



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021/2022

PROGNOS AG



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden	5
Leitsatz 05 – Energie und Emissionen	11
Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen	11
5. Weitere Aktivitäten	13
Menschenrechte, soziale & Arbeitnehmerbelange	13
Umweltbelange	14
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	19
Regionaler Mehrwert	20
6. Unser WIN!-Projekt	25
7. Klimaschutz	26
8. Kontaktinformationen	34
Ansprechpartner	34
Impressum	34

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Prognos AG ist eines der ältesten Wirtschaftsforschungsunternehmen Europas. An der Universität Basel gegründet, forschen Prognos-Expertinnen und -Experten seit 1959 für verschiedenste Auftraggeberinnen und Auftraggeber aus dem öffentlichen und privaten Sektor – politisch unabhängig, wissenschaftlich fundiert. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit über 180 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an neun Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München und Stuttgart. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Das Thema Nachhaltigkeit ist nicht nur fest im Spektrum unserer Leistungen für unsere Kundinnen und Kunden verankert. Auch firmenintern übernehmen wir Verantwortung. Wir achten auf Nachhaltigkeit – in unseren Studien und Analysen, in unserer strategischen Beratung, in unserem Denken und Handeln für unsere Kundinnen und Kunden und für unser Unternehmen selbst. Regelmäßig engagieren sich Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichsten Erfahrungswerten und Aufgaben über unsere Standorte hinweg für einen umweltbewussten Arbeitsalltag, für die Zukunft unseres Unternehmens, für Wirtschaft und Gesellschaft, für einander. Denn Nachhaltigkeit umzusetzen bedeutet für uns, in allen Bereichen vorausschauend zu handeln.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit unserem WIN-Charta-Nachhaltigkeitsbericht geben wir gezielt Einblicke in unser Nachhaltigkeitsengagement. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz: Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit den Regionen, in denen wir wirtschaften.

DIE ZWÖLF LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden zwölf Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, soziale Belange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“*

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden: *„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgasemissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *„Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften“*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum nachhaltigkeitskonformen Umdenken und Handeln und Beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und ihren weiteren Unterzeichnenden finden Sie auf <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 3. März 2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nicht finanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input checked="" type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN-Projekt: **Spende des Budgets der Weihnachtsfeier für die Freiburger Tafel**

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
-
- Mobilität Integration

Art der Förderung:

- finanziell materiell personell

Umfang der Förderung: Geldspende in Höhe von 500 Euro

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden
- Leitsatz 05 – Energie und Emissionen
- Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Nachhaltigkeit – unternehmerische, ökologische und soziale – ist für uns viel mehr als ein Beratungsthema. Sie ist der Fixpunkt, an dem wir unser Handeln ausrichten – nach außen wie nach innen.

Unsere wichtigste Ressource sind die Mitarbeitenden. Wir arbeiten stetig an einem guten Arbeitsumfeld. Durch die COVID-19-Pandemie ist das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden noch einmal stärker in den Fokus gerückt. Neben der Sicherheit am Arbeitsplatz haben wir uns mit Themen wie mentale Gesundheit, einem offenen und wertschätzenden Miteinander sowie der Frage, wie wir nach der Pandemie zusammenarbeiten, befasst. Wie bereits in der vergangenen Berichtsperiode war auch in den Jahren 2021 und 2022 der **Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden** unser Schwerpunktt Thema Nummer eins.

Als Unternehmen beraten wir seit vielen Jahren zum Thema Klimaschutz und unterstützen unsere Kundinnen und Kunden dabei, die Energiewende zu vollziehen, Emissionen zu reduzieren und Klimaziele zu erreichen. Wir gehen mit gutem Beispiel voran und haben uns zur Klimaneutralität verpflichtet. Ziel ist hier im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen zur Einhaltung von maximal 1,5 Grad Erderwärmung ein Endjahr zur Zielerreichung von spätestens 2035 (Budgetansatz bei linearer Reduktion) zur Erreichung von Nullemissionen. Hierfür haben wir neben einer regelmäßigen Bilanzierung unserer Treibhausgasemissionen zahlreiche Sofortmaßnahmen initiiert. Wir arbeiten daran, unsere Emissionen zu reduzieren, zu kompensieren und letztlich zu vermeiden. Unser zweites Schwerpunktt Thema der Jahre 2021 und 2022 war der **Leitsatz 05 – Energie und Emissionen**, welchen wir mit dem **optionalen Kapitel Klimaschutz** adressierten.

Wir handeln nachhaltig und wir beraten nachhaltig. Nachhaltigkeit ist für uns ein zentrales Beratungsfeld, welches wir stetig weiterentwickeln. Neben strategischer Nachhaltigkeitsberatung unterstützen wir unsere Kundinnen und Kunden dabei, die rasant zunehmende Regulatorik im Kontext der Nachhaltigkeit von Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bis Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) umzusetzen. Da aktuelle regulatorische Anforderungen mitunter neue Fragestellungen aufwerfen, arbeiten wir neben Kundenprojekten auch an Innovationsprojekten, mit denen wir uns bestmöglich auf zukünftige Herausforderungen vorbereiten und die bestmögliche Beratung gewährleisten. 2021 und 2022 war es unser Ziel, an Innovationsprojekten zu arbeiten, deren Erkenntnisse und Ergebnisse wir erfolgreich in Kundenprojekten der Nachhaltigkeitsberatung einsetzen können. Somit bildete der **Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen** unser drittes Schwerpunktt Thema.

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Für unseren Erfolg ist das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden essenziell. Gerade in den Jahren 2021 und 2022 wurden Menschen besonders gefordert und ihre psychische Belastungsgrenze wurde häufig erreicht. Um den Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden umzusetzen, waren folgende Maßnahmen in den Jahren 2021 und 2022 besonders relevant: Gesundheitsmanagement, gemeinsame Aktivitäten und New Work.

1. Gesundheitsmanagement

ZIELSETZUNG

Unser Ziel: ein gesundes Team. Daher denken wir das Thema Gesundheit ganzheitlich. Wir als Unternehmen können nur erfolgreich sein, wenn es unseren Mitarbeitenden gut geht – sowohl physisch als auch psychisch. Wir wissen um unsere Verantwortung als Arbeitgeber. Daher wollen wir, soweit es uns möglich ist, ein Umfeld für unsere Mitarbeitenden schaffen, das ihnen Sicherheit und Orientierung gibt.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Umgang mit Corona: Sicherheit und Orientierung für unsere Mitarbeitenden in der COVID-19-Zeit war immer oberste Priorität. Aus diesem Grund behielten wir auch in den Jahren 2021 und 2022 unsere Corona-Taskforce bei. In regelmäßigen Abständen tagte dieses Gremium und informierte die Belegschaft über Updates unserer Regeln hinsichtlich der Pandemieprävention. Die Mitglieder der Taskforce waren ansprechbar für alle Fragen und Anliegen rund um das Thema.

