Innovationen Gemeinsam Schaffen

IGS INGENIEURE

# Nachhaltigkeitsbericht

Berichtsjahr 2023

veröffentlicht am 31.08.2025

# Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung ..... 5
IGS: Innovation Gemeinsam Schaffen seit 1990 ..... 7
Firmengeschichte und Entwicklung ..... 7
Geschäftsmodell und Leistungen ..... 7
Unternehmenswerte und -kultur ..... 8
Unternehmensführung und Verantwortung [GRI 2-9] ..... 9
Governance-Strukturen und Nachhaltigkeitsgremien ..... 9
Nachhaltigkeitsstrategie ..... 11
Wesentlichkeitsanalyse ..... 11
Strategieausrichtung anhand der SDGs ..... 12
Herausforderungen und Chancen für den Bausektor ..... 14
Berichtsgrenzen ..... 15
Umwelt – Ressourcen verantwortungsvoll nutzen ..... 16
Energieverbrauch und -effizienz [GRI 302] ..... 16
Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens ..... 16
Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens ..... 17
Intensität des Energieverbrauchs ..... 18
Senkung des Energieverbrauchs ..... 18
Wasserverbrauch und Abwasser [GRI 303] ..... 18
Treibhausgas-Emissionen [GRI 305] ..... 19
Mobilität & Fuhrpark (Scope-1) ..... 20
Büroräume (Scope-2) ..... 20
Vor- und nachgelagerte Emissionen (Scope-3) ..... 21
Intensität der Treibhausgasemissionen ..... 21
Senkung der Treibhausgasemissionen ..... 22
Abfallmanagement & Kreislaufwirtschaft [GRI 306] ..... 22
Handhabung des Themas ..... 22
Management der signifikanten abfallbezogenen Auswirkungen ..... 23

Umweltziele und Maßnahmen ..... 24
Klimarelevanz unserer Projekte ..... 24
Soziales – Miteinander gestalten ..... 25
Beschäftigungsstruktur & Tarifverträge ..... 25
Tarifverträge [GRI 2-30] ..... 25
Mindestlohn [GRI 202] ..... 25
Arbeitsbedingungen & betriebliche Leistungen [GRI 401] ..... 25
Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation ..... 25
Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte ..... 26
Elternzeit ..... 26
Gesundheit & Arbeitsschutz [GRI 403] ..... 27
Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ..... 27
Gefahrenidentifizierung ..... 27
Arbeitsmedizinische Dienste ..... 28
Interne Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ..... 29
Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für Mitarbeiter ..... 29
Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter ..... 30
Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ..... 30
Mitarbeiter, die vom Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind ..... 31
Arbeitsbedingte Verletzungen ..... 31
Arbeitsbedingte Erkrankungen ..... 32
Aus- und Weiterbildung [GRI 404] ..... 32
Durchschnittliche Schulungsstunden ..... 32
Programme zur Kompetenzverbesserung unserer Mitarbeiter ..... 32
Regelmäßige Beurteilung der beruflichen Entwicklung und Leistung unserer Mitarbeiter ..... 33
Diversität und Gleichstellung [GRI 405] ..... 33
Diversität in der Belegschaft [GRI 405] ..... 33
Geschlechterspezifisches Lohngefälle ..... 34

Nichtdiskriminierung [GRI 406] ..... 34
Governance – Verantwortung leben ..... 35
Compliance und Integrität ..... 35
Antikorruption [GRI 205] ..... 35
Wettbewerbswidriges Verhalten, Kartell- und Monopolbildung [GRI 206] ..... 37
Politische Einflussnahme & Transparenz [GRI 415] ..... 37
Datenschutz und Informationssicherheit [GRI 418] ..... 38
Nachhaltigkeitsgovernance ..... 38
Nachhaltige Lieferketten ..... 39
Umweltbewertung der Lieferanten [GRI 308] ..... 39
Achtung der Menschenrechte & soziale Standards [GRI 414] ..... 39
Zusammenarbeit mit Nachunternehmen und Dienstleistern ..... 40
Tabellarischer GRI-Index mit Seitenbezug ..... 41
Abkürzungs- und Begriffsverzeichnis ..... 42

# Vorwort der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Ingenieurbüro ist seit vielen Jahren ein wichtiger Bestandteil der Baubranche und damit maßgeblich beteiligt an der Weiterentwicklung und dem Erhalt unserer gebauten Umwelt. Mit unseren Ingenieurdienstleistungen im Infrastrukturbereich leisten wir einen Beitrag zur ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit. Umwelt- und Ressourcenschutz sehen wir als unternehmerische Verantwortung gegenüber heutigen und künftigen Generationen.

Nachhaltigkeit ist für unser Unternehmen essenziell, da unsere Projekte langfristige Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft haben. Indem wir natürliche Ressourcen schonen, tragen wir zur Minimierung des ökologischen Fußabdrucks bei und fördern resiliente Bauwerke. Gleichzeitig sichern wir durch effiziente Planung und innovative Technologien die Wirtschaftlichkeit unserer Lösungen. Soziale Verantwortung bedeutet für uns, Lebensräume zu gestalten, die den Bedürfnissen der Menschen gerecht werden und gesellschaftliche Akzeptanz finden.

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht finden Sie erstmalig Einblicke in unsere Initiativen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Dazu legen wir in diesem Bericht unsere Nachhaltigkeitsleistungen auf Basis des Geschäftsjahres 2023 freiwillig, und über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, offen.

Zusätzlich gehen wir bereits erste Schritte in Richtung Corporate Sustainability Reporting Direktive (CSRD). Unser Ziel war es, herauszufinden, welche Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen am zentralsten sind. Diese Erkenntnisse sind entscheidend, um die relevanten Aspekte unserer Verantwortung zu identifizieren und entsprechend zu priorisieren. Die Ergebnisse wurden auch aktiv in die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie integriert.

Die Beschäftigung mit der Thematik Nachhaltigkeit wird als fortlaufender Prozess gesehen, in dem wir nicht nachlassen werden, diesen kontinuierlich zu verbessern.

Die Geschäftsführung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2023 wurde im CSR-Team abgestimmt und tritt mit Unterzeichnung durch die Geschäftsführung in Kraft.

Weimar, 31.08.2025

gez.
Dr.-Ing. Jens Barthl
Geschäftsführer

gez.
Dr.-Ing. Bassam Kabalan
Geschäftsführer

gez.
Dipl.-Ing. Oliver Weihrauch
Geschäftsführer

gez.
Dipl.-Ing. Martin Holzapfel
Geschäftsführer

gez.
Dipl.-Ing. Matthias Lampe
Geschäftsführer

gez.
Dipl.-Ing. Margit Kühn
Geschäftsführerin

gez.
Nicolai Nolle (B.A.)
Geschäftsführer

# IGS: Innovation Gemeinsam Schaffen seit 1990

Seit über drei Jahrzehnten steht IGS für verlässliche Ingenieurdienstleistungen im Bauwesen – von der Planung über die Bauüberwachung bis zur Bauwerksprüfung. Unser Anspruch ist es, Qualität, technisches Know-how und Verantwortungsbewusstsein miteinander zu verbinden. Nachhaltigkeit ist für uns kein Zusatz, sondern ein integraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses als Planende. Denn wer Infrastruktur mitgestaltet, prägt die Welt von morgen. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern[1], Partnern und Auftraggebern entwickeln wir Lösungen, die ökonomisch tragfähig, ökologisch verantwortungsvoll und sozial gerecht sind – heute und mit Blick auf zukünftige Generationen.

## Firmengeschichte und Entwicklung

Die IGS Ingenieure GmbH & Co. KG blickt auf eine über 30-jährige Unternehmensgeschichte zurück. Gegründet wurde das Unternehmen 1990 unter dem Namen Setzpfandt und Partner GmbH. Von 1998 bis 2014 firmierten wir als Ingenieurgemeinschaft Setzpfandt GmbH & Co. KG, bevor wir unseren heutigen Namen annahmen.

Mit dem stetigen Ausbau unserer Dienstleistungen und der zunehmenden Nachfrage nach professioneller Planung, Bauüberwachung und Bauwerksprüfung wuchs auch unsere regionale Präsenz: Durch die Gründung mehrerer Niederlassungen im gesamten Bundesgebiet sind wir heute deutschlandweit vertreten.

Was als lokales Ingenieurbüro begann, ist inzwischen zu einem starken Team an verschiedenen Standorten in ganz Deutschland gewachsen. Unsere Entwicklung spiegelt nicht nur den Bedarf an technisch fundierten Lösungen wider, sondern auch unseren Anspruch, mit Innovationsgeist und Verantwortung zur nachhaltigen Gestaltung der gebauten Umwelt beizutragen.

## Geschäftsmodell und Leistungen

Als professionelles Dienstleistungsunternehmen im Bauwesen bietet die IGS ein breites Spektrum an Ingenieurleistungen entlang des gesamten Projektzyklus. Unser Fokus liegt auf der nachhaltigen Planung, Überwachung und Bewertung von Infrastrukturen und Bauwerken – stets mit dem Anspruch, technisch anspruchsvolle Lösungen wirtschaftlich, sicher und zukunftsfähig umzusetzen. Dank moderner technischer Ausstattung in allen Unternehmensbereichen sind wir in der Lage, auch komplexe Großprojekte erfolgreich zu bearbeiten, von der ersten Planungsphase bis zur baulichen Umsetzung.

[1] In Fällen, in denen eine genderneutrale Formulierung nicht praktikabel ist, wird das generische Maskulinum verwendet, wobei selbstverständlich alle Geschlechter gleichermaßen gemeint sind. Damit ist auch die entsprechende weibliche Form (z. B. Mitarbeiterin) oder auch divers gleichermaßen gemeint und stellt keinerlei Diskriminierung dar.

Unser Leistungsspektrum umfasst insbesondere:

- Objekt- und Tragwerksplanungen für Ingenieurbauwerke und Verkehrsanlagen
- Tragwerksplanung im Hoch- und Industriebau
- Bauüberwachung und Bauoberleitung
- Vertrags- und Nachtragsmanagement
- Qualitätssicherung Stahlbau
- Bauwerksprüfung /-diagnostik
- Landschaftsarchitektur und Freianlagenplanung
- Verkehrsplanung / Verkehrstechnik
- Projektsteuerung
- Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordination

Unsere Auftraggeber kommen aus dem öffentlichen wie privaten Sektor. Dazu zählen unter anderem:

- Bund und verschiedene Bundesländer
- DEGES GmbH
- Deutsche Bahn AG
- Harzer Schmalspurbahn GmbH
- Zahlreiche Kommunen und Gemeinden

Mit unserer Arbeit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Sicherung und Weiterentwicklung der baulichen Infrastruktur in Deutschland – kompetent, partnerschaftlich und verantwortungsbewusst.

## Unternehmenswerte und -kultur

Als bundesweit tätiges Ingenieurbüro leben wir bei IGS eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Verantwortung und Zusammenarbeit basiert. Unser Name steht für "Innovation Gemeinsam Schaffen" und genau das prägt unseren Alltag: In deutschlandweiten Niederlassungen arbeiten interdisziplinäre Teams Hand in Hand und mit hohem fachlichem Anspruch an der nachhaltigen Gestaltung unserer gebauten Umwelt.

Wir legen besonderen Wert auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander. Vielfalt und Chancengleichheit verstehen wir als Stärke und fördern eine inklusive Arbeitsatmosphäre, in der sich alle Mitarbeiter einbringen und entwickeln können. Unser Engagement für Qualität, Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung zeigt sich nicht nur in unseren Projekten, sondern auch in unserem täglichen Miteinander – mit Kunden, Partnerunternehmen und Kollegen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir nur zukunftsfähig handeln können, wenn wir nachhaltig denken. Das bedeutet für uns, dass wir unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich halten, fundierte und verbindliche Standards guter Unternehmensführung umsetzen und unser soziales Engagement in allen unseren Tätigkeitsfeldern fördern.

## Unternehmensführung und Verantwortung [GRI 2-9]

Die IGS ist ein inhabergeführtes Unternehmen mit einem geschäftsführenden Gesellschafter und 5 weiteren Geschäftsführenden im Jahr 2023, die gemeinsam die strategische Leitung übernehmen.

