffen finden online statt. Eine Ausnahme stellt das jährliche Teamretreat dar, bei dem sich das gesamte Team vor Ort trifft.

Alle Mitarbeitenden der Heldenrat GmbH sind als Berater:innen im "Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V." ehrenamtlich tätig.



# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

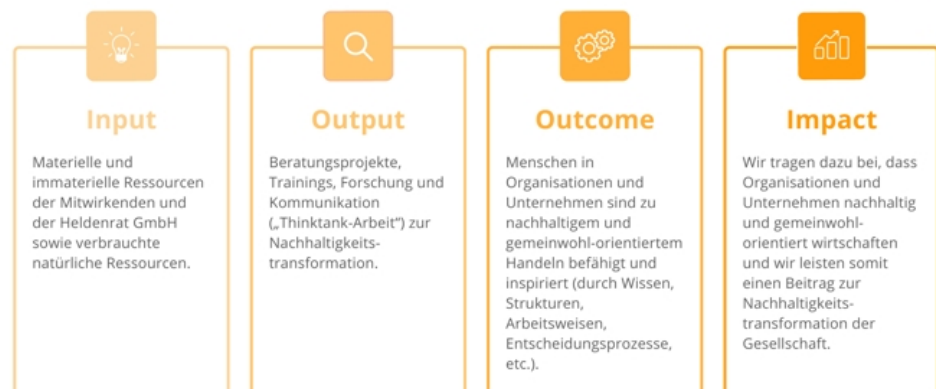
### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die Heldenrat GmbH ist eine Beratungsorganisation, die als Social Business aufgesetzt ist. Durch die enge Verzahnung mit dem "Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V." ist vor allen Dingen der Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit von besonderer Bedeutung.

Im Jahr 2021 haben wir begonnen anhand des IOOI-Modells die Wirkungslogik der Heldenrat GmbH zu erarbeiten und diese in enger Abstimmung mit dem Verein im Frühjahr 2022 final beschlossen.

#### Wirkungslogik



Heldenrat GmbH, 2023

Aufgrund unseres übergreifenden Wirkungsziels „Wir tragen dazu bei, dass Organisationen und Unternehmen nachhaltig und gemeinwohl-orientiert wirtschaften und wir leisten somit einen Beitrag zur Nachhaltigkeitstransformation der Gesellschaft“ stellt Nachhaltigkeit das Herzstück und die DNA von Heldenrat dar. Nachhaltigkeit ist tief in der

Unternehmensstrategie und dem -zweck verankert. Nachhaltigkeit geschieht bei uns nicht einfach nebenbei und automatisch, sondern wird von einem hohen Verantwortungsbewusstsein begleitet, welches alle Mitarbeitenden der Heldenrat GmbH in sich tragen. Trotzdem befinden wir uns derzeit im Prozess bis Ende 2023 eine konkrete, ausformulierte Version unseres Nachhaltigkeitsleitbilds und -verständnisses zu erstellen. Dieser erste DNK-Nachhaltigkeitsbericht soll uns vor allen Dingen bei der Erarbeitung von konkreten Maßnahmen und Zielen behilflich sein, die wir in 2024 umsetzen wollen.

Die Heldenrat GmbH ist zudem Mitglied im B.A.U.M. e.V. und orientiert sich am B.A.U.M.-Kodex für nachhaltiges Wirtschaften ([www.baumev.de/](http://www.baumev.de/)).

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wir befinden uns in einer Phase der gesellschaftlichen Transformation. Die Unterstützung, die diese Transformation benötigt, können wir als Beratungsunternehmen bieten. Mit der starken Fokussierung auf unsere Wirkungslogik, gibt es keine einzelnen Themen, die wir verfolgen, sondern wir blicken auf das volle Spektrum der Nachhaltigkeitstransformation und wirken durch die Begleitung von Unternehmen an der gesellschaftlichen Transformation unserer Zeit aktiv mit.

Daher stellen das volle Spektrum der Nachhaltigkeitsthemen und die damit einhergehende rasche Veränderung von Regularien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, zu Standards in der Methodik von Nachhaltigkeitsmanagement oder zur inhaltlichen Weiterentwicklung von Maßnahmen zu nachhaltigen Wirtschaften die größten Einflussfaktoren dar, die von außen auf unsere Geschäftstätigkeit einwirken. Die sich schnell verändernde Umgebung des Geschäftsfelds „Nachhaltigkeit“ birgt sowohl die Chancen, immer neue Geschäftsmöglichkeiten und Nischen zu finden, um den Unterstützungsbedarf unserer Kund:innen zu decken. Sie birgt aber auch die Gefahr, abgehängt zu werden: Die fachliche Spezialisierung und Professionalisierung anderer Nachhaltigkeitsberatungen, aber auch der Nachhaltigkeitsabteilungen in Unternehmen kreiert einen besonderen Anpassungsdruck für uns. Unsere Wissensbasis ständig zu erweitern, Kompetenzen aufzubauen und in Kooperationen zu investieren, sind daher für uns die wichtigsten Themen.



Neben der Notwendigkeit, nah an der fachlichen Entwicklung des Nachhaltigkeitsdiskurses zu bleiben, sehen wir außerdem den Klimawandel, den Fachkräftemangel und steigende Transparenzanforderungen als weitere Nachhaltigkeitsthemen an, die von außen auf unsere Geschäftstätigkeit einwirken. Der Klimawandel wirkt dabei als zentrale und grundsätzliche Bedrohung unserer Existenzgrundlagen nicht nur als Unternehmen, der Fachkräftemangel als Limitierung unserer Wirkungspotentiale. Als Beratung im Bereich Nachhaltigkeit wollen wir zudem mit gutem Beispiel vorangehen. Unser Nachhaltigkeitsbericht und die Erarbeitung des Nachhaltigkeitsleitbilds im Jahr 2023 sollen zu mehr Klarheit und Transparenz beitragen. Den genannten Herausforderungen wollen wir mit entsprechenden Maßnahmen wie z.B. weitere Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, dem weiteren Ausbau unserer entwicklungsorientierten Personalpolitik und regelmäßiger Nachhaltigkeitsberichterstattung begegnen. Im kommenden Jahr wollen wir dazu entsprechende Zielwerte, Indikatoren und Maßnahmen definieren.