Unsere Büros waren jederzeit ein Ort der sicheren Begegnungen. Der Zutritt zu unseren Räumlichkeiten war immer möglich. Dies war uns ein Anliegen gerade für die Personen, bei denen es zu Hause etwas eng wurde oder die sich nach Abwechslung außerhalb der eigenen vier Wände sehnten. Je nach Pandemielage galten unterschiedliche Regeln, wie Büros zu betreten sind oder wie man sich zu verhalten hat. Um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, standen allen Mitarbeitenden an allen Standorten FFP2-Masken, COVID-19-Selbsttests sowie Desinfektionsmittel kostenfrei zur Verfügung. Via Plakate, die gut sichtbar in allen Räumen unserer Standorte aufgehängt wurden, informierten wir präzise und gebündelt über alle Verhaltensregeln.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Als die Kampagne #ZusammenGegenCorona losging, mussten wir nicht lange überlegen: Wir waren dabei. Unser Claim „Wir geben Orientierung: Impfen!“ platzierten wir schnell auf all unseren Kanälen: Webseite, Social-Media-Plattformen, E-Mail-Signaturen und Microsoft-Teams-Hintergründe. Wir sahen es als unsere Aufgabe an, so den Solidaritätsgedanken zu stärken.



Das Homeoffice sollte dem Büroarbeitsplatz gleichen. Wir statteten daher unsere Mitarbeitenden mit zusätzlicher Technik für zu Hause (Bildschirm, HDMI-Kabel, Computermaus, Tastatur) aus, sodass die Arbeitsfähigkeit gewährleistet war.

Mentale Gesundheit: Im Jahr 2022 rückten wir das Thema Belastungen, mit denen sich unsere Mitarbeitenden auseinandersetzen mussten, in den Fokus. Das konnten sowohl Belastungen sein, die aus der Arbeit bei Prognos folgen, als auch Belastungen, die zwar ursprünglich aus anderen Bereichen resultierten, uns aber im Arbeitsalltag begleiteten. Es hat sich eine interdisziplinäre Gruppe gegründet, um zu ermitteln, welchen Beitrag Prognos leisten kann, um Mitarbeitende bei der Bewältigung psychischer Belastungen zu unterstützen.

Die Gruppe kam schnell überein, dass der Prognos-eigene Beitrag zum Themenfeld psychische Belastungen besonders sensibel ist, da wir uns damit auf privatem Terrain bewegen. Wir als Unternehmen können keine medizinischen oder psychologischen Ratschläge erteilen und keinesfalls in Konkurrenz zu bestehenden professionellen Hilfsangeboten treten. Diese Annahmen zugrunde legend, entschlossen wir uns dazu, einerseits Informationen zu unterschiedlichen Aspekten des Themas für alle Mitarbeitenden zusammenzustellen (z. B. ausgewählte externe und digitale Beratungsmöglichkeiten oder psychologische Selbsttests) und andererseits interne Ansprechpersonen als **psychologische Ersthelferinnen und Ersthelfer** (pEH) auszubilden, die unsere Mitarbeitenden im Bedarfsfall jederzeit kontaktieren konnten und können, um individuelle Belange in vertraulichem Rahmen zu besprechen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

An allen Standorten sind seit 2022 insgesamt elf pEH im Einsatz. Ausgebildete pEH haben Grundkenntnisse in verschiedenen psychischen Störungen und Krisen. Sie sind ausgebildet, rechtzeitig Probleme zu erkennen, Zugang zu Betroffenen zu finden und andere dabei zu unterstützen, eine psychische Krise zu bewältigen. Sie können gezielt informieren, Betroffene zu professioneller Hilfe ermutigen und weitere Ressourcen aktivieren. Alle Ansprechpersonen sind per Telefon oder E-Mail für **jede und jeden** erreichbar. Wichtig zu betonen ist, dass jede und jeder pEH zur absoluten Vertraulichkeit verpflichtet ist.

Des Weiteren werden wir durch unseren Partnern pme Familienservice unterstützt: Der pme Familienservice ist ein kostenloses und anonymes Angebot für alle Mitarbeitenden der Prognos AG, welches sie in allen Lebenslagen unterstützen kann. Der Service umfasst folgende Punkte:

1. Lebenslagen-Coaching (alle Standorte)
2. Homecare-Eldercare (auf deutscher Rechtslage basierend)
3. Kinderbetreuung (deutsche Standorte)

Außerdem bieten wir über unseren HelpDesk, unsere interne Wissensplattform, weitere Informationen zum Thema psychische Belastung an, wie z. B. Links zu externen Beratungsmöglichkeiten sowohl für Mitarbeitende als auch für Angehörige, eine Checkliste für Führungskräfte zum Erkennen von psychischen Auffälligkeiten im Arbeitsumfeld u. v. m.

Die Führungskräfte sind in der Regel sehr nah an den Mitarbeitenden dran. Daher hat sich Prognos entschieden, den Leitfaden der Mitarbeitendengespräche, die zweimal im Jahr stattfinden, um Fragen in Belangen der mentalen Gesundheit zu ergänzen. Die Fragen betreffen allgemeine und physische Belastungsfaktoren, die die Arbeit einschränken. Durch eine aktive Ansprache dieser Themen erhofft sich das Unternehmen einen offeneren Umgang mit mentaler Gesundheit. Generell sind unsere Führungskräfte jederzeit für die Belange der Mitarbeitenden ansprechbar.

AUSBLICK

Für uns steht das Wohlbefinden der Mitarbeitenden an oberster Stelle. Daher werden wir auch weiterhin unser Angebot in den Bereichen Sport und mentale Gesundheit beibehalten. Wir wollen an der Sichtbarkeit unserer Angebote arbeiten und mehr Informationen dazu über unsere internen Kanäle teilen.

Darüber hinaus ist die Vernetzung der Mitarbeitenden eines unserer zentralen Anliegen. Es sind neue Projekte in Arbeit, die alle Mitarbeitenden jeder Hierarchiestufe zusammenführen sollen. Z. B. ist angedacht, ein Auszubildenden- und Studierendennetzwerk ins Leben zu rufen. Es soll außerdem ein Peer-to-Peer-Projekt zum Erfahrungsaustausch für Projektleitende geben. Aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes planen wir ein Angebot, bei der Wohnungssuche zu unterstützen.

2. Gemeinsame Aktivitäten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ZIELSETZUNG

2021 und 2022 standen unter dem Motto „Wieder zusammenkommen“. Während der COVID-19-Pandemie sind viele neue Kolleginnen und Kollegen zu Prognos gekommen, denen das besondere Gemeinschaftsgefühl, das durch ein persönliches Treffen entsteht, nicht bekannt war. Daher war es der Geschäftsleitung ein besonderes Anliegen, Raum und Möglichkeiten für physische Begegnungen zu schaffen. Hierbei lag der Fokus auf dem interkollegialen Austausch und vor allem darauf, den Prognos-Spirit mitzerleben.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Lachen fördert die Produktivität und Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Das haben wir von Frau Dr. Florence Randrianarisoa, unserer Hauptrednerin beim 10-jährigen Standortjubiläum in München, gelernt. Wann lachen wir? Am häufigsten, wenn wir auf Personen treffen und wir gemeinsam etwas Besonderes erleben. Vor diesem Hintergrund sind wir davon überzeugt, dass gemeinsame Aktivitäten essenziell für unsere Arbeit sind. Wir haben sie fest in unserer Unternehmenskultur verankert.

