

# Nachhaltigkeitsbericht

## 2024

Fokus 2024

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Unternehmensgruppe LOGICHECK  
Stand: 10/2025

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>Unternehmensprofil</b> .....	4
Fakten.....	4
Gesellschafterstrukturen.....	4
Unsere Ziele.....	5
Leistungsangebot .....	6
Unsere Werte .....	8
<b>Berichtsprofil</b> .....	10
<b>Jeder. Für alle</b> .....	11
<b>Ökonomie</b> .....	13
Geschäftsergebnisse 2024.....	13
Nachhaltige Beschaffung .....	14
Korruptionsbekämpfung.....	15
Unterstützende Initiativen und Sponsoring .....	15
<b>Ökologie</b> .....	16
Energieeffizienz und Ressourcenschonung .....	16
Abfallmanagement .....	17
<b>Soziales</b> .....	18
Der Mensch im Mittelpunkt .....	18
Vergütungspolitik.....	19
Vielfältig und mit gleichen Chancen .....	20
Gleichberechtigung .....	20
Mitarbeitervorteile im Überblick.....	21
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	22
Betriebliche Altersvorsorge.....	23
Personalmanagement.....	24
Teamkompetenz und lebenslanges Lernen.....	25
Entwicklung und Förderung der Mitarbeiter.....	26
Arbeitssicherheit.....	27
<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b> .....	28
Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.....	28
Wesentlichkeitsmatrix.....	29
<b>Zukunftsstrategie</b> .....	31
<b>Schlusswort</b> .....	32
<b>GRI Index</b> .....	33
<b>Impressum</b> .....	39

# 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 und Mobilität beschäftigt und einen Beitrag dazu geleistet, dass wir Umweltschäden durch Kfz-Ereignisse nachhaltig beseitigen.

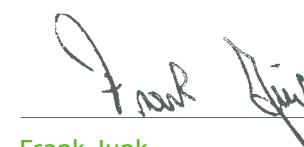
Im Zeitalter der globalen Herausforderungen und der dringenden Notwendigkeit, unseren Planeten zu schützen, ist verantwortungsvolles Handeln von entscheidender Bedeutung. Unter dem Motto „Jeder. Für alle.“ erkennen wir die untrennbare Verbindung zwischen individuellem Handeln und dem Wohl unserer Gesellschaft 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.



„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



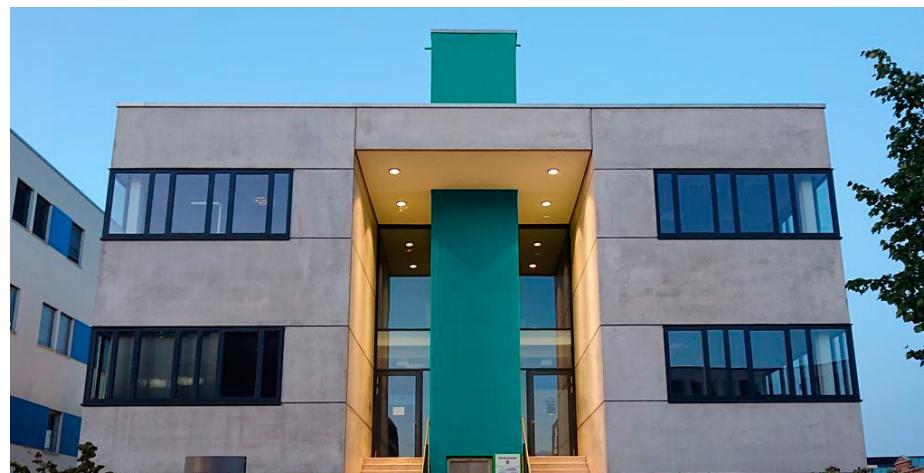
---

Magdalene Schütz  
Geschäftsführerin

# Unternehmensprofil

## Fakten

Seit mehr als 10 Jahren stehen wir an der Seite unserer Kunden aus der Versicherungswirtschaft und leisten einen Beitrag zur aktiven Gestaltung und Unterstützung von Prozessen zur Schadenregulierung und -abwicklung in Mobilitäts- und Umweltthemen – sei es in Form von aktuellen Technologien, Datenbanken oder aber Experten-Know-how.



### LOGICHECK Holding GmbH

Zentrale: Gaustraße 6  
55411 Bingen am Rhein

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

Telefon: +49 6721 - 684 02  
Telefax: +49 6721 - 684 02 99  
E-Mail: [info@logicheck.de](mailto:info@logicheck.de)

USt-IdNr. gemäß §27 a Umsatzsteuergesetz:  
DE288412734

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

## 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 2024:

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, Havariekommissär, über 35 Jahre Erfahrung im Bereich Sachverständigenwesen, Schadensmanagement und Schadensteuerung, Mitglied in Fachgremien der Industrie und Handelskammern.

In 2024 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**

**55**

Mitarbeiter

Jeder.  Für alle.