Als höchste Leitungsinstanz verantwortet die Geschäftsführung die Integration ökonomischer, ökologischer und sozialer Zielsetzungen in sämtliche Unternehmensprozesse. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Zufriedenheit unserer Auftraggeber sowie auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Dienstleistungsqualität.

| Mitglied der Geschäftsführung | Geschäftsbereich | Geschlecht |
|---|---|---|
| Dr.-Ing. Jens Barthl | Administration | männlich |
| Dipl.-Ing. Margit Kühn | Planung Verkehr und Umwelt | weiblich |
| Dipl.-Ing. Oliver Weihrauch | Planung Ingenieurbau (IB) | männlich |
| Dr.-Ing. Bassam Kabalan | Tragwerksplanung im IB und Hochbau | männlich |
| Dipl.-Ing. Matthias Lampe | Baumanagement | männlich |
| Dipl.-Ing. Martin Holzapfel | Bauwerksdiagnostik + Qualitätssicherung Stahlbau | männlich |

Unsere Qualitätspolitik ist eng mit dem Leitbild nachhaltigen Wirtschaftens verknüpft. Sie verpflichtet uns zu technisch fundierter, effizienter und umweltgerechter Leistungserbringung, die dem Stand von Wissenschaft und Technik entspricht.

Jeder Mitarbeitende trägt durch sein Handeln zur Qualität unserer Arbeit bei. Dies spiegelt sich in einem integrativen Qualitätsmanagementsystem wider, das fortlaufend verbessert und intern sowie extern überprüft wird. Wir verstehen Qualität als Ausdruck verantwortungsvoller Unternehmensführung, die ökologische Ressourcen schont, faire Arbeitsbedingungen sicherstellt und regionale Verantwortung übernimmt.

## Governance-Strukturen und Nachhaltigkeitsgremien

Zur Umsetzung der Unternehmensstrategie bestehen interne Leitungsstrukturen auf Bereichs-, Standort- und Projektebene.

Die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit erfolgt über folgende Gremien:

- Geschäftsführerversammlung:
  Das Gremium koordiniert strategisch die unternehmensweite Integration von Umwelt- und Sozialaspekten. Es finden regelmäßige Termine mit fester Tagesordnung statt.
- AG Nachhaltigkeit (gegründet im Jahr 2023):
  Ein interdisziplinäres Arbeitsgremium mit Mitarbeitern aus verschiedenen Standorten und Fachbereichen. Es identifiziert praxisnahe Maßnahmen zur Reduktion negativer Auswirkungen durch Planungs- und Bauprozesse und fördert die Umsetzung nachhaltiger Arbeitsweisen. Durch die firmeninterne Nachhaltigkeitskolumne trägt die AG auch zur Bewusstseinsschaffung unter den Mitarbeitern bei.
- CSR-Zirkel (geplant ab 2024)
  Das neue zusätzliche Gremium wird sich aus Mitgliedern der Geschäftsführung, dem Qualitätsmanagement sowie der Nachhaltigkeitskoordination zusammensetzen.

Die Geschäftsführung ist nicht ausschließlich geschäftsführend tätig; eine externe Kontrolle durch unabhängige Mitglieder besteht derzeit nicht. Die Amtszeit der Geschäftsführung ist unbefristet.

Im Jahr 2023 setzt sich das Gremium der Geschäftsführung aus einer Frau und fünf Männern zusammen.

In der Abteilungsleitung (16 Unterabteilungen) sind 3 Frauen und 13 Männer vertreten. Daten zu weiteren Diversitätsmerkmalen werden derzeit nicht systematisch erfasst. Im Rahmen künftiger Diversitätsstrategien ist jedoch eine gezielte Berücksichtigung und Datenerhebung unterrepräsentierter sozialer Gruppen vorgesehen.

Unsere Führungskräfte verfügen über langjährige Erfahrung in Planung, Bau und Unternehmensführung. Sie bringen fundierte Kenntnisse in Arbeitssicherheit, technischen Normen, wirtschaftlicher Steuerung sowie Umwelt- und Sozialstandards mit. Inklusion, Chancengleichheit und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen gehören zu den zentralen Leitlinien unserer Unternehmensverantwortung.

Eine direkte Einbindung externer Stakeholder in die Geschäftsführung erfolgt derzeit nicht. Anliegen von Mitarbeitern, Kunden und Partnern werden über projektbezogenes Feedback und über die Nachhaltigkeitsgremien aufgegriffen und in den Entwicklungsprozess des Unternehmens eingebunden.

# Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltiges Wirtschaften verstehen wir als unternehmerische Verantwortung gegenüber heutigen und künftigen Generationen. Umwelt- und Ressourcenschutz sind dabei integrale Bestandteile unserer Planungs- und Überwachungsprozesse sowie unseres internen Handelns. Wir begreifen Nachhaltigkeit nicht als Zusatz, sondern als selbstverständlichen Teil unserer Arbeitsweise. Nach unserem Verständnis ist es ein Gebot der Vernunft, da es Chancen für Innovation, Qualität und gesellschaftlichen Mehrwert eröffnet. Dabei orientieren wir uns unter anderem an den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Wir verpflichten uns dazu, alle geltenden umweltrechtlichen Vorgaben sowie technische Standards einzuhalten. Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinauszugehen, sofern dies im Sinne eines verbesserten Umwelt- und Ressourcenschutzes möglich und wirtschaftlich vertretbar ist. Diese freiwillige Übererfüllung rechtlicher Standards betrachten wir als Teil unserer Unternehmensverantwortung. Die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt in einem Wechselspiel zwischen zunehmenden regulatorischen Anforderungen, wirtschaftlichem Wettbewerbsdruck und ehrgeizigen eigenen Zielsetzungen.

## Wesentlichkeitsanalyse

Die für uns als Unternehmen relevanten Themen für den Nachhaltigkeitsbericht wurden im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Als nicht-produzierendes Unternehmen mit projektbezogener Tätigkeit an verschiedenen Standorten liegen unsere Auswirkungen vorrangig im indirekten Ressourcenverbrauch, den damit verbundenen Emissionen, dem Arbeitsschutz unserer Mitarbeiter sowie fairen Geschäftspraktiken. Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse und unter Anwendung der SASB-Standards zur Themenidentifikation haben wir folgende Themenfelder als besonders relevant bestimmt:

- **Ressourcenverbrauch:** Unsere tägliche Arbeit umfasst insbesondere die Nutzung von Strom, Papier sowie digitalen Speicherplatz. Diese Bereiche stehen stellvertretend für unseren Energie- und Materialeinsatz im operativen Betrieb.
- **Abfallerzeugung:** Es entsteht Abfall insbesondere durch die Nutzung von Büro- und IT-Infrastruktur, einschließlich der Entsorgung von Altgeräten und Verbrauchsmaterialien wie beispielsweise Papier.
- **Emissionen aus Infrastruktur:** Diese resultieren vor allem aus dem Energieverbrauch unserer Büroräume sowie dem Einsatz des firmeneigenen Fuhrparks.

- **Arbeits- und Menschenrechte**: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Potenzial für eine qualitätsgerechte Bearbeitung unserer Projekte. Voraussetzung hierfür ist neben hoher Qualifikation und kontinuierlicher Weiterbildung die körperliche und geistige Gesundheit sowie die Einhaltung aller arbeitsrechtlicher und arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen, was im Ergebnis zu optimaler Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt.
- **Compliance:** Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie unternehmensinterner Richtlinien ist für uns eine Selbstverständlichkeit und Grundlage unseres Handelns. Integrität, Transparenz und faire Geschäftspraktiken sind wesentliche Grundsätze unserer Arbeitsweise und bilden die Grundlage für das Vertrauen unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter.
- **Nachhaltige Beschaffung:** Durch unsere Beschaffungsentscheidungen haben wir die Möglichkeit, ökologische und soziale Standards sowie die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen bei unseren Zulieferern und Dienstleistern aktiv zu fördern.
- **Sensibilisierung von Stakeholdern:** Als Wissensdienstleister mit einem hohen Maß an Kundenkontakt und interner Zusammenarbeit ist die Schulung und Einbindung aller Beteiligten entscheidend, um ein Bewusstsein für diverse Nachhaltigkeitsthemen in der Unternehmenskultur zu verankern.

## Strategieausrichtung anhand der SDGs

Wir entwickeln konkrete Ziele und Maßnahmen, um unserer Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden. Dabei orientieren wir uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und leisten insbesondere einen Beitrag zu folgenden Zielen:

**SDG 3** **Gesundheit und Wohlbefinden:**
Gewährleistung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter.

**SDG 4** **Hochwertige Bildung:**
Fachliche Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Förderung des Verständnis für umwelt- und gesellschaftsrelevante Zusammenhänge.

**SDG 5** **Gleichberechtigung:**
Förderung eines Arbeitsumfelds, das Geschlechtervielfalt anerkennt und Diskriminierung keinen Raum lässt.

**SDG 7** **Bezahlbare und saubere Energie:**
Steigerung der Energieeffizienz in unseren Bürostandorten und Förderung ressourcenschonender Technologien.

**SDG 8** **Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:**
Verpflichtung zu Kosteneffizienz und einer nachhaltigen Profitabilität, bei der das Gewinnstreben niemals über ethische Grundlagen gestellt wird.

**SDG 9** **Industrie, Innovationen und Infrastruktur:**
Förderung einer widerstandsfähigen und nachhaltigen Infrastruktur und Unterstützung von Innovationen durch angebotene Dienstleistungen.

**SDG 10** **Ungleichheiten verringern:**
Förderung eines Arbeitsumfelds, das Diskriminierung keinen Raum lässt und ein inklusives Miteinander fördert.

**SDG 12** **Nachhaltige/r Konsum und Produktion:**
Reduktion von Ressourcenverbrauch, Vermeidung von Abfall und Förderung nachhaltiger Arbeitsprozesse.

**SDG 13** **Maßnahmen zum Klimaschutz:**
Minimierung unserer Emissionen und Förderung klimafreundlicher Mobilität.

**SDG 16** **Friedensgerechtigkeit und starke Institutionen:**
Anerkennung der Bedeutung und Verbindlichkeit aller für die Tätigkeit der IGS relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Standards, Transparenz und Fairness untereinander sowie mit Auftraggebern und Geschäftspartnern.

**SDG 17** **Partnerschaften zur Erreichung der Ziele:**
Einbindung von individuellen Stärken und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, Kunden und Partnerunternehmen in unsere Nachhaltigkeitsinitiativen.

Unsere strategische Ausrichtung stellt sicher, dass wir gesellschaftliche Verantwortung mit unternehmerischem Handeln verknüpfen und so einen messbaren Beitrag zur globalen Agenda 2030 leisten.

## Herausforderungen und Chancen für den Bausektor

Die Bauindustrie verursacht ca. 37 % der globalen $CO_2$-Emissionen durch energieintensive Materialproduktion, Bauprozesse und die spätere Nutzung von Gebäuden.[2] Ohne einen grundlegenden Wandel im Bausektor werden wir als Gesellschaft die globalen Klimaziele und damit in Verbindung stehende Herausforderungen nicht meistern. Gleichzeitig ist der Bausektor selbst stark von den Folgen des Klimawandels betroffen. Neben seiner Funktion als Verursacher nimmt er auch eine zunehmend bedeutende Rolle als Gestalter klimafester Infrastrukturen ein.

In Anbetracht des globalen Temperaturanstiegs und der Zunahme extremer Wetterereignisse ist eine verstärkte Anpassung und Widerstandsfähigkeit bei der Planung und dem Betrieb von Bauwerken unerlässlich. Risiken wie Überhitzung, Starkregen, Hochwasser oder Sturmschäden gewinnen insbesondere in urbanen Räumen an Signifikanz, wo versiegelte Flächen und dichte Bebauung die Verwundbarkeit erhöhen.

Um den beiden Herausforderungen der Emissionsreduktion und der erhöhten Resilienz zu begegnen, sind tiefgreifende Veränderungen über den gesamten Gebäudelebenszyklus hinweg erforderlich. Für uns als Planungsdienstleistungsunternehmen bedeutet dies, Nachhaltigkeit nicht als nachgelagertes Ziel, sondern als integralen Bestandteil der Entwurfs- und Entscheidungsprozesse zu begreifen. Ein wirkungsvoller Hebel ist die Anwendung von Lebenszyklusanalysen (LCA) sowie die bewusste Berücksichtigung der sogenannten grauen Energie. Letztere bezeichnet die Energie, die für die Herstellung, den Transport, den Einbau, den Rückbau und die Entsorgung von Baumaterialien aufgewendet wird.