Outdoor-Aktivitäten: Nach der COVID-19-Pause wurden verschiedenen Sportaktivitäten im Jahr 2021 wieder aufgenommen. Mindestens zweimal im Jahr zieht es die Prognosianerinnen und Prognosianer in die Schweizer Berge. Für die Schneebegeisterten ging es zu Beginn des Jahres in das Engadin. Dieses Wochenende ist ein besonderes Highlight bei Prognos. Gemeinsam wurde gekocht, gespielt, gelacht und natürlich Wintersport betrieben. Mitte September verschlug es unsere Wandergruppe ins Wallis; 2021 war eine Gruppe in Airolo. Nach dem Get Together (GTO) zog eine Radel- und eine Wandergruppe los, um die Sächsische Schweiz zu erkunden.

Um das Gemeinschaftsgefühl an den Standorten nach der langen Zeit des mobilen Arbeitens zu stärken, wurden verschiedene Aktivitäten in den Regionen unserer Standorte initiiert. So gab es regionale Wandertage: An einem Tag wurde das Büro gegen einen Ausflug z. B. in die bayerischen Berge oder einen Spaziergang durch den Düsseldorfer Stadtpark getauscht. Interdisziplinarität zählen wir zu unseren Markenattributen. Daher war es uns besonders wichtig, dass sich Teile unserer Belegschaft wieder persönlich treffen. Dafür veranstalteten wir im September 2021 im Norden, Süden, Westen und Berlin regionale GTOs.

Regionale Traditionen machen uns aus. Nachdem 2021 nur ein digitales „Helau“ und „Alaaf“ möglich waren, lud der Düsseldorfer Standort im Jahr 2022 zur kleinen Karnevalsfeier. Der Münchner Standort schmückte sich Ende September in Blau und Weiß und freute sich, Kolleginnen und Kollegen anderer Standorte auf dem Oktoberfest zu begrüßen.

Jubiläumsfeier: 2022 jährte sich die Eröffnung des Münchner Büros zum zehnten Mal. Die Kolleginnen und Kollegen feierten das Jubiläum ihres Standortes mit treuen Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern, Kunden und Partnern, langjährigen Freundinnen und Freunden von Prognos sowie Mitarbeitenden der ersten Stunde.

Prognos-CEO Christian Böllhoff und Chefvolkswirt Dr. Michael Böhmer blickten stolz auf ein abwechslungsreiches und spannendes Jahrzehnt zurück, in dem sich nicht nur in Bayern, Deutschland und der Welt viel tat, sondern auch am Münchner Standort: So wuchs die Zahl von ursprünglich drei Mitarbeitenden bis heute auf circa 20. Für den Höhepunkt des Abends sorgte Frau Dr. Florence

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Randrianarisoa, Wissenschaftsjournalistin und YouTuberin, bekannt u. a. aus der WDR-Sendung „Quarks“. Mit ihrem Vortrag zum Thema „Warum die Wissenschaft mehr Spaß braucht“ gab sie spannende Einblicke in die moderne Wissenschaftskommunikation und inspirierte die Anwesenden, Humor im Berufsalltag neu zu denken. Den Ausklang der Veranstaltung bildeten ein anschließendes Flying Dinner, der gemeinsame Austausch zwischen alten Bekannten sowie ein großes Hoch auf zehn Jahre Prognos in München.

Wissensaustausch: Das erste GTO in Präsenz seit Beginn der COVID-19-Pandemie fand vom 30. Juni bis zum 1. Juli 2022 in Dresden statt. Über 200 Prognosianerinnen und Prognosianer kamen zusammen, um sich kennenzulernen, sich auszutauschen, über Projekte zu sprechen, aber auch – und das kam nicht zu kurz – um miteinander Spaß zu haben.

Erst die Arbeit, dann das Vergnügen: Die Geschäftsleitung präsentierte die Arbeit der zahlreichen Steuerungsgruppen und stellten die Strategie des Unternehmens bis 2026 vor. Sie gab Einblicke in sämtliche Strategieprozesse und identifizierten Handlungsfelder für die Zukunft, wie z. B. den Ausbau des Stammgeschäftes oder die Stärkung von Interdisziplinarität. Hierbei sind und bleiben das Leitbild und unser Purpose immer die Richtschnur der Zusammenarbeit: **Wir geben Orientierung für eine lebenswerte Zukunft.**

Für die Prognosianerinnen und Prognosianer ging es u. a. auf Stadtrundgänge, in eines der zahlreichen Museen oder auf das Dampfschiff. Insgesamt wurden elf Freizeitprogrammpunkte angeboten, die eine spannende Abwechslung zum Büroalltag waren. Abgerundet wurde der Abend im Carolaschlösschen, im Großen Garten, von Dresden. Bei ausgelassener Stimmung wurde ein unvergesslicher Abend verlebt.

Am Freitagnachmittag widmeten wir uns der Frage: „Zurück in die Büros oder wie wollen wir in Zukunft arbeiten?“

Auch der Betriebsrat nutzte die Gelegenheit, dass nahezu alle Kolleginnen und Kollegen zusammengekommen waren. Um ins Unternehmen horchen zu können und den Interessen aller gerecht zu werden, begaben sich die Betriebsratsmitglieder in einen engen Austausch mit den Mitarbeitenden zu „I like, I wish, I ask“.

AUSBLICK

Auch in Zukunft sind gemeinsame Aktivitäten fest im Prognos-Kalender eingeplant. Insbesondere wollen wir darauf achten, dass bei unseren Events für alle etwas dabei ist. Gleich zu Beginn des Jahres 2023 startet unser neues Format: „Prognos im Schnee“. Bei diesem Angebot sollen vor allem Nicht-Skifahrerinnen und -Skifahrer die Gelegenheit bekommen, die Schweizer Berge zu erleben. Außerdem werden Aktivitäten wie Yoga, Schlitteln und Curling angeboten. Der Bremer-Standort plant, die Kolleginnen und Kollegen zur Kohltour einzuladen.

3. New Work – wie wir nach Corona zusammenarbeiten wollen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ZIELSETZUNG

Wir bei Prognos entwickeln Lösungen gemeinsam – sowohl für unsere Kundinnen und Kunden als auch für uns selbst bzw. für unsere Arbeitsorganisation. Auch an der Gestaltung von New Work – als Unternehmenskultur und als arbeitsorganisatorisches Prinzip – sind alle Kolleginnen und Kollegen bei Prognos und die Geschäftsleitung beteiligt.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Die Steuerungsgruppe Personal/Organisation beschäftigte sich in dem Jahr 2022 intensiv mit der Frage: Wie wollen wir nach Corona zusammenarbeiten? Schnell stellte sich heraus, dass diese Frage nur von allen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam beantwortet werden konnte. Die Gruppe nutzte GTO in Dresden, um mit der gesamten Belegschaft ins Gespräch zu kommen. Die Ergebnisse des unternehmensweiten Austausches zu New Work sind:

- Es gibt mehr Übereinstimmungen als Unterschiede hinsichtlich der Bedürfnisse und Ansichten der Mitarbeitenden zu New Work.
- Unsere Kolleginnen und Kollegen sehen Präsenz in den Büros und mobiles Arbeiten als gleichwichtige und gleichwertige Arbeitsoptionen.
- Die gleiche Priorisierung eines Arbeitsortes für alle wird nicht als sinnvoll erachtet.
- Eine Begrenzung von Tagen für das mobile Arbeiten wird nicht als sinnvoll erachtet.
- Es soll Entscheidungsspielräume für die Wahl des Arbeitsortes geben. Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit und Transparenz der Entscheidungen müssen gewährleistet sein.
- Die Entscheidung über Anlässe für Büropräsenz und Erreichbarkeit soll im Team getroffen werden.