**45**

Kunden



## Unsere Ziele

Unser Ziel ist es, durch das Angebot von Prozessen im Bereich der Belegprüfung und dem Aktiven Schadenmanagement sowie durch innovative technologische Lösungen unseren Kunden bedarfsoorientierte Leistungen anzubieten, die einen nachhaltigen Mehrwert schaffen. 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 schlanken 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 dem die Sanierung von Schadenvorgängen (vorwiegend im Umweltbereich) gesteuert und koordiniert wird bis hin zu Prüfungen von fachlich anspruchsvollen Schadenvorgängen 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 Fachbereiche sind:



MIETWAGEN



BIKES &  
SCOOTER



PKW-  
ABSCHLEPPEN



FEUERWEHR



SV-GBÜHREN



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 zeitnahe 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 Sanierungsthemen stammen aus folgenden Bereichen:



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 prüfenden 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 Zeitvertermittlung 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. neu verfasst.

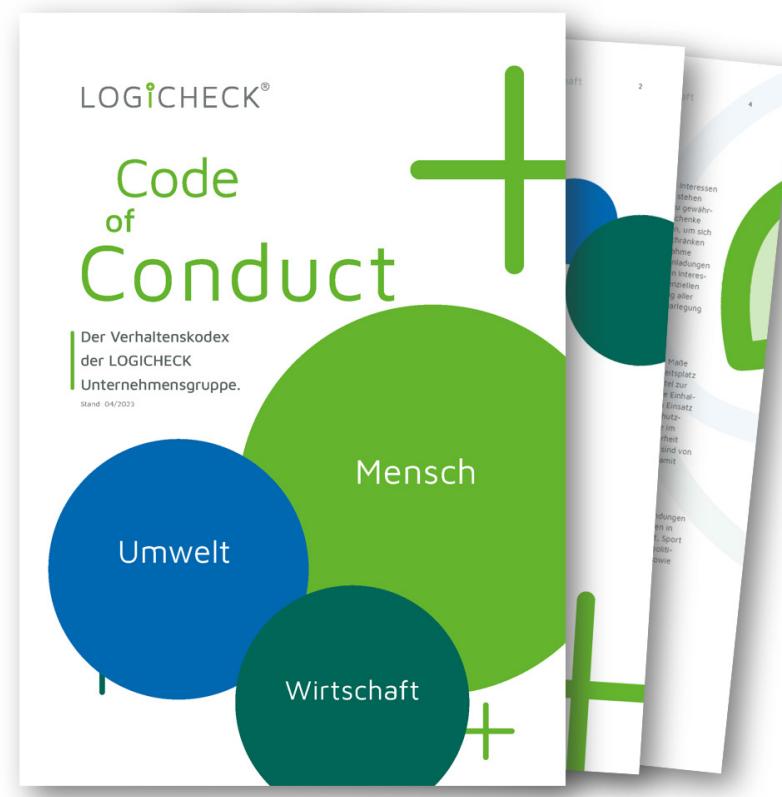
Wie auch im CoC kommuniziert, bekennt sich LOGICHECK vorbehaltlos zur Einhaltung von Recht und Gesetz. Dieses Selbstverständnis wird auch von unserem Team getragen. Sollte es trotz dessen zu Verstößen oder darauf basierenden ordnungsbehördlichen Verfahren kommen, werden diese unter Einbeziehung der Geschäftsführung 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 Zweite 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 2024 (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024). Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich für das vergangene Jahr veröffentlicht. Die Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte durch die Geschäftsführung der LOGICHECK und wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

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

**LOGICHECK Nachhaltigkeitsteam**  
Gaustr. 6  
55411 Bingen am Rhein  
E: [nachhaltigkeit@logicheck.de](mailto: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.“

Nachhaltigkeit ist für uns das zentrale Leitprinzip, das unser Handeln und unsere Entscheidungen in allen Phasen des Unternehmenslebenszyklus bestimmt. 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 und Förderung unserer Mitarbeiter im Unternehmen.

**Ökonomie:** Nachhaltige Unternehmensführung bedeutet für uns, wirtschaftlichen Erfolg mit Verantwortung zu verbinden. Unser Handeln zielt darauf ab, sowohl heute als auch in Zukunft zur Lebensqualität kommender Generationen beizutragen. Deshalb setzen wir auf Geschäftsmodelle, die einen positiven Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt haben.

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. Ihre Anordnung und Gestalt machen zudem sichtbar, dass alle Elemente unserer Nachhaltigkeitsstrategie – Ökologie, Soziales und Ökonomie – eng miteinander verbunden sind und nur im Zusammenspiel ihre volle Wirkung entfalten.