Durch unsere Geschäftstätigkeit verbrauchen wir – wenngleich in vergleichsweise geringem Maße - natürliche Ressourcen und stoßen – ebenfalls in vergleichsweise geringem Umfang - CO<sub>2</sub> aus. Unsere Geschäftstätigkeit wirkt sich durch Beratungsprojekte jedoch hoffentlich positiv auf die Nachhaltigkeitsbemühungen der Kunden- und Kundinnenunternehmen aus. Wir sehen dabei einen besonderen Schwerpunkt: Der Fokus in der nachhaltigen Transformation liegt derzeit häufig auf den Themen der ökologischen Nachhaltigkeit. Unsere Überzeugungen zu Themen der sozialen Nachhaltigkeit in Unternehmen zu platzieren und die Wichtigkeit des Themas aufzuzeigen, bleibt eine Herausforderung. Die Diskussionsbedarfe, die sich aus den unterschiedlichen Nachhaltigkeitsverständnissen von uns als Nachhaltigkeitsberatung und unseren Kunden und Kundinnen ergeben können, müssen mit Fingerspitzengefühl moderiert werden.

In einem internen Workshop mit vorangegangener Stakeholderanalyse haben wir folgende Themen als wesentlich identifiziert:

- Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- „Up-to-date“ und konform in relevanten Themen bleiben
- Umgang mit Mitarbeitenden (ink. Lohn- & Personalpolitik)
- Nachhaltigkeitsbericht für mehr Transparenz
- Umgang mit Partner:innen (Vernetzung, Austausch, Offenheit und Transparenz)
- Aktiv-gelebtes Nachhaltigkeitsmanagement.

[Wesentlichkeitsmatrix Heldenrat 2023.pdf](#) (203.05 KB)

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Wir haben uns für das Jahr 2023 als übergreifendes Ziel gesetzt, eine Aufnahme des IST-Zustandes unserer Nachhaltigkeitsbemühungen zu erstellen. Dieser DNK-Nachhaltigkeitsbericht dient als Instrument. Das konkrete Ziel für uns ist es, bis zum 30.09.2023 unseren ersten DNK-Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und zu veröffentlichen. Im Anschluss möchten wir anhand der zusammengetragenen Informationen konkrete mittel- und langfristige Nachhaltigkeitsziele für die nächsten Jahre setzen und diese mit geeigneten KPIs hinterlegen, um eine gleichbleibende Messbarkeit zu gewährleisten. Hebel für unsere größte Wirkung, also die Arbeit mit Organisationen, der Umgang mit unseren eigenen Mitarbeitenden, sowie die Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen, sollen dabei im Fokus stehen. Insbesondere wollen wir eine quantitative und qualitative Messung der Erreichung unserer Wirkungslogik möglich machen. Uns ist bewusst, dass dies aufgrund unserer zumeist indirekten Wirkung als Beratungsunternehmen eine methodische Herausforderung sein wird.

Erste Ideen gehen in die Richtung unsere Kunden- und Kundinnenanfragen nach ihrer Impactstärke und den Themen/Inhalten zu clustern, um eine bestimmte Anzahl an Aufträgen pro Jahr in unseren Kernthemen mit der größten Wirkung zu erreichen. Auch eine Messung unserer erfolgreich durchgeführten Veranstaltungsformate könnte ein weiteres KPI darstellen.

In der Heldenrat GmbH stellt die Nachhaltigkeitsbeauftragte die Hauptverantwortliche für die Themen Nachhaltigkeitsleitbild und -bericht dar. Die regelmäßigen Jour Fixe, Strategiemeetings und Teamretreats werden als Informations-, Austausch- und Kontrollmöglichkeit über den aktuellen Stand wahrgenommen. Ebenfalls kann und soll in diesen Meetings gemeinsam an der Verbesserung des Leitbilds, Berichts, sowie der Erarbeitung von Maßnahmen und Zielen gearbeitet werden. Denn es gilt, dass wir aufgrund der sehr kleinen Teamgröße, die Umsetzung der Nachhaltigkeit und die Mitarbeit an allen Themen als Gemeinschaftsaufgabe sehen.

Bezüglich der SDG liegen uns als Heldenrat GmbH vor allen Dingen die Ziele 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ am Herzen. Wir legen zudem einen besonderen Wert auf Partnerschaften und Kooperationen (Ziel 17). Als Beratungsorganisation sind wir jedoch durch die diversen Zielsetzungen unserer Kunden und Kundinnen indirekt an der Erreichung aller SDG beteiligt.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wir sind ein Beratungsunternehmen, welches Beratungsformate vor Ort, online oder in hybriden Settings anbietet. Die Mitarbeitenden der Heldenrat GmbH sind Wissensarbeiter:innen, die Kompetenzvermittlung, Moderation und Beratungsleistung erbringen. Daher stehen bei uns vor allem die für uns arbeitenden Menschen im Mittelpunkt der Wertschöpfungskette. Weitere Ressourcen setzen wir bei den für unsere Arbeit benötigten IT-Geräten und deren Stromverbrauch, bei Reisen und bei Moderationsequipment ein. Die Gestaltung des Workshop-Settings auf Seite der Kunden und Kundinnen liegt oft außerhalb unseres Einflussbereiches. Zudem sind wir ein Netzwerk von freiberuflichen und festangestellten Mitarbeitenden, die von Zuhause oder unterwegs arbeiten. Die Heldenrat GmbH besitzt keine eigenen Büroräume. Eine besondere Schwierigkeit liegt daher in der Erfassung unserer ganzheitlichen Wertschöpfungskette ohne die Privatsphäre der Mitarbeitenden in ihrem Privat Umfeld zu stören: Die Auswahl des "Büroumfeldes", der IT-Geräte, der Energieversorgung und der Verpflegung liegt bei den Mitarbeitenden. Für Reisekosten gilt bislang implizit die Bevorzugung von Zugfahrten gegenüber dem PKW und Flugzeug.

Wichtig entlang unserer Wertschöpfungskette sind uns vor allem soziale Aspekte, die unsere Mitarbeitenden betreffen. So achten wir auf ein gutes soziales Miteinander, gute Führung, eine faire Bezahlung und die Überwachung des Workloads, um psychische Belastungen zu vermeiden.

Das Teilen unseres Wissens ist uns ein Anliegen. Daher arbeiten wir im Sinne eines Open-Source-Ansatzes und teilen Best-Practices, Learnings und Vorgehensweisen mit unserem Netzwerk.

Im Rahmen unseres besonderen Geschäftsmodells hat der "Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V." als Muttergesellschaft ein besonderes Veto-Recht, wenn es um bestimmte Unternehmen, Branchen oder Inhalte unserer Beratungsprojekte geht.