Aus diesen Erkenntnissen erarbeitete die Geschäftsleitung, was New Work bei Prognos heißt:

Zusammenarbeit: Wir legen hohen Wert auf gute kollegiale Zusammenarbeit. Wir gestalten unsere Standorte als beliebte Orte des sozialen Miteinanders und Ankerpunkte für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Organisation: Unsere Art und Weise der Zusammenarbeit soll langfristig attraktiv für bestehende und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Durch agile Organisationsformen wollen wir die Vorstellungen der unterschiedlichen Kolleginnen und Kollegen und die des Unternehmens von gutem Arbeiten verbinden.

Führung: Unsere Anforderungen an Führung sind in Führungsrichtlinien konkretisiert. Wir fördern die kollegiale Selbstorganisation und geben Raum für Selbstverantwortung und Selbstbestimmung. Wir erwarten Teamverantwortung. Freiräume und Grenzen der Arbeitsorganisation müssen transparent diskutiert und festgelegt werden.

Workplace: Wir sind flexibles und mobiles Arbeiten gewöhnt und vertrauen der Leistungsbereitschaft unserer Kolleginnen und Kollegen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Nun müssen die neuen Ansätze im Unternehmen angewendet werden. Dafür ist ein umfassender Roll-out-Prozess angedacht. In einem ersten Schritt soll die gesamte Belegschaft informiert werden. Anschließend wird die Möglichkeit bestehen, in kleinen Gruppen Fragen in einer Art „Sprechstunde“ zu stellen. Alle Informationen zu New Work sollen außerdem auf der internen Wissensplattform, dem HelpDesk, zur Verfügung gestellt werden.

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen

Klimaschutz ist ein zentrales Thema bei Prognos. Daher haben wir den Leitsatz 05 – Energie und Emissionen zum Schwerpunkt gemacht. In den vergangenen Jahren 2021 und 2022 wurden die folgenden Maßnahmen als besonders relevant betrachtet: Erstellung einer Treibhausgasbilanz, Setzung der Klimaneutralität als Ziel, Erarbeitung von Sofortmaßnahmen, interne Kommunikation der Klimaneutralität. Unsere Ziele, die ergriffenen Maßnahmen und die daraus resultierenden Ergebnisse und Entwicklungen können dem optionalen Kapitel zum Klimaschutz entnommen werden.

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen

Ein weiterer Schwerpunkt in den Jahren 2021 und 2022 war es, nachhaltige Innovationen zu schaffen. Wie bereits in den vergangenen Jahren gab es für Mitarbeitende auch 2021 und 2022 die Möglichkeit, mit einem internen Budget neben den externen Kundenprojekten an Innovationsprojekten zu arbeiten, welche uns als Unternehmen zukunftsfähig machen. Dies umfasst zahlreiche Projekte wie bspw. die Entwicklung quantitativer Modelle und Tools. Im Folgenden wird exemplarisch das Prognos-Nachhaltigkeitsscreening-Tool (NST) vorgestellt, welches 2021 im Rahmen eines Innovationsprojekts entwickelt und 2022 erweitert wurde. Es konnte bereits in mehreren Kundenprojekten erfolgreich eingesetzt werden.

Innovationsprojekt: Das Prognos Nachhaltigkeits-Screening-Tool

ZIELSETZUNG

Die Regulatorik zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verschärft sich rapide. Stakeholder verlangen zunehmend Auskunft über Nachhaltigkeitsbelange. Im Rahmen der kommenden europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) sowie des 2023 in Kraft tretenden LkSG wird es für Unternehmen zur Pflicht, Nachhaltigkeitsrisiken im Unternehmen und in der Lieferkette zu identifizieren. Deutlich wird: Unternehmen müssen handeln und Nachhaltigkeit konzeptionell fundiert nachweisen. Dabei stehen sie vor zwei großen Herausforderungen:

1. Viele Unternehmen haben keine genaue Kenntnis über ihre Lieferkette, insbesondere ab T2. Es gibt also eine Wissenslücke bei der Beantwortung der Frage: Woher stammen die Vorleistungen meiner Vorleistungen?

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

2. Das Spektrum an Nachhaltigkeitsthemen ist komplex und schwer zu „messen“.

Für diese Punkte wurden im Rahmen des Innovationsprojekts Lösungsansätze gesucht und mit der Expositionsanalyse, welche mit dem Prognos NST durchgeführt wird, gefunden.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Die Expositionsanalyse mit dem Prognos NST

Ob für eine Wesentlichkeitsanalyse, eine Risikoanalyse im Rahmen des LkSG oder eine umfassende Wirkungsanalyse: Ein erster wesentlicher Baustein ist die Expositionsanalyse. Ziel dieser Expositionsanalyse ist die Identifizierung der Wirkung von Unternehmen im Kontext der Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette.

Das Prognos NST bietet einen faktenbasierten, objektiven Analyseansatz. Auf Basis von Umsatz- oder Einkaufsdaten der Unternehmen sowie volkswirtschaftlichen Daten wird die Lieferkette des Unternehmens modelliert. Anschließend kann mittels des Tools, in das über 100 Nachhaltigkeitsindikatoren integriert wurden, die potenzielle Wirkung der Unternehmen auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft entlang der gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette aufgezeigt werden. Konkret bedeutet dies: Mit dem NST können wir Aussagen treffen wie z. B.: „Das Unternehmen XY ist direkt oder indirekt besonders in Brasilien aktiv. Im Ländervergleich besteht in Brasilien im Hinblick auf Biodiversität ein großer Handlungsbedarf. Daraus leitet sich eine erhebliche Relevanz des Themas für das Unternehmen XY ab.“

Das NST konnte bereits in vielen Kundenprojekten erfolgreich eingesetzt werden. Hierbei wurde das Tool vorrangig zur Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse zur Messung der Auswirkungsrelevanz von Potenziellen Klimaschutzmaßnahmen eingesetzt. Ein Fallbeispiel dazu findet sich auf unserer Webseite: [Nachhaltigkeits-Screening entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette | Prognos.](#)

AUSBLICK

Auch in den kommenden Jahren werden wir die Ideen der Kollegen und Kolleginnen unterstützen und ihnen Zeit und Budget geben, diese neben der alltäglichen Kundenarbeit zu verwirklichen. Im Bereich der Nachhaltigkeitsberatung arbeiten wir weiter an Lösungen zur Messung des Impacts von Unternehmen auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft sowie zur Adressierung aktueller regulatorischer Fragestellungen. Konkret werden wir im Jahr 2023 Bausteine des NST für eine Wesentlichkeitsanalyse, die den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) entspricht, sowie für eine Risikoanalyse nach dem LkSG weiterentwickeln.

5. Weitere Aktivitäten

Neben unserem Engagement bzgl. der Schwerpunktleitsätze haben wir die anderen Leitsätze der WIN-Charta nicht außer Acht gelassen. Im Rahmen unseres ganzheitlichen Ansatzes, Nachhaltigkeit im Unternehmen zu verankern und uns in diesem Bereich stetig weiterzuentwickeln, wurden die folgenden weiteren Aktivitäten 2021 und 2022 durchgeführt sowie für 2023 anvisiert.