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

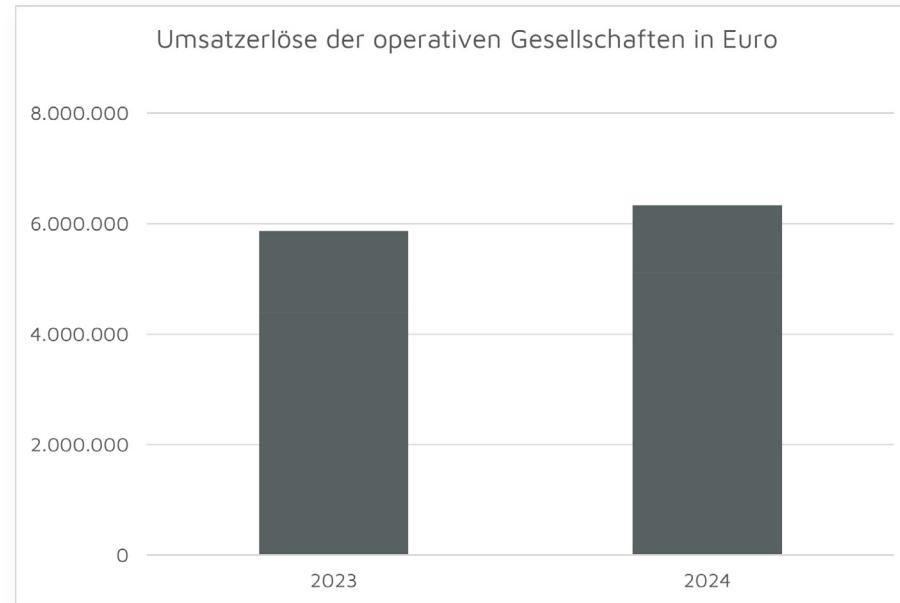
- Organisatorische Verankerung in der Unternehmenskultur und -struktur
- Partizipation aller Mitarbeiter und Sensibilisierung
- Verantwortung übernehmen

# Ökonomie

## Geschäftsergebnisse 2024

Im Vorjahresvergleich konnten die operativen Gesellschaften der Unternehmensgruppe Umsatzsteigerungen verzeichnen. Auch der Personalaufwand stieg im Vorjahresvergleich an. Dies ist unter anderem auf das kontinuierliche Wachstum der Unternehmensgruppe sowie die gezielte Investition in qualifizierte Fachkräfte zurückzuführen.

Insgesamt blickt die Unternehmensgruppe auf ein solides Geschäftsjahr mit stabiler Entwicklung zurück.



# 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 berücksichtigt:

### 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. Dabei berücksichtigen wir Hersteller und Anbieter, 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 funktionsstüchtig 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 (Schreibtische, 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.



Allianz Chronischer Seltener Erkrankungen



# 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 1.411 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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.

Sensible Unterlagen entsorgen wir über eine abschließbare Datentonne, in der vertrauliche Unterlagen sicher gesammelt und anschließend von einem zertifizierten Dienstleister datenschutzkonform vernichtet werden. Um Einwegplastik im Arbeitsalltag zu vermeiden, stellen wir allen Mitarbeitenden wiederverwendbare Glaswasserflaschen zur Verfügung, die an Wasserspendern oder direkt am Wasseranschluss befüllt werden können. Wer möchte, kann leere Pfandflaschen in dafür vorgesehenen Sammelbehältern abstellen – diese werden regelmäßig zurückgeführt.

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

## In den Gelben Sack/die Gelbe Tonne gehören:

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

- Zum Beispiel:
- Alu-, Blech- und Kunststoffdeckel
  - Arzneimittelblister
  - Butterfolie
  - 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
  - Müsliriegelfolie
  - Nudeltüten
  - Putz- und Reinigungsmittelflaschen
  - Quetsch- oder Nachfüllbeutel z. B. für Waschmittel, Flüssigseife oder Fruchtpüree
  - Senftuben
  - Shampooflaschen
  - Spraydosen
  - Suppen- und Soßentüten
  - Tierfutterdosen 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
  - Druckerpatronen
  - Einweggräser
  - Elektrogeräte
  - Essensreste
  - Faltschachteln
  - Feuerzeuge
  - Filme, DVDs und Videokassetten
  - Glüh- und Energiesparlampen
  - Gummi
  - Holzwolle
  - Hygieneartikel
  - Katzenstreu
  - Keramikprodukte
  - Kinderspielzeug
  - Klarichtschüllen
  - Kugelschreiber
  - nicht restentleerte Verpackungen
  - Papier und Pappe
  - Papierstreichhölzer
  - Pflaster, Verbandsmaterial
  - Porzellan
  - Rest- und Bioabfälle
  - Schuhe
  - Strumpfhosen
  - Styroporreste von Dämmplatten
  - Tapetenreste
  - Windeln
  - Zahnbürsten
  - Zigarettenkippen

 Regionale Ausnahmen sind möglich (z. B. Wertstofftonne).  
Nähere Infos erhältst du bei deiner Kommune. QR-Code scannen  
oder [HIER](#) klicken für dein\*e zuständigen Ansprechpartner\*in.

LOGICHECK®

Mach mit!

 [müll-trennung-wirkt.de](#)  
Eine Initiative der dualen Systeme.

ton, jedoch ohne Anhaftung von  
tet werden.

Zum Beispiel  
Nicht-Verpackungen wie:  
- Briefe  
- Briefumschläge  
- Bücher  
- Geschenkpapier  
- Kataloge  
- Postkarten  
- Schulhefte  
- Werbeprospekte  
- Zeitschriften  
- Zeitungen



mit!

rennung-wirkt.de

u der dualen Systeme.