Eine Auswahl nachhaltiger Technik, Tools oder Räumlichkeiten erfolgt noch nicht. Die Auswahl unserer Kooperationspartner:innen folgt keinem ausdifferenzierten Prozess, orientiert sich aber an unseren Werten als Social-Business.

---

Wir sind uns bewusst, dass wir an diesen Stellen mehr tun können und müssen: bei der technischen Gestaltung unserer Formate, bei unseren Kunden und Kundinnen oder auch für unsere Mitarbeitenden. Die Betrachtung dieser Verbesserungsmöglichkeiten wird Teil unserer nachgelagerten Zielsetzung für die kommenden Jahre. Die Ergebnisse werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Bei der Heldenrat GmbH sind alle im Kernteam verantwortlich für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsthemen: alle denken, alle kontrollieren, alle bringen Ideen ein und setzen um. Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsbemühungen sind Teil der Heldenrat DNA. Die Geschäftsführung sieht daher die Verantwortung bei sich, darauf zu achten, dass diese DNA gelebt wird. Sie stellt die Ressourcen bereit, um strategische Entscheidungen treffen zu können, die die Umsetzung von Nachhaltigkeit ermöglichen. Somit werden alle im Unternehmen befähigt, die Heldenrat-DNA umsetzen zu können. Alle im Unternehmen sorgen dafür, dass Nachhaltigkeit gelebt wird, wobei das Kernteam aktiv gefordert ist, dies in der täglichen Arbeit umzusetzen. Die Diskussion über Nachhaltigkeitsziele, über Maßnahmen und die Kontrolle der Zielerreichung erfolgt in den Teamtreffen (Jour Fixe, erweiterter Jour Fixe, Strategiemeeting und Teamretreat) mit dem Kernteam. Das erweiterte Kernteam besteht aus den Gesellschafter:innen, sowie assoziierten Berater:innen und wird regelmäßig eingebunden und informiert. Das Kernteam umfasst alle aktiven Berater:innen und Gesellschafter:innen.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte ist verantwortlich für die Begleitung der internen Nachhaltigkeitsprojekte.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde initial im Kernteam erarbeitet und wurde in einem internen Revisionsprozess dem erweiterten Kernteam und dem Heldenrat Verein vorgelegt. Anmerkungen, Kritik und Vorschläge wurden berücksichtigt und in einer Feedbackschleife in den finalen Nachhaltigkeitsbericht eingefügt.

### 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Aufgrund der Unternehmensgröße gibt es derzeit noch kein ausdifferenziertes Regelwerk. Das Nachhaltigkeitsleitbild und der Nachhaltigkeitsbericht stellen die ersten Schritte dar, Regeln und Prozesse zu erarbeiten. Derzeit gilt nach

„bestem Wissen und Gewissen“ nachhaltig zu handeln, wie zum Beispiel bei der Beurteilung von Projektanfragen auf ihren Nachhaltigkeitscharakter, bei Reisebuchungen, bei der Berechnung und Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Rahmen des Jahresabschlusses oder bei Entscheidungen im Rahmen der Mitarbeitendenentwicklung. Die Wirkungslogik und unser Nachhaltigkeitsverständnis bieten uns derzeit einen impliziten Leitfaden, um unser Handeln auszurichten.

Die Höhe unseres finanziellen Beitrages, mit dem wir den "Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V." finanzieren, ist über einen Lizenzvertrag geregelt und wird jedes Jahr nach den darin festgelegten Verabredungen berechnet. Über die jährliche Gesellschafter:innenversammlung sowie Strategietreffen ist die inhaltliche Mitwirkung des Vereins als „Hüterin der Mission“ gesichert.

In unseren regelmäßigen Teamtreffen (Jour Fixe, erweiterter Jour Fixe, Strategiemeeting und Teamretreat) gewährleisten wir einen regelmäßigen Informationsfluss und dienen der Überprüfung des aktuellen Stands.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Derzeit werden neben finanzwirtschaftlichen Kennzahlen noch keine weiteren Indikatoren erhoben und überprüft. Diese sollen im Nachgang dieses ersten Nachhaltigkeitsberichtes erarbeitet und als langfristige Ziele festgelegt werden.

Unsere Leistungsindikatoren werden in folgenden Bereichen liegen:

- Überprüfung unserer Kunden- und Kundinnenaufträge mit Blick auf die Erreichung unserer Wirkungslogik
- Emissionen und Ressourcenverbrauch
- Soziale Kriterien im Umgang mit unseren Mitarbeitenden
- Höhe des Geldbetrages, der jährlich an den Heldenrat Verein fließt
- Erarbeitung von Feedback-Bögen um die Qualität unserer Aufträge zu messen

Da wir ein sehr kleines Unternehmen sind, ergeben sich in einigen Punkte methodische Limitation. Das gilt insbesondere bei Mitarbeitendenumfragen, da wir hier keine Anonymität gewährleisten können. Wir stehen aber in unseren regelmäßigen Austauschformaten in einem engen Kontakt.

---

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Das Leitbild der Heldenrat GmbH orientiert sich an dem des Muttervereins "Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V.". Es ist bislang jedoch noch nicht schriftlich fixiert. Dies soll in den nächsten Monaten erfolgen. Gegenstand des Unternehmens ist die Forschung, die Qualifizierung und die Beratung auf dem Gebiet der Organisation und Leitung von Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und öffentlichen Einrichtungen. Dies spiegelt sich so auch in unserer Wirkungslogik wider.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Mitarbeitenden arbeiten aufgrund ihrer intrinsischen Motivation für mehr Nachhaltigkeit bei der Heldenrat GmbH. Als Mitarbeitende tragen sie die tief verankerte Heldenrat DNA mit. Ein Vergütungssystem, welches Nachhaltigkeitsbemühungen belohnt, trifft bei uns nicht zu und wird aufgrund grundsätzlicher Erwägungen auch nicht angestrebt.

Der Heldenrat Verein als Muttergesellschaft und die Gesellschafter:innen-Versammlung kontrollieren die Einhaltung unserer sozialen Mission.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Geschäftsführung der Heldenrat GmbH wird von zwei Personen wahrgenommen. Beide erhalten für die reine Geschäftsführungstätigkeit kein Gehalt. Ihre Vergütung ergibt sich aus den Personentagen, die sie selbst für Projekte bei Kunden und Kundinnen erbringen. Pro abgerechneten Personentag erhalten Sie analog zu den freiberuflich beschäftigten Mitarbeitenden 75% des jeweils abgerechneten Umsatzes.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Aufgrund der Besonderheit bei der Vergütung der Geschäftsführung (siehe Leistungsindikator GRI SRS-102-35), sowie dem hohen Anteil an freiberuflichen Mitarbeitenden, können wir keine Angaben machen.