Menschenrechte, soziale & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Ergebnisse

Menschen- und Arbeitnehmerrechte hat bei uns u. a. der Betriebsrat im Blick. 2022 wurde der Betriebsrat neugewählt und wuchs von sieben auf neun Mitglieder. Diese stammen aus verschiedenen Geschäftseinheiten sowie von unterschiedlichen Standorten der Prognos AG und fungieren als Ansprechpersonen für die Mitarbeitenden. Nach der Neuwahl traf sich der Betriebsrat in Frankfurt a. M. für eine Auftaktveranstaltung. Dabei wurden Aufgaben verteilt und Themen für die kommenden vier Jahre diskutiert. Neben dem Betriebsrat wurde auch eine neue Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gewählt.

Ein besonderes Anliegen im Kontext von Menschen- und Arbeitnehmerrechten ist uns die Inklusion. Bereits im vergangenen WIN-Bericht führten wir aus, auch in den kommenden Jahren Mitarbeitende einzustellen, welche sich in speziellen Lebenssituationen befinden, wie bspw. Geflüchtete, Alleinerziehende oder Menschen mit einer Beeinträchtigung. Prognos soll attraktiv sein für alle Menschen. Das Unternehmen sieht einen großen Gewinn darin, Menschen, die Diversität mit sich bringen, zu beschäftigen. Unser Bestreben hatte Erfolg und wir konnten weitere Personen mit einer Beeinträchtigung davon überzeugen, bei Prognos zu arbeiten.

Gleichzeit hat der Gewinn neuer Mitarbeitender mit einem Handicap gezeigt, dass nicht alle Büros barrierefrei sind und dass entsprechende Technik, bspw. eine spezielle Software für Sehbehinderte, benötigt wird. Binnen kürzester Zeit konnten wir jedoch auf die jeweiligen Bedürfnisse der neuen Mitarbeitenden eingehen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Beschäftigten sicher bewegen und produktive Arbeitsergebnisse erzielen können.

Ausblick

Unsere Barrierefreiheit wurde auf den Prüfstand gestellt. Es hat sich gezeigt: Jede Person mit Beeinträchtigungen hat andere Bedürfnisse, je nach Art und Umfang der Einschränkungen. Unser bisheriges Engagement werden wir weiterführen und die Inklusion weiter verbessern.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Ergebnisse

Mit einer internen Befragung haben wir Anfang 2021 erhoben, inwiefern wir die Stakeholder unserer Kundinnen und Kunden kennen. Dies ist von besonderem Interesse, da die Stakeholder häufig bei der Umsetzung bzw. einer nachhaltigen Verankerung der Erkenntnisse aus unseren Studien eine zentrale Rolle spielen. Wenn wir bspw. für ein Ministerium die benötigten Ausbaupfade für erneuerbare Energien identifizieren, müssen sowohl Stakeholder als auch Planungsbüros und Bürgerinitiativen ebenfalls berücksichtigt werden, da diese einen erheblichen Einfluss auf die Realisierung des Ausbaus haben können. Folglich stand im Fokus der internen Befragung die Idee, dass die gezielte strategische Berücksichtigung der Erwartungen und Interessen dieser Anspruchsgruppen Potenziale für den Impact unserer Arbeit bieten.

Mithilfe der Befragung wurden alle Mitarbeitenden für diesen Mehrwert sensibilisiert. Außerdem wurde dadurch ein interner Austausch zu praktischen Erfahrungen angeregt, um gegenseitig von Best Practices zu lernen.

Ausblick

Auf der Basis der Befragungsergebnisse hat ein bereichsübergreifendes Projektteam damit begonnen, ein neues Monitoring-Tool zu entwickeln. Als Weiterentwicklung von bei Prognos bereits erfolgreich eingesetzten Web-Crawlern werden mit diesem Tool zahlreiche unterschiedliche Datenquellen auf bestimmte Stichworte durchsucht. Mithilfe dieses Monitorings wird es fortan möglich sein, die Positionierungen aller Anspruchsgruppen eines Vorhabens oder eines Kunden systematisch und kontinuierlich zu erfassen sowie auszuwerten. Denkbar sind dabei sowohl quantitative als auch qualitative Auswertungsmethoden, um z. B. herauszufinden, wie häufig Aussagen zu spezifischen Themen geäußert werden oder wie deren Tonalität ist. Dadurch können zukünftig projektbegleitende oder auch projektindizierte Veränderungen bei der Wahrnehmung und Einordnung dieser Themen durch die verschiedenen Zielgruppen erfasst und bei der zielgruppenorientierten Aufbereitung von Studienergebnissen berücksichtigt werden. Die Fertigstellung der ersten Version des Monitoring-Tools ist für 2023 geplant.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Ergebnisse

Als Beratungsunternehmen zählt die Büroausstattung zu unseren wesentlichen Ressourcenquellen. Im Zuge der Treibhausgasbilanzierung wurden eine Bestandsanalyse zur Regelbeschaffung durchgeführt und die mengenabhängigen Treibhausgasemissionen für die Regelbeschaffung berechnet. Büromaterialien und Büroausstattung (Möbel) verursachen jeweils ein Prozent unserer jährlichen Gesamtemissionen. Hohe Emissionen werden hier durch den Bezug von Kaffee und Druckerpapier verursacht. Weit höhere Emissionen (knapp 20 Prozent der Gesamtemissionen) entstehen aktuell durch die Beschaffung der IT-Infrastruktur; insbesondere sind hier Laptops und Peripheriegeräte (Bildschirme

WEITERE AKTIVITÄTEN

etc.) zu nennen. Die Emissionen für den gesamten Lebensweg der Büroausstattung sind eng mit dem Ressourcenverbrauch für die Produktion selbst verbunden. D. h., dass z. B. eine längere Nutzungsdauer der Ausstattung den Ressourcenverbrauch mindert. Bei der Wiederbeschaffung und zum Ende der Nutzung steht der Ressourcenverbrauch bzw. die Wiedernutzung von Ressourcen (Recycling) im Fokus neuer Maßnahmen und Bemühungen.

Die qualitativen Informationen zur Art der Gegenstände (Zertifizierungen, Siegel, Öko-Standards etc.) wurden weiter ergänzt und für ausgewählter Gegenstände Vorschläge für eine effizientere Nutzung, höhere ökologische Standards und geändertes Nutzerverhalten gesammelt. Erste Umsetzungsvorschläge zur Ressourcenschonung, z. B. eine längere Nutzungsdauer von Handys, werden umgesetzt.

Weiterhin sollen die gesammelten Informationen für die Treibhausgasbilanz eine Grundlage sein, um bei der Beschaffung von Materialien den Fokus auf mehr Ressourceneffizienz zu legen. Im Rahmen der Beschaffung sollen zunehmend Waren mit Nachhaltigkeits- bzw. Umweltverträglichkeitssiegeln zur Regel werden.

