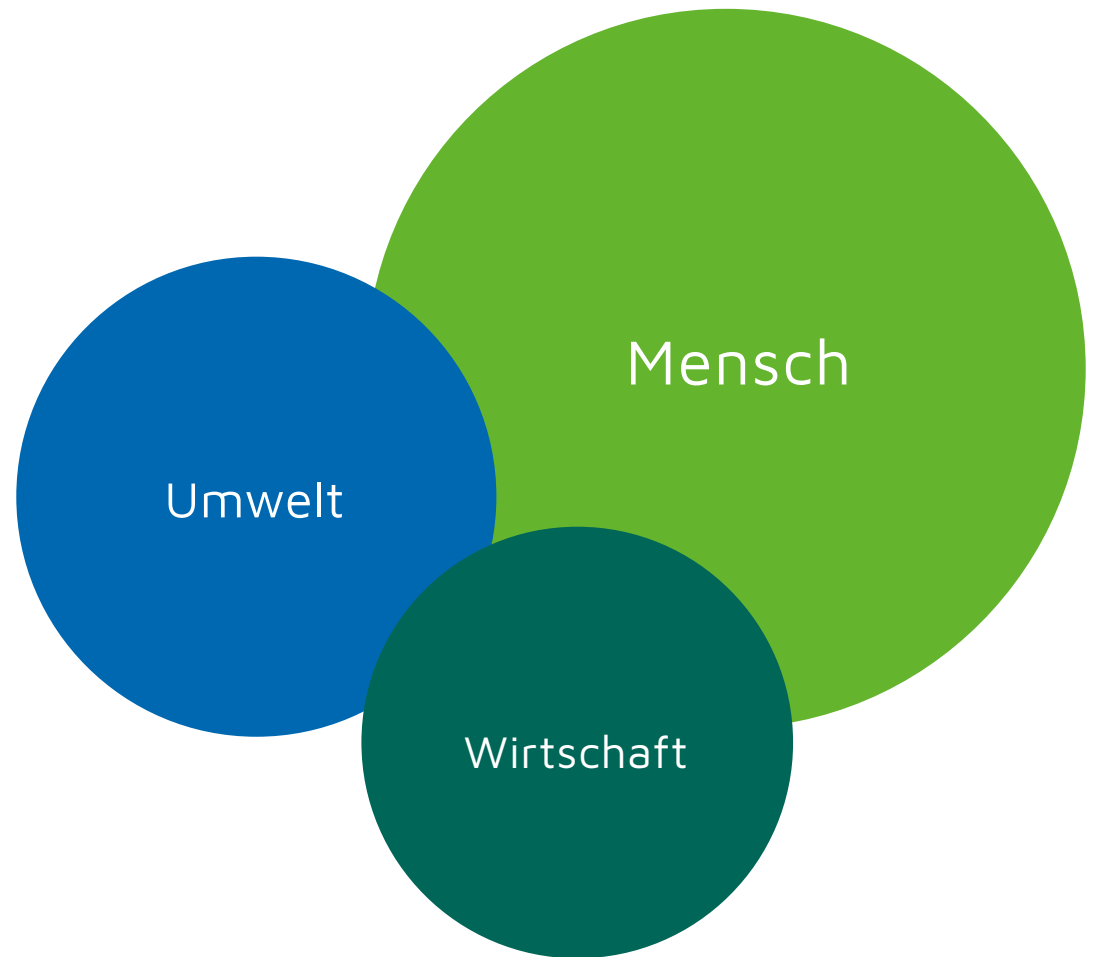


Nachhaltigkeitsbericht

2023

Unternehmensgruppe LOGICHECK

Stand: 10/2024



Inhalt

Vorwort.....	3
Unternehmensprofil.....	4
Fakten.....	4
Gesellschafterstrukturen.....	4
Unsere Ziele.....	5
Leistungsangebot	6
Unsere Werte	8
Berichtsprofil	10
Jeder. Für alle.....	11
Ökonomie	13
Geschäftsergebnisse 2023.....	13
Nachhaltige Beschaffung.....	14
Korruptionsbekämpfung.....	15
Unterstützende Initiativen und Sponsoring	15
Ökologie.....	16
Energieeffizienz und Ressourcenschonung	16
Abfallmanagement	17

Soziales	18
Der Mensch im Mittelpunkt	18
Vergütungspolitik.....	19
Vielfältig und mit gleichen Chancen	20
Gleichberechtigung	20
Mitarbeiter Vorteile im Überblick.....	21
Betriebliche Altersvorsorge.....	22
Personalmanagement.....	23
Teamkompetenz und lebenslanges Lernen.....	24
Arbeitssicherheit.....	25
Nachhaltigkeitsmanagement	26
Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.....	26
Wesentlichkeitsmatrix.....	27
Zukunftsstrategie.....	29
Schlusswort.....	30
GRI Index	31
Impressum.....	37

Vorwort

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards 2021 erstellt. LOGICHECK legt den Nachhaltigkeitsbericht als übersichtliche Nachhaltigkeitsbilanz inklusive GRI-Inhaltsindex vor. Der Bericht steht [hier](#) allen interessierten Stakeholdern zu Verfügung.

Liebe Leser,

seit der Gründung des Unternehmens war es uns ein wichtiges Anliegen, Verantwortung zu übernehmen. Sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für die inhaltlichen Themen, mit denen wir uns beschäftigen. Von Beginn an haben wir uns mit dem Thema Umwelt & Mobilität beschäftigt und einen Beitrag dazu geleistet, dass wir Umweltschäden durch Kfz-Ereignisse nachhaltig beseitigen.

Im Zeitalter der globalen Herausforderungen und der dringenden Notwendigkeit, unseren Planeten zu schützen, ist verantwortungsvolles Handeln von entscheidender Bedeutung. Unter dem Motto „Jeder. Für alle.“ erkennen wir die untrennbare Verbindung zwischen individuellem Handeln und dem Wohl unserer Gesellschaft und Umwelt an. In diesem Nachhaltigkeitsbericht tauchen wir ein in die vielfältigen Bemühungen und Fortschritte, die wir als Organisation, aber auch als Einzelpersonen, unternommen haben, um eine nachhaltigere Zukunft zu gestalten.

Wir sind der festen Überzeugung, dass wir und unser gesamtes Team durch unser gemeinsames Engagement für verantwortungsvolles Handeln etwas bewegen können. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen führen wir sukzessive in unserem alltäglichen Handel Veränderungen herbei. Als Team wollen wir einen Beitrag dazu leisten, auch den kommenden Generationen eine lebenswerte Umwelt zu schaffen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen des Nachhaltigkeitsberichts gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



„Nachhaltigkeit darf nicht nur ein Modewort sein, sondern muss ein Grundgedanke sein, der sich in jeder unternehmerischen Entscheidung wiederfindet.“

Magdalene Schütz und Frank Junk, Geschäftsführung

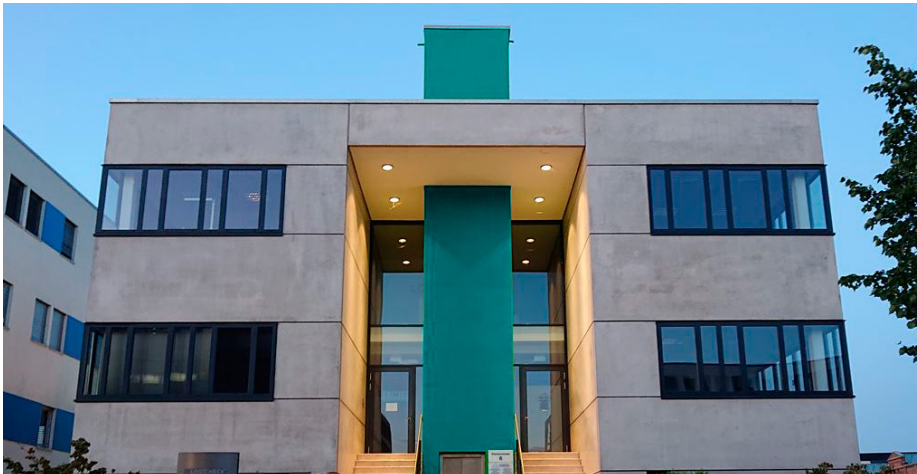
Frank Junk
Geschäftsführer

Magdalene Schütz
Geschäftsführerin

Unternehmensprofil

Fakten

Seit 10 Jahren stehen wir als Dienstleister unseren Kunden aus der Versicherungswirtschaft zur Seite. Wir bieten Leistungen, die einen Beitrag zum aktiven Gestalten und Unterstützen von Prozessen zur Schadenregulierung und -abwicklung in Mobilitäts- und Umweltthemen leisten – sei es in Form von aktuellen Technologien, Datenbanken oder aber Experten-Know-how.



LOGICHECK Holding GmbH

Zentrale: Gaustraße 6
55411 Bingen am Rhein

USt-IdNr. gemäß §27 a Umsatzsteuergesetz:
DE288412734

Vertreten durch:
Geschäftsführung:
Dipl.-Ing. Frank Junk und
Dipl.-Betriebsw. Magdalene Schütz

Registereintrag:
Eintragung im Handelsregister
Registergericht: Amtsgericht Mainz
Registernummer: HRB 44612

Telefon: +49 6721 – 684 02
Telefax: +49 6721 – 684 02 99
E-Mail: info@logicheck.de

Gesellschafterstrukturen

Die LOGICHECK GmbH – heute LOGICHECK Holding GmbH, wurde 2013 von drei Gesellschaftern gegründet: Frank Junk, Magdalene Schütz und Tobias Metzner.

Die Gesellschafter im Jahr 2023:

Magdalene Schütz: Dipl. Betriebswirtin, langjährige Berufserfahrung im Product Management der Markenartikelindustrie (Konsumgüter), mehrjährige Tätigkeit im Bereich der strategischen Marketingberatung für Kommunikationsagenturen, Dozentin an einer privaten Hochschule für Kommunikation (IMK Wiesbaden), Wechsel in die Selbständigkeit mit "erkenntnisreich"/Markenstrategien.

Frank Junk: Dipl. Ingenieur (FH), öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger, Havariekommissar, 35 Jahre Erfahrungen im Bereich Sachverständigenwesen, Schadensmanagement und Schadensteuerung, Mitglied in Fachgremien der Industrie und Handelskammern.

In 2023 wurde die Geschäftsführung durch die Gesellschafter Magdalene Schütz und Frank Junk ausgeübt. Die Geschäftstätigkeit des Unternehmens ist auf Deutschland beschränkt und wird an zwei Standorten erbracht (Bingen am Rhein und Monheim am Rhein). Weitere Informationen zu den Standorten finden Sie unter [LOGICHECK Impressum](#).