---

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse, die wir für diesen Nachhaltigkeitsbericht durchgeführt haben, haben wir auch eine Stakeholderanalyse durchgeführt. Die identifizierten, wichtigsten Anspruchsgruppen sind:

- Kunden und Kundinnen
- Mitarbeitende (angestellt, freiberuflich. Kernteam, erw. Kernteam)
- Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V. (Vorstand und Vereinsmitglieder)
- Gesellschafter:innen
- Kooperationspartner:innen
- B.A.U.M. e.V.
- Handelskammer
- „Nachhaltigkeitsszene“
- Politik
- Mitbewerber:innen
- Soziale Organisationen

Wir führen mit diesen Anspruchsgruppen bisher keine dezidierten Stakeholderdialoge durch, aber wir stehen mit ihnen in einem regelmäßigen, direkten Austausch.

---

Austauschformat	Beteiligte Anspruchsgruppen	Regelmäßigkeit
Jour Fixe	Kernteam	Alle zwei Wochen
Erweiterter Jour Fixe	Kernteam + erweitertes Kernteam	4x pro Jahr
Strategiemeeting	Kernteam + erw. Kernteam	1x pro Jahr
Teamretreat	Kernteam + erw. Kernteam	1x pro Jahr
Gesellschafter:innen-Versammlung	Gesellschafter:innen, Vorstand des Heldenrat e.V.	1x pro Jahr
Coffee & Talk-Format	Kund:innen	ca. 10x pro Jahr
Hamburger Nachhaltigkeitsdialoge	Kund:innen, Kooperationspartner:innen, "Nachhaltigkeitsszene"	2x pro Jahr
Heldenrat Berater:innen Netzwerk	Mitbewerber:innen, "Nachhaltigkeitsszene"	1-2x pro Jahr
Teilnahme an externen Veranstaltungen	Kund:innen, "Nachhaltigkeitsszene", Mitbewerber:innen, Politik, Kooperationspartner:innen	Mehrmals pro Jahr

Mit unseren Kunden und Kundinnen stehen wir natürlich im Rahmen der Beratungsprojekte im regelmäßigen Austausch.

Durch die Arbeit im und den Austausch mit dem Heldenrat Verein kommen wir regelmäßig in den Kontakt mit speziellen Themen des Non-Profit-Sektors.

In der nahen Zukunft wollen wir diese Austauschformate dazu nutzen, noch stärker die Anforderungen an unsere Nachhaltigkeitsleistung mit unseren Stakeholdern zu ermitteln.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Von Seiten unserer Kunden und Kundinnen erleben wir gutes Feedback zu

unseren regelmäßig angebotenen Austauschformaten, der den Teilnehmenden die Möglichkeit gibt, untereinander ins Gespräch zu kommen. Fachlich erleben wir dort großen Bedarf nach Informationen zur praktischen Ausgestaltung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen einerseits und zum Umgang mit Widerständen und zu gelingendem Change-Management andererseits. Von den Mitwirkenden erfahren wir vor allem Bedarfe in Bezug auf Weiterbildung und Weiterentwicklung innerhalb von konkreten Kunden- und Kundinnenprojekten. Diesen Anliegen versuchen wir zum einen durch konkrete Projektangebote und zum anderen durch Unterstützung bei Weiterbildung und Einbezug in die Projektabwicklung zu entsprechen.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als Beratungsorganisation liegt unser Hauptfokus entsprechend in der Beratung von Unternehmen. Wir begleiten Unternehmen im großen Veränderungsprozess der Nachhaltigkeitstransformation. Dabei spielen ganz klar auch soziale Aspekte, bspw. im Rahmen von Führungskräfteentwicklungsprogrammen oder Partizipationsformaten, eine große Rolle. Dies führen wir sowohl vor Ort, online als auch hybrid durch.

Im Zeitraum 2021/2022 haben wir bei der Heldenrat GmbH eine inhaltliche Neuausrichtung stärker in Richtung aller Facetten der Nachhaltigkeit strategisch verankert, durch die gemeinsame Erarbeitung von neuen Beratungs- und Veranstaltungsformaten. Wir haben damit auf einen Bedarf unserer Kunden und Kundinnen reagiert, die weniger an reinen Projekten zu unserem vorherigen Fokus, der sozialen Nachhaltigkeit, interessiert waren.

Wir entwickeln aktuelle Formate und Dienstleistungen zum Thema Nachhaltigkeit in einem informellen Innovationsprozess. Dabei weiten wir stetig die Zusammenarbeit mit weiteren Partnern rund um das Thema Nachhaltigkeit aus, z.B. mit der sustainable natives eG.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer  
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Aufgrund ihrer nachhaltigen Ausrichtung fiel unsere Wahl auf die GLS Bank.  
Insofern werden alle Finanzanlagen indirekt geprüft.

---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

In unserer Geschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen mit dem Schwerpunkt auf Beratungsleistungen nehmen wir nur in geringem Umfang natürliche Ressourcen in Anspruch. Die Heldenrat GmbH besitzt keine Büroräume, daher fällt der Verbrauch von natürlichen Ressourcen in den privaten Räumlichkeiten unserer Mitarbeitenden an.

Der Hauptverbrauch liegt dabei klar in der Verwendung von Technik (Laptop, PC, Monitore, Drucker etc.) und dem daraus entstehenden Stromverbrauch. Nach unserem derzeitigen Kenntnisstand verwenden alle Mitarbeitenden Ökostromtarife.

Der Anteil im privaten Umfeld, der auf die berufliche Inanspruchnahme von Wasser, Heizung und Abfällen anfällt, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht ermittelt werden.

Da wir unsere Beratungsangebote auch bei den Unternehmen vor Ort anbieten, entstehen Reisekosten. Im Jahr 2022 wurden laut der DB-Kennzahlen unseres bahn.business-Geschäftskontos insgesamt 15.300 km mit der Deutschen Bahn zurückgelegt. Eine unbekannte Strecke zu Kunden- und Kundinnenprojekten oder Veranstaltungen wurden mit privaten PKW-Fahrten durchgeführt.