Ausblick

Die Umsetzung weiterer ressourcenschonender Maßnahmen und die Anwendung höherer ökologischer Standards bei ausgewählten Gegenständen werden fortgesetzt. Auf diese Weise soll erreicht werden, dass sich in den kommenden Jahren die Beschaffung von Materialien positiv auf die Verringerung der Treibhausgasemissionen auswirkt und die Ressourceneffizienz verbessert. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Ziel, eine einheitliche Vorgehensweise an allen unseren Standorten zu erreichen.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Ergebnisse

Unsere Produkte sind vorrangig Studien und Berichte, in denen wir zentrale, gesellschaftlich relevante Fragen von der Entwicklung unserer Export- und Importmärkte bis hin zur Klimaneutralität untersuchen. Die aus unserer Arbeit resultierenden Erkenntnisse stellen wir häufig einem breiten Publikum zur Verfügung und informieren nicht nur unsere Kundinnen und Kunden, sondern auch alle interessierten Stakeholder. Viele Jahre nutzten wir hierfür neben unserem Prognos Newsletter vor allem den Trendletter. Dieser erschien halbjährlich als Printprodukt und gab einen Überblick über die Vielfalt und die Ergebnisse unserer Tätigkeiten. 2021 wurde der Trendletter eingestellt.

Um noch unmittelbarere Einblicke in unsere Arbeit und vor allem unsere Ergebnisse zu geben, wurde im Anschluss daran die Präsenz des Unternehmens in den sozialen Medien deutlich erhöht. Zudem möchten wir unsere Reichweite ausbauen und versuchen, unsere Ergebnisse in den Medien zu platzieren, um unsere Inhalte einem noch bereiten Publikum zur Verfügung zu stellen. Um dies zu erreichen, legen wir einen stärkeren Fokus auf die Kommunikation über Kanäle wie LinkedIn und haben sowohl Mitarbeitende in der Nutzung von Social-Media-Kanälen geschult als auch eine neue Stelle in der Unternehmenskommunikation geschaffen.

Ausblick

WEITERE AKTIVITÄTEN

2023 werden wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, an einem Programm im Zusammenhang mit sozialen Netzwerken teilzunehmen. Eine besondere Herausforderung hierbei ist es, unsere Ergebnisse verständlich und mit höchstem Qualitätsanspruch zu kommunizieren. Im Rahmen des Programms werden wir die neue Kommunikationswelt mit zeitgemäßen Tools vorstellen und den Mitarbeitenden zeigen, wie diese ihre Kompetenzen präsentieren und sich fachlich positionieren.

Ökonomischer Mehrwert

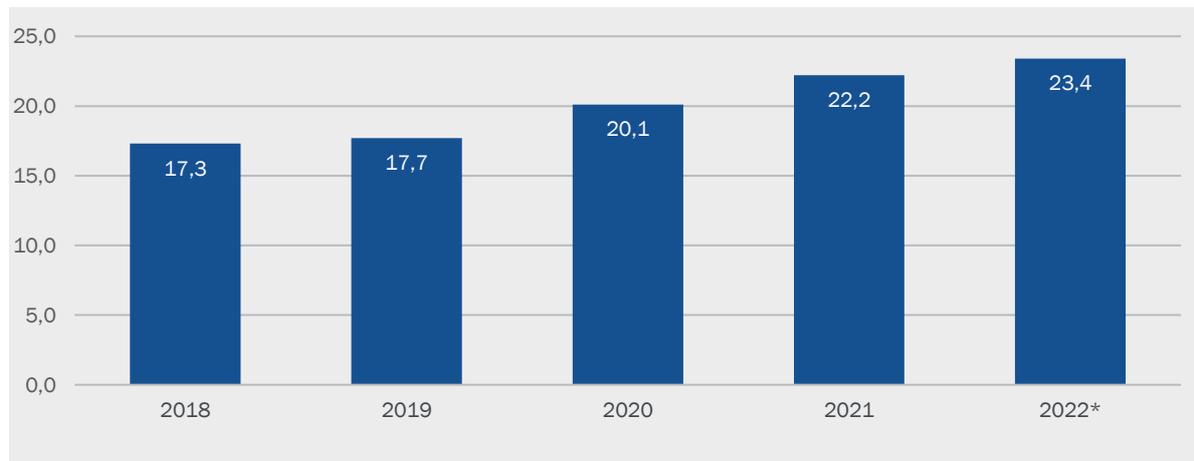
LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Ergebnisse

a) Zahlen, Daten, Fakten zum Unternehmenserfolg und den Arbeitsplätzen

„Wir sind unternehmerisch erfolgreich“ lautet ein zentraler Satz unseres Unternehmensleitbilds. Dies spiegelt sich in unseren Umsatzzahlen.

Abbildung 1: Entwicklung der Umsatzzahlen in Mio. Euro

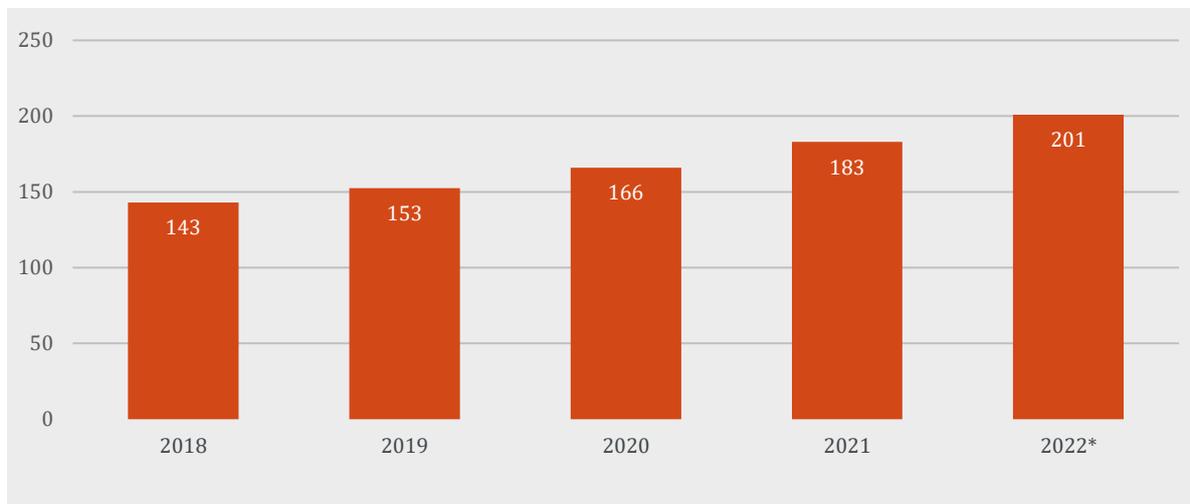


*qualifizierte Hochrechnung

Unser Unternehmen wächst seit vielen Jahren stetig. In den vergangenen zehn Jahren ist der Umsatz um mehr als zehn Millionen Euro gewachsen. Dies verdanken wir vor allem unseren mehr als 200 Mitarbeitenden. Die positive Entwicklung ermöglichte es, jedes Jahr mehr Arbeitsplätze zu schaffen, sodass wir auch personell stark gewachsen sind.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Mitarbeitenden



*Stand per 30.11. (jeweils ohne Volontärinnen/Volontäre, wiss. Assistenzen, stud. Hilfskräfte)

b) Neuer Standort Wien

Ein Meilenstein war die Eröffnung eines neuen Standorts. Prognos ist bereits an sieben Standorten in Deutschland, einem Standort in der Schweiz (Basel) und einem Standort in Belgien (Brüssel) vertreten. 2022 eröffneten wir einen neuen Standort in unserem Nachbarland Österreich (Wien).

c) Kommunikation unserer Arbeitskultur im Prognos Leitbild

Teil unseres Unternehmenserfolgs ist unsere Arbeitskultur. Diese spiegelt sich in unserem Unternehmensleitbild wider, zu welchem im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht bereits ausführlich berichtet wurde. Das Leitbild wurde 2021 visualisiert und im Rahmen eines Roll-Outs von unserem Geschäftsführer vorgestellt. Mit verschiedenen Maßnahmen, bspw. die Integration ins Onboarding von neuen Kolleginnen und Kollegen sowie in Form von Bildschirmschonern, Notizbüchern und Wandbildern, wurde das Leitbild zum Leben erweckt und sichtbar lebendig gemacht.