LOGICHECK®

Servicelösungen

effiziente Prüfprozesse

Mobilität

Experten

Gründung

2013

54

Mitarbeiter

Jeder.  Für alle.

43

Kunden



Bingen am Rhein

inhabergeführt

Unsere Ziele

Unser Ziel ist es, durch das Angebot innovativer Produkte und Leistungen, die den Kundenbedarf aufgreifen und einen Mehrwert schaffen, ein Maximum an Kundenzufriedenheit zu erreichen. Dies setzt voraus, dass wir Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Qualität und Experten-Know-how konsequent in unserem Leistungsangebot berücksichtigen. Daneben ist aber auch von entscheidender Bedeutung, dass wir über aktuelle Technologien und Anwendungen verfügen, die ein Maximum an Effizienz in unseren eigenen Arbeitsabläufen sicherstellen- und unseren Kunden schlanke Prozessabläufe ermöglichen.

Übersicht der im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Unternehmen:

- LOGICHECK Holding GmbH
- LOGICHECK Prüfprozesse und SaaS-Dienste GmbH
- LOGICHECK Schadenmanagement Öl/Umwelt GmbH

Leistungsangebot

So komplex und individuell wie die Schäden, die durch Kraftfahrzeuge im Rahmen von Unfallereignissen entstehen, ist auch unser Leistungsangebot vom 360°-Schadenmanagement. Bei diesem wird die Sanierung von Schadensvorgängen (vorwiegend im Umweltbereich) gesteuert und koordiniert, bis hin zu Prüfungen von fachlich anspruchsvollen Schadensvorgängen oder dem Bau von Prüfportalen für die Kunden.

Mit diesem Leistungsangebot unterstützen wir unsere Kunden im Bereich der Schadenregulierung, dabei steht die Minimierung des Schadenaufwands aber auch die nachhaltige Schadenbeseitigung im Mittelpunkt.

Für ein tieferes Verständnis des Leistungsangebots werden nachfolgend die Aufgabenbereiche beschrieben:

Technologien/SaaS-Dienste

Mit den von uns bereitgestellten webbasierten Anwendungen können durch minimale Dateneingaben Forderungen geprüft werden; dabei erfolgt die Prüfung durch die Sachbearbeiter unserer Kunden. Dieses technologische Leistungsangebot ermöglicht eine hohe Arbeitseffizienz durch die automatisierten Bearbeitungsschritte. In den webbasierten Anwendungen werden Verknüpfungen von Datenbanken externer Partner mit eigenem Datenbankwissen der LOGICHECK vorgenommen.

Expertenprüfungen

Unser Team führt in mehreren Fachbereichen softwaregestützt individuelle Vorgangsprüfungen im Auftrag unserer Kunden durch. Der Datenaustausch mit unseren Kunden erfolgt in diesen Bereichen papierlos. Prüfergebnisse werden immer nur in digitaler Form erstellt und übermittelt. Unsere Fachsparten sind:



MIETWAGEN



BIKES &
SCOOTER



PKW-
ABSCHLEPPEN



FEUERWEHR



SV-GEBÜHREN



LKW-
ABSCHLEPPEN



VERKEHRSTECHNIK



VERKEHRSFLÄCHEN-
REINIGUNG

Schadenmanagement

Im Aktiven Schadenmanagement ist es unsere Aufgabe, durch ein frühzeitiges beratendes Eingreifen nach der Meldung eines Öl-/Umweltschadens dazu beizutragen, eine weitere Ausweitung des Schadens zu vermeiden. Bei der weiteren Schadenbeseitigung definiert unser Geologenteam die fachlich sinnvolle Vorgehensweise in enger Absprache mit Behörden und dem beteiligten Versicherer. Die Schadensanierung wird durch unsere Schadenmanager geplant, begleitet und überwacht und kontinuierlich gegenüber allen Beteiligten dokumentiert. Um den Anforderungen an eine nachhaltige Schadenbeseitigung Rechnung zu tragen, haben wir im Bereich des Aktiven Schadenmanagements ein Partner-Netzwerk aufgebaut. Dadurch können wir sicherstellen, dass wir fachlich qualifizierte Partnerunternehmen gezielt regional einsetzen um hohe Reiseaufwendungen zu vermeiden aber auch ein zeitnahes Agieren vor Ort zu gewährleisten.

Alle Beteiligten, die an der Beseitigung eines entstandenen Schadens unterstützen, sind gehalten, verantwortungsvoll bei der Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands mitzuwirken und dabei behördliche oder gesetzliche Vorgaben zu berücksichtigen. Unsere Fachsparten sind:



AGRAR & GEHÖLZE



ASPHALT & PFLASTER



FAHRZEUGBRAND



GEWÄSSER & KANÄLE



TANKANLAGEN



UNBEFESTIGTE OBERFLÄCHEN



UNFALLSCHÄDEN

Prozess-/ Produktinnovationen

Wir sehen die Notwendigkeit, bestehende Arbeitsabläufe zu hinterfragen und neue Ansätze für schlankere Prozessabläufe zu entwickeln.

So wurde beispielsweise im Fachbereich Verkehrsflächenreinigung ein neuer Prozessablauf erfolgreich eingeführt, der eine innovative Idee realisiert: Anspruchsteller reichen ihre zu prüfende Dokumente durch eine Webanwendung direkt beim Prüfdienstleister ein, der die bereits geprüfte Forderung und Leistungsabrechnung dann an den Versicherer übermittelt.

Aktuellen Fragen in der Schadenregulierung, die beispielsweise durch ein verändertes Mobilitätsverhalten entstehen, treten wir mit neuen Produktangeboten entgegen, so wurde beispielsweise der Bike&Scooter-Rechner zur Zeitwertermittlung im Jahr 2021 eingeführt.

Die Planung, Entwicklung und Umsetzung von Prozess- und Produktinnovationen ist für die Unternehmensgruppe LOGICHECK von langfristiger Bedeutung und sichert den Erfolg des Unternehmens, dabei berücksichtigen wir ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Anforderungen.

Unsere Werte

Als Dienstleistungsunternehmen sind wir in hohem Maße von Vertrauen abhängig. Eine entscheidende Voraussetzung für die Entstehung von Vertrauen in unser Unternehmen ist es, dass wir die Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen, die unser Handeln prägen, transparent machen.

Den Gründern und Gesellschaftern der LOGICHECK Unternehmensgruppe war es von Anfang an ein wichtiges Anliegen, das Unternehmen auf Basis klarer Wertevorstellungen zu führen und sich Tag für Tag der unternehmerischen sowie nachhaltigen Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt, aber auch der Wirtschaft, bewusst zu sein. Im Arbeitsalltag sind häufig Entscheidungen zu treffen, die eng verbunden sind mit rechtlichen oder ethischen Fragen.

Geschäftsentscheidungen werden bei uns stets im Sinne des Unternehmens getroffen. Potenzielle Interessenkonflikte, sei es durch persönliche oder finanzielle Interessen, werden von vornherein vermieden. Sollte dennoch ein solcher Konflikt entstehen, wird er unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben sowie unserer internen Richtlinien gelöst. Deshalb verpflichten sich alle Mitarbeiter, unseren Verhaltenskodex zu respektieren und zu befolgen.

Unsere Arbeitsumgebung ist lebendig, geprägt von verschiedenen Charakteren und vor allem von der Freude an der Arbeit. Wir legen keinen Wert auf eine pompöse Eingangshalle, eine Empfangsdame oder Parkplatzausweise. Stattdessen pflegen wir eine Kultur, in der jeder Verantwortung übernimmt: Wer sieht, dass die Kaffeetassen in die Spülmaschine gehören, kümmert sich darum. Unser Geschäftsführer ist sich nicht zu schade, selbst einen Schreibtisch aufzubauen oder den Müll zu entsorgen. Für uns zählt, dass jeder sich aktiv einbringt und Aufgaben übernimmt, die anfallen.



„Ein Unternehmen besteht aus vielen einzelnen Persönlichkeiten mit unterschiedlichsten Erfahrungen. Doch trotz der Vielfalt an individuellen Haltungen und Einstellungen besteht ein gemeinsames Grundverständnis über die Werte, die uns leiten und die wir in unserem Verhalten zum Ausdruck bringen wollen.“

Magdalene Schütz, Geschäftsführerin

Mit unserem Verhaltenskodex soll dem LOGICHECK-Team eine Hilfestellung gegeben werden, um die Entscheidungsfindung zu erleichtern. Nur ein Teil der alltäglichen Fragestellungen wird durch den Verhaltenskodex beantwortet werden können – die Bandbreite der Regeln und Richtlinien lässt sich nicht allumfassend darstellen. Jedes Teammitglied sollte deshalb im Einzelfall die Gelegenheit nutzen, sich über geltende Gesetze und Regeln in Eigeninitiative zu informieren.

Die positive Wahrnehmung des Unternehmens wird geprägt durch die Arbeit und das Verhalten jedes Einzelnen. Führungskräfte gehen in ihrer Vorbildfunktion voraus und unterstützen ihr Team bei Fragestellungen zur Einhaltung des Verhaltenskodexes.

Der Verhaltenskodex enthält Themen, die kongruent sind mit unserem Nachhaltigkeitsgedanken und -bemühungen. Er wurde im Juli 2018 eingeführt und im März 2023 erstmalig erneuert. Die Inhalte des Code of Conduct (CoC) werden jährlich analysiert und ggf. angepasst.

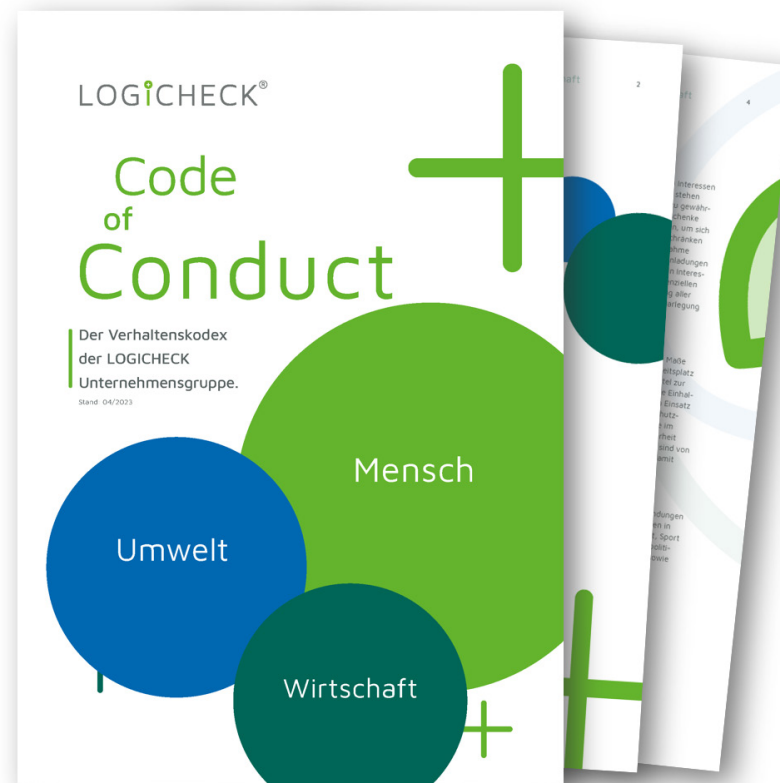
Wie auch im CoC kommuniziert, bekennt sich LOGICHECK vorbehaltlos zur Einhaltung von Recht und Gesetz. Dieses Selbstverständnis wird auch von unserem Team getragen. Sollte es trotz dessen zu Verstößen oder darauf basierenden ordnungsbehördlichen Verfahren kommen, werden diese unter Einbeziehung der Geschäftsführung bearbeitet. Diese nehmen sich der Aufklärung und Verhinderung zukünftiger Verstöße an.