---

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Bislang haben wir uns keine spezifischen Ziele für unser Ressourcenmanagement gesetzt. Für 2022 haben wir daher damit begonnen, die Quellen für den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu identifizieren und haben dabei insbesondere die Ausstattung im Homeoffice und Dienstreisen benannt (vgl. Aspekt 11).

Eines unserer Ziele für 2023 wird darauf aufbauend der Aufbau eines Messsystems für den Ressourcenverbrauch sowie die Definition von Zielwerten sein. Eine besondere Schwierigkeit stellt die ausschließlich im privaten Home-Office erstellte Arbeitsleistung dar. Den genauen Anteil der beruflichen Emissionen und Verbräuche festzustellen ohne in die Privatsphäre der Mitarbeitenden einzugreifen, stellt eine besondere Herausforderung dar.

In unserer Geschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen sehen wir keine oder kaum wesentliche Risiken für Ressourcen und Ökosysteme. Teil unserer Unternehmensmission ist es vielmehr, dass unsere Beratungsprojekte bei erfolgreicher Durchführung zu mehr Nachhaltigkeit in Unternehmen beitragen und haben daher eine positive Wirkung auf das Ressourcenmanagement unserer Kunden und Kundinnen haben.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

---

Ein Messsystem für den Ressourcenverbrauch soll im Jahr 2023 aufgebaut werden. Derzeit liegen keine Daten vor.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Ein Messsystem für den Ressourcenverbrauch soll im Jahr 2023 aufgebaut werden. Derzeit liegen keine Daten vor.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des  
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Ein Messsystem für den Ressourcenverbrauch soll im Jahr 2023 aufgebaut werden. Derzeit liegen keine Daten vor.



---

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

**i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));

**ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten  
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und  
Annahmen.

Ein Messsystem für den Ressourcenverbrauch soll im Jahr 2023 aufgebaut  
werden. Derzeit liegen keine Daten vor.

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Ein Messsystem für den Ressourcenverbrauch soll im Jahr 2023 aufgebaut werden. Derzeit liegen keine Daten vor.

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Wie bereits in den Kriterien 11 und 12 zum Ressourcenverbrauch angedeutet, fallen die Hauptemissionen der Heldenrat GmbH im Bereich Scope 3 in den Kategorien 3.6: „Business Travel“ und 3.7: „Employee Commuting“. Unter Punkt 3.7. werden auch die Verbräuche im Home-Office erfasst.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 15.300km mit der Deutschen Bahn innerhalb Deutschlands zurückgelegt. Der Fernverkehr fährt in Deutschland laut Angaben der Deutschen Bahn mit 100% Ökostrom. Eine Unterscheidung zwischen Fernverkehr und Regionalverkehr kann nachträglich nicht vorgenommen werden. Laut Umweltbundesamt ergeben die Bahnfahrten einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck in Höhe von 703,8 kg CO<sub>2</sub>.1

Eine unbekannte Anzahl an Kilometern wurden mit dem privaten PKW zurückgelegt und konnte bislang nicht berücksichtigt werden. Die Emissionen, die durch die Übernachtung in Unterkünften während dieser Reisetätigkeiten entstanden sind, werden in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

Die Heldenrat GmbH ist ein zu 100% remote-arbeitendes Unternehmen, welches keine Büroräume besitzt. Der Stromverbrauch der IT-Geräte stellt einen der Hauptemissionsfaktoren der Heldenrat GmbH dar. Diese Verbräuche werden jedoch in den privaten Räumlichkeiten der Mitarbeitenden generiert, welches eine Berechnung der Emissionen stark erschwert. Zum derzeitigen

---

Zeitpunkt ist bekannt, dass die Mitarbeitenden der Heldenrat GmbH weitestgehend Ökostrom beziehen. Die Art der Beheizung ist unbekannt. Die IT-Geräte in Nutzung sind unbekannt.

Wir richten uns nach dem Prinzip „Zuerst vermeiden, dann reduzieren und zum Schluss kompensieren“. Klimaschutz, Naturschutz und die Regeneration unserer Umwelt sind uns jedoch ein großes Anliegen. Wir sind der Überzeugung, dass die entstandenen Schäden dort ausgeglichen werden sollen, wo sie entstanden sind – also möglichst lokal bzw. regional. Daher haben wir uns entschieden, auch ohne unseren genauen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu kennen, in den Jahren 2021 und 2022 jeweils einen Pauschalbetrag von 10 Tonnen CO<sub>2</sub> mit einem Zertifikat der Ausgleichsagentur Schleswig-Holstein durch die Wiedervernässung des Königsmoors im Kreis Rendsburg-Eckernförde zu kompensieren (<https://www.moorfutures.de/>).

Wir verfolgen damit das seit 2021 definierte Ziel, nicht vermeidbare Emissionen wenigstens in vollem Ausmass zu kompensieren. Bislang haben wir uns keine weiteren spezifischen Ziele zur Reduktion unserer klimarelevanten Emissionen gesetzt. In 2022 haben wir daher damit begonnen, die Quellen für die Emissionen zu identifizieren und haben dabei insbesondere die Ausstattung im Homeoffice und Dienstreisen benannt. Eines unserer Ziele für 2023 wird darauf aufbauend der Ausbau eines Messsystems für die klimarelevanten Emissionen sowie die Definition von Zielwerten und möglichen Maßnahmen zur weiteren Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen sein. Eine besondere Schwierigkeit stellt die ausschließlich im privaten Home-Office erstellte Arbeitsleistung dar. Den genauen Anteil der beruflichen Emissionen festzustellen ohne in die Privatsphäre der Mitarbeitenden einzugreifen, stellt eine besondere Herausforderung dar.

In unserer Geaschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen mit Schwerpunkt auf Beratungsleistungen sehen wir vergleichsweise geringe klimaschädliche Emissionen. Teil unserer Unternehmensmission ist es vielmehr, dass unsere Beratungsprojekte bei erfolgreicher Durchführung zu mehr Nachhaltigkeit in Unternehmen beitragen und daher eine positive Wirkung auf den Ausstoss klimarelevanter Emissionen unserer Kunden und Kundinnen haben.

---

1 Emissionsfaktoren-Quelle: Umweltbundesamt, TREMOD 6.42 (12/2022). Es werden die Emissionsfaktoren für den Bahn-Fernverkehr unter Annahme des durchschnittlichen Strom-Mix in Deutschland verwendet.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Als Beratungsorganisation mit 100% remote Arbeit, trifft dieser Punkt nicht zu.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Als Beratungsorganisation mit 100% remote Arbeit, trifft dieser Punkt nicht zu.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 3.6 ca. 0,7t CO<sub>2</sub>.