Dieses Wissen findet in zunehmendem Maße Eingang in die Planungsansätze, mit dem Ziel, Bauwerke in ihrer Gesamtheit zu bewerten und zu optimieren. Darüber hinaus erkennen wir in der Kreislaufwirtschaft ein zukunftsweisendes Prinzip, das neue gestalterische wie auch wirtschaftliche Spielräume eröffnet.

Die Methode der LCA in den frühen Planungsphasen demonstriert die Vorzüge von wiederverwendbaren Bauteilen, sortenreiner Trennbarkeit und rückbaufähigen Konstruktionen. Weitere Chancen ergeben sich auch durch die Integration sonstiger digitaler Werkzeuge wie der BIM-basierten Planung.

Gleichzeitig setzen wir uns dafür ein, ein fundiertes Verständnis unserer sozialen Auswirkungen zu entwickeln, indem wir Gleichstellungs- und Diversitätsstandards in ihre Arbeit integrieren.

---

[2] (UN Environment Programme, 2024)

Durch Schulungen, interdisziplinäre Zusammenarbeit und das Einbringen nachhaltiger Perspektiven in Ausschreibungen und Leistungsverzeichnisse können wir sowohl die Qualität unserer Dienstleistungen steigern, innovative Lösungen entwickeln und unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern als auch einen aktiven Beitrag leisten, um den positiven Wandel im Bausektor mitzugestalten.

## Berichtsgrenzen

Die Methodik des vorliegenden Berichts orientiert sich an den GRI-Standards (Global Reporting Initiative, Version 2021), insbesondere an den allgemeinen Offenlegungen sowie den themenspezifischen Standards, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als relevant identifiziert wurden.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2023 (01.01. bis 31.12.2023) und bildet das erste Berichtsjahr für die IGS Ingenieure GmbH & Co. KG.

Er dient somit als Ausgangspunkt für die kontinuierliche Beobachtung, Bewertung und Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Die inhaltlichen Berichtsgrenzen umfassen sämtliche Geschäftsbereiche der IGS an allen Standorten innerhalb Deutschlands.

Die berichteten Informationen beziehen sich auf Tätigkeiten, Prozesse und Wirkungen, die innerhalb unserer Organisation direkt durch unsere Geschäftstätigkeit, unsere Produkte und Dienstleistungen entstehen. Wirkungen entlang der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden nicht berücksichtigt, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch keine entsprechenden Daten systematisch erhoben wurden.

Zukünftig ist eine sukzessive Erweiterung des Umfangs und der Datentiefe geplant, insbesondere hinsichtlich Umweltkennzahlen, sozialen Wirkungen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten innerhalb der Wertschöpfungskette. Die Berichtsinhalte wurden nach bestem Wissen und Gewissen auf Basis verfügbarer Daten und in enger Abstimmung mit den verantwortlichen Fachbereichen zusammengestellt.

# Umwelt – Ressourcen verantwortungsvoll nutzen

Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir verfolgen das Ziel, unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren und so einen aktiven Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Dabei orientieren wir uns an internationalen Rahmenwerke wie den *United Nations Global Compact (UNGC)* und der *Science Based Targets Initiative (SBTi)*. Die Initiativen unterstützen uns dabei, die Umweltverantwortung strategisch zu verankern und mit globalen Klima- und Nachhaltigkeitszielen zu verknüpfen.

Im Folgenden werden die Leistungsindikatoren aus dem Themenfeld der Umwelt für das Berichtsjahr 2023 dargelegt.

## Energieverbrauch und -effizienz [GRI 302]

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Energie ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Rahmen unserer erstmaligen Datenerhebung für das Berichtsjahr 2023 haben wir den Energieverbrauch innerhalb der Organisation systematisch erfasst und differenziert ausgewertet.

Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

Im Jahr 2023 belief sich unser Brennstoffverbrauch aus nicht-erneuerbaren Quellen auf insgesamt 12.116.788 MJ. Dabei wurden folgende Brennstoffarten im betriebseigenen Fuhrpark sowie zur Wärmeversorgung eingesetzt:

- Diesel: 263.745 Liter (entspricht 9.443.061 MJ)
- Superbenzin: 32.843 Liter (entspricht 1.060.839 MJ)
- Super E10 (fossiler Anteil): 29.549 Liter × 90 % (entspricht 251.008 MJ)
- Erdgas (zum Heizen): 372.416 kWh (entspricht 1.340.698 MJ)
- Heizöl: 5884 kWh (entspricht 21.182 MJ).[3]

Unser Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen resultierte im Jahr 2023 ausschließlich aus dem biogenen Anteil des eingesetzten Super E10-Kraftstoffs. Dieser betrug 10 % des Gesamtvolumens in Höhe von 29.549 Liter, was einem Energieverbrauch von 53.908 MJ entspricht.[4]

Der Stromverbrauch in unseren Büroräumen und zur Versorgung der Elektrofahrzeuge belief sich auf insgesamt 950.699 kWh (entspricht 3.422.516 MJ).

[3] Zu Grunde gelegt werden folgende Heizwerte in MJ/l: Diesel 35,8; Super 32,3 (Quelle: UBA); E10 32,0 (Quelle ADAC); Erdgas und Heizöl 3,6 MJ/kWh

[4] Zu Grunde gelegt wird ein Heizwert von 21,1 MJ/l für Bioethanol (Quelle: Bundesumweltministerium)

Ein Verbrauch an Wärme-, Kühl- oder Dampfenergie durch zentrale Versorgungssysteme wurde im Berichtszeitraum nicht explizit erfasst und ist im Stromverbrauch der Büroräume inkludiert.

Es wurde im Berichtsjahr 2023 weder elektrischer Strom noch Wärme-, Kühl- oder Dampfenergie an Dritte verkauft.

Der gesamte Energieverbrauch innerhalb unseres Unternehmens im Berichtsjahr 2023, bestehend aus Kraftstoffen, Erdgas und Strom, belief sich in der Summe auf 15.932.12 MJ.

Die Berechnung des Energieverbrauchs erfolgte gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Der Energiegehalt der eingesetzten Brennstoffe wurde mithilfe des offiziellen Umrechnungsfaktorsystems des Umweltbundesamts (UBA) sowie der Daten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz berechnet. Der biogene Anteil von E10 wurde mit 10 % angesetzt, in Anlehnung an die Informationen des ADAC und der Bundesregierung.

Die Stromverbräuche wurden auf Basis tatsächlicher Lieferantenangaben erhoben.

Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens
Aktuell wird der Energieverbrauch außerhalb der Organisation systematisch erfasst und analysiert. Eine umfassende Analyse von Scope-3-Emissionen und dem damit verbundenen Energieverbrauch ist ein mittelfristiges Ziel, das wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen.

Für unsere Branche – insbesondere im Bereich der Planung und Bauüberwachung – gelten insbesondere die folgenden Upstream- und Downstream-Kategorien aus dem GHG Protocol als potenziell relevant:

<u>Upstream:</u> Geschäftsreisen, Pendelverhalten der Mitarbeiter, erworbene Waren und Dienstleistungen (z. B. IT-Ausstattung, Büromaterial), Abfallmanagement

<u>Downstream:</u> Nutzung und Entsorgung geplanter Bauwerke, Transportleistungen bei Projekten

Ein Teil dieser Aktivitäten unterliegt unserer Einflussnahme durch interne Maßnahmen. Zu diesen zählen unter anderem die bevorzugte Förderung nachhaltiger Mobilitätslösungen, eine ressourcenschonende Beschaffung sowie die Sensibilisierung unserer Partner für ressourcen- und klimaschonende Baupraktiken.

Wir verpflichten uns zur Erfassung, Bewertung und sukzessiver Integration relevanter Scope-3-Kategorien in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Intensität des Energieverbrauchs

Die Energieintensität stellt die Treibhausgasemissionen in Relation zu einer unternehmensspezifischen Bezugsgröße. So wird eine vergleichbare Bewertung der Emissionsentwicklung über die Zeit ermöglicht. Für Dienstleistungsunternehmen wie unseres bieten sich insbesondere die Kennzahlen "Energie pro Vollzeitäquivalent (FTE)" sowie "Energie pro Umsatz" als geeignete Parameter an.

Da wir erstmalig über unseren Energieverbrauch berichten, stehen derzeit noch keine konsistenten internen Datengrundlagen zur Verfügung, um die Energieintensität belastbar und nachvollziehbar zu berechnen. Die Erstellung einer validen Erhebung der erforderlichen Bezugsgrößen ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen.

Im Rahmen der weiteren Implementierung unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems beabsichtigen wir, ab dem nächsten Berichtszeitraum entsprechende Intensitätskennzahlen zu ermitteln und diese systematisch in unsere Berichterstattung zu integrieren.

Senkung des Energieverbrauchs

Im Zuge des Aufbaus unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems haben wir im Berichtsjahr 2023 erstmals eine systematische Erfassung des Energieverbrauchs vorgenommen. Damit schaffen wir die Grundlage, um künftig gezielte Reduktionsmaßnahmen zu entwickeln und deren Wirkung messbar zu machen. Aktuell können jedoch noch keine quantifizierten Angaben zu einer Senkung des Energieverbrauchs im Vergleich zu Vorjahren gemacht werden, da keine validen Vergleichsdaten aus früheren Jahren vorliegen.

Für die kommenden Jahre ist es unser Ziel, aus den erhobenen Verbrauchsdaten konkrete Reduktionspfade abzuleiten. Unser Vorgehen umfasst den effizienten Einsatz von Energie in unseren Büroräumen, energiesparende technische Geräte und Beleuchtung sowie die schrittweise Einbeziehung von Energieverbräuchen außerhalb des Unternehmens in unsere Bewertung. Ein zentrales Instrument zur Zielverfolgung wird die Einführung entsprechender Umweltkennzahlen sein, die wir jährlich auswerten und weiterentwickeln.

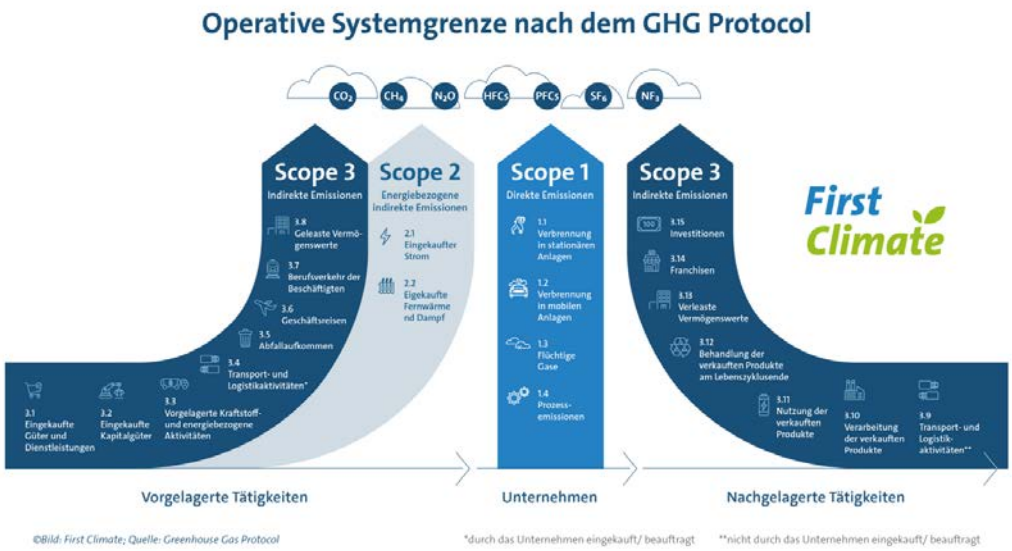
## Wasserverbrauch und Abwasser [GRI 303]

Wasserverbrauch und Abwasser wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentliche Aspekte für unser Unternehmen identifiziert. Aufgrund unserer Dienstleistungstätigkeit ohne wasserintensive Prozesse und ohne produktionsbezogene Infrastruktur ist der Wasserverbrauch von untergeordneter Relevanz.

Eine detaillierte Berichterstattung gemäß GRI 303 erfolgt daher nicht. Wir beobachten dennoch kontinuierlich unsere betrieblichen Umweltwirkungen und prüfen, ob sich die Relevanz dieses Themas in künftigen Berichtszeiträumen verändert.