Im Falle, dass ein Interessenskonflikt, Diskriminierungsvorfälle oder sonstigen kritischen Anliegen vorliegen, können sich Kollegen mit diesen Vorfällen vertraulich per Mail, Telefon oder persönlich an den direkten Vorgesetzten oder aber an die Geschäftsführung wenden. Die Gesamtzahl und Art der kritischen Anliegen sind vertrauliche und wettbewerbsrechtlich-sensible Informationen, welche von uns nicht extern kommuniziert werden.

Verantwortungsvolle Führung, nachhaltiges Denken und Handeln sowie eine offene Unternehmenskultur sind die Leitlinien für das tägliche Handeln des gesamten Führungsteams. Wesentliche operative Entscheidungen in der LOGICHECK werden durch den Operation-Manager der LOGICHECK getroffen, wobei relevante Maßnahmen der Zustimmung der Geschäftsführung benötigen. Dazu zählen unter anderem strategische Entscheidungen, Maßnahmen mit

gruppenweiter Relevanz oder Entscheidungen über Geschäfte, die definierte Schwellenwerte übersteigen. Der Operation Manager steht der Geschäftsführung bei allen wesentlichen, strategischen Fragestellungen bezüglich der operativ tätigen Mitarbeiter beratend zur Seite.

Die Geschäftsführung ist gemeinschaftlich für die Umsetzung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich. Das Nachhaltigkeitsteam, dass die Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen koordiniert und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele in den Unternehmensbereichen verfolgt, berichtet direkt an die Geschäftsführung. Die Kollegen aus allen Bereichen unterstützen das Nachhaltigkeitsteam bei der Umsetzung der strategischen Stoßrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie.



Berichtsprofil

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist der Erste der LOGICHECK. Die Erstellung des Berichts orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative – kurz GRI (2021). Der Bericht informiert über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von LOGICHECK im Geschäftsjahr 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023). Künftig wird der Nachhaltigkeitsbericht jährlich am 1. September veröffentlicht. Da diese Ausgabe die Erste von LOGICHECK ist, wurde sie zeitlich unabhängig veröffentlicht. Die Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte durch die Geschäftsführung der LOGICHECK und wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

Eine Richtigstellung oder Neudarstellung wird nicht veröffentlicht werden, da es sich, wie bereits erwähnt, um den ersten Nachhaltigkeitsbericht handelt.

Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht oder allgemeinen Fragen zur Nachhaltigkeit bei LOGICHECK steht Ihnen das Nachhaltigkeitsteam zur Verfügung.

LOGICHECK Nachhaltigkeitsteam

Gastr. 6

55411 Bingen am Rhein

E: nachhaltigkeit@logicheck.de



**„Gemeinsam für eine grüne
und verantwortungsvolle Zukunft!“**

LOGICHECK Nachhaltigkeitsteam

Fadime Nahircioglu
B.Sc. BWL
SaaS-Dienste

Simone Schweitzer
Team Assistenz

Tina Lill
B.Sc. BWL &
Wirtschaftspsychologie
Marketing & Sales



Jeder. Für alle.

In einer Welt, in der Einzelne oft denken, dass sie allein wenig bewirken können, wird die wahre Kraft erst in der Gemeinschaft entfaltet.

Die Überzeugung, dass gemeinsames Handeln zu größerem Erfolg führt, liegt tief in unserer Philosophie. Wir sind der festen Überzeugung, dass jeder Einzelne von uns einen wertvollen Beitrag leisten kann. Es liegt in unserer Verantwortung, Menschen mitzunehmen, sie zu motivieren und in den Kreis der Zusammenarbeit einzubeziehen.

In unserem Verständnis zählt jede einzelne Person. In unserem Unternehmen ist niemand nur eine anonyme Mitarbeiternummer. Stattdessen ist LOGICHECK ein Ort des engen Zusammenhalts, in dem jeder jeden kennt und alle gleichermaßen zählen. Diese Nähe und Vertrautheit schaffen ein Umfeld, in dem Ideen gedeihen und Zusammenarbeit floriert.

Nachhaltigkeit ist für uns keine lästige Zusatzarbeit, sondern vielmehr eine Lebenseinstellung. Unser Ziel ist es, positive und einfache Prozesse zu schaffen, die nachhaltiges Handeln in den Alltag integrieren. Es geht nicht nur darum, was wir erreichen, sondern auch darum, wie wir es erreichen. Damit möchten wir nicht nur die Umwelt schützen, sondern auch eine gesunde und zukunftsorientierte Arbeitskultur fördern. Unsere Unternehmensstruktur ist fest organisiert, um sicherzustellen, dass diese Werte in jedem Bereich unseres Handelns verankert sind. So schaffen wir eine Grundlage für eine starke nachhaltige Gemeinschaft, die gemeinsam Großes erreichen kann. Deshalb ist unser Motto „Jeder. Für Alle.“

Für uns ist Nachhaltigkeit das Leitprinzip, das unser Handeln und unsere Entscheidungen in jeder Phase unseres Unternehmenslebenszyklus leitet. Es ist nicht nur ein Trend, dem Unternehmen folgen, sondern eine unabdingbare Notwendigkeit, die alle Menschen auf der Welt betrifft.

Unser Logo mit den drei Blättern symbolisiert die drei fundamentalen Säulen der Nachhaltigkeit.

Ökologie: Wir setzen uns für den Schutz und die Erhaltung der natürlichen

Umwelt ein. Unsere Verantwortung geht über bloßes Umweltbewusstsein hinaus – wir streben aktiv danach, ökologische Auswirkungen zu minimieren und nachhaltige Praktiken zu fördern.

Sozial: Die Menschen stehen im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Das beinhaltet menschenwürdige Arbeitsbedingungen, den Kampf gegen Armut auf nationaler und internationaler Ebene sowie die Wertschätzung unserer Mitarbeiter im Unternehmen.

Ökonomie: Nachhaltige Unternehmensführung bedeutet für uns nicht nur den Fokus auf Profit. Wir legen Wert darauf, heute und in Zukunft Generationen eine hohe Lebensqualität zu ermöglichen. Unser wirtschaftliches Handeln ist darauf ausgerichtet, einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und Umwelt zu nehmen.

Die drei Blätter in unserem Logo stehen für die Geschlossenheit aller Bereiche und Abteilungen bei LOGICHECK im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Darüber hinaus nehmen die drei Blätter nicht nur die Form einer Weltkugel an, sondern erinnern auch an das Recyclingzeichen. Dies unterstreicht unser Engagement für eine nachhaltige Kreislaufwirtschaft und verdeutlicht, dass wir nicht nur auf lokale, sondern auch auf globale Verantwortung setzen.

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir für jede strategische Stoßrichtung spezifische Ziele und Kennzahlen formuliert. Das daraus resultierende Nachhaltigkeitsprogramm beinhaltet Querschnittsaufgaben für alle Unternehmensbereiche und wird jährlich überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Damit integrieren wir den Nachhaltigkeitsgedanken in alle Geschäftsprozesse. Anhand der Ziele steuern wir im Nachhaltigkeitsmanagement unsere Aktivitäten und überprüfen die Erfolge.

- 👁 Nachhaltiges Büroleben und Veranstaltungen
- 👁 Nachhaltige Mobilität
- 👁 Energieeinsparung und klimagerechtes Handeln



- 👁 Nachhaltige Beschaffung
- 👁 Nachhaltige IT
- 👁 Nachhaltigkeitsanforderungen an Partner im Netzwerk

- 👁 Organisatorische Verankerung in der Unternehmenskultur und -struktur
- 👁 Partizipation aller Mitarbeiter und Sensibilisierung
- 👁 Verantwortung übernehmen

Ökonomie

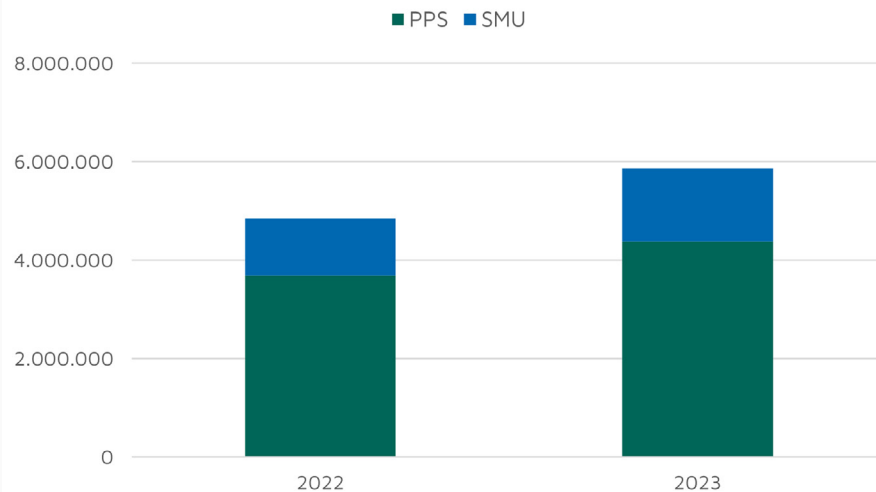
Geschäftsergebnisse 2023

Im Vorjahresvergleich konnten die operativen Gesellschaften der Unternehmensgruppe Umsatzsteigerungen verzeichnen.

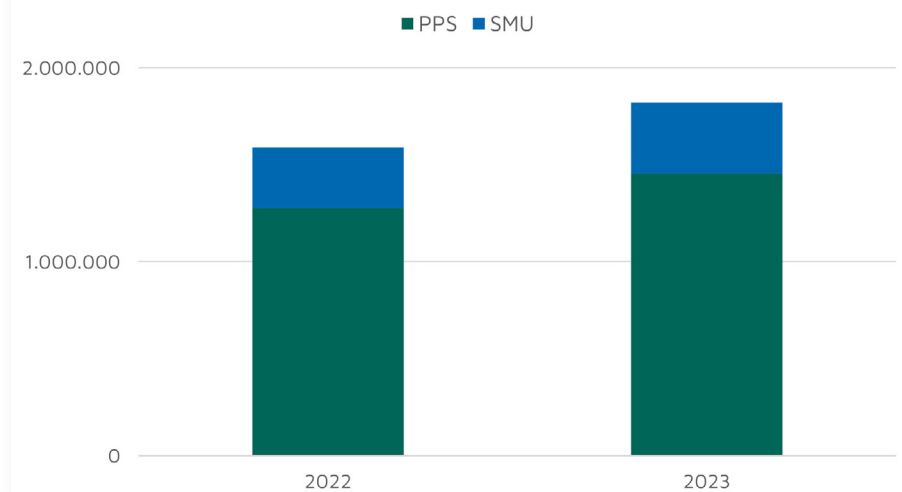
Die Umsatzsteigerungen wurden durch eine zunehmende Beauftragung durch die Bestandskunden und durch Gewinnung von Neukunden erzielt.

Auch der Personalaufwand stieg im Vorjahresvergleich entsprechend an. Durch die frühzeitige Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen fällt der Anstieg des Personalaufwands jedoch geringer aus als der Umsatzzuwachs.

Umsatzerlöse der operativen Gesellschaften in Euro



Personalaufwand der operativen Gesellschaften in Euro



Nachhaltige Beschaffung

Unsere Geschäftstätigkeit erfordert die Beschaffung von IT-Equipment (Hardware/Infrastruktur und Software) sowie allgemeinen Büromaterialien. Dabei legen wir besonderen Wert auf Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusste Auswahlkriterien.

IT-Equipment

Bei der Anschaffung von Hardwarekomponenten werden von uns folgende Kriterien im Rahmen der Beschaffungsentscheidung angelegt:

Energieeffizienz

Wir achten auf den Stromverbrauch im Betrieb und Standby-Modus bei der Auswahl der Geräte: Niedriger Stromverbrauch reduziert die Umweltbelastung und spart Kosten.

Langlebigkeit und Reparierbarkeit

Wir bevorzugen solche Hardwarekomponenten, die leicht aufgerüstet oder repariert werden können, um somit eine lange Lebensdauer der Geräte sicher zu stellen. Es werden Hersteller/Anbieter berücksichtigt, die die Verfügbarkeit von Ersatzteilen sicherstellen.

Entsorgung und Recycling

Das Thema Recycling von IT-Equipment ist für uns von wesentlicher Bedeutung. Für uns ist es wichtig, dass veraltete IT-Modelle, welche noch funktionsfähig sind nicht einfach auf dem Schrott entsorgt werden. In unserer zunehmend digitalisierten Welt wird der Zugang zur Technologie zu einem wichtigen Bestandteil der Bildung und persönlichen Entwicklung. Aus diesem Grund leisten wir gerne soziale Verantwortung mit konkreten Taten wie z.B. der Spende von alter Hardware an den Kinderschutzbund um einen nachhaltigen Beitrag zu leisten.

Produktion und Lieferkette

Bei der Auswahl der Lieferanten bevorzugen wir Unternehmen, die nach sozialen Standards arbeiten und faire Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Materialwahl

Wir schaffen ausschliesslich Geräte an, die ohne gefährliche Chemikalien wie Blei, Quecksilber und Cadmium hergestellt wurden.

Verpackung

Lieferanten, die die Minimierung der Verpackung im Blick haben und möglichst wenig Verpackungsmaterial einsetzen, oder aber auf den Einsatz von recycelbaren oder biologisch abbaubaren Verpackungen achten, werden bevorzugt ausgewählt.

Durch die Berücksichtigung dieser Kriterien können wir einen Beitrag dazu leisten, die Umweltauswirkungen unserer Hardware-Anschaffungen zu minimieren und gleichzeitig sozial verantwortungsvolle Praktiken zu fördern.

Die Anschaffung von Software ist nur in wenigen administrativen Unternehmensbereichen erforderlich (Personalwesen, Fakturierung). Unsere "Kernsoftware" für die produktiven Unternehmenseinheiten wurde teilweise selbst oder aber in enger Kooperation mit regionalen IT-Dienstleistern entwickelt.

Büroausstattung/-materialien

Bei der Beschaffung von allgemeiner Büroausstattung (Schreibblöcke, Kugelschreiber, Ordner) bevorzugen wir deutsche Lieferanten und tätigen Sammelbestellungen größeren Umfangs, um die Anzahl an Einzelbestellungen zu reduzieren. Wir bevorzugen Markenhersteller aus Deutschland. Beim Kauf von allgemeinen Verbrauchsgütern (Toilettenpapier, Kaffee, Reinigungsmittel) achten wir auf Bioprodukte und die Herkunft der Produkte.

Korruptionsbekämpfung

Wir legen großen Wert auf Integrität, Transparenz und ethisches Verhalten in allen unseren Geschäftsbereichen. Korruption stellt eine Bedrohung für die nachhaltige Entwicklung und das Vertrauen in gesellschaftliche Strukturen dar. Unser Verhaltenskodex bildet das Rückgrat unserer Bemühungen zur Korruptionsbekämpfung. Er definiert klare Richtlinien und Verhaltensstandards, die von allen einzuhalten sind. In Einzelgesprächen können Mitarbeiter ihre Fragen und Anliegen rund um dieses Themengebiet äußern. Eine Unterweisung in Form von Schulungen ist aufgrund der Sensibilität und Vertraulichkeit keine valide Option für unser Unternehmen.

Unterstützende Initiativen und Sponsoring

Wir zeigen unsere Verantwortung und unser Engagement durch die aktive Unterstützung und das Sponsoring gemeinnütziger Organisationen wie dem NABU, Achse e.V. und dem Deutschen Kinderschutzbund Mainz e. V. mit festen jährlichen Beiträgen sowie zusätzlichen Sonderspenden zu besonderen Anlässen. Diese Partnerschaften ermöglichen es uns, unsere Reichweite und unseren Einfluss im Bereich Umwelt- und Kinderschutz zu erweitern. Wir sind stolz darauf, Initiativen zu unterstützen, die sich für den Schutz natürlicher Lebensräume und die Rechte und das Wohlergehen von Groß und Klein einsetzen. Durch die enge Zusammenarbeit stellen wir nicht nur finanzielle Mittel bereit, sondern ermutigen auch unser Team, sich ehrenamtlich zu engagieren und aktiv an Projekten teilzunehmen. Für die eingereichten Herzensprojekte werden unsere Teamkollegen nach Absprache mit dem Team entsprechend freigestellt.



Ökologie

Als Dienstleistungsunternehmen, das Dokumentenprüfungen durchführt und aktive Begleitung von Öl-/Umweltschäden leistet, nutzen wir zur Auftragsabwicklung zu 98% digitale Arbeitsmittel. Doch auch im Bereich der von uns täglich genutzten digitalen Arbeitsmittel bieten sich Chancen für einen sparsamen Umgang mit ökologischen Ressourcen.

Energieeffizienz und Ressourcenschonung

LOGICHECK optimiert kontinuierlich seine Prozesse und berücksichtigt die Energieeffizienz bei Neubeschaffungen bzw. dem Austausch von Elektrogeräten, um den eigenen Energiebedarf zu senken.

So regeln Verfahrensanweisungen und Checklisten den Umgang mit allen abzuschaltenden Elektrogeräten und tragen zur Reduktion der Energieverbräuche bei. Wir achten auf eine Verringerung von Verbrauchsspitzen, Nachtabschaltungen, den Tausch von Leuchtstoffröhren gegen LEDs und eine geringere Klimatisierung im Bürogebäude.

Die größte Emissionsquelle der LOGICHECK ist mit 1.436 CO₂ g/km der Fuhrpark. An drei Tagen in der Woche besteht die Möglichkeit auf das Arbeiten im Homeoffice zurückzugreifen. Hier werden sechs Fahrten zum Arbeitsplatz in CO₂ eingespart. Zukünftig planen wir ein Konzept für nachhaltige Geschäftsreisen. Das Wasser bezieht die LOGICHECK über kommunale/private Versorger. Alle Standorte befinden sich in Deutschland. Es gibt keinen wasserintensiven Standort.



Abfallmanagement

An allen Standorten der LOGICHECK entstehen Abfälle. Sie stammen einerseits zu einem geringen Anteil aus der Verwaltung der Geschäftsprozesse und andererseits aus dem Konsum des Teams. Die Abfälle werden vor Ort getrennt und dem Recycling bzw. der Verwertung zugeführt. Wesentlich höhere Abfallmengen gibt es im Unternehmen nicht. Der an den Standorten entstehende, nicht vermeidbare Abfall wird getrennt gesammelt, um ihn ordnungsgemäß einer Verwertung zuzuführen.

Papier, Verpackungen, Bio - und Restabfall werden an zentralen Orten separat gesammelt. Batterien und Tonerkartuschen werden extra gesammelt und entsprechend entsorgt. Gefährliche Abfälle entstehen an den LOGICHECK-Standorten nur in Kleinmengen und werden getrennt entsorgt.

Unsere Kollegen werden durch regelmäßige interne Beiträge und Checklisten für die Mülltrennung sensibilisiert.

In den Gelben Sack/die Gelbe Tonne gehören:

ausschließlich gebrauchte und restleerte Verpackungen, die nicht aus Papier, Pappe, Karton oder Glas sind. Verpackungsbestandteile bitte voneinander trennen. Ausspülen ist nicht notwendig.

Zum Beispiel:

- Alu-, Blech- und Kunststoffdeckel
- Arzneimittelblisters
- Buttermilch- und Joghurtbecher
- Einkaufstüten sowie Obst- und Gemüsebeutel aus Kunststoff
- Eisverpackungen
- Füllmaterial von Versandverpackungen aus Kunststoff, wie z. B. Luftpolsterfolie oder Schaumstoff
- Konservendosen
- Kronkorken
- Kunststoffschalen und -folien für Lebensmittel
- Menüschen von Fertiggerichten
- Milch- und Getränkekartons
- Müllriegelfolie
- Nudeltüten
- Putz- und Reinigungsmittelflaschen - Quetsch- oder Nachfüllbeutel z. B. für Waschmittel, Flüssigseife oder Fruchtputze
- Senftuben
- Shampoo- und Seifentuben
- Spraydosen
- Suppen- und Soßentüten
- Tierfuttermitteldosen und -schalen
- Zahnpastatuben








Nicht in den Gelben Sack/die Gelbe Tonne gehören:

Verpackungen aus Papier, Pappe, Karton und Glas sowie sämtliche Abfälle, die keine Verpackungen sind.