301-2, 306, 306-3

# Soziales

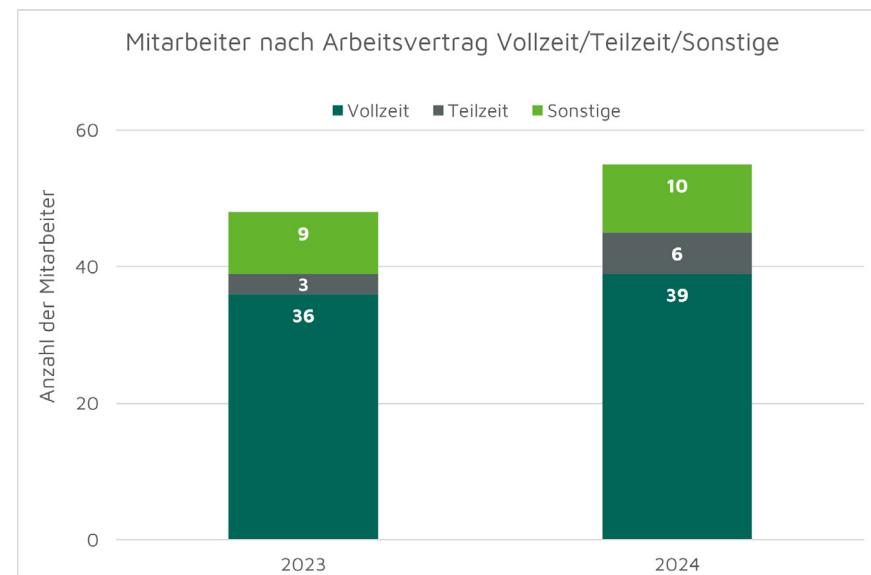
## Der Mensch im Mittelpunkt

Zum 31. Dezember 2024 waren 54 Personen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in unserem Unternehmen beschäftigt.

Die Anzahl der Mitarbeiter ist um 7 Personen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen; ursächlich hierfür waren zunehmende Beauftragungen durch unsere Kunden und 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 bieten können. Die nachfolgenden Daten wurden mittels des im Unternehmen genutzten HR-Programms erstellt und ausgegeben.

Die im Nachhaltigkeitsbericht 2023 veröffentlichten Mitarbeiterzahlen für das Jahr 2022/23 basierten auf einer fehlerhaften Datenabfrage. Im Rahmen der diesjährigen Berichterstellung haben wir die Zahlen überprüft und korrigiert. Die hier dargestellten Zahlen für 2023 und 2024 basieren auf der aktualisierten Datenbasis.



Anzahl Angestellte	2023	2024	+ 15%
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>55</b>	
Befristet beschäftigte Angestellte	0	0	
Davon weiblich	0	0	
Davon männlich	0	0	
Unbefristete beschäftigte Angestellte	48	55	
Davon weiblich	22	25	
Davon männlich	26	30	
<b>Vollzeitangestellte</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	
Davon weiblich	17	18	
Davon männlich	19	21	
<b>Teilzeitangestellte</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	
Davon weiblich	1	4	
Davon männlich	2	2	
<b>Sonstige</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
Davon weiblich	4	3	
Davon männlich	5	7	

## Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter 2024

Jahre	Mitarbeiter	Prozent
<1 Jahr	8	12,96
1-3 Jahre	12	22,22
3-5 Jahre	10	18,52
5-10 Jahre	20	37,04
>10 Jahre	5	9,26

# 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 Leistungsbeurteilungen und jährlich stattfindende Gespräche zur Karriereplanung 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 das Marktumfeld. 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 Rahmenbedingungen angepasst. Dabei sind Inflationsanpassungen ein fester Bestandteil unserer Gehaltsüberprüfungen, um die Lebenssituation unserer Mitarbeitenden auch bei steigenden Lebenshaltungskosten abzusichern.

Diese Vergütungspolitik stellt sicher, dass wir unsere Mitarbeiter fair und gerecht entlohen 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 ineinander greifen.

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 ist 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.

### Prozentzahl der Angestellte für 2024

	weiblich	männlich
Gesamt	54%	46%

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 und möchte ihnen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit so einfach wie möglich gestalten. Ein Mitarbeiter befand sich 2024 in Elternzeit.

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 2023 und 2024

Altergruppe	2023	2024
Unter 30 Jahren	5	6
30-50 Jahren	33	34
Über 50 Jahren	15	15

# Mitarbeitervorteile im Überblick

Unsere Mitarbeitenden profitieren von zahlreichen Vorteilen, die ihre Gesundheit, Mobilität und Work-Life-Balance stärken. Mit diesen Benefits schaffen wir Rahmenbedingungen, die weit über den Arbeitsplatz hinaus spürbar sind.

Besonders wichtig ist uns, dass unsere Angebote vielfältig sind: von gesundheitsfördernden Maßnahmen über flexible Arbeitsmodelle bis hin zu Mobilitätslösungen wie dem JobRad-Leasing. So unterstützen wir jeden Einzelnen darin, Arbeit und Privatleben in Balance zu bringen und sich bei LOGICHECK langfristig wohlzufühlen.