## Treibhausgas-Emissionen [GRI 305]

Im Rahmen unseres unternehmerischen Handelns sind wir dazu verpflichtet, die entstehenden Emissionen transparent darzustellen. Gemäß dem Green House Gas Protocol (GHG Protocol) wird zwischen drei verschiedenen Wirkungsbereichen, den sogenannten Scopes, unterschieden.




In dem diesjährigen Bericht wird erstmalig über Emissionen für das Basisjahr 2023 berichtet. Zur Vereinfachung und zur Schaffung einer belastbaren Datengrundlage wird zunächst ausschließlich das klimarelevante Gas Kohlendioxid ($CO_2$) berücksichtigt. Diese methodische Einschränkung basiert auf folgenden Gründen:

- Verfügbarkeit und Qualität der Daten: Für $CO_2$ liegen im Vergleich zu anderen Treibhausgasen wie Methan ($CH_4$) oder Lachgas ($N_2O$) deutlich besser zugängliche und validierte Emissionsfaktoren sowie Verbrauchsdaten vor, insbesondere im Bereich fossiler Kraftstoffe und Strom.
- Relevanz für unsere Tätigkeiten: Die Tätigkeiten unseres Unternehmens – insbesondere der Fuhrpark, Stromverbrauch und Wärmeversorgung – verursachen primär $CO_2$-Emissionen, während der Anteil weiterer Treibhausgase im derzeitigen Betriebsmodell als vernachlässigbar einzustufen ist.
- Pragmatischer Einstieg: Im Zuge des Aufbaus unseres Nachhaltigkeitsmanagements verfolgen wir einen schrittweisen Ansatz. Die Konzentration auf $CO_2$ ermöglicht einen realistischen Einstieg in die Bilanzierung, bei gleichzeitiger Sicherstellung von Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit.

Die Ausweitung der Emissionserfassung auf weitere relevante Gase ist im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Umweltmanagementsystems vorgesehen.

Die entsprechenden methodischen Grundlagen und Umrechnungsfaktoren werden sukzessive ergänzt, um mittelfristig eine vollständigere Klimabilanz nach den Anforderungen des GHG Protocol und GRI 305 zu ermöglichen.

Mobilität & Fuhrpark (Scope-1)
Die direkten Emissionen ergeben sich für unser Unternehmen hauptsächlich aus dem Kraftstoffverbrauch des firmeninternen Fuhrparks und zweitrangig aus dem Gasverbrauch zum Heizen unserer Büroräume.

Zur Berechnung der Emissionen aus dem Fuhrpark wurde das Transport Tool des GHG-Protocol verwendet. In der Berechnung findet der Konsolidierungsansatz der operativen Kontrolle Berücksichtigung.

Die nachfolgende Tabelle präsentiert die Quellen der Emissionsfaktoren sowie der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP).

| Treibstoff | Emissionsfaktor in kg/l | Quelle |
|---|---|---|
| Super | 2,33 | https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/publikation/long/3327.pdf#:~:text=Umrechnungsfaktoren%3A%201%20Liter%20Benzin%20%3D,Kaufmann%202000, Seite 108 |
| Super E10 | 2,10 | 90% fossile Emissionen aus Super + 10% aus Bioethanol (https://www.adac.de/verkehr/tanken-kraftstoff-antrieb/benzin-und-diesel/e10-tanken/) |
| Diesel | 2,65 | Kraftfahr Bundesamt: https://www.kba.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/K/Kraftstoffverbrauch.html |

Die Emissionen aus dem Gasverbrauch werden direkt von den verschiedenen Lieferantenrechnungen übernommen.

Das Bruttovolumen der Scope-1-Emissionen für das Basisjahr 2023 beläuft sich auf 938,75 Tonnen $CO_2$-Äquivalente ($CO_2e$). Darin sind 4,43 Tonnen biogene $CO_2$-Emissionen enthalten, die durch den Einsatz von E10 entstanden sind.

Büroräume (Scope-2)
Die indirekten Emissionen resultieren für unser Unternehmen hauptsächlich aus dem Stromverbrauch unserer Büroräume und in geringem Maße aus den firmeninternen E-Ladevorgängen des Fuhrparks. (Emissionen, die durch Ladevorgänge an nicht firmeneigenen Ladesäulen entstehen, werden entsprechend dem GHG-Protocol in Scope-3 Kategorie 8 Emissionen erfasst).

Zur Berechnung der Emissionen aus der Büroinfrastruktur werden die standortspezifischen Stromverbräuche mit dem jeweiligen Emissionsfaktor multipliziert. In die Berechnung fließen die durchschnittlichen Emissionsintensitäten des jeweils genutzten Stromnetzes ein. Der für das Jahr 2023 geltende Emissionsfaktor in Höhe von 0,386 kg/kWh wurde vom Umweltbundesamt ermittelt.[5]

[5] (UBA - Umwelt Bundesamt, 2025)

Der marktbezogene Ansatz, bei dem Emissionsminderungen durch den gezielten Einkauf von Ökostromverträgen oder vergleichbaren Maßnahmen abgebildet werden, wurde hingegen nicht angewendet.

Das so ermittelte Bruttovolumen der Scope-2-Emissionen für das Basisjahr 2023 beträgt 94,41 Tonnen $CO_2$-Äquivalente.

Vor- und nachgelagerte Emissionen (Scope-3)

Scope-3-Emissionen umfassen alle weiteren indirekten Treibhausgasemissionen, die entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen – etwa durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Pendelverkehre oder die Nutzung und Entsorgung unserer Planungsleistungen.

Emissionen, die durch Ladevorgänge an nicht firmeneigenen Ladesäulen entstehen, werden gemäß dem GHG-Protocol der Scope-3-Kategorie 8 (Vorgelagerte gemietete oder geleaste Sachanlagen) zugeordnet. Diese betragen 274,55 Tonnen $CO_2$ im Basisjahr 2023.

Für alle weiteren Scope-3-Emissionen liegen derzeit noch keine vollständig überprüften und standardkonformen Daten für das Berichtsjahr 2023 vor. Mithilfe des Carbon Estimator-Tools von EcoVadis wurden jedoch erste Schätzungen vorgenommen, um ein grundlegendes Verständnis für diese Emissionen zu entwickeln.

Eine umfassende, detaillierte Bilanzierung aller Scope-3-Emissionen ist für die kommenden Berichtsjahre geplant, denn wir erkennen die Relevanz dieser Emissionen für eine ganzheitliche Klimabilanz an. In unserer Umweltrichtlinie haben wir uns daher verpflichtet, bis Ende 2028 die Scope-3-Emissionen aus relevanten Kategorien – insbesondere Dienstreisen, eingekaufte Güter und Dienstleistungen – gemäß international anerkannten Standards (z. B. GHG Protocol, GRI) systematisch zu erfassen, auszuwerten und in das Emissionsmanagement zu integrieren.

Intensität der Treibhausgasemissionen

Die Emissionsintensität stellt die Treibhausgasemissionen in Relation zu einer unternehmensspezifischen Bezugsgröße. So wird eine vergleichbare Bewertung der Emissionsentwicklung über die Zeit ermöglicht. Für Dienstleistungsunternehmen wie unseres bieten sich insbesondere die Kennzahlen "Emissionen pro Vollzeitäquivalent" sowie "Emissionen pro Umsatz" als geeignete Parameter an.

Da wir erstmalig Emissionen gemäß Scope-1 und Scope-2 berichten, sind wir dabei, konsistente interne Datengrundlagen zu entwickeln, um die Emissionsintensität belastbar und nachvollzieh-bar zu berechnen. Die Erstellung einer validen Erhebung der erforderlichen Bezugsgrößen ist in Arbeit.

Im Rahmen der weiteren Implementierung unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems beabsichtigen wir, ab dem nächsten Berichtszeitraum entsprechende Intensitätskennzahlen zu ermitteln und diese systematisch in unsere Berichterstattung zu integrieren. Unser Ziel ist es, eine transparentere Bewertung unserer Emissionsentwicklung zu ermöglichen und Fortschritte bei der Dekarbonisierung nachvollziehbar darzustellen.

Senkung der Treibhausgasemissionen

Im Zuge des Aufbaus unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems haben wir im Berichtsjahr 2023 erstmals eine systematische Erfassung der Treibhausgasemissionen vorgenommen.

Damit schaffen wir die Grundlage, um künftig gezielte Reduktionsmaßnahmen zu entwickeln und deren Wirkung messbar zu machen. Aktuell können jedoch noch keine quantifizierten Angaben zu einer Senkung der Emissionen im Vergleich zu Vorjahren gemacht werden, da keine validen Vergleichsdaten aus früheren Jahren vorliegen.

Für die kommenden Jahre ist es unser Ziel, aus den erhobenen Emissionsdaten konkrete Reduktionspfade abzuleiten. Unser Vorgehen umfasst den Ausbau klimafreundlicher Mobilitätsangebote, den effizienten Einsatz von Energie in unseren Büroräumen sowie die schrittweise Einbeziehung von Scope-3-Emissionen in unsere Bewertung.

Ein zentrales Instrument zur Zielverfolgung wird die Einführung entsprechender Umweltkennzahlen sein, die wir jährlich auswerten und weiterentwickeln.

Langfristig streben wir eine kontinuierliche Emissionsminderung in allen relevanten Scopes an. Dies erfolgt im Einklang mit unserer Umweltrichtlinie und den Anforderungen an eine klimaverantwortliche Unternehmensführung.

## Abfallmanagement & Kreislaufwirtschaft [GRI 306]

Handhabung des Themas

Als Dienstleistungsunternehmen im Bereich Planung, Bauüberwachung, Bauwerksdiagnostik und Qualitätssicherung Stahlbau fallen bei uns hauptsächlich Abfälle im Rahmen der Büroarbeit an. Diese betreffen insbesondere Papier, Verpackungsmaterialien sowie elektronische Altgeräte. Die Menge und Art der Abfälle sind dabei im Vergleich zu produzierenden Unternehmen gering.

Die direkten Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten durch Abfall entstehen primär in unseren Büros (eigene Aktivitäten) durch den Einsatz von Büro- und IT-Materialien sowie durch unvermeidbare Restabfälle.

Upstream in der Lieferkette entstehen potenzielle Auswirkungen durch die Herstellung und Lieferung unserer Arbeitsmittel. Downstream sind wir indirekt an Abfällen beteiligt, die im Rahmen von Baumaßnahmen oder Rückbauprozessen anfallen, bei denen wir für die Planung oder Überwachung verantwortlich sind. In diesen Fällen liegt die Entsorgung jedoch außerhalb unseres direkten Einflussbereichs.

Management der signifikanten abfallbezogenen Auswirkungen
Unser Unternehmen verfolgt das Ziel, Abfälle möglichst zu vermeiden und umweltgerecht zu entsorgen. Die größten abfallbezogenen Auswirkungen ergeben sich aus dem Büroalltag z. B. Papierabfall, Verpackungen und Altgeräte. Zur Reduzierung dieser Auswirkungen setzen wir folgende Maßnahmen um:

- **Abfallvermeidung im Büro:** Wir fördern digitales Arbeiten, beidseitigen Druck und setzen auf langlebige, wiederverwendbare Büro- und Präsentationsmaterialien.
- **Trennung und Entsorgung:** In allen Büros stehen Sammelsysteme für Papier, Verpackungen, Restmüll und Altgeräte bereit. Elektronik wird über zertifizierte Entsorgungsunternehmen recycelt.
- **Beschaffung:** Wir bevorzugen Produkte mit geringem Verpackungsaufwand und solche, die recyclingfähig oder aus recycelten Materialien hergestellt sind.
- **Sensibilisierung:** Mitarbeitende werden regelmäßig für einen verantwortungsvollen Materialeinsatz und eine korrekte Abfalltrennung sensibilisiert.
- **Nachhaltigkeit in Projekten:** Wir entwickeln Textbausteine für Nachhaltigkeitsaspekte, die auf den Referenzblättern hervorgehoben werden, um Orientierungshilfe und Inspiration für zukünftige Planungen zu geben. Dazu zählt beispielsweise der Wiedereinbau von Aushubmaterial, um Abfall zu vermeiden.

Die Implementierung dieser Maßnahmen, soll die Umweltbelastung durch Abfall entlang unseres Einflussbereichs minimiert und der Ressourcenschutz gestärkt werden.