Zum Beispiel:

- Altkleider
- Batterien und Akkus
- Behälterglas
- Blechgeschirr
- CDs und Disketten
- Druckerpapier
- Einwegrasierer
- Elektrogeräte
- Essensreste
- Faltschachteln
- Feuerzeuge
- Filme, DVDs und Videokassetten
- Glüh- und Energiesparlampen
- Gummi
- Holzrolle
- Hygieneartikel
- Katzenstreu
- Keramikprodukte
- Kinderspielzeug
- Klarsichthüllen
- Kugelschreiber
- nicht restleerte Verpackungen
- Papier und Pappe
- Papierentaschentücher
- Pflaster, Verbandsmaterial
- Porzellan
- Rest- und Bioabfälle
- Schuhe
- Strumpfphosen
- Styroporreste von Dämmplatten
- Tapetenreste
- Windeln
- Zahnbürsten
- Zigarettenkippen








Mach mit!

mülltrennung-wirkt.de

Eine Initiative der dualen Systeme.




Soziales

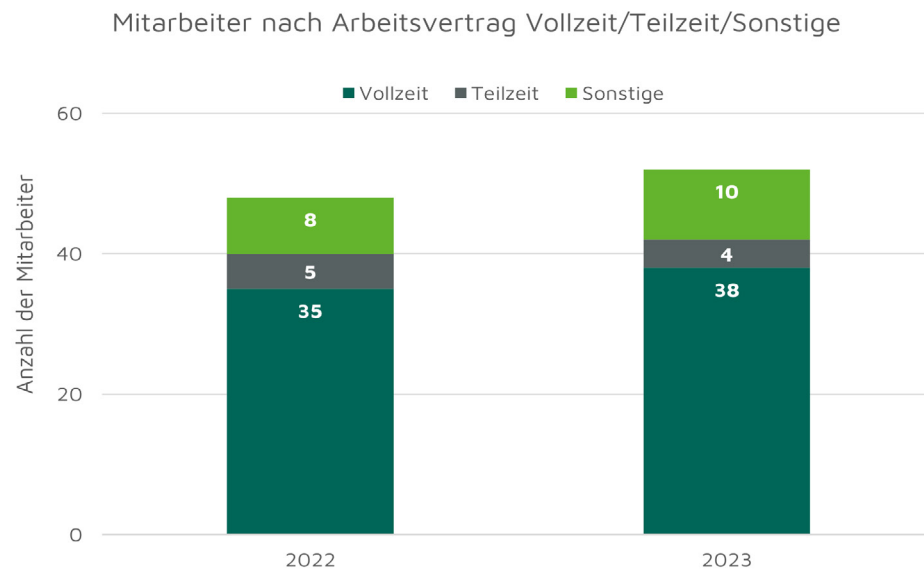
Der Mensch im Mittelpunkt

Zum 31. Dezember 2023 waren 53 Personen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in unserem Unternehmen beschäftigt.

Die Anzahl der Mitarbeiter ist um 4 Personen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen; ursächlich hierfür waren zunehmende Beauftragungen durch unsere Kunden und zunehmende Aufgaben in den administrativen Bereichen.

Grundsätzlich setzen wir keine Leih- oder Zeitarbeitskräfte ein, sondern verstärken unser Team nur dann, wenn wir neuen Mitarbeitern eine dauerhafte Zukunftsperspektive geben können.

Die nachfolgenden Daten wurden mittels des im Unternehmen genutzten HR-Programm erstellt und ausgegeben.



Anzahl Angestellte

	2022	2023	
Gesamt	49	53	+ 8%
Befristet beschäftigte Angestellte	0	0	
Davon weiblich	0	0	
Davon männlich	0	0	
Unbefristete beschäftigte Angestellte	49	53	
Davon weiblich	21	28	
Davon männlich	28	25	
Vollzeitangestellte	35	38	
Davon weiblich	14	15	
Davon männlich	21	23	
Teilzeitangestellte	5	4	
Davon weiblich	3	3	
Davon männlich	2	1	
Sonstige	8	10	
Davon weiblich	4	6	
Davon männlich	4	4	

Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter 2023

Jahre	Mitarbeiter	Prozent
<1 Jahr	14	23,73
1-3 Jahre	9	15,25
3-5 Jahre	15	25,42
5-10 Jahre	17	28,81
>10 Jahre	4	6,78

Vergütungspolitik

Unsere Vergütungspolitik basiert auf einer Reihe von klar definierten Kriterien, die darauf abzielen, Leistung zu belohnen, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die Mitarbeiterbindung zu stärken.

Leistung und Beitrag

Die Vergütung unserer Mitarbeiter richtet sich nach deren individueller Leistung sowie ihrem Beitrag zum Team- und Unternehmenserfolg. Durch regelmäßige jährliche Leistungsbeurteilungen stellen wir sicher, dass die Leistungen jedes Einzelnen fair bewertet und entsprechend honoriert werden.

Markt- und Branchenstandards

Um sicherzustellen, dass unsere Gehälter wettbewerbsfähig sind, analysieren wir regelmäßig die Marktbedingungen. Mittels Benchmarking vergleichen wir unsere Vergütungspakete mit den Branchenstandards und gewährleisten somit eine marktgerechte Entlohnung.

Kompetenzen und Qualifikationen

Wir berücksichtigen die formale Ausbildung, berufliche Qualifikationen und spezifische Fachkenntnisse unserer Mitarbeiter. Erfahrene und hochqualifizierte Mitarbeiter werden in Anerkennung ihrer Expertise und ihres Wissens entsprechend entlohnt.

Verantwortung und Rolle

Unsere Gehaltspolitik reflektiert die Verantwortung und Anforderungen jeder Position. Mitarbeiter, die größere Entscheidungsbefugnisse und höhere Verantwortung tragen, erhalten eine entsprechende Vergütung, die ihrer Rolle gerecht wird.

Leistungsanreize

Zusätzlich zur Grundvergütung belohnen wir außergewöhnliche Leistungen durch Leistungsanreize. Diese Anerkennung dient nicht nur dazu, den Mitarbeitern für ihre herausragenden Beiträge zu danken, sondern auch, die Mitarbeiterbindung zu stärken.

Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen

Flexible Arbeitszeitmodelle sowie attraktive Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge und Weiterbildungsmöglichkeiten sind wesentliche Bestandteile unserer Vergütungspolitik. Diese Zusatzleistungen tragen dazu bei, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern.

Regelmäßige Überprüfung und Anpassung

Unsere Vergütungsrichtlinien werden regelmäßig überprüft und an aktuelle Leistungsbewertungen sowie wirtschaftliche Bedingungen angepasst. Inflationsanpassungen sind ein fester Bestandteil unserer Gehaltsüberprüfungen, um die Kaufkraft unserer Mitarbeiter zu erhalten.

Diese Vergütungspolitik stellt sicher, dass wir unsere Mitarbeiter fair und gerecht entlohnen und gleichzeitig ihre Motivation und Bindung an das Unternehmen fördern.

Vielfältig und mit gleichen Chancen

LOGICHECK hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Lebensentwürfe ihrer Mitarbeiter aktiv zu unterstützen und zu fördern. Durch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und individuelle Weiterbildungsangebote schafft das Unternehmen eine Umgebung, in der die persönlichen und beruflichen Ziele der Mitarbeiter harmonisch ineinandergreifen.

Bei veränderten Lebenssituationen der Mitarbeiter werden gemeinsam Lösungsmöglichkeiten definiert und Arbeitszeitmodelle angepasst.

Zudem bietet das Unternehmen Gesundheitsprogramme und eine ausgewogene Work-Life-Balance, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu steigern. Durch diese Maßnahmen wird eine Kultur des Vertrauens und der Wertschätzung gefördert, was nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöht, sondern auch deren Leistungsfähigkeit und Kreativität. LOGICHECK steht damit beispielhaft für eine moderne Unternehmensführung, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Gleichberechtigung als Unternehmensphilosophie

LOGICHECK steht für ein modernes Unternehmen, welches Gleichberechtigung nicht nur propagiert, sondern aktiv lebt. Von der Unternehmensführung bis hin zu den Einstiegspositionen durchzieht das Prinzip der Gleichberechtigung alle Ebenen und Abteilungen. Dies zeigt sich nicht nur in den demografischen Daten der Belegschaft, sondern auch in den gelebten Werten und der Unternehmenskultur.

Prozentanzahl der Angestellte für 2023

	weiblich	männlich
Gesamt	53%	47%

Bei der Einstellung, Nachfolgeplanung und Bezahlung zählt einzig die Leistung. Im Unternehmen erfolgt die Beförderung von Mitarbeitern ausschließlich auf Basis von Qualifikationen und Leistungen, wobei Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter oder andere potenziell diskriminierende Faktoren keine Rolle spielen.

LOGICHECK legt Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiter und möchte ihnen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit so einfach wie möglich gestalten. Zwei Mitarbeiter befanden sich zum 31.12.2023 in Elternzeit, davon eine Frau. Im Jahr 2023 kam eine Person aus der Elternzeit zurück an seinen Arbeitsplatz.

Ein weiteres zentrales Element der Gleichberechtigungsbemühungen bei der LOGICHECK ist die Förderung von Diversität. Das Unternehmen setzt auf gemischte Teams, die verschiedene Perspektiven und Erfahrungen einbringen. Dies führt zu einer kreativen und innovativen Arbeitsatmosphäre, die es ermöglicht, Probleme aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten und optimale Lösungen zu finden. Durch ihre konsequente und glaubwürdige Umsetzung von Gleichberechtigung zeigen wir, dass wirtschaftlicher Erfolg und soziale Verantwortung Hand in Hand gehen können.

Altersstruktur der Angestellten für 2022 und 2023

Altergruppe	2022	2023
Unter 30 Jahren	6	7
30-50 Jahren	33	34
Über 50 Jahren	5	6

Mitarbeitervorteile im Überblick

Wir legen großen Wert auf Nachhaltigkeit – nicht nur in Bezug auf ökologische Verantwortung, sondern auch hinsichtlich sozialer Aspekte und der Wertschätzung unserer Mitarbeiter. Denn Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine langfristige und positive Zusammenarbeit fördern.

Außerdem unterstützen wir die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter mit einer Reihe von Maßnahmen. Im Jahr 2023 haben wir uns vor allem auf das Thema Ernährung fokussiert und sowohl gesunderhaltende Nahrungsmittel bereitgestellt als auch durch Info-Veranstaltungen/Team-Events ein Bewusstsein für das Thema „Ernährung“ geschaffen.

Folgende Angebote wurden 2023 für das Thema „Ernährung“ bereitgestellt:

- Obstkorb
- Gesundes „Team-Frühstück“
- Angebot gesunder Pausensnacks von myMüsli
- 2 Inhouse-Veranstaltungen für alle Mitarbeiter mit Ernährungsberater zum Thema „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“

Seit April 2021 haben alle Mitarbeiter bei LOGICHECK die Möglichkeit, über JobRad ein Fahrrad zu leasen. Dieses Angebot soll nicht nur die Bewegung aller Mitarbeiter fördern, sondern ihnen auch die Option bieten, alternative Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeitsstätte zu nutzen.

Benefits der LOGICHECK



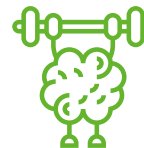
Betriebliche Altersvorsorge



Getränke-Flat



Firmenevents



Weiterbildung



Gesundheitsförderung



Hybrides Arbeiten



Jobrad



Flexible Arbeitsplatzbuchung



Teamfrühstück



Paketstadion



Nah am Wasser gebaut



Merchandising

Betriebliche Altersvorsorge

In Zeiten des Fachkräftemangels und demografischen Wandels ist es für Unternehmen wichtiger denn je, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wesentliches Element in der Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen. Sie kann den entscheidenden Unterschied bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte ausmachen, da sie im Wettbewerb um Talente einen klaren Vorteil bietet.

Soziale Verantwortung und Mitarbeiterbindung

Die betriebliche Altersvorsorge spielt eine entscheidende Rolle bei der Sicherstellung der finanziellen Absicherung der Mitarbeiter im Alter. Sie zeigt das Engagement des Unternehmens für die soziale Verantwortung und trägt zur langfristigen Bindung der Mitarbeiter bei. LOGICHECK verfügt über eine gut strukturierte betriebliche Altersvorsorge (bAV) und sendet somit an alle Mitarbeiter das Signal, dass das Unternehmen ihre zukünftige Sicherheit ernst nimmt und in ihren Wohlstand investiert.

Die betriebliche Altersvorsorge spiegelt auch die Fürsorge des Unternehmens für das langfristige Wohlbefinden der Mitarbeiter wider. Eine stabile und verlässliche Altersvorsorge trägt dazu bei, das Stressniveau der Mitarbeiter zu senken und deren allgemeines Wohlbefinden zu fördern.



„Nachhaltige Mitarbeiterbindung beginnt mit sozialer Verantwortung – wer in seine Mitarbeiter investiert, investiert in die Zukunft des Unternehmens.“

Frank Junk, Geschäftsführer

Personalmanagement

Personalmanagement ist für Dienstleistungsunternehmen wie LOGICHECK von zentraler Bedeutung, da der Unternehmenserfolg maßgeblich von der Qualität und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter abhängt. Bei der Förderung und Aufrechterhaltung unserer Unternehmenskultur und der Vermittlung der Unternehmenswerte an die Mitarbeiter spielt das Personalmanagement eine zentrale Rolle. Das Personalmanagement umfasst verschiedene Bausteine, die zusammen eine effektive Verwaltung und Entwicklung der Mitarbeiter ermöglichen.

Die zentralen Bausteine des Personalmanagements:

Personalplanung

In einem kontinuierlichen Prozess wird die Planung des Personalbedarfs vorgenommen und damit sichergestellt, dass die richtigen Mitarbeiter in der richtigen Anzahl zur richtigen Zeit zur Verfügung gehalten werden. In der Planung werden strategische Unternehmensentwicklungen, vertriebliche Informationen aber auch die Ergebnisse aus Digitalisierungs- und Automatisierungsprojekten berücksichtigt.

Personalbeschaffung

Mit einem klar beschriebenen Auswahlprozess wird die Gewinnung und Auswahl geeigneter Kandidaten vorgenommen. Um den Kandidaten einen realistischen Blick auf das Unternehmen zu gewähren, kommen Mitarbeiter in Social-Media-Kanälen zu Wort. Zudem können Kandidaten jederzeit einen Probearbeitstag vereinbaren.

Onboarding und Einführung

Nachdem die Mitarbeiter eingestellt wurden, ist eine effektive Einführung und durchdachte Einarbeitung wichtig. Eine zentrale Koordination und Steuerung der Einarbeitung gewährleistet, dass neue Mitarbeiter einen umfassenden Blick in viele Unternehmensbereiche erhalten.

Personalentwicklung

Die fortlaufende Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Dazu bieten wir Schulungen, Workshops, Mentoring-Programme und individuelle Karriereentwicklungspläne an, um die Kompetenzen und das Wissen unserer Mitarbeiter kontinuierlich zu erweitern.



Teamkompetenz und lebenslanges Lernen

Als junges Unternehmen mit starkem Wachstum sind wir gefordert, neue Mitarbeiter ins Team effizient zu integrieren und unsere Teamkompetenzen permanent weiterzuentwickeln. Neben den fachlichen Kompetenzen spielt dabei auch der Umgang des Teams mit Digitalisierung und Automatisierung in den Arbeitsprozessen eine entscheidende Rolle.

Recruiting von Mitarbeitern

Beim Recruiting von neuen Mitarbeitern werden gezielt Kanäle verwendet, die potenzielle Kandidaten im regionalen Umfeld ansprechen. Geringe räumliche Entfernungen zum Arbeitgeber wirken sich positiv auf die Work-Life-Balance der Mitarbeiter aus und haben auch aus Umweltaspekten deutliche Vorteile (Reduzierung des CO₂ Ausstoßes). Im Recruiting-Prozess gibt es definierte Vorgehensweisen und Auswahlkriterien, die die Bewerberauswahl sowohl für das Recruiting-Team als auch für die Bewerber transparent gestalten; dabei wird jeder einzelne Prozessschritt effizient gestaltet.

Onboarding

Unser Team kümmert sich vom ersten Arbeitstag intensiv um unsere neuen Kollegen. Wir machen unser Team mit unserer Philosophie und unserer Werte-haltung vertraut, wir führen sie in die Gedanken und Themen eines verantwortungsvollen Handelns ein und vermitteln unseren Team-Spirit.

Im Onboarding Prozess spielen daneben auch die Themen Arbeitsplatzsicherheit und auch verantwortungsvoller Umgang mit Daten eine wesentliche Rolle.

Das Onboarding der LOGICHECK umfasst folgende Themen:

- Starttermin mit der Geschäftsführung zum Thema Unternehmensphilosophie und Teamstrukturen
- Persönlicher Austausch zur Werte-haltung des Unternehmens, Vorstellung der Mitarbeiterpräsentation und des Code-of-Conducts
- Aushändigung der technischen/organisatorische Ausstattung ggf. Ausgabe von Arbeitsschutzkleidung, Einweisung in die Büroräume und in die Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz
- Datenschutzunterweisung
- Einweisung in die systemtechnischen Strukturen und die internen Softwareprodukten
- Fachliche Unterweisung durch einen Einarbeitungsplan mit Schulterblicken in allen Fachbereichen sowie intensive zweiwöchige Einarbeitung in das zukünftige Arbeitsfeld

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, werden mindestens einmal jährlich mit allen Mitarbeitern Feedback-Gespräche geführt. Dabei sprechen die Führungspersonen sowohl über die persönliche Entwicklung des Mitarbeiters als auch über die fachliche Weiterentwicklung.

Gemeinsam wird ein eventueller Bedarf verifiziert und Vorschläge zur Unterstützung der individuellen Weiterentwicklung gemacht. Dem Mitarbeiter werden in der Folge konkrete Vorschläge unterbreitet um seine Entwicklung zu fördern; angefangen von der Teilnahme an externen Weiterbildungsmaßnahmen, über die Möglichkeiten eines dualen Studiums bis hin zu Inhouse Schulungen.

Für alle anderen Mitarbeiter wurden interne Trainings zu folgenden Themen durchgeführt:

- Bearbeitung von Vorgängen mit der LC-Software
- Telefontraining
- Training E-Mail-Kommunikation

Durch diese Trainingsmaßnahmen sollten bei den Mitarbeitern Hemmschwellen überwunden werden und mehr Sicherheit in ihrer alltäglichen Routine gewonnen werden.

Zusätzlich wird jährlich ein Weiterbildungsplan erstellt, der vor allem fachliche Weiterbildungen, wie z.B. den Umgang mit neuen Fahrzeugkomponenten oder Umwelttechnologien beinhaltet. Über die fachlichen Inhalte der Weiterbildungen werden alle Mitarbeiter im internen Blog durch den Teilnehmer informiert, sodass ein transparenter Austausch für alle erfolgt.

Um im stetigen Austausch mit den Mitarbeitenden zu bleiben und das Unternehmen auch anhand ihrer Bedürfnisse weiterzuentwickeln, veranstaltet LOGICHECK alle 2-3 Monate gemeinsam mit der Geschäftsführung und dem Prozessmanagement/IT einen halbtägigen Workshop, in dem Mitarbeiter Konzepte oder Ideenansätze in Form einer kurzen Präsentation vorstellen können und diese gemeinsam diskutiert werden. Die Veranstaltung dient der Kommunikation wichtiger strategischer Entscheidungen, der Vorstellung neuer Projekte und bietet die Möglichkeit, Fragen direkt an das Management zu stellen oder Themen zu platzieren. Für die dazwischenliegende Zeit schaffen digitale Plattformen wie der interne BLOG oder unser Projekte-Ideen-Themen / Projektmanagement IT kurz PIT-Postfach in den einzelnen Bereichen diverse Möglichkeiten des Austauschs.

Arbeitssicherheit

Unsere Arbeitsplätze sind zu 93,5 Prozent Computerarbeitsplatzplätze. Bei LOGICHECK gibt es ergonomische Arbeitsplätze in Form von höhenverstellbaren Schreibtischen, spezieller Beleuchtung für die Computer, Rückenschonende Stühle und einem Zuschuss zur Arbeitsplatzbrille. Des Weiteren wird regelmäßig auf die korrekte ergonomische Arbeitsplatznutzung aufmerksam gemacht und Tipps zur Verbesserung des Arbeitsalltags unter ergonomischen Aspekten (z.B. Bildschirmabstände, Sitzpositionen, Stehpausen) weitergegeben.

Eine Gefährdung der Arbeitssicherheit besteht vor allem im Bereich von Stolperfallen durch Kabel. Diese werden von unserer IT-Abteilung permanent kontrolliert. Durch Kabeleinlässe im Boden wird das Risiko auf ein Minimum reduziert.

Bei Umweltschäden finden Vor-Ort-Besichtigungen oder Kontrolltermine an Schadenorten statt, an denen unter Umständen bereits schadenbeseitigende Maßnahmen (z.B. bauliche Maßnahmen wie Erdarbeiten) durchgeführt werden. Deshalb wird allen Mitarbeitern, die in diesem Bereich tätig sind, eine Arbeitsschutzkleidung bereitgestellt und das Tragen der Kleidung verpflichtend gemacht. Für die Mitarbeiter, die ein Dienstfahrzeug nutzen, werden regelmäßig Fahrunterweisungen durchgeführt. Es lagen im Jahr 2023 keine arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen im vor.

Unsere oberste Priorität ist die Sicherheit unserer Mitarbeiter. Daher setzen wir auf die Ausbildung betrieblicher Ersthelfer. Diese geschulten Mitarbeiter sind an beiden Standorten der LOGICHECK präsent, um im Notfall schnell und effizient Hilfe leisten zu können. Mit regelmäßigen Schulungen und der Bereitstellung modernster Erste-Hilfe-Ausrüstung stellen wir sicher, dass unser Team stets optimal auf Notfälle vorbereitet ist und wir ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten.

Nachhaltigkeitsmanagement

Die 2030-Agenda der Vereinten Nationen (UN) bildet mit ihren 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) und den dazugehörigen 169 Unterzielen einen ganzheitlichen Rahmen. Dieser Rahmen ist darauf ausgerichtet, eine weltweite nachhaltige Gesellschaft zu verwirklichen. Die Agenda kann als der Zukunftsvertrag der Weltgemeinschaft für das 21. Jahrhundert betrachtet werden.

Unser Nachhaltigkeitsteam setzt sich aktiv dafür ein, zur Erreichung ausgewählter Sustainable Development Goals (SDGs) beizutragen. Unser Engagement erstreckt sich über verschiedene Bereiche unserer Wertschöpfungskette, um positive Auswirkungen zu fördern und negative Effekte zu minimieren. Das Team fungiert als Antriebskraft für nachhaltige Veränderungen und agiert als Bindeglied zwischen den Teamkollegen und der Geschäftsführung.

Unsere Nachhaltigkeitsbemühungen erstrecken sich über verschiedene Ebenen, von umweltfreundlichen Praktiken bis hin zu sozialen Initiativen, die die Arbeitsbedingungen und Gemeinschaften positiv beeinflussen.

Zusätzlich zu unseren aktuellen Bemühungen entwickeln wir kontinuierlich unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter. Dies geschieht im Rahmen eines partizipativen Prozesses, der es uns ermöglicht, die Perspektiven und Beiträge unserer internen und externen Stakeholder zu integrieren. Dabei werden explizite Beiträge zu bestimmten SDGs herausgearbeitet und Maßnahmen definiert, um diese Ziele effektiv anzugehen.

Die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist ein fortlaufender Prozess, der sicherstellt, dass wir nicht nur die aktuellen Herausforderungen adressieren, sondern auch proaktiv auf zukünftige Entwicklungen reagieren.

Durch diese engagierte Herangehensweise streben wir danach, einen nachhaltigen und positiven Einfluss auf die Gesellschaft und Umwelt auszuüben, im Einklang mit den globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung.

Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen

Ein Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie ist es, regelmäßig mit den Stakeholdern über verschiedene Nachhaltigkeitsthemen zu sprechen. Zum einen sehen wir dies als unsere Aufgabe, zum anderen ist es unser Anspruch, stets neue Lösungen für eine nachhaltige Zukunft zu entwickeln. Hierfür ist es unverzichtbar, die Bedürfnisse, Anforderungen und Interessen der wichtigsten Anspruchsgruppen zu kennen. Dazu zählen insbesondere:

- Kunden und potenzielle Kunden
- Behörden
- Dienstleister
- Partner
- Mitarbeiter

Mit allen Stakeholdern stehen wir durch Termine, Meetings, Telefonate, Messen, Umfragen, Events, Newslettern und dem internen BLOG im regelmäßigen Austausch.

Wesentlichkeitsmatrix

Im Jahr 2023 führten wir eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse basierend auf einem Fragenkatalog durch. Der Umfragezeitraum für die Mitarbeiterbefragung war vom 08.05.2023 bis zum 17.05.2023. Für die Stakeholder fand die Umfrage vom 29.05.2023 bis zum 30.06.2023 statt.

Prozessablauf:

1. Ermittlung und Bewertung interner und externer Themen
2. Erstellen einer Bewertungslogik
3. Festlegung der Nachhaltigkeitsthemen, die in die Wesentlichkeitsanalyse einfließen sollen
4. Austausch zu den Themen mit den interessierten Parteien (Interne/externe Stakeholder) /Befragung
5. Erstellung einer Wesentlichkeitsmatrix
6. Veröffentlichung der Befragungsergebnisse im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie, zum Beispiel im internen Blog oder dem Nachhaltigkeitsbericht

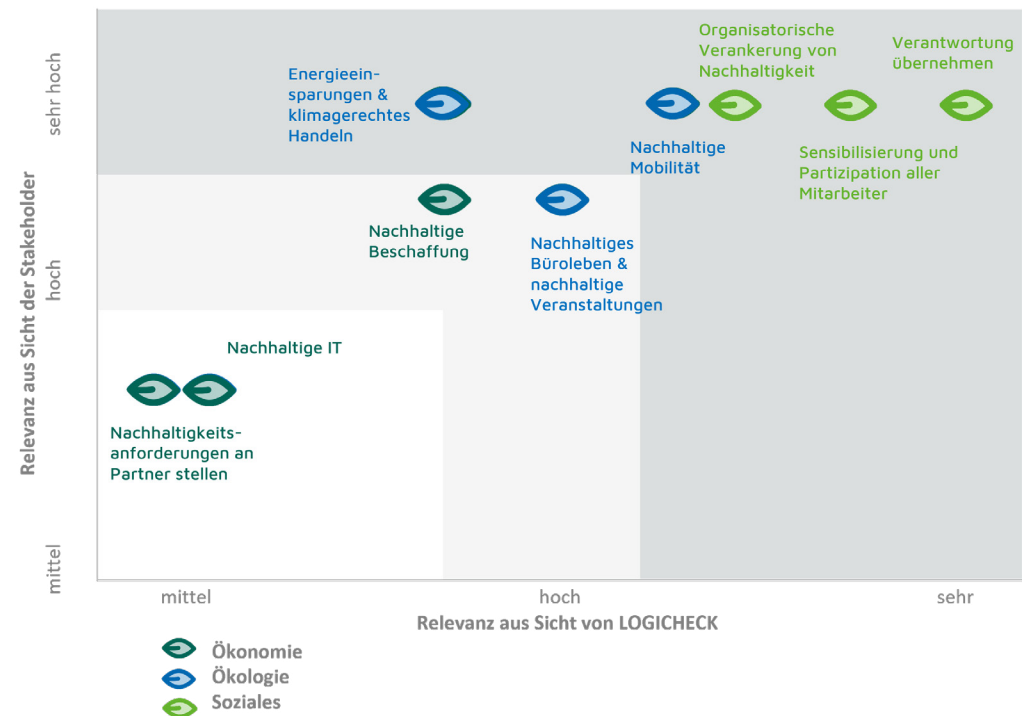
Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die LOGICHECK wurden zunächst über die Evaluierung potenziell relevanter Themen und Handlungsfelder durch das Nachhaltigkeitsteam in einem Brainstorming-Meeting identifiziert.

Diese Themen wurden in Form einer Long-list zusammengetragen. Im nächsten Schritt wurde diese Themensammlung strukturiert und validiert. Insgesamt konnten neun zentrale Handlungsfelder ermittelt werden. Die 9 Handlungsfelder spiegeln die 9 Nachhaltigkeitsziele der LOGICHECK wider. Im Rahmen einer Online-Befragung konnten interne und externe Stakeholder der LOGICHECK diese 9 Nachhaltigkeitsziele nach ihrer Wichtigkeit bewerten. Die daraus entstandene Wesentlichkeitsmatrix wurde im September 2023 unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Gesellschaft und im Unternehmen selbst geprüft.

Die definierten wesentlichen Themen bilden demnach die Basis für die folgende Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Da allen Stakeholdern und Nachhaltigkeitsthemen Werte zugeordnet wurden (je höher, desto wichtiger), geben sie die Koordinaten eines Punktes in der Matrix-Ebene wieder und zeigen so die Wesentlichkeit eines Themas sowohl für die Stakeholder als auch für das Unternehmen an. Daraus ergeben sich unterschiedliche Handlungsfelder, welche die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie maßgeblich beeinflussen.

Die Anspruchsgruppen für die Wesentlichkeitsanalyse umfassten sowohl interne Stakeholder (wie Mitarbeiter und Geschäftsführung) als auch externe Stakeholder aus den Bereichen Facility Management, IT, Schadensbegutachtung, Sachverständigenwesen, Versicherungen.



Aus der durchgeführten und validierten Wesentlichkeitsanalyse 2023 ergaben sich folgende Themen:

SGD 3 Gesundheit und Wohlergehen

SDG 3,4 | SDG 3,8



Verantwortung übernehmen

BAV, Sponsoring z.B. NABU, Achse e.V. und Deutscher Kinderschutzbund Mainz e.V., Work-Life-Balance durch Freizeitausgleich, Überstundenkonto, Möglichkeit zu Homeoffice, Gesundheitsmanagement, etc.

SGD 8 Nachhaltig wirtschaften als Chance für Alle

SDG 8,5 | SDG 8,8



Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur und -struktur

Nachhaltigkeitsteam als Antriebskraft für nachhaltige Veränderungen; Bindeglied zwischen Mitarbeitern und der Unternehmensführung

Sensibilisierung und Partizipation aller Mitarbeiter

regelmäßige Schulungen und Gesundheitsworkshops, um über nachhaltige Praktiken zu informieren, Ideenboards für kreative Vorschläge zum Vorantreiben von Nachhaltigkeitsbemühungen

SGD 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur

SDG 9,4



Nachhaltige IT

Optimierung von Servern, energieeffiziente Geräte, Energiesparmaßnahmen, nachhaltige Verwertung von ausgemusterten Hardware-Komponenten durch Spende an Partner

SGD 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

SDG 11,6



Nachhaltige Mobilität

klimaneutraler Fuhrpark, JobRad, Ladestationen für E-Bikes, Wallbox für Elektroautos, ÖPNV, Reiserichtlinien, etc.

SGD 12 Nachhaltig produzieren und konsumieren

SDG 12,1 | SDG 12,2 | SDG 12,5 | SDG 12,8



Nachhaltiges Büroleben und Veranstaltungen

digitale Lohn- und Gehaltsabrechnung, Förderung von bewusstem Konsum durch Bereitstellung von Obst in wiederverwendbaren Körben und Glasflaschen, gesundes gemeinsames Frühstück

Nachhaltige Beschaffung

nachhaltige Verpackungslösungen bei Beschaffung von Materialien und Dienstleistungen

SGD 13 Weltweit Klimaschutz umsetzen

SDG 13,3



Energieeinsparungen und klimagerechtes Handeln

Reduktion des Energieverbrauchs durch klare Vorgaben, Homeoffice-Option zur Verringerung von Emissionen

SGD 17 Partnership: Globale Partnerschaft aufbauen

SDG 17



Nachhaltigkeitsanforderungen an Partner im Netzwerk

Zukunftsstrategie

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen, Nachhaltigkeit in allen Bereichen unseres Unternehmens zu fördern, haben wir zukunftsweisende Ziele und Maßnahmen festgelegt. Für das Jahr 2024 möchten wir uns verstärkt auf die Themen Mobilität, soziale Verantwortung sowie nachhaltige Beschaffung und Dienstleistungen konzentrieren.

Dazu gehört unter anderem die Veröffentlichung eines jährlichen Nachhaltigkeitsberichts, in dem wir unsere Fortschritte, Herausforderungen und zukünftigen Pläne im Bereich der Nachhaltigkeit transparent darstellen werden.

Um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, möchten wir auf die Implementierung von Reiserichtlinien setzen, die nachhaltige Reisemethoden priorisieren und überflüssige Dienstreisen vermeiden. Ebenso führen wir nachhaltige Beschaffungsrichtlinien ein, um sicherzustellen, dass sämtliche Produkte und Dienstleistungen, die wir beziehen, umweltfreundlich und sozial verantwortungsvoll sind.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Formulierung spezifischer Nachhaltigkeitsanforderungen für unsere Partner und Zulieferer. Diese Anforderungen sollen gewährleisten, dass unsere Partner im Netzwerk unseren hohen Standards in Bezug auf Umweltschutz und soziale Verantwortung entsprechen.

Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen zielen wir darauf ab, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und einen positiven Beitrag zum Umweltschutz sowie zur sozialen Gerechtigkeit zu leisten. Wir sind fest entschlossen, unsere Verantwortung wahrzunehmen und kontinuierlich an der Verbesserung unserer Praktiken zu arbeiten.



Schlusswort

Unser Nachhaltigkeitsbericht zeigt, dass wir bereits viele Schritte in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft gegangen sind. Doch wir sind uns auch bewusst, dass noch viel zu tun ist. Wir verpflichten uns, unsere Anstrengungen fortzusetzen und kontinuierlich zu verbessern. Jeder Einzelne bei LOGICHECK trägt zu diesem Ziel bei, und gemeinsam können wir große Veränderungen bewirken.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird am 01.03.2025 veröffentlicht. Bis dahin werden wir weiterhin transparent über unsere Fortschritte und Herausforderungen berichten und hoffen, dass unsere Bemühungen weitere Unternehmen und Einzelpersonen dazu inspirieren, ebenfalls Verantwortung für unsere gemeinsame Zukunft zu übernehmen.



GRI Index

GRI-Standards

Kapitel

GRI 2	Allgemeine Angaben 2021	
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	
2-1	Organisationsprofil	Kapitel: Unternehmensprofil
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Kapitel: Unternehmensprofil
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Kapitel: Berichtsprofil
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Kapitel: Berichtsprofil
2-5	Externe Prüfung	Kapitel: Berichtsprofil
	Tätigkeiten und Mitarbeiter	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Kapitel: Unternehmensprofil Kapitel: Ökonomie
2-7	Angestellte	Unterkapitel: Der Mensch im Mittelpunkt
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	kein wesentliches Thema der LC, da keine Leiharbeiter bei uns arbeiten.
	Unternehmensführung	
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Kapitel: Unternehmensprofil
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Kein wesentliches Thema der LC
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Kein wesentliches Thema der LC
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Unterkapitel: Unsere Werte
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	kein wesentliches Thema der LC
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Kapitel: Berichtsprofil
2-15	Interessenkonflikte	Unterkapitel: Unsere Werte
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Unterkapitel: Unsere Werte
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	kein wesentliches Thema der LC
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	kein wesentliches Thema der LC
2-19	Vergütungspolitik	Unterkapitel: Vergütungspolitik

2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Unterkapitel: Verggütungspolitik
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	kein wesentliches Thema der LC
Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Kapitel: Jeder.Für alle.
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Unterkapitel: Unsere Werte
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Kapitel: Jeder.Für alle.
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Unterkapitel: Unsere Werte
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Unterkapitel: Unsere Werte
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Unterkapitel: Unsere Werte
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Unterkapitel: Unterstützende Initiativen und Sponsoring
Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unterkapitel: Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen
2-30	Tarifverträge	Kein wesentliches Thema der LC, da keine Tarifverträge geschlossen werden.
GRI 3	Wesentliche Themen	
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Kapitel: Nachhaltigkeitsmanagement
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Unterkapitel: Wesentlichkeitsmatrix
3-3	Angabe 3-3 Management	Unterkapitel: Wesentlichkeitsmatrix
GRI 200	Wirtschaft	
201	Wirtschaftliche Leistung	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Unterkapitel: Geschäftsergebnisse 2023
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	kein wesentliches Thema der LC
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	kein wesentliches Thema der LC
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	kein wesentliches Thema der LC
202	Marktpräsenz	kein wesentliches Thema der LC
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	kein wesentliches Thema der LC, da überwiegend über Mindestlohn bezahlt wird

202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	kein wesentliches Thema der LC, da die Stellen intern besetzt werden
203	Indirekte ökonomische Auswirkungen	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	kein wesentliches Thema der LC
204	Beschaffungspraktiken	Unterkapitel: Nachhaltige Beschaffung
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	kein wesentliches Thema der LC
205	Korruptionsbekämpfung	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	kein wesentliches Thema der LC, da keine Prüfung erfolgte
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Unterkapitel: Korruptionsbekämpfung & Unsere Werte
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	kein wesentliches Thema der LC, keine Fälle gemeldet wurden
206	Wettbewerbswidriges Verhalten	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	kein wesentliches Thema der LC, keine Meldungen vorliegen
207	Steuern	kein wesentliches Thema der LC
207-1	Steuerkonzept	kein wesentliches Thema der LC
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	kein wesentliches Thema der LC
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	kein wesentliches Thema der LC
GRI 300	Umwelt	
301	Materialien	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	kein wesentliches Thema der LC
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Unterkapitel: Abfallmanagement
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	kein wesentliches Thema der LC
302	Energie	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Unterkapitel: Energieeffizienz und Ressourcenschonung
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	kein wesentliches Thema der LC
302-3	Energieintensität	kein wesentliches Thema der LC
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	kein wesentliches Thema der LC
303	Wasser und Abwasser 2018	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Unterkapitel: Energieeffizienz und Ressourcenschonung
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	kein wesentliches Thema der LC
303-3	Wasserentnahme	kein wesentliches Thema der LC

303-4	Wasserrückführung	kein wesentliches Thema der LC
303-5	Wasserverbrauch	kein wesentliches Thema der LC
304	Biodiversität	kein wesentliches Thema der LC
305	Emissionen	kein wesentliches Thema der LC
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	kein wesentliches Thema der LC
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	kein wesentliches Thema der LC
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	kein wesentliches Thema der LC
305-4	Intensität der THG-Emissionen	kein wesentliches Thema der LC
305-5	Senkung der THG-Emissionen	kein wesentliches Thema der LC
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen 20	kein wesentliches Thema der LC
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	kein wesentliches Thema der LC
306	Abfall	Unterkapitel: Abfallmanagement
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbedingte Auswirkungen	kein wesentliches Thema der LC
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	kein wesentliches Thema der LC
306-3	Angefallener Abfall	
306-4	Zur Entsorgung umgeleiteter Abfall	kein wesentliches Thema der LC
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	kein wesentliches Thema der LC
308	Umweltbewertung der Lieferanten	kein wesentliches Thema der LC
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	kein wesentliches Thema der LC, da sie unserem CoC zustimmen
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	kein wesentliches Thema der LC
GRI 400	Soziales	
401	Beschäftigung	Unterkapitel: Der Mensch im Mittelpunkt
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Kapitel: Soziales
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	kein wesentliches Thema der LC, da hier keine Differenzierung erfolgt, sondern lediglich eine prozentuale Anpassung durch Arbeitsstunden
401-3	Elternzeit	Unterkapitel: Gleichberechtigung als Unternehmensphilosophie
402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	kein wesentliches Thema der LC
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Unterkapitel: Arbeitssicherheit & Mitarbeitervorteile im Überblick
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	kein wesentliches Thema der LC

403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Unterkapitel: Arbeitssicherheit
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	kein wesentliches Thema der LC
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Unterkapitel: Arbeitssicherheit & Mitarbeitervorteile im Überblick
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Unterkapitel: Arbeitssicherheit & Mitarbeitervorteile im Überblick
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Unterkapitel: Betriebliche Altersvorsorge Arbeitssicherheit & Mitarbeitervorteile im Überblick
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Unterkapitel: Arbeitssicherheit & Gesundheit
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	kein wesentliches Thema der LC
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Unterkapitel: Arbeitssicherheit
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Unterkapitel: Arbeitssicherheit
GRI 404	Aus- und Weiterbildung	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Unterkapitel: Teamkompetenz und lebenslanges Lernen
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Unterkapitel: Teamkompetenz und lebenslanges Lernen
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Unterkapitel: Teamkompetenz und lebenslanges Lernen
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Unterkapitel: Vielfältig mit gleichen Chancen Gleichberechtigung als Unternehmensphilosophie
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Unterkapitel: Gleichberechtigung als Unternehmensphilosophie
GRI 406	Nichtdiskriminierung	Unterkapitel: Unsere Werte
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	kein wesentliches Thema der LC
GRI 408	Kinderarbeit	kein wesentliches Thema der LC
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit	kein wesentliches Thema der LC
GRI 410	Sicherheitspraktiken	kein wesentliches Thema der LC
GRI 411	Rechte der indigenen Völker	kein wesentliches Thema der LC

GRI 413	Lokale Gemeinschaften	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	kein wesentliches Thema der LC
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	kein wesentliches Thema der LC
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Thema ist in Bearbeitung, da aktuell noch keine Beschaffungsleitlinien existieren. Ausschlaggebend ist aktuell der CoC
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	kein wesentliches Thema der LC
GRI 415	Politische Einflussnahme	
415-1	Parteispenden	kein wesentliches Thema der LC
GRI 416	Kundengesundheit- und sicherheit	kein wesentliches Thema der LC
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	kein wesentliches Thema der LC
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	kein wesentliches Thema der LC
GRI 417	Marketing und Kennzeichnung	kein wesentliches Thema der LC
GRI 418	Schutz der Kundendaten	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Keine Beschwerden vorliegend

Impressum



LOGICHECK Geschäftsführung
E info@logichack.de



LOGICHECK Nachhaltigkeitsteam
E nachhaltigkeit@logichack.de

Unternehmensgruppe LOGICHECK
Gaustraße 6
55441 Bingen am Rhein
www.logichack.de
E info@logichack.de