Scope 3.7 keine Angaben möglich.

Emissionsfaktoren vom Umweltbundesamt, sowie TREMOD 6.42 (12/2022).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/emissionsdaten#verkehrsmittelvergleich>. 12.03.2023.

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die THG-Emissionen wurden in diesem Bericht erstmalig gemessen.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Heldenrat GmbH ist nicht international tätig, daher findet das deutsche Arbeitsgesetz Anwendung. Wir verfügen nicht über eigene Büroarbeitsplätze. Das Netzwerk der Heldenrat GmbH besteht zu großen Teilen aus einem Netzwerk aus freiberuflichen Mitarbeitenden. Diese werden jedoch betrachtet wie angestellte Arbeitnehmende und an vielen Punkten regelmäßig einbezogen und informiert. Das Problem der Scheinselbstständigkeit wird hierbei im Blick behalten.

Die Heldenrat GmbH sieht „Wachstum aus eigener Kraft“ als eines ihrer Leitfäden für die ökonomische Nachhaltigkeit – hieraus ergeben sich jedoch auch entsprechende finanzielle Beschränkungen, die einzuhalten sind, um das langfristige Bestehen des Unternehmens zu sichern. Im Rahmen unserer Möglichkeiten ermöglichen wir über den gesetzlichen Rahmen hinausgehende Vergünstigungen für die Mitarbeitenden wie z.B. 30 Tage Urlaub, bezahlte Weiterbildungen und Konferenzbesuche, flexibles Arbeiten oder leistungsunabhängige Bonuszahlungen. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität im Bereich Arbeitszeit- und Arbeitsverhältnismodelle. Je nach aktueller privater Lebenslage kann der Wechsel vom aktiven Kernteam ins erweiterte Kernteam fließend erfolgen. Wir begegnen unseren Mitarbeitenden, Partner:innen sowie Kunden und Kundinnen mit Wertschätzung und Empathie. Für uns gilt „Human First“. Unsere Hierarchien sind flach. Wir haben eine positive Fehlerkultur in der die Menschen mit viel Freiraum wachsen können. Wir verwenden neutrale Sprache.

Zu den Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben, können die Kunden- und Kundinnenerwartungen in unseren Beratungsprojekten zählen. Diese können unter Umständen zu starker Arbeitsbelastung führen. Die Geschäftsführung versucht hier, durch transparente Auftragsklärung, Erwartungsmanagement mit den Kund:innen und klare Projektzeitpläne von



vorneherein einen geregelten Ablauf zu schaffen.

Die Heldenrat GmbH weiß um die intrinsische Motivation ihrer Mitarbeitenden in einem purpose-orientierten Unternehmen und gibt ihnen viel Freiraum, ihre Ideen umzusetzen und die Möglichkeit, sich aktiv in die Strategieentwicklung und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen einzubringen. Dies kann zu einem erhöhten Burn-Out-Risiko führen. Im Rahmen unserer regelmäßigen Team Jour Fixe durch Checkin-Runden sowie bei formalen Mitarbeitergesprächen wird daher das Thema „Mental health“ aktiv adressiert.

Nachdem in 2022 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die Themen „Personal- und Lohnpolitik“ sowie „Umgang mit Mitarbeitenden“ als wesentlich identifiziert und wesentliche Treiber dieser Themen identifiziert wurden, wollen wir 2023 klären, welche Ziele und Indikatoren wir für diese Themen anwenden und welche Maßnahmen wir zu deren Erreichung umsetzen können.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Im Bereich der Chancengerechtigkeit gibt es bei der Heldenrat GmbH keine expliziten Ziele oder Prozesse. Wir sind jedoch stolz auf die paritätische Besetzung unserer Geschäftsführung, sowie den hohen Frauenanteil (85%). Ein Wunsch der sich daraus ergibt, ist jedoch der, nach mehr Männern im Beratungsteam. Das Alter des Teams erstreckt sich von 34 bis 50 Jahren. Wir sehen Diversität als sensibles Thema, welches dauerhaft reflektiert wird, jedoch niemals ganz abgeschlossen sein wird. Perspektivisch wollen wir bei weiterem Unternehmenswachstum weitere Vielfaltdimensionen wie Alter, Ausbildung, Herkunft und körperliche bzw. seelische Beeinträchtigungen in den Blick nehmen.

Die Heldenrat GmbH besteht derzeit aus sieben Mitgliedern (Kernteam + erweitertes Kernteam). Seit Entstehung der GmbH gab es nur zwei Neuanstellungen, die im Jahr 2021 und 2022 erfolgten. Ein Anstellungsverhältnis ist mit Ablauf der Probezeit in 2022 beendet worden.

Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang im Team mit einer offenen Gesprächskultur. Aufgrund der kleinen Teamgröße müssen wir eine diskriminierungs- und angstfreie Atmosphäre schaffen, die jederzeit eine

offene Gesprächskultur ermöglicht. Anonyme Beschwerden oder Vertrauenspersonen lassen sich derzeit nicht einrichten.

Wir bieten viel Flexibilität im Wechsel von Arbeitszeit- und Arbeitsverhältnissen, um die Lebensveränderungen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Die Vergütung, insbesondere der freiberuflichen Mitarbeitenden, ist stark abhängig von der Auftragslage und dem finanziellen Rahmen der Kunden und Kundinnen für Beratungsprojekte (siehe auch Kriterium 14). Ein jeweils fester Prozentsatz aus dem verhandelten Tagessatz geht an die Berater:innen.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Als Beratungsunternehmen im Bereich Nachhaltigkeit, haben wir es mit einem Thema zu tun, welches sich schnell und kontinuierlich entwickelt. Hier auf dem neuesten Stand zu sein, ist essentiell für die Qualität und Professionalität unserer Arbeit. Die rasche Veränderung der Wissensbasis unserer Arbeit zum Beispiel durch neue Regularien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, zu Standards in der Methodik von Nachhaltigkeitsmanagement oder zur inhaltlichen Weiterentwicklung von Maßnahmen zu nachhaltigen Wirtschaften stellt das größte Risiko unserer Geschäftstätigkeit dar, da wir dieses Wissen als Basis für unsere beratende Tätigkeit benötigen. Gleichzeitig nehmen wir wahr, dass entsprechende Fachkräfte auf dem Markt nur schwer verfügbar sind. Somit stellt das Thema eine strategische Herausforderung dar, der wir vor allem mit unseren Qualifikationsbemühungen begegnen wollen.