Aktuell entwickeln wir ein System zur systematischen Erfassung abfallbezogener Daten. Aufgrund der geringen Relevanz im Rahmen unserer Dienstleistungstätigkeit und der überschaubaren Abfallmengen fokussieren wir uns zunächst auf die wichtigsten Bereiche.

Es erfolgt keine weiterführende Berichterstattung gemäß GRI 306-2 bis 306-5. Wir erkennen jedoch die Bedeutung transparenter Umweltkennzahlen und prüfen, inwieweit eine strukturierte Erfassung – insbesondere im Bereich der Entsorgung elektronischer Altgeräte und der Nutzung von Büromaterialien – künftig möglich und sinnvoll ist. Ziel ist es, mittelfristig eine belastbare Datenbasis zu schaffen, um Abfallentwicklungen besser bewerten und gezielt steuern zu können.

## Umweltziele und Maßnahmen

Unser Umweltmanagement basiert auf verbindlich definierten Zielen und Maßnahmen, die wir regelmäßig überprüfen und weiterentwickeln. Schwerpunkte liegen u. a. auf dem effizienten Umgang mit Energie, der umweltgerechten Beschaffung sowie der Reduktion von Papierverbrauch und -abfall. Die Umsetzung erfolgt dezentral in den Fachabteilungen, unterstützt durch Sensibilisierungsmaßnahmen und technische Verbesserungen. Eine detaillierte Übersicht unserer Umweltziele und Maßnahmen ist in der unternehmensinternen Umweltrichtlinie enthalten.

## Klimarelevanz unserer Projekte

Der Bau- und Infrastruktursektor zählt zu den ressourcenintensivsten Branchen überhaupt. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf Klima, Umwelt und Gesellschaft. Ein signifikanter Anteil der globalen $CO_2$-Emissionen, des Energie- und Rohstoffverbrauchs sowie der Flächeninanspruchnahme ist direkt oder indirekt mit der Errichtung, Nutzung und Instandhaltung von Bauwerken verbunden.

In Anbetracht dessen kommt der Umsetzung unserer Projekte im Hoch- und Infrastrukturbau eine besondere Verantwortung zu.

Durch vorausschauende Planung, integrale Projektsteuerung und kontinuierliche Bauüberwachung tragen wir aktiv dazu bei, die Umweltwirkungen unserer Projekte zu minimieren. Die zentralen Ziele unserer Geschäftstätigkeit umfassen eine ressourcenschonende Materialwahl, eine energieeffiziente Bauweise, lange Lebenszyklen und eine emissionsarme Nutzung der Bauwerke.

Im Bereich des Infrastrukturbaus leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Verkehrswende. Zu unseren Leistungen gehört die Planung nachhaltiger Mobilitätslösungen und ihre Umsetzung. Dies umfasst Rad- und Fußwege, eine leistungsfähige Straßeninfrastruktur sowie den Ausbau des öffentlichen Verkehrs. Durch die Berücksichtigung klimagerechter Aspekte bei der Gestaltung von Gebäuden und sonstigen Bauwerken tragen wir zur Funktionalität und Nachhaltigkeit der gebauten Umwelt bei.

Als planendes und überwachendes Ingenieurbüro mit hoher Dienstleistungsorientierung sehen wir es als unsere Aufgabe, Wissen zu vermitteln, Umweltbewusstsein zu stärken und zukunftsfähige Standards im Bauwesen zu etablieren. Die Klimarelevanz unserer Arbeit ist somit nicht nur fachlich begründet, sondern auch Ausdruck eines umfassenden Gestaltungsanspruchs für eine lebenswerte und nachhaltige Zukunft.

# Soziales – Miteinander gestalten

## Beschäftigungsstruktur & Tarifverträge

Im Folgenden werden die Leistungsindikatoren aus dem Themenfeld der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte für das Berichtsjahr 2023 dargelegt.

Tarifverträge [GRI 2-30]

Bei der IGS erfolgt die Vereinbarung der Arbeitsbedingungen nicht auf Grundlage von Tarifverträgen. Alle Arbeitsverhältnisse werden individuell vertraglich geregelt. Daher sind 0 % der Angestellten von Kollektivvereinbarungen bzw. Tarifverträgen abgedeckt.

Unser Unternehmen stellt sicher, dass eine angemessene und leistungsangepasste Vergütung aller Angestellten gewährleistet ist. Dabei orientiert sich die Festlegung der Arbeitsbedingungen an unternehmensinternen Standards und den gesetzlichen Vorgaben. Ziel ist es, faire und transparente Rahmenbedingungen zu schaffen und die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter zu fördern.

Mindestlohn [GRI 202]

Die IGS zahlt allen Angestellten an sämtlichen Standorten eine Vergütung, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Im Jahr 2023 betrug dieser in Deutschland 12,00 Euro pro Stunde.

Im Berichtsjahr 2023 erhielten 0 % der Beschäftigten eine Vergütung auf Mindestlohnbasis. Alle Mitarbeitenden verdienen somit ein Gehalt, das über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.

Eine separate Aufschlüsselung der Vergütung nach Geschlecht oder Betriebsstätte erfolgt nicht. Da sich sämtliche Betriebsstätten in Deutschland befinden und der gesetzliche Mindestlohn dort einheitlich gilt, wird ein einheitlicher Maßstab herangezogen. Alle Betriebsstätten werden in diesem Zusammenhang als wichtige Standorte betrachtet.

## Arbeitsbedingungen & betriebliche Leistungen [GRI 401]

Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation

Wir beobachten als Unternehmen sehr genau unsere Kennzahlen im Bereich von Neueinstellung und Fluktuation. Daraus leiten wir gegebenenfalls Maßnahmen zur Steuerung der Anwerbungsformen, der Einstellungskriterien sowie arbeitsvertraglichen Optionen ab.

Im Berichtszeitraum 2023 wurden die Daten zu neu eingestellten Mitarbeitern sowie zur Angestelltenfluktuation jedoch noch nicht systematisch erfasst.

Daher können Angaben zur Anzahl und Rate neuer Angestellter sowie zur Fluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region derzeit nicht bereitgestellt werden.

Die IGS verpflichtet sich, die Erfassung und Berichterstattung dieser Kennzahlen in den kommenden Jahren einzuführen und darüber zu berichten.

Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte

Wir bieten allen Angestellten an allen Betriebsstätten einheitlich ausgestaltete Zusatzleistungen, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt sind. Damit werden Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktiv unterstützt.

Zu den angebotenen Leistungen zählen unter anderem:

- Elternzeitregelungen: Allen Mitarbeitern steht die Möglichkeit offen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dabei werden individuelle Arbeitszeitmodelle und eine flexible Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit unterstützt.
- Betriebliche Altersversorgung: Die IGS fördert die finanzielle Absicherung im Ruhestand durch Unterstützung bei der betrieblichen Altersversorgung. Mitarbeitende können freiwillig Beiträge leisten, die durch das Unternehmen bezuschusst werden.
- Weitere Zusatzleistungen: Dazu gehören beispielsweise Angebote wie Pluxee (ehemals Sodexo) für flexible Sachbezugskarten, die zur Unterstützung der täglichen Lebenshaltungskosten genutzt werden können, sowie die Möglichkeit, über das Modell "JobRad" ein Dienstrad zu beziehen und damit umweltfreundlich und gesund mobil zu sein.

Zusätzliche Leistungen oder Vergünstigungen, die ausschließlich Vollzeitbeschäftigten zur Verfügung stehen, bestehen nicht. Die IGS stellt damit sicher, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang in gleichem Maße von diesen Angeboten profitieren können.

Elternzeit

Allen Mitarbeitern der IGS wird unabhängig von Geschlecht oder Beschäftigungsart die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Elternzeit eingeräumt. Die Rückkehr in den Beruf wird durch flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Abstimmungen mit den Führungskräften unterstützt.

Aktuell werden die Daten zur Inanspruchnahme von Elternzeit, zur Rückkehrquote sowie zur Verbleibsquote nach der Rückkehr noch nicht systematisch erfasst. Wir sind jedoch bestrebt, zukünftig eine strukturierte Datenerhebung zu etablieren. Damit soll mehr Transparenz geschaffen und die Wirkung der angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser bewertet werden können.

## Gesundheit & Arbeitsschutz [GRI 403]

### Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die IGS verfügte im Berichtsjahr 2023 über kein umfassendes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Es bestehen jedoch klare Strukturen und dokumentierte Abläufe, die sich aufgrund des etablierten Qualitätsmanagements bereits an der gemeinsamen High-Level-Struktur der Managementsysteme ausrichten.

Die Organisation erfüllt sämtliche gesetzliche Anforderungen, insbesondere:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV),
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).

Darüber hinaus orientiert sich das Unternehmen an den Grundsätzen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sowie an den Empfehlungen der DIN ISO 45001 zur kontinuierlichen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Da derzeit kein formelles Gesundheit-Management-System etabliert ist, kann keine detaillierte Berichterstattung gemäß GRI 403 erfolgen. Die Organisation beobachtet jedoch kontinuierlich die betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und bewertet regelmäßig die Notwendigkeit einer Systemeinführung. Perspektivisch ist geplant, eine verantwortliche Person zu benennen, die die Einführung und Weiterentwicklung eines umfassenden Arbeitsschutzmanagementsystems vorantreibt.

### Gefahrenidentifizierung

Das Unternehmen hat eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie eine betriebsärztliche Praxis für das Unternehmen beauftragt, um eine kontinuierliche Beratung und arbeitsschutzrechtliche Betreuung sicherzustellen. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit führen sie regelmäßig Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen durch. Die Gefährdungsbeurteilungen erfolgen sowohl routinemäßig als auch anlassbezogen und orientieren sich an den jeweiligen Arbeitsumgebungen und Tätigkeitsprofilen der Mitarbeiter.

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen bilden die Grundlage für die jährlichen Unterweisungen sowie die Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Arbeitskleidung und erforderlichen Prüf- und Messmitteln. Darüber hinaus dienen sie der kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen und fließen in die regelmäßigen quartalsweisen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ein, an denen mindestens ein Mitglied der Geschäftsführung teilnimmt.

Zur Qualitätssicherung sind die verantwortlichen Führungskräfte entsprechend geschult. Sie tragen die Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen in ihren Bereichen. Mitarbeitende sind darüber hinaus im Rahmen ihrer Arbeitsschutzunterweisung mit dem Last-Risk-Management vertraut gemacht und dazu befähigt, Gefährdungen eigenständig zu erkennen, zu melden und erforderlichenfalls die Arbeit unverzüglich einzustellen.

Gefährliche Situationen oder Mängel an Arbeitsmitteln sowie Bedarfe an PSA können jederzeit direkt an die jeweilige Führungskraft gemeldet werden. Die Anzeiger sind vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

Mitarbeiter haben jederzeit das Recht, sich aus Arbeitsbereichen oder -situationen zurückzuziehen, die nach ihrer Einschätzung eine Gefahr für ihre Gesundheit oder Sicherheit darstellen könnten. Auch hier gilt der Schutz vor negativen Konsequenzen.

Alle Vorfälle und Unfälle werden verpflichtend an die zuständige Führungskraft gemeldet, dokumentiert und der Personalakte zugeführt. In Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit werden diese Vorfälle ausgewertet, Ursachen analysiert und erforderliche Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Risiken abgeleitet. So wird die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitsschutzmaßnahmen sichergestellt.

Arbeitsmedizinische Dienste

Die IGS stellt allen Mitarbeitern den Zugang zu arbeitsmedizinischen Leistungen in Form von Beratung und Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen bereit. Dies geschieht durch die Betreuung unserer betriebsärztlichen Praxis oder durch Einzelbeauftragung von arbeitsmedizinischen Praxen direkt an den Bürostandorten oder in den Regionen. Im Auftrag der IGS erfolgen sodann arbeitsmedizinische Vorsorgen und Eignungsuntersuchungen sowie Arbeitsplatzbegehungen. Hierdurch werden Gefahren frühzeitig erkannt, Gesundheitsrisiken bewertet und geeignete Präventionsmaßnahmen abgeleitet.

Allen Beschäftigten mit überwiegender Bildschirmarbeit wird eine Vorsorgeuntersuchung nach G 37 angeboten, um potenziellen Belastungen vorzubeugen. Für Mitarbeiter mit speziellen Tätigkeitsprofilen (z. B. Arbeit in der Höhe, Fahr-/Steuer-/Überwachungstätigkeiten, etc.) werden abgestimmte Eignungsuntersuchungen durchgeführt, entsprechend den aktuellen arbeitsmedizinischen Empfehlungen.