Wir entwickeln unser Angebot an Benefits kontinuierlich weiter. Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden nicht nur heute, sondern auch in Zukunft bestmöglich zu unterstützen – flexibel, gesund und verlässlich.

## Gesundheit im Fokus

2024 haben wir bei LOGICHECK erstmals ein strukturiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gestartet. Damit schaffen wir einen Rahmen, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden gezielt zu fördern. Zum Auftakt stand das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz im Mittelpunkt – mit praxisnahen Tipps und einer Info-Veranstaltung für alle. Auf der nächsten Seite stellen wir unser BGM ausführlicher vor.

## Benefits der LOGICHECK



### Flexibles und hybrides Arbeiten

Unsere Mitarbeiter gestalten ihre Arbeitszeit – im Homeoffice oder im Büro in Absprache mit deinem Team.



### Betriebliche Altersvorsorge

Damit unsere Mitarbeiter sich im Alter noch was gönnen können, sorgen wir gemeinsam heute schon vor.



### Gesundheitsförderung

Ob betriebliche Krankenzusatzversicherung oder Förderprogramme – die Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen.

... mehr auf [karriere.logicheck.de](http://karriere.logicheck.de).

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheit ist ein zentraler Erfolgsfaktor – für jede einzelne Person und für unser Unternehmen als Ganzes. Deshalb haben wir 2024 das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zu einem Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie gemacht. Mit diesem Ansatz wollen wir Belastungen vorbeugen, die Motivation stärken und die Fürsorge für unsere Mitarbeitenden noch deutlicher in den Mittelpunkt stellen.

## Rückblick 2023 - Ernährung im Mittelpunkt

Im vergangenen Jahr stand bei LOGICHECK das Thema Ernährung im Fokus. Obstkörbe, Team-Frühstücke und zwei Fachveranstaltungen mit Ernährungsberatern haben dazu beigetragen, das Bewusstsein für gesunde Ernährung im Arbeitsalltag zu stärken.

## Gesundheit als Erfolgsfaktor - Fokus 2024

2024 haben wir das Thema Gesundheit breiter gedacht und erstmals ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt. Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden langfristig in ihrer körperlichen und mentalen Gesundheit zu stärken und LOGICHECK als attraktiven Arbeitgeber weiter zu positionieren.



Bewegung & Fitness



Ergonomie



Teambuilding



Ernährung



Stressbewältigung

## Zentrale Maßnahmen 2024:

### Arbeitgeberfinanzierte Krankenzusatzversicherung

Seit Juli 2024 erhält jeder Mitarbeitender nach der Probezeit eine Krankenzusatzversicherung, vollständig finanziert durch LOGICHECK. Sie bietet Leistungen über die gesetzliche Krankenversicherung hinaus – etwa zusätzliche Vorsorge oder komfortablere Behandlungsmöglichkeiten. Damit setzen wir ein klares Zeichen für Wertschätzung und Fürsorge.

### Veranstaltungen & Prävention

- Ergonomie-Coaching am Arbeitsplatz
- Beweglichkeits- und Schulter-Nacken-Analyse

### Ausblick

Gesundheit bleibt ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Auch 2025 werden wir an das BGM anknüpfen und neue Schwerpunkte setzen, um unsere Mitarbeitenden langfristig zu unterstützen.

# 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 unterbreitet allen Mitarbeitern nach der Probezeit ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge (BaV) und führt gemeinsam mit einem externen Spezialisten zum Thema BaV ein umfassendes Beratungsgespräch mit jedem Mitarbeiter durch. 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 ihr 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, der Leistungsfähigkeit und der Motivation der Mitarbeiter positiv beeinflusst wird. 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 sind:

## Personalplanung

In einem kontinuierlichen Prozess wird der Personalbedarf geplant, um sicherzustellen, dass die erforderlichen personellen Kapazitäten in ausreichendem Maße und zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen. In die Planung fließen sowohl strategische Unternehmensentwicklungen und vertriebliche Informationen als auch die Erkenntnisse aus Digitalisierungs- und Automatisierungsprojekten ein.

## 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.

## 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 alle 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 Entfernung zum Arbeitgeber wirken sich positiv auf die Work-Life-Balance der Mitarbeiter aus und haben auch aus Umweltaspekten deutliche Vorteile (Reduzierung des CO<sub>2</sub> 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 Mitarbeiter. Wir machen neue Teammitglieder mit unserer Philosophie und unserer Wertehaltung vertraut, wir führen sie in die Gedanken und Themen eines verantwortungsvollen Handelns ein und vermitteln unseren Team-Spirit.

Im Onboarding Prozess spielen daneben 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 Wertehaltung 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 Softwareprodukte
- Fachliche Unterweisung durch einen Einarbeitungsplan mit Schulterblicken in allen Fachbereichen sowie eine intensive, zweiwöchige Einarbeitung in das zukünftige Arbeitsfeld



# Entwicklung und Förderung der Mitarbeiter

Die Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeitenden ist für uns ein zentrales Element nachhaltiger Unternehmensführung. Wir wollen Rahmenbedingungen schaffen, in denen sich jeder individuell weiterentwickeln kann – fachlich wie persönlich. Weiterbildung ist für uns nicht nur ein Angebot, sondern ein wichtiger Baustein, um gemeinsam mit unserem Team die Zukunft von LOGICHECK zu gestalten.