Wir bieten daher allen Mitarbeitenden die Teilnahme an Veranstaltungen als Teil ihrer Arbeitszeit an. Punktuell ermöglichen wir auch gezielte, fachliche Weiterbildungsmaßnahmen. Die freiberuflichen Mitarbeitenden können finanzielle Unterstützung für Weiterbildungen im Bereich unseres Kernthemas erhalten. In unserem regelmäßigen Austauschformaten teilen wir neue Erkenntnisse, wichtige Dokumente und halten uns gegenseitig über aktuelle Entwicklungen auf dem neuesten Stand. Wir verfügen über ein Wissensmanagementsystem, welches stetig gepflegt wird. Für uns steht das gemeinsame, dauerhafte Lernen und der Wissensaustausch hinweg im Mittelpunkt. Aufgrund unserer 100%-Remote-Struktur und mit dem Thema Digitalisierung als einem unserer Beratungsschwerpunkte, sind wir digitalisierungsaffin und halten uns auch hier gegenseitig auf dem neuesten

Stand. Zudem bieten wir Workation, flexible Arbeitszeiten, regelmäßige Check-In Runden an und sind für die Themen Work-Life-Balance und psychische Gesundheit sensibilisiert, haben es jedoch nicht als Prozess festgeschrieben.

Bisher gibt es in diesem Bereich noch keine formulierten Zielsetzungen oder Prozesse. 2023 wollen wir daher klären, welche Ziele, Indikatoren und evtl. weitere Maßnahmen wir für dieses Thema anwenden können.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Für alle Angestellten:
- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Es gab keine arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfälle oder Erkrankungen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Aufgrund der geringen Größe des Unternehmens finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung.

---

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Eine Dokumentation über die Anzahl der aufgewendeten Stunden für Weiterbildungen lag in 2022 nicht vor. Ab 2023 wollen wir die als Weiterbildung zählenden Tätigkeiten systematisch erfassen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Das Kontrollorgan der Heldenrat GmbH ist die Gesellschafter:innenversammlung, bestehend aus drei Frauen, einem Mann und einem Verein. Die natürlichen Personen waren in 2022 alle in der Alterskategorie 30-50 und gehörten keiner weiteren Diversitätskategorie an. Die drei Angestellten im Jahr 2022 bestehen aus zwei Männern und einer Frau, die alle der Alterskategorie 30-50 waren und keiner weiteren Diversitätskategorie angehören.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des  
Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf  
die folgenden Punkte:
- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im  
Rahmen eines routinemäßigen internen  
Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es gibt keine bekannten Diskriminierungsfälle.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Heldenrat GmbH hat als Beratungsunternehmen eine sehr kurze Lieferkette (siehe Kriterium 4). Da wir zudem ausschließlich in Deutschland unter den dort vergleichsweise hohen regulatorischen Anforderungen operieren, erachten wir Menschenrechtsrisiken in unserer Tätigkeit in der Regel als sehr begrenzt. Die entsprechenden Schutzstandards gelten selbstverständlich für unsere angestellten und freien Mitarbeitenden. Etwaige Risiken sehen wir lediglich im für uns kleinen Bereich der Beschaffung von Dienstleistungen (z.B. Bürosoftware, Catering bei Veranstaltungen, Büromaterial in geringem Umfang). Dort arbeiten wir vor allem mit in Deutschland ansässigen Partnern, bei denen wir von der Einhaltung menschenrechtlicher Vorgaben ausgehen können. Seit unserer Gründung im Jahr 2013 sind keine Vorfälle von Menschenrechtsverletzungen, Verletzungen arbeitsrechtlicher Verpflichtungen oder Vorfälle von Diskriminierung oder Belästigung aufgetreten.

Das Thema wird von uns beobachtet mit dem Ziel, Menschenrechtsverstöße auch weiterhin vollständig zu vermeiden. Wir haben das Thema jedoch in unserer Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich eingestuft. Wir werden daher nicht über Ziele und Zielerreichungen berichten. Gleichwohl sehen wir in unserer Arbeit mit unseren Kundinnen und Kunden das Potential, für Menschenrechtsthematiken zu sensibilisieren und zu Verbesserungen in den Lieferketten unserer Kundinnen und Kunden beizutragen. In 2023 werden wir einen Kriterienkatalog entwickeln, der zur Prüfung sozialer und ökologischer Kriterien bestehender und neuer Lieferanten und Kooperationspartner herangezogen werden kann.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

In 2022 wurden keine Investitionen getroffen, die unter dieses Kriterium fallen. Für unsere Bankgeschäfte arbeiten wir mit der ökologisch-sozial ausgerichtete GLS-Bank zusammen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Der Punkt trifft aufgrund der Geschäftsstruktur des Unternehmens nicht zu.

---

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,  
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen  
Kriterien bewertet wurden.

Die Lieferanten wurden im Jahr 2022 nicht nach spezifischen Kriterien geprüft  
oder bewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der  
Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft  
wurden.

**b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und  
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

**c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale  
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

**d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche  
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge  
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

**e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche  
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden  
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie  
Gründe für diese Entscheidung.

Die Lieferanten wurden im Jahr 2022 nicht nach spezifischen Kriterien geprüft  
oder bewertet.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN



## 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die Heldenrat GmbH ist die Tochtergesellschaft des "Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V.". Der Heldenrat Verein bietet kostenfreie, professionelle Beratung für soziale Vereine, Initiativen, Gründer:innen und Social Entrepreneurs an. Der Verein wurde 2005 in Hamburg gegründet und wurde seitdem um deutschlandweite Ortsgruppen erweitert. Die Beratungen finden online, vor Ort oder hybrid statt.

Die Mitglieder des Heldenrat Vereins sind Berufstätige aus dem Beratungsfeld, die ihre Zeit und Expertise ehrenamtlich zur Verfügung stellen. Alle Mitarbeitenden der Heldenrat GmbH sind auch Mitglieder im Verein und unterstützen durch ehrenamtliches Engagement die Arbeit des Vereins. Die Heldenrat GmbH trägt direkt durch Umsatzerlöse über einen Lizenzvertrag und den Unternehmensgewinn zur Finanzierung des Vereins und damit indirekt zur Stärkung von sozialen Projekten und zum Erhalt der vielfältigen sozialen Landschaft in der Region, aber auch deutschlandweit bei. Somit sind wir ein Social Business, das keine reine Gewinnmaximierung, sondern einen gemeinwohlorientierten Purpose verfolgt.

Der geschäftsführende Gesellschafter von Heldenrat ist Mitglied im "Ausschuss für Gesellschaftliche Verantwortung" in der Handelskammer Hamburg.

Wie in Kriterium 13 beschrieben, gleichen wir einen Pauschalbetrag von 10t CO2 regional im Königsmoor in Schleswig-Holstein aus (<https://www.moorfutures.de/>).

In unregelmäßigen Abständen spenden wir bspw. die Einnahmen aus unserer Veranstaltung „Hamburger Nachhaltigkeitsdialoge“ an soziale Organisationen.

Wir setzen uns am Zentrum für Weiterbildung der Universität Hamburg für die Planung, Umsetzung und Erweiterung von qualitativ-hochwertige Weiterbildungen im Bereich Nachhaltigkeit ein.

Wir halten teilweise kostenlose Impulsvorträge oder Beiträge auf Veranstaltungen wie zum Beispiel zu digitalem Engagement, Change Management for Sustainability oder zur Moderation von virtuellen Veranstaltungen.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die Umsatzerlöse lagen 2022 bei 167 TEUR, die Aufwendungen inkl. Personal- und Sachkosten bei 158 TEUR. Das Betriebsergebnis nach Steuern lag bei 7 TEUR. Weitere Angaben finden sich in der im [Bundesanzeiger veröffentlichten Bilanz](#). ([Link](#))

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

---

## 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Heldenrat GmbH versteht sich als politische Organisation, die versucht, durch ihr Wirken auch die Wahrnehmung der Bedeutung der nachhaltigen Transformation sowie des regulatorischen Rahmens der Nachhaltigkeitstransformation zu beeinflussen. Dieses Wirken erfolgt jedoch vor allem indirekt, durch ihre Beratungsleistung oder durch das Mitwirken in verschiedenen Vereinen und informellen und formellen Netzwerken.

Als Social Business mit dem "Heldenrat – Beratung für soziale Bewegungen e.V." als Mutter und einer Wirkungslogik, die auf die gesellschaftliche Transformation zu nachhaltigem Wirtschaften abzielt, bringen wir uns außerdem über die uns zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle in den Diskurs ein, z.B. durch Informationen über transformationsrelevante Themen oder durch politische Statements wie dem Aufruf zum globalen Klimastreik auf unseren Social Media Kanälen. Eine direkte Einflussnahme etwa durch Eingaben bei legislativen oder exekutiven Einrichtungen wie zum Beispiel bei den für uns relevanten European Sustainable Reporting Standards oder dem EU Lieferkettengesetz findet nicht statt.

Wir bieten Rabatte für die Beratung von Non-Profit-Organisationen. Wir spenden an soziale Initiativen, wie Organisationen, die sich um die Rechte der LGBTQI-Community kümmern.

Die Heldenrat GmbH ist Mitglied im B.A.U.M. e.V., der sich als Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in den politischen Diskurs einbringt. Der geschäftsführende Gesellschafter von Heldenrat ist Mitglied im "Ausschuss für Gesellschaftliche Verantwortung" in der Handelskammer Hamburg und setzt sich dort für eine Stärkung gemeinwohlorientierten Wirtschaftens ein.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

0 Euro.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Heldenrat hat aufgrund seiner geringen Unternehmensgröße bislang darauf verzichtet, Compliance - und Antikorruptionsrichtlinien zu formulieren. Das Kernteam der Heldenrat GmbH ist klein. Aktiv arbeiten derzeit vier Personen zusammen, davon sind zwei Personen die Geschäftsführenden, die anderen Personen sind eine festangestellte und eine freiberufliche Mitarbeiterin.

Mögliche Risiken werden vor allem in Verstößen gegen Buchhaltungs- und Transparenzpflichten, gegen Datenschutzvorschriften und in korruptem Verhalten bei der Auftragsakquise gesehen.

Über unsere Gesellschafter:innenversammlung (mit dem Verein Heldenrat e.V. als veto-berechtigte Minderheitsgesellschafter:in) sowie den jährlichen Jahresabschluss durch unseren Steuerberater und Wirtschaftsprüfer erfolgt eine Kontrolle der Geschäftstätigkeit. Im operativen Geschäftsbetrieb sichert ein Vier-Augen-Prinzip unter den beiden Geschäftsführenden die Einhaltung entsprechender Standards.

Die Geschäftsführenden stehen außerdem im regelmäßigen Austausch im Rahmen des wöchentlich stattfindenden GF-Jour Fixe. In diesem Termin werden Absprachen und Vorgehen besprochen – auch zu Governance-relevanten Themen, wie dem Versand von Weihnachtsgeschenken an Mitarbeitende, Partner:innenorganisationen sowie Kunden und Kundinnen. Die Geschäftsführung ist für gesetzeskonformes Verhalten und die Einhaltung von Standards sensibilisiert und setzt diese in der täglichen Arbeit um.

Der angestellte geschäftsführende Gesellschafter ist verantwortlich für die Einhaltung der DSGVO und Datenschutzbeauftragter der Heldenrat GmbH. Angestellte und freie Mitarbeitende werden über eine Verschwiegenheitsverpflichtung auf die Geheimhaltung von Geschäftsgeheimnissen und Kundendaten verpflichtet. Darüber hinaus beachten wir sämtliche Datenschutz, Compliance und Antikorruptionsrichtlinien unserer Auftraggeber.

Die Heldenrat GmbH ist Mitglied im B.A.U.M. e.V. und hält sich daher an den einhergehenden [Kodex Nachhaltiges Wirtschaften](#). Zudem ist die Heldenrat GmbH Mitgründerin des [Code of Good Practice](#), welches einen freiwilligen Standard zu guter Digitalisierungsberatung darstellt. Die beauftragte Steuerberatung fungiert als Sparringspartner und externes Kontrollorgan.

Das regelmäßige Ziel in Bezug auf Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption liegt darin, dass keine Vorfälle stattfinden. Seit Gründung des Unternehmens sind keine Vorfälle in dieser Richtung bekannt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Dieser Punkt trifft aufgrund der Unternehmensstruktur nicht zu.

---

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

0 Fälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

0 Fälle.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.