Die Qualität der arbeitsmedizinischen Betreuung wird durch regelmäßige Evaluierung der Prozesse und eine enge Abstimmung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit sichergestellt. Die Verwaltung der arbeitsmedizinischen Nachweise erfolgt datenschutzkonform über die Personalverwaltungssoftware mit entsprechend gesicherten Zugriffsberechtigungen.

Interne Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die aktive Einbindung der Mitarbeiter in alle Belange der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes wird sichergestellt, indem Mitarbeiter jederzeit die Möglichkeit haben, über die Personalverwaltungssoftware auf ihre arbeitsmedizinischen Nachweise in der persönlichen Vorsorgekartei zuzugreifen. Zudem können Vorsorgeuntersuchungen oder anlassbezogene Untersuchungen eigenständig über ein standardisiertes Formular beantragt werden.

Zur strukturierten Beteiligung hat das Unternehmen ein Netzwerk von Sicherheitsbeauftragten an allen Standorten etabliert. Diese dienen als direkte Ansprechpersonen für Fragen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter. Eingebrachte Anregungen oder festgestellte Mängel werden in die regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) aufgenommen.

Die Kommunikation relevanter Informationen erfolgt transparent und regelmäßig über interne Plattformen, Rundschreiben und Aushänge an den Standorten. Damit wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter Zugang zu aktuellen Informationen über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz haben.

Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter der IGS erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit eine umfassende allgemeine Arbeitsschutzunterweisung. Diese umfasst grundlegende organisatorische Themen des betrieblichen Arbeitsschutzes wie Verhalten bei Unfällen und Verletzungen, Angebote zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, Informationen zu internen und externen Ansprechpersonen, Brandschutz, den Umgang mit Drogen und Alkohol, Fahrzeugnutzung, Gefährdungsbeurteilungen sowie Betriebsanweisungen.

Diese Schulungen werden in regelmäßigen Intervallen wiederholt, um das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit kontinuierlich zu stärken. Darüber hinaus finden jährliche fachbezogene Unterweisungen in Form von Workshops und Abteilungsmeetings mit speziell auf die Tätigkeiten ausgerichteten Unterweisungen und Schulungen statt.

Für Beschäftigte mit besonderen Anforderungen, wie beispielsweise das Bedienen von Hubarbeitsbühnen, werden zusätzliche spezielle Ausbildungen und Unterweisungen angeboten. Mitarbeiter, die einen Dienstwagen oder ein Poolfahrzeug nutzen, erhalten Fahrerunterweisungen über die Abteilung Fuhrparkmanagement.

Projektspezifische Gefährdungen, etwa durch Stäube, werden vor Projektstart anhand der projektbezogenen Gefährdungsbeurteilung identifiziert. Auf dieser Basis werden spezifische Betriebsanweisungen erstellt und entsprechende Schulungen durchgeführt.

Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter

Die IGS unterstützt die Gesundheit der Mitarbeiter nicht nur durch arbeitsmedizinische Vorsorge, sondern auch mit ergänzenden Maßnahmen und Angeboten. Mitarbeiter mit besonderen körperlichen Voraussetzungen (z. B. Körpergröße, Gewicht, Hör- oder Sehvermögen) erhalten individuelle Unterstützung durch spezielle Ausstattungsgegenstände. Dazu zählen unter anderem Fußstützen, ergonomische Stühle oder technische Hilfsmittel wie Headsets, Telefone oder Bildschirme mit erhöhter Auflösung.

Am Hauptsitz in Weimar wurden in den Jahren 2022 und 2023 erfolgreich Testprojekte zur Förderung der körperlichen Fitness durchgeführt. In zwei über mehrere Monate laufenden Kursen, unter anderem Rückenfit und Yoga, nahmen zahlreiche Mitarbeiter teil. Diese Angebote trugen wesentlich zur Stärkung der Gesundheit und zur Prävention von Beschwerden bei. Eine Ausweitung dieser Sportangebote auf weitere Standorte konnte bisher nicht realisiert werden. Das Unternehmen prüft jedoch derzeit alternative Ansätze, um auch den Mitarbeitern an anderen Standorten vergleichbare Gesundheitsförderungsmaßnahmen anbieten und damit die Chancengleichheit stärken zu können.

Darüber hinaus unterstützt die IGS die mentale und körperliche Gesundheit der Mitarbeiter durch flexible Arbeitszeitmodelle. Ein Arbeitszeitkonto ermöglicht es den Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten individuell und bedarfsgerecht zu gestalten. So können Belastungsspitzen ausgeglichen und persönliche Bedürfnisse besser berücksichtigt werden. Diese Flexibilität fördert nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sondern wirkt sich auch positiv auf das Wohlbefinden und die langfristige Gesundheit aus. Gleichzeitig trägt die Möglichkeit, Arbeitszeiten an hohe Temperaturen oder andere klimatische Bedingungen anzupassen, zur Resilienz und zum Schutz der Mitarbeiter im Rahmen der Klimaanpassung bei.

Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird von der Geschäftsführung wahrgenommen und über Bereichs-, Abteilungs- sowie Standortleitungen in das gesamte Unternehmen getragen. Führungskräfte werden regelmäßig zu ihren Rechten und Pflichten im Arbeitsschutz geschult, um ihre Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern und an Betriebsstätten sicherzustellen.

Darüber hinaus achtet das Unternehmen bei der Auswahl und Steuerung von Geschäftspartnern, Nachunternehmern und Lieferanten auf die Einhaltung hoher Sicherheits- und Gesundheitsstandards. Vor Projektbeginn werden Anforderungen aus Gefährdungsbeurteilungen gemeinsam abgestimmt und notwendige Unterweisungen sichergestellt.

Durch regelmäßige Kontrollen und Begehungen werden Maßnahmen überprüft und bei Bedarf unmittelbar korrigiert. So werden auch entlang der Wertschöpfungskette mögliche Gefährdungen frühzeitig verhindert oder wirksam minimiert.

Mitarbeiter, die vom Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind

Das Unternehmen verfügte im Berichtsjahr 2023 über kein formell zertifiziertes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Daher kann keine detaillierte Berichterstattung gemäß GRI 403-8 erfolgen. Perspektivisch ist die Einführung eines umfassenden Arbeitsschutzmanagementsystems und die Erfassung der abgefragten Kennwerte vorgesehen.

Arbeitsbedingte Verletzungen
Im Berichtszeitraum 2023 wurden keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen verzeichnet. Ebenso wurden keine Verletzungen mit schweren Folgen dokumentiert.

Insgesamt wurden 10 arbeitsbedingte Verletzungen zur Dokumentation in den Personalakten gemeldet, wovon sechs vorsorglich der Berufsgenossenschaft angezeigt wurden. Die Verletzungen betrafen überwiegend leichte Prellungen, die durch Stürze zu Fuß oder mit dem Fahrrad sowie drei Verkehrsunfälle verursacht wurden, darunter ein Fall mit Verletzung des Brustkorbs. Die Geschlechterverteilung der gemeldeten Vorfälle lag bei 6 männlichen und 4 weiblichen Mitarbeitern.

Die arbeitsbedingten Gefahren wurden systematisch ermittelt; im Berichtszeitraum wurden keine chemischen Gefahren identifiziert, und es gab keine registrierten oder gemeldeten Beinaheunfälle. Die Ursachen der gemeldeten Vorfälle sind überwiegend im persönlichen Verhalten der Betroffenen zu sehen, weshalb keine gesonderten Maßnahmen zur Beseitigung spezifischer Gefahren erforderlich waren.

Die Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen berechnet sich auf Basis der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden aus Projekt- und allgemeinen Tätigkeiten (407.520,47 Stunden in 2023) und wird pro 1.000.000 geleisteter Stunden ausgewiesen. Die Verletzungsrate beträgt somit 24,54 Verletzungen pro 1.000.000 Arbeitsstunden.

Die Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen beträgt 0 pro 1.000.000 Arbeitsstunden.

Die Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen beträgt ebenfalls 0 pro 1.000.000 Arbeitsstunden.

Es wurden keine Beinaheunfälle registriert oder gemeldet. Bei der Erfassung von Verletzungen wird nicht zwischen Mitarbeitern und Angestellten unterschieden. Somit werden alle in die Erfassung einbezogen, es erfolgte kein Ausschluss bestimmter Mitarbeitender. Die Datenerhebung erfolgte in Übereinstimmung mit den internen Meldestandards sowie den Vorgaben der Berufsgenossenschaft.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Berichtszeitraum 2023 gab es keine Todesfälle oder dokumentierbaren Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen. Folglich wurden keine spezifischen Arten arbeitsbedingter Erkrankungen festgestellt.

Arbeitsbedingte Gefahren werden regelmäßig geprüft; im Berichtszeitraum wurden keine Risiken identifiziert, die Erkrankungen verursacht haben. Vorbeugende Maßnahmen wie Schulungen und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung werden kontinuierlich umgesetzt.

Bei der Erfassung von Verletzungen wird nicht zwischen Mitarbeitern und Angestellten unterschieden. Somit werden alle in die Erfassung einbezogen, es erfolgte kein Ausschluss bestimmter Mitarbeiter. Die Daten basieren auf standardisierten Meldeverfahren und arbeitsmedizinischen Berichten.

## Aus- und Weiterbildung [GRI 404]

Durchschnittliche Schulungsstunden

Im Berichtsjahr 2023 haben die Mitarbeiter der IGS insgesamt 11.827,48 Stunden für Aus- und Weiterbildung absolviert. Bei 267 Beschäftigten ergibt sich daraus ein Durchschnitt von rund 44 Stunden pro Person im Jahr.

Eine Aufschlüsselung der Stunden nach Geschlecht oder Beschäftigtenkategorien wird derzeit nicht systematisch erfasst. Für die kommenden Jahre ist geplant, die Erhebung weiter zu differenzieren, um Transparenz und gezielte Entwicklungsmaßnahmen zu stärken.

Programme zur Kompetenzverbesserung unserer Mitarbeiter

Im Berichtszeitraum wurden bei IGS keine systematischen Daten zu Programmen zur Kompetenzentwicklung oder Übergangshilfe erhoben.

Es werden jedoch themenbasierte Schulungen in den einzelnen Abteilungen angeboten und finanziell unterstützt. Zudem sind Studienurlaube mit Arbeitsplatzgarantie möglich, um die individuelle Weiterbildung zu fördern. Trotz des bestehenden Angebots an Schulungsmöglichkeiten kann aktuell noch nicht umfassend darüber berichtet werden. Übergangshilfsprogramme (z. B. bei Renteneintritt oder beruflicher Neuorientierung) wurden 2023 nicht angeboten.

Für die Zukunft verpflichtet sich IGS, die Erfassung und Auswertung entsprechender Maßnahmen systematisch auszubauen, um die Weiterentwicklung der Mitarbeiter noch transparenter darzustellen.

Regelmäßige Beurteilung der beruflichen Entwicklung und Leistung unserer Mitarbeiter
Im Berichtsjahr 2023 liegen bei IGS keine belastbaren Daten zum Prozentsatz der Mitarbeiter vor, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung erhalten haben.

Grundsätzlich setzt IGS auf die Leistungsfähigkeit und Kompetenz aller Mitarbeiter. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie offene Kommunikation sind dabei zentrale Instrumente, um die persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu fördern — unabhängig von Geschlecht und Angestelltenkategorie.

Für die Zukunft ist geplant, die Erfassung dieser Gespräche systematisch auszubauen, um die Umsetzung noch transparenter darstellen zu können.

## Diversität und Gleichstellung [GRI 405]

Vielfalt und Gleichbehandlung sind zentrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Die IGS begreift Diversität als wertvolle Ressource: Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Lebensrealitäten sind eine Bereicherung für unsere Arbeit und tragen zur Innovations- und Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens bei.

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander ist dabei unverzichtbar, sowohl im täglichen Miteinander als auch in Führungsentscheidungen, der Projektarbeit und der Kommunikation. Unser Ziel ist die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem alle Mitarbeiter ihre Potenziale entfalten können, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Weltanschauung, sexueller Orientierung, körperlichen oder psychischen Fähigkeiten und individuellen Lebenswegen.

Führungskräfte und Mitarbeitende tragen gleichermaßen Verantwortung für die Förderung einer offenen, diskriminierungsfreien Unternehmenskultur. Diskriminierung, Ausgrenzung oder Belästigung werden in unserem Unternehmen nicht toleriert.

Diversität in der Belegschaft [GRI 405]
Im Berichtsjahr 2023 beschäftigte die IGS insgesamt 267 Mitarbeiter aktiv und in Auszeit. Die Belegschaft setzt sich aus Personen unterschiedlicher Altersgruppen, Bildungsbiografien, Nationalitäten und Geschlechter zusammen.

Die Altersverteilung in der aktiven Belegschaft bzw. den Geschäftsführenden liegt bei:

- Unter 30 Jahre: 17 % bzw. 0 %
- 30–50 Jahre: 46 % bzw. 33 %
- Über 50 Jahre: 37 % bzw. 67 %.

Der Frauenanteil betrug im Berichtsjahr 2023 insgesamt 38 Prozent, wobei nur 18 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt waren.

Mitarbeitende mit internationaler Staatsbürgerschaft stellten 12 Prozent der Belegschaft dar. Insgesamt waren 6 Prozent der Führungspositionen mit internationalen Mitarbeitern besetzt.

Zum Berichtszeitpunkt liegt der Anteil der Mitarbeiter mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung bei 3 Prozent. Keiner dieser Personen nahm 2023 eine Führungsposition ein.

Wir streben an, Chancengleichheit und Vielfalt zukünftig noch stärker zu fördern und eine gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeitenden sicherzustellen.

Geschlechterspezifisches Lohngefälle

Derzeit liegen keine systematisch erhobenen Daten zur geschlechterspezifischen Lohnlücke vor. Wir erkennen jedoch die Relevanz dieses Themas im Sinne einer fairen, transparenten und gerechten Entlohnung. Für die kommenden Berichtszyklen streben wir an, entsprechende Daten zu erfassen und auszuwerten.

Langfristig soll das Thema Entgeltgleichheit fest in unseren Monitoring- und Steuerungsprozessen verankert werden.

Nichtdiskriminierung [GRI 406]

Im Berichtszeitraum 2023 wurden keine Diskriminierungsvorfälle an die Compliance-Beauftragte gemeldet. Es gab demnach keine dokumentierten Vorfälle, keine implementierten Abhilfepläne und keine laufenden Maßnahmen oder Klagen in diesem Kontext.

Die Organisation erfasst Diskriminierungsvorfälle umfassend, einschließlich Vorfälle aufgrund ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung sowie nationaler oder sozialer Herkunft, entsprechend der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Für das Berichtsjahr liegen jedoch keine entsprechenden Meldungen vor.

# Governance – Verantwortung leben

## Compliance und Integrität

Als Planungs- und Ingenieurdienstleistungsunternehmen legen wir höchsten Wert auf Professionalität, Integrität und eine zeitgemäße Unternehmenskultur. Unser Handeln ist von ethischen Grundsätzen geprägt und bildet die Grundlage für das Vertrauen unserer Auftraggeber und Partnerunternehmen. Damit schaffen wir die Basis für unseren langfristigen Erfolg und die Anerkennung als erstklassiger Dienstleister.

Unser Selbstverständnis umfasst die Verantwortung, die gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unserer Arbeit kontinuierlich zu reflektieren und zu verbessern. Dieses Engagement im Bereich Nachhaltigkeit ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensidentität.

Der Verhaltenskodex der IGS gibt unseren gemeinsamen Grundsätze und verbindlichen Regeln einen Rahmen. Er stellt sicher, dass sich alle Mitarbeiter und Führungskräfte jederzeit verantwortungsbewusst und rechtssicher verhalten, über die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus. Der Kodex orientiert sich an den Empfehlungen des EMB-Wertemanagements Bau sowie des Verbands Beratender Ingenieure (VBI) und den Zielsetzungen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs). Er wird regelmäßig weiterentwickelt und ist die Grundlage unseres täglichen Handelns.

### Antikorruption [GRI 205]

Das Unternehmen wurde branchen- und leistungsorientiert auf Korruptionsrisiken geprüft, besonderes Augenmerk wurde dabei auf Baustellentätigkeit sowie Großprojekte mit vielen Beteiligten gelegt. Aufgrund des bundesweiten Einsatzes wurde dies nicht auf bestimmte Betriebsstätten reduziert, sondern unternehmensumfassend und deutschlandweit vorgenommen.

Es wurden insgesamt 17 Betriebsstätten geprüft. Dies entspricht 100 % aller Betriebsstätten.

Im Berichtsjahr 2023 gab es keine bestätigten Meldungen zu Korruptionsvorfällen innerhalb oder außerhalb der Organisation. Entsprechend wurden keine erheblichen Risiken festgestellt. Die Organisation verfolgt einen risikobasierten Ansatz und leitet bei erkannten Risiken geeignete Kontroll- und Steuerungsmaßnahmen ein.

Das Kontrollorgan besteht aus den Geschäftsführenden und der Compliance Beauftragten. Im Berichtsjahr 2023 waren alle Mitglieder des Kontrollorgans am Unternehmenssitz in Weimar tätig. Die Compliance Beauftragte ist maßgeblich für die Umsetzung und Überwachung der unternehmensweiten Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren verantwortlich.

Im Berichtsjahr wurden 100 % der Mitglieder des Compliance-Kontrollorgans informiert. Darüber hinaus sind weitere Fortbildungsmaßnahmen in regelmäßigen Abständen geplant, um die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards nachhaltig zu gewährleisten.

Im Berichtsjahr 2023 wurden alle neuen Mitarbeiter der IGS bei Eintritt in das Unternehmen über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben gemäß § 1 des Verpflichtungsgesetzes sowie über die unternehmensweiten Antikorruptionsrichtlinien informiert und entsprechend verpflichtet. Diese Unterweisung erfolgt auf Basis des Verpflichtungsgesetzes und umfasst eine schriftliche Erklärung, in der sich die Mitarbeiter zur gewissenhaften Erfüllung ihrer Tätigkeiten im Rahmen geltender Gesetze bekennen. Die relevanten Vorschriften werden dabei erläutert und in Schriftform ausgehändigt.

Darüber hinaus werden die Mitglieder der Geschäftsführung, Führungskräfte und Projektleitenden regelmäßig sensibilisiert, potenzielle Korruptionsrisiken zu erkennen und präventive Maßnahmen umzusetzen. Die Compliance-Beauftragte fungiert als zentrale Ansprechperson und koordiniert die unternehmensweiten Maßnahmen. Eine interne Meldestelle unterstützt zusätzlich bei der frühzeitigen Identifikation und Bearbeitung möglicher Verstöße.

Eine detaillierte quantitative Erfassung (z. B. Gesamtzahl und Prozentsatz der in Kenntnis gesetzten Personen nach Angestelltenkategorie und Region) liegt für das Berichtsjahr 2023 nicht vor.

Die IGS arbeitet überwiegend mit öffentlichen Auftraggebern zusammen. Bereits im Rahmen der Vergabeverfahren wird dabei von allen Beteiligten die Einhaltung geltender Gesetze und Normen gefordert. Entsprechende Verpflichtungserklärungen gemäß Verpflichtungsgesetz werden sowohl vom öffentlichen Auftraggeber selbst als auch von den beteiligten Projektbearbeitern abgegeben.

Für das Berichtsjahr 2023 liegen keine detaillierten quantitativen Angaben zur Gesamtzahl und zum Prozentsatz der über die Antikorruptionsrichtlinien informierten Geschäftspartner vor.

Die IGS erarbeitet derzeit eine eigene umfassende Richtlinie zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und zur Korruptionsprävention. Diese soll künftig fester Bestandteil aller neuen Vertragsbeziehungen werden, die Anforderungen an Geschäftspartner noch stärker verankern und die systematische Erfassung der Kenntnisnahme erleichtern.

Zur Stärkung und Aktualisierung ihrer Fachkenntnisse nahm die Compliance-Beauftragte im Jahr 2023 an insgesamt zwei Schulungen in Form von Webinaren zum Thema Antikorruption teil. Diese Schulungen dienen dazu, aktuelle rechtliche Anforderungen, regulatorische Entwicklungen sowie interne Verfahrensanpassungen kontinuierlich zu vermitteln und die hohe Qualität der Compliance-Arbeit sicherzustellen.

Im Berichtsjahr wurden 14 % der Mitglieder des Compliance-Kontrollorgans geschult. Darüber hinaus sind weitere Fortbildungsmaßnahmen in regelmäßigen Abständen geplant, um die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards nachhaltig zu gewährleisten.

Im Berichtsjahr 2023 wurden noch keine unternehmensweiten Schulungen zur Korruptionsprävention für die gesamte Belegschaft durchgeführt. Es ist jedoch geplant, alle Mitarbeiter im Rahmen einer systematischen Sensibilisierung mit den relevanten Aspekten der Korruptionserkennung und -bekämpfung vertraut zu machen. Das Ziel besteht darin, in Zukunft regelmäßige Compliance-Schulungen anzubieten. Damit soll das Bewusstsein in allen Angestelltenkategorien gestärkt werden. Außerdem soll die Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinien nachhaltig gefördert werden.

Im Berichtsjahr 2023 kam es zu keinem bestätigten Vorfall, der zu Konsequenzen in Form von Entlassungen oder respektiver Abmahnungen geführt hätte.

Es gab im Berichtsjahr keinen bestätigten Vorfall, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

Es gab im Berichtsjahr 2023 kein öffentlich-rechtliches Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden.

Wettbewerbswidriges Verhalten, Kartell- und Monopolbildung [GRI 206]
Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolrechtsverstößen, an denen die IGS beteiligt war. Entsprechend liegen auch keine gerichtlichen Entscheidungen, Urteile oder wesentlichen Ergebnisse aus solchen Verfahren vor. Die IGS legt großen Wert auf faire Wettbewerbspraktiken sowie die strikte Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Vorgaben und konnte im Berichtszeitraum einen einwandfreien Compliance-Status wahren.

## Politische Einflussnahme & Transparenz [GRI 415]

Im Berichtszeitraum hat die IGS keine politischen Zwecke unterstützt, weder finanziell noch durch Sachleistungen oder andere Beiträge. Es wurden keine Spenden, Beiträge oder sonstige Formen der Einflussnahme auf politische Parteien, Organisationen oder Amtsträger geleistet.

Die unternehmensweite Compliance-Richtlinie regelt die Vermeidung von Interessenskonflikten, die Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Regeln, Korruptionsprävention sowie den Umgang mit Spenden und Sponsoring. Politische Spenden oder ähnliche Unterstützungen sind ausschließlich von der Geschäftsführung zu prüfen und werden nur im Einklang mit der Rechtsordnung und den Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens geleistet.

## Datenschutz und Informationssicherheit [GRI 418]

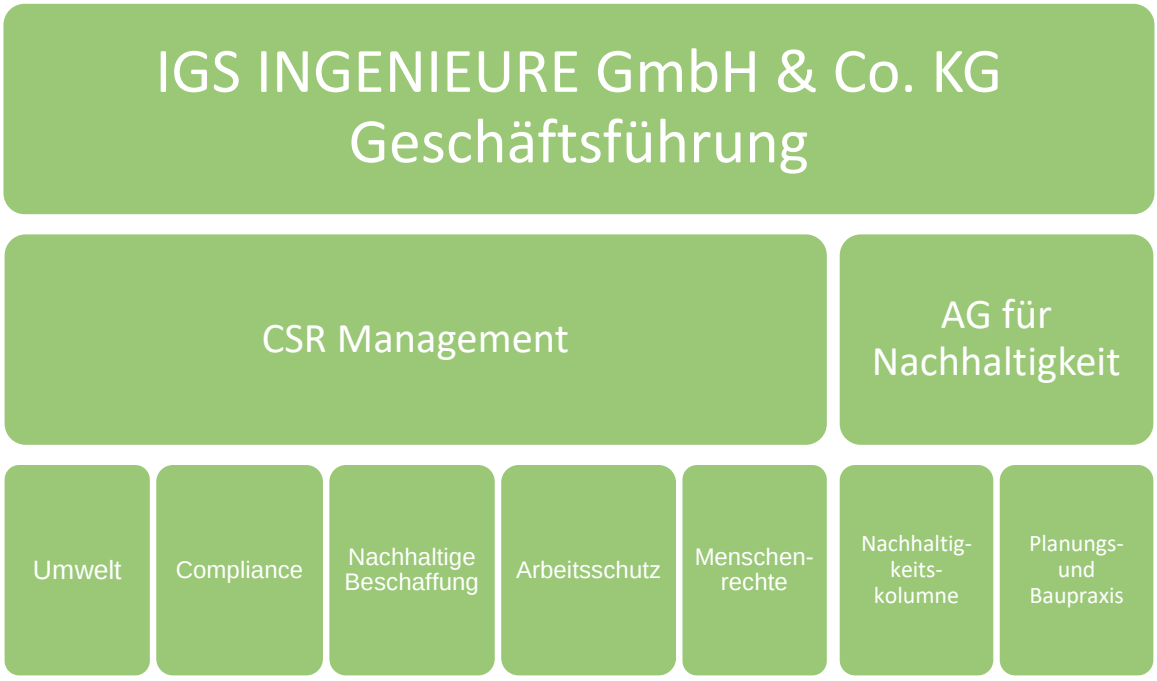
Der Schutz von Kundendaten hat für uns höchste Priorität. Im Berichtsjahr 2023 wurden keine begründeten Beschwerden von externen Parteien oder Aufsichtsbehörden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten an uns herangetragen oder von uns identifiziert. Zudem gab es keine Fälle von Datendiebstahl oder Datenverlusten, die im Zusammenhang mit Kundendaten standen.

## Nachhaltigkeitsgovernance

Die IGS hat ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagementsystem etabliert, welches strukturell klar verankert ist und sich durch ein Zusammenspiel aus strategischer Leitung, operativer Koordination und fachlicher Mitarbeit auszeichnet.

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Themen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR). Das zentrale CSR-Management ist für die Koordination der Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Themen zuständig. Dazu zählen die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen Themen Umwelt, Compliance, Nachhaltige Beschaffung, Arbeitsschutz und Menschenrechte.

Die Arbeitsgruppe (AG) für Nachhaltigkeit agiert als fachübergreifendes Gremium, welches dem interdisziplinären Austausch dient und die Erarbeitung praxisnaher Maßnahmen zur Förderung von Nachhaltigkeit in unseren angebotenen Dienstleistungen ermöglicht.




Beide Strukturen – CSR-Management und AG Nachhaltigkeit – greifen ineinander und sichern so die Verankerung von Nachhaltigkeit sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene.

# Nachhaltige Lieferketten

Wir als Unternehmen sind uns unserer Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette bewusst. Der Aufbau einer nachhaltigen Lieferkette, die ökologische, soziale und ethische Standards berücksichtigt, ist ein wesentlicher Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und ein wichtiger Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir die Grundlagen für ein formelles Lieferantenmanagementsystem gelegt, das eine systematische Überprüfung der Lieferanten nach ökologischen und sozialen Kriterien vorsieht. Wir arbeiten daran, konkrete Kennzahlen und Maßnahmen zu entwickeln.

Aktuell arbeiten wir jedoch an der Entwicklung und Implementierung eines strukturierten Lieferantenmanagements, das verbindliche Anforderungen an unsere Geschäftspartner stellen wird. Ziel ist es, Lieferanten künftig gezielt nach Nachhaltigkeitsaspekten auszuwählen und regelmäßig zu bewerten, um einen verantwortungsvollen und transparenten Beschaffungsprozess sicherzustellen.

Nachhaltige Kriterien sollen ein wichtiger Bestandteil unserer Beschaffungsprozesse werden. Ihre Einbindung ist für die Umsetzung unserer Ziele von entscheidender Bedeutung. Zudem leistet sie einen Beitrag zur Stärkung und Sicherung der langfristigen Zusammenarbeit mit unseren Partnern.

## Umweltbewertung der Lieferanten [GRI 308]

Im Berichtsjahr 2023 wurden bei der IGS keine neuen Lieferanten systematisch anhand von Umweltkriterien bewertet. Demzufolge wurde eine Umweltbewertung für 0 % der neuen Zulieferer durchgeführt.

Aufgrund des fehlenden Lieferantenmanagementsystems wurden im Berichtsjahr 2023 auch keine der bestehenden Lieferanten auf Umweltauswirkungen überprüft. Entsprechend wurden weder erhebliche tatsächliche noch potenzielle negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette ermittelt.

Die Einführung eines strukturierten Lieferantenmanagementsystems, das auch ökologische Aspekte berücksichtigt, ist jedoch in Planung. Künftig werden Umweltkriterien verbindlich in die Auswahl- und Bewertungsprozesse integriert, um eine nachhaltigere Ausrichtung unserer gesamten Lieferkette zu gewährleisten. Mit dieser Weiterentwicklung verfolgen wir das Ziel, unserer ökologischen Verantwortung noch stärker gerecht zu werden und unsere Partner aktiv in die Umsetzung von Umweltstandards einzubinden.

## Achtung der Menschenrechte & soziale Standards [GRI 414]

Im Berichtsjahr 2023 haben wir damit begonnen, neue Lieferanten anhand von Sozialkriterien zu bewerten. Wir arbeiten daran, den Anteil der bewerteten Zulieferer kontinuierlich zu steigern.

Darüber hinaus erfolgte im Berichtszeitraum auch keine Überprüfung der bestehenden Lieferanten auf soziale Auswirkungen. Negative soziale Auswirkungen wurden daher nicht festgestellt; entsprechend wurden weder Verbesserungsmaßnahmen vereinbart noch Geschäftsbeziehungen beendet.

In Zukunft sollen soziale Kriterien wie Arbeits- und Menschenrechte sowie Arbeitssicherheit verbindlich in die Auswahl- und Bewertungsprozesse aufgenommen werden. Ziel ist es, soziale Risiken frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit den Partnerunternehmen zu minimieren.

## Zusammenarbeit mit Nachunternehmen und Dienstleistern

Die IGS zeigt unternehmerisches Engagement und übernimmt Verantwortung über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus. Als Dienstleistungsunternehmen arbeiten wir bei der Umsetzung von Projekten eng mit zahlreichen Nachunternehmen und externen Dienstleisterunternehmen zusammen. Ihre Leistungen sind ein zentraler Bestandteil unserer Wertschöpfungskette.

Langfristige, vertrauensvolle Partnerschaften sind die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Diese Partnerschaften basieren auf gegenseitigem Respekt, Fairness und ethischem Verhalten. Gegenseitige Integrität und ein respektvoller Umgang sind für uns keine Formalien, sondern Voraussetzung für den gemeinsamen Erfolg. Aus diesem Grund achten wir bei der Auswahl unserer Partner stets auf die Einhaltung sozialer, ökologischer und ethischer Standards. Diese werden in zunehmendem Maße in die Vertragsbedingungen sowie die projektbezogenen Leistungsanforderungen integriert.

Wir verstehen die Zusammenarbeit mit externen Partnern nicht nur als Geschäftsbeziehung, sondern als eine Gelegenheit zur Weiterentwicklung. Aus diesem Grund ist es uns ein besonderes Anliegen, Nachunternehmen für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren und gemeinsam mit ihnen Umwelt- und Sozialstandards zu etablieren.

Wir legen besonderen Wert auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, bei der wir auf Augenhöhe kommunizieren und gemeinsam gute Praxis fördern. Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern zielt darauf ab, innovative Projekte voranzubringen und positiven gesellschaftlichen und ökologischen Wandel mitzugestalten.

# Tabellarischer GRI-Index mit Seitenbezug

| GRI-Nummer | Inhalt | Seiten |
|---|---|---|
| 2-9 | Führungsstruktur und Zusammensetzung | 9 - 10 |
| 2-30 | Tarifverträge | 25 |
| 202 | Marktpräsenz | 25 |
| 205 | Antikorruption | 35 - 37 |
| 206 | Wettbewerbswidriges Verhalten | 37 |
| 302 | Energie | 16 - 18 |
| 303 | Wasser und Abwasser | 18 |
| 305 | Emissionen | 19 - 22 |
| 306 | Abfall | 22 - 23 |
| 308 | Umweltbewertung der Lieferanten | 39 |
| 401 | Beschäftigung | 25 - 26 |
| 403 | Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 27 - 32 |
| 404 | Aus- und Weiterbildung | 32 |
| 405 | Diversität und Chancengleichheit | 33 - 34 |
| 406 | Nichtdiskriminierung | 34 |
| 414 | Soziale Bewertung der Lieferanten | 39 - 40 |
| 415 | Politische Einflussnahme | 37 |
| 418 | Schutz der Kundendaten | 38 |

# Abkürzungs- und Begriffsverzeichnis

Die in diesem Dokument verwendeten Abkürzungen werden bei ihrer ersten Erwähnung im Fließtext erläutert. Das Verzeichnis dient sowohl der chronologischen Übersicht als auch als Glossar zur internen Weiterbildung.

| | |
|---|---|
| IB | Ingenieurbau - Fachrichtung des Bauwesens, die sich mit der Planung und dem Bau technischer Bauwerke befasst. |
| CSR | Corporate Social Responsibility - unternehmerische Verantwortung für nachhaltige Entwicklung in den Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. |
| AG | Arbeitsgruppe - Zusammenschluss von Personen zur Bearbeitung bestimmter Themen oder Projekte. |
| SDGs | Sustainable Development Goals - 17 globale Ziele für sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung, beschlossen von den vereinten Nationen. |
| GRI | Global Reporting Initiative - international anerkannter Standard zur Nachhaltigskeitsberichterstattung. |
| SASB | Sustainability Accounting Standards Board - Organisation zur Entwicklung von Standards für die CSR-Berichterstattung an Finanzmärkte. |
| IT | Informationstechnologie - Sammelbegriff für Technologien zur Verarbeitung, Speicherung und Übertragung von Informationen. |
| LCA | Life Cycle Analysis – Lebenszyklusanalyse; Methode zur Analyse und Bewertung von Umweltauswirkungen eines Produkts oder einer Dienstleistung über den gesamten Lebenszyklus. |
| UNGC | United Nations Global Compact - freiwillige UN-Initiative zur Förderung verantwortungsvoller Unternehmensführung auf Basis universeller Prinzipien. |
| SBTi | Science Based Targets initiative - Initiative zur wissenschaftsbasierten Zielsetzung zur Reduktion von Treibhausgasemissionen in Unternehmen. |
| GHG-Protocol | Greenhouse Gas-Protocol - internationaler Standard zur Bilanzierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen. |
| UBA | Umweltbundesamt – zentrale deutsche Umweltbehörde für wissenschaftliche Beratung und Umsetzung von Umweltgesetzen. |
| ADAC | Allgemeiner Deutscher Automobil Club - größter Automobilclub Europas mit Fokus auf Mobilität und Verkehrssicherheit. |
| FTE | Full-Time Equivalent – Vollzeitäquivalent zur Vergleichbarkeit von Arbeitszeiten über verschiedene Beschäftigungsmodelle hinweg. |
| $CO_2e$ | Kohlenstoffdioxid Äquivalente - Maßeinheit zur Vergleichbarkeit verschiedener Treibhausgase anhand ihres Klimawirkungspotenzials. |
| ArbSchG | Arbeitsschutzgesetz - deutsches Gesetz zur Sicherstellung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. |
| ArbStättV | Arbeitsstättenverordnung – Verordnung zur Gestaltung von Arbeitsstätten in Deutschland. |

| | |
|---|---|
| BetrSichV | Betriebssicherheitsverordnung – Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln. |
| ArbMedVV | Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung – regelt die arbeitsmedizinische Vorsorge zum Schutz der Gesundheit von Beschäftigten. |
| DGUV | Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – Spitzenverband der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland. |
| PSA | Persönliche Schutzausrüstung – Ausrüstung zum Schutz von Beschäftigten vor Gefahren am Arbeitsplatz. |
| UV | Ultra violette Strahlung – Teil des elektromagnetischen Spektrums mit kürzeren Wellenlängen als sichtbares Licht. |
| ASA | Arbeitssicherheitsausschuss – Gremium zur Beratung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Betrieben. |
| EMBW-Management | Ethik-Management-Beratung Wertemanagement – System zur Förderung ethisch verantwortungsvollen Handelns in Organisationen. |
| VBI | Verein Beratender Ingenieure – deutscher Verband für selbstständige Ingenieurunternehmen. |