Im Jahr 2024 lag der Schwerpunkt auf individuell abgestimmten Maßnahmen. Rund 20 % unserer Mitarbeitenden haben an externen Seminaren teilgenommen. Diese Weiterbildungen reichten von Fachschulungen über branchenspezifische Seminare bis hin zu Soft-Skill-Trainings, die persönliche Kompetenzen wie Kommunikation oder Projektmanagement stärken. Damit konnten wir gezielt die Entwicklung einzelner Mitarbeiter fördern und neues Wissen unmittelbar in die tägliche Arbeit einfließen lassen.

Um die Ergebnisse dieser Weiterbildungen für das gesamte Team nutzbar zu machen, werden zentrale Inhalte regelmäßig im internen Blog geteilt. So profitieren auch Mitarbeitende, die selbst nicht teilgenommen haben, vom neu gewonnenen Wissen. Dieser transparente Austausch trägt dazu bei, Wissen im Unternehmen zu verankern und für alle zugänglich zu machen.

Auch wenn 2024 stärker durch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen geprägt war, bleibt die Entwicklung unserer Mitarbeitenden ein zentrales Handlungsfeld. Wir werden weiterhin gezielt Angebote schaffen, die Fachwissen vertiefen, persönliche Stärken fördern und gleichzeitig die Motivation im Team stärken.



# Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit ist ein zentraler Bestandteil unseres nachhaltigen Handelns und betrifft alle Bereiche unseres Unternehmens. Sie beginnt bei der ergonomischen Gestaltung von Büroarbeitsplätzen und reicht bis hin zur Schutzausrüstung bei Außeneinsätzen. Ziel ist es, physische Belastungen zu minimieren, Risiken frühzeitig zu erkennen und Unfälle konsequent zu vermeiden.

## Ergonomische Büroarbeitsplätze

Unsere Arbeitsplätze bestehen zu 93,5 Prozent aus Computerarbeitsplatzplätzen. LOGICHECK setzt konsequent auf ergonomisches Arbeiten - 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.

## Vermeidung physischer Gefährdungen

Ein zentrales Risiko für Arbeitsunfälle besteht durch potenzielle Stolperfallen, insbesondere durch offenliegende Kabel. Unsere IT-Abteilung überprüft daher regelmäßig alle Arbeitsbereiche. Zusätzlich werden Kabeleinlässe im Boden genutzt, um dieses Risiko auf ein Minimum zu reduzieren.

## Sicherheit bei Dienstfahrten

Für alle Mitarbeiter, die ein Dienstfahrzeug nutzen, werden regelmäßig Fahruntersweisungen durchgeführt.

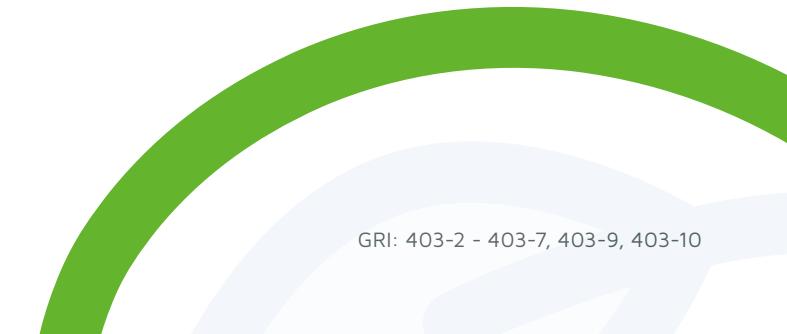
## Schutz bei Außeneinsätzen

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.

## Ersthelfer & Notfallvorsorge

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.

Es lagen im Jahr 2024 keine arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen im vor.



# 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 2024 führten wir eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse basierend auf einem Fragenkatalog durch. 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. Der Umfragezeitraum für die Mitarbeiterbefragung war vom 10.06.2024 bis zum 19.06.2024. Für die Stakeholder fand die Umfrage vom 21.06.2024 bis zum 12.08.2024 statt.