Abbildung 3: Prognos Leitbild



d) Gewinnung neuer Kolleginnen und Kollegen

Im Jahr 2021 lag ein Schwerpunkt auf der Stärkung der Arbeitgebermarke von Prognos. Ein Team, bestehend aus der Leiterin der Personalabteilung und der Leiterin sowie einer Referentin der Unternehmenskommunikation, wurde zu diesem Zweck gebildet. In einem ersten Schritt wurde der bisher definierte Markenkern einem Check-up unterzogen. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung wurden der Markenkern und bisherige Unique Selling Propositions (USP) bestätigt.

Die Themen, mit denen wir uns in unseren Berichten und Studien befassen wie z. B. erneuerbare Energien und die Entwicklung der Wirtschaft, werden wichtiger, die Nachfrage nach Beratung steigt. Um auch weiterhin Kolleginnen und Kollegen mit Expertise auf diesen Gebieten gewinnen zu können, haben wir unsere Karrierebereich der Webseite komplett überarbeitet. Auf Grundlage des Markenkerns modernisierten wir gemeinsam mit einer Agentur unsere Stellenausschreibungen. Eine aktivere, bunte Sprache gemixt mit einem ehrlichen Versprechen der Prognos Kultur soll potenziell neuen Mitarbeitenden ein klares Bild von unserem Unternehmen vermitteln und sie dazu bewegen, sich bei Prognos zu bewerben. Der Bewerbungsprozess wurde vereinfacht. Weitergehend bauen wir unsere Präsenz in sozialen Netzwerken aus, um auch darüber passende Mitarbeitende zu gewinnen. Eine weitere Quelle bietet unser Prognos Karrierenetzwerk mit über 300 Mitgliedern. Vakante Stellen konnten teilweise direkt über dieses Netzwerk besetzt werden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

e) Steigerung des Erfolgs mit der Richtlinie Projektmanagement

Gemeinsam wollen wir bei Prognos unsere Kompetenzen, Expertise und Erfahrungen in unsere Arbeit einbringen, um unsere Auftraggeberinnen und Auftraggeber mit Qualität zu überzeugen und uns selbst weiterzuentwickeln. Die Zusammenarbeit in Projekten bildet dabei den Kern unserer Tätigkeit bei Prognos. Gutes Projektmanagement ist deshalb der Schlüssel zum Erfolg unserer Arbeit, zur Zufriedenheit der Beschäftigten und zu einem angenehmen Arbeitsklima. An dieser Stelle möchten wir ansetzen und künftig (noch) besser werden. In gut geleiteten Projekten erzielen wir bessere Ergebnisse, arbeiten effizienter und sind zufriedener mit unserer Arbeit und unserem Arbeitsumfeld. Aus diesem Grund wurden 2022 die Richtlinien zum Projektmanagement entwickelt.



Ausblick

Auch in den kommenden Jahren möchten wir weiterwachsen und sowohl unseren Umsatz als auch die Anzahl an Mitarbeitenden steigern. Jedoch ist uns ein gesundes Wachstum wichtig. Aus diesem Grund setzen wir uns in diesem Bereich keine neuen Ziele, sondern streben ein „Weiter so“ an.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Ergebnisse

Als Unternehmen handeln wir ökonomisch nachhaltig. Hierzu zählen für uns das Zahlen fairer Löhne für unsere Mitarbeitenden und die Abrechnung angemessener Tagessätze bei unseren Kundinnen und Kunden. Aus diesem Grund passten wir 2021 zum einen unsere Gehälter sowie zum anderen 2022 unsere Tagessätze an. Weitergehend haben wir unsere Mitarbeitenden für eine wirtschaftliche Kalkulation unserer Projektbudgets sensibilisiert. Unsere zehn goldenen Regeln zur Preisbildung wurden den Mitarbeitenden im Sommer 2022 beim gemeinsamen Get Together in Dresden vorgestellt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Mittels dieser durchgeführten Maßnahmen werden wir auch perspektivisch ökonomisch erfolgreich sein.

Ausblick

Wir werden unsere Finanzen und die ökonomische Nachhaltigkeit weiter im Blick behalten und daran arbeiten, weiterhin ein zukunftsfähiges, liquides Unternehmen zu sein. Eine neue Zieldefinition ist aktuell nicht vorgesehen.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Ergebnisse

Das Thema Anti-Korruption ist Teil unseres Unternehmensleitbilds sowie des Code of Conducts als Teil aller Arbeitsverträge. Den dort formulierten Anforderungen wird weiterhin Folge geleistet.

Ausblick

Wir wollen unser Engagement weiter fortsetzen und sicherstellen, dass unsere Leitsätze umgesetzt werden. Eine neue Zieldefinition ist derzeit nicht vorgesehen.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Ergebnisse

Wir sehen uns in der Verantwortung, Mitarbeitende zu ermutigen, sich sozial zu engagieren. Daher unterstützen wir ganze Teams oder Einzelpersonen dabei, sich in gesellschaftlich wertvolle Projekte in der Region einzubringen. Wir bieten sowohl organisatorische als auch finanzielle Unterstützung an. In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 arbeitete Prognos mit den folgenden Akteuren und Organisationen vor Ort zusammen.

Gesellschaftliche Bildung

- Der Standort München führt seit 2017 einmal jährlich Bewerbungstrainings für junge Geflüchtete durch, die kurz vor ihrem Schulabschluss an der SchlaU-Schule stehen. Die SchlaU-Schule bietet Bildung für Geflüchtete im Alter von 15 bis 25 Jahren und unterstützt sie beim Übergang in den Arbeitsmarkt. Aufgrund der Pandemie wurde das Training im Jahr 2020 abgesagt, in den Jahren 2021 und 2022 konnte es fortgesetzt werden. Im Rahmen des Trainings wurden 13 Schülerinnen und Schüler in die Räumlichkeiten von Prognos eingeladen, um an simulierten Bewerbungsgesprächen teilzunehmen und Fragen rund um das Thema Bildungssystem und persönliche Karrieren zu stellen.
- Prognos hat der Birger-Forell-Grundschule in Berlin-Wilmersdorf fünf Standrechner gespendet, um die unzureichende digitale Ausstattung der Schule zu verbessern. Die Rechner bieten den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, zu recherchieren und Lernspiele zu nutzen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Besonders in den ersten Schuljahren kann dies helfen, eine wichtige Grundlage für ihre zukünftige Bildung und Karriere in einer digitalisierten Gesellschaft zu legen.

- Das Düsseldorfer Büro beherbergte von Mai bis Oktober 2022 die Ausstellung „Die Mongolei zu Gast bei Prognos“, die vom Verein Deutsch-Mongolisches Tor in NRW initiiert wurde. Insgesamt wurden rund 60 Kunstwerke aus der Mongolei gezeigt.
- Während der Osterzeit 2021 initiierten Mitarbeitende am Standort Düsseldorf einen Malwettbewerb für den benachbarten Kindergarten. Über einen Zeitraum von einer Woche gestalteten die Kinder eifrig ihre Werke und präsentierten sie anschließend stolz im Foyer des Unternehmens. Als Anerkennung für ihre Teilnahme erhielten die kleinen Künstlerinnen und Künstler einen reichhaltigen Korb voller farbenfroher Ostereier.

Spenden und Adventskalender

- Im Jahr 2022 setzten wir unseren Adventskalenderaktion „24 Tage – 24 Spenden“ fort und spendeten jeden Tag 250 Euro an eine gemeinnützige Organisation. Aufgrund der zahlreichen Vorschläge verlängerten wir die Aktion gerne um einen Tag. An unseren Standorten in Düsseldorf, Berlin und Freiburg engagierten sich die Mitarbeitenden zusätzlich mit eigenen Projekten. In Düsseldorf wurde in der Adventszeit 2022 ein Wunschbaum mit 80 Papiersternen aufgestellt, die mit Wünschen von bedürftigen Familien und Menschen beschriftet waren. Einzelne Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfüllten diese Wünsche während der Adventszeit. In Berlin wurden 20 weitere Wünsche benachteiligter Kinder erfüllt, die vom Kinderprojekt Die Arche übermittelt wurden. Hierfür wurde ein wiederverwendbarer Baum genutzt. Bereits im Jahr 2021 erfüllten unsere Mitarbeitenden am Berliner und am Düsseldorfer Standort über 70 Weihnachtswünsche sozial benachteiligter Menschen. Darüber hinaus wurden in Düsseldorf, Berlin und Freiburg zahlreiche Tüten mit Lebensmitteln und Hygieneartikeln gespendet, um diese kurz vor Weihnachten an lokale Tafeln auszuliefern.
- Anfang des Jahres 2023 bedankten wir uns bei den Teilnehmenden einer Umfrage in unserem Magazin Trendletter und spendeten 750 Euro an den Verein Zeltschule e. V. Darüber hinaus unterstützten wir mit einer Spende von 750 Euro die äthiopische NGO WABE Children's Aid and Action, um eine durch den Bürgerkrieg beschädigte Schule in Nefas Mewucha zu reparieren.

Umwelt

- Es ist uns wichtig, auch unsere ökologische Verantwortung wahrzunehmen. Wir beteiligten uns im Winter 2021/2022 an einer Baumspendenaktion in Berlin, um Stadtbäume als Schattenspenden, grüne Lungen und Klimaanlagen zu erhalten. Ein Anwohner hatte die Aktion initiiert, da in der Nachbarschaft des Berliner Büros zahlreiche Bäume gefällt wurden. Prognos übernahm den Bürgeranteil von je 500 Euro und pflanzte im Januar 2022 zwei Winterlinden am Savignyplatz. Zufälligerweise steht einer der Bäume in der Nähe des Restaurants, in dem Prognos jedes Jahr neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter willkommen heißt.

Zusammenhalt in der Krisensituation

- Die Flutkatastrophe im Ahrtal von 2021 veranlasste unsere Mitarbeitenden in Düsseldorf, den Betroffenen in diesem Gebiet zu helfen. Sie nahmen an Blutspendenaktionen teil, deren Erlöse den Flutopfern zugutekamen, und kauften Flutwein zur Unterstützung von Winzerinnen und Winzern in Ahrweiler. Darüber hinaus forderten sie von Prognos finanzielle Hilfe für ein Kinderheim in Urft. Wir spendeten eine vierstellige Summe für den Wiederaufbau der Außenanlagen des Hermann-Josef-Hauses, das von der Flutkatastrophe betroffen war.
- Unsere Möglichkeiten, das Leiden im Ukrainekrieg zu lindern, sind begrenzt. Dennoch möchten wir als Unternehmen unseren Teil dazu beitragen. Wir unterstützten daher mehrere

WEITERE AKTIVITÄTEN

Hilfsorganisationen mit Geldspenden, darunter Quarteera, eine Organisation, die LGBTQ+-Menschen aus der Ukraine bei der Flucht hilft, Brücke der Hoffnung, die vor Ort einzelne Projekte initiiert, sowie das Elisabethstift, das Jugendhilfe im Diakonischen Werk leistet und Hilfsgütertransporte organisiert. Unser Mitarbeiter Dr. Henner Kropp, ein Historiker mit Schwerpunkt auf russischer Geschichte, legte für alle interessierten Mitarbeitenden Hintergrundinformationen und historische Bezüge zum aktuellen Krieg dar. Außerdem unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei ihrem ehrenamtlichen Engagement für die Ukraine mit Freistellungen. Im März 2022 organisierte Prognos eine standortübergreifende Blutspendenaktion und spendete zusätzlich 550 Euro an das Deutsche Rote Kreuz für die Ukraine. Prognos beteiligt sich an der Aktion jobs4refugees und hat bereits eine arbeitssuchende Geflüchtete aus der Ukraine eingestellt. Besonders erwähnenswert ist das Berliner Prognos-Team, das ukrainische Geflüchtete am Berliner Bahnhof Südkreuz durch Sachspenden unterstützte und auch bei einem Hilfstransport über die polnisch-ukrainische Grenze half, der von der Deutschen Pfadfinderschaft St. Georg organisiert worden war. Um all diese wertvollen Aktivitäten zu koordinieren, haben wir einen internen Teams-Kanal namens „Prognos4Ukraine“ eingerichtet.

- Im Sommer 2021 zeigten viele unsere Mitarbeitenden, die gegen COVID-19 geimpft waren, ihre Solidarität, indem sie über Plattformen wie „Get a Vaccine, Give a Vaccine“, „Go Give One“ oder „ImpfungSpenden@UNHCR“ Geld spendeten, um Menschen in Schwellen- und Entwicklungsländern den Zugang zu COVID-19-Impfstoffen zu ermöglichen. Prognos bat die Mitarbeitenden, die Höhe ihrer Spende anonym zu benennen, und stockte die Gesamtsumme um mehr als das Doppelte auf.

Ausblick

Trotz des Rückgangs von ehrenamtlichen Aktivitäten aufgrund der Pandemie wollen wir unsere Nachhaltigkeitsprojekte in ihrer Vielfaltigkeit weiterverfolgen und unser Engagement verstärken. Dabei möchten wir weiterhin unseren Mitarbeitenden die Hand reichen und mit einem Leitfadens einen Beitrag zur Unterstützung leisten.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Ergebnisse

- Nach der erstmaligen Erfassung der Treibhausgasemissionen des Unternehmens im Jahr 2020 wurde zur Verringerung dieser das „Sofortprogramm Klimaneutral“ ins Leben gerufen. Damit verpflichtet sich die Prognos AG, bis zum Jahr 2035 klimaneutral zu werden. Die wichtigsten Maßnahmen