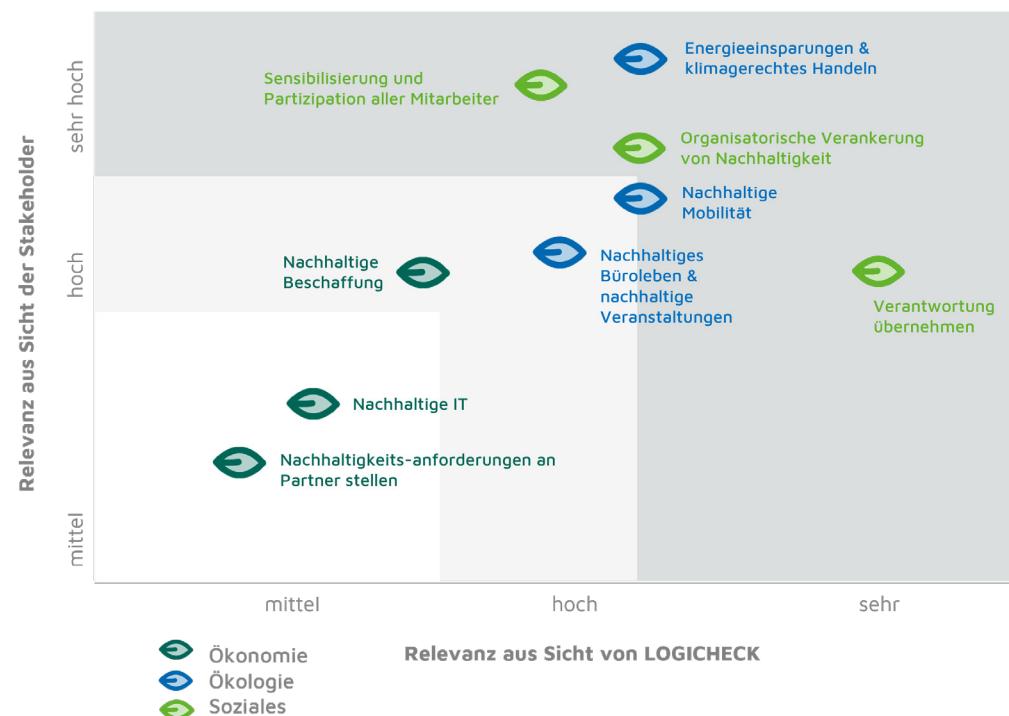
## Prozessablauf:

1. Ermittlung und Bewertung interner und externer Themen mit Relevanz für das Thema Nachhaltigkeit
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 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 unserer jährlichen anonymen Online-Befragung konnten interne und externe Stakeholder der LOGICHECK diese 9 Nachhaltigkeitsziele nach ihrer Wichtigkeit bewerten. Die daraus entstandene Wesentlichkeitsmatrix wurde im August 2024 unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Gesellschaft und im Unternehmen selbst geprüft. Die definierten wesentlichen Themen bilden demnach die Basis für unsere jährliche 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.



Aus der durchgeföhrten und validierten Wesentlichkeitsanalyse 2024 ergaben sich folgende Themen:

### SGD 3 Gesundheit und Wohlergehen

SDG 3,4 | SDG 3,8



#### Verantwortung übernehmen

Betriebliche Altersvorsorge, Sponsoring z.B. NABU, Achse e.V. und Deutscher Kinderschutzbund Mainz e.V., Work-Life-Balance Gesundheitsmanagement - 2024 Schwerpunkt „Bewegung“: Ergonomie-Coaching, Beweglichkeitsmessung, betriebliche Gesundheitskrankenversicherung, 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 - 2024 Kinderschutzbund Mainz

### 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 Gläsern, 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

**Nachhaltigkeit ist für uns kein einmaliges Projekt, sondern ein fortlaufender Entwicklungsprozess. Als mittelständiges Unternehmen wollen wir nicht nur auf aktuelle Anforderungen reagieren, sondern aktiv die Zukunft gestalten. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und als Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und kommenden Generationen.**

Unser Nachhaltigkeitsteam entwickelt regelmäßig neue Projekte, überprüft bestehende Maßnahmen und setzt konkrete Schritte um, die unsere ökologische und soziale Verantwortung stärken. Im Jahr 2024 konnten wir bereits eine Vielzahl an Themen erfolgreich umsetzen – von Maßnahmen zur Resourceneffizienz über interne Sensibilisierung bis hin zur Optimierung unserer Prozesse. Diese Erfolge sind für uns ein Ansporn, den Weg konsequent weiterzugehen.

Der Fokus im Jahr 2025 wird darauf liegen, unser Engagement im sozialen Bereich auszubauen. Wir wollen verstärkt Initiativen unterstützen, die einen direkten Mehrwert für die Gesellschaft schaffen – sei es durch Kooperationen mit gemeinnützigen Organisationen, die Förderung von Bildungsprojekten oder die stärkere Einbindung unserer Mitarbeitenden in soziale Aktivitäten.

Mit einem engagierten Team, klar definierten Projekten und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wollen wir zeigen, dass auch ein mittelständiges Unternehmen durch konsequentes Handeln Wirkung entfalten kann – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch darüber hinaus. Nachhaltigkeit bleibt damit unser Kompass, um ökologisch, sozial und wirtschaftlich verantwortungsvoll in die Zukunft zu gehen.



# Schlusswort

Nachhaltigkeit ist für uns ein kontinuierlicher Prozess, der uns als Unternehmen fordert und zugleich neue Perspektiven eröffnet. Mit den Projekten und Initiativen des Jahres 2024 haben wir wichtige Schritte umgesetzt und gezeigt, wie wir Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeitende aktiv gestalten können.

Für 2025 liegt unser Schwerpunkt darauf, unser soziales Engagement weiter auszubauen und damit unseren Beitrag für die Gesellschaft noch sichtbarer zu machen. Diese Ausrichtung werden wir – wie bereits in den Vorjahren – transparent begleiten und dokumentieren. Auch für 2025 wird es daher wieder einen Nachhaltigkeitsbericht geben, in dem wir unsere Fortschritte, Erfolge und Herausforderungen offenlegen.

Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Handeln nur dann Wirkung entfaltet, wenn es langfristig gedacht, konsequent umgesetzt und transparent kommuniziert wird. Deshalb danken wir allen, die uns auf diesem Weg unterstützen, und freuen uns, auch im kommenden Jahr erneut Einblicke in unsere nachhaltige Entwicklung zu geben.

# GRI Index

## GRI-Standards

## Kapitel

GRI 2	Allgemeine Angaben 2021	Kapitel
	<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>	
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
	<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter</b>	
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 , da keine Leiharbeiter bei uns arbeiten.
	<b>Unternehmensführung</b>	
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Kapitel: Unternehmensprofil
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Kein wesentliches Thema
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Kein wesentliches Thema
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
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
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	kein wesentliches Thema
2-19	Vergütungspolitik	Unterkapitel: Vergütungspolitik

2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Unterkapitel: Vergütungspolitik
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	kein wesentliches Thema
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>		
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
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unterkapitel: Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen
2-30	Tarifverträge	Kein wesentliches Thema , da keine Tarifverträge geschlossen werden.
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen</b>	
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
<b>GRI 200</b>	<b>Wirtschaft</b>	
<b>201</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung</b>	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Unterkapitel: Geschäftsergebnisse 2024
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	kein wesentliches Thema
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	kein wesentliches Thema
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	kein wesentliches Thema
202	Marktpräsenz	kein wesentliches Thema
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	kein wesentliches Thema , da überwiegend über Mindestlohn bezahlt wird

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

303-5	Wasserverbrauch	kein wesentliches Thema
<b>304</b>	<b>Biodiversität</b>	kein wesentliches Thema
<b>305</b>	<b>Emissionen</b>	kein wesentliches Thema
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	kein wesentliches Thema
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	kein wesentliches Thema
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	kein wesentliches Thema
305-4	Intensität der THG-Emissionen	kein wesentliches Thema
305-5	Senkung der THG-Emissionen	kein wesentliches Thema
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen 20	kein wesentliches Thema
305-7	Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	kein wesentliches Thema
<b>306</b>	<b>Abfall</b>	Unterkapitel: Abfallmanagement
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbedingte Auswirkungen	kein wesentliches Thema
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	kein wesentliches Thema
306-3	Angefallener Abfall	
306-4	Zur Entsorgung umgeleiteter Abfall	kein wesentliches Thema
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	kein wesentliches Thema
<b>308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>	kein wesentliches Thema
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	kein wesentliches Thema , da sie unserem CoC zustimmen
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	kein wesentliches Thema
<b>GRI 400</b>	<b>Soziales</b>	
<b>401</b>	<b>Beschäftigung</b>	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 , da hier keine Differenzierung erfolgt, sondern lediglich eine prozentuale Anpassung durch Arbeitsstunden
401-3	Elternzeit	Unterkapitel: Gleichberechtigung als Unternehmensphilosophie
<b>402</b>	<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>	
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	kein wesentliches Thema
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Unterkapitel: Arbeitssicherheit & Mitarbeitervorteile im Überblick
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	kein wesentliches Thema
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Unterkapitel: Arbeitssicherheit
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	kein wesentliches Thema

403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Unterkapitel: Arbeitssicherheit & Mitarbeitervorteile im Überblick
403-5	Mitarbeiter Schulungen 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
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	kein wesentliches Thema
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Unterkapitel: Arbeitssicherheit
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Unterkapitel: Arbeitssicherheit
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung</b>	
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
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit</b>	
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
<b>GRI 406</b>	<b>Nichtdiskriminierung</b>	Unterkapitel: Unsere Werte
<b>GRI 407</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>	
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	kein wesentliches Thema
<b>GRI 408</b>	<b>Kinderarbeit</b>	kein wesentliches Thema
<b>GRI 409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>	kein wesentliches Thema
<b>GRI 410</b>	<b>Sicherheitspraktiken</b>	kein wesentliches Thema
<b>GRI 411</b>	<b>Rechte der indigenen Völker</b>	kein wesentliches Thema

<b>GRI 413</b>	<b>Lokale Gemeinschaften</b>	
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
<b>GRI 414</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>	
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
<b>GRI 415</b>	<b>Politische Einflussnahme</b>	
415-1	Parteispenden	kein wesentliches Thema der LC
<b>GRI 416</b>	<b>Kundengesundheit- und sicherheit</b>	
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
<b>GRI 417</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung</b>	kein wesentliches Thema der LC
<b>GRI 418</b>	<b>Schutz der Kundendaten</b>	
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@logicheck.de](mailto:info@logicheck.de)



LOGICHECK Nachhaltigkeitsteam  
E [nachhaltigkeit@logicheck.de](mailto:nachhaltigkeit@logicheck.de)

**Unternehmensgruppe LOGICHECK**  
**Gaustraße 6**  
**55441 Bingen am Rhein**  
**[www.logicheck.de](http://www.logicheck.de)**  
**E [info@logicheck.de](mailto:info@logicheck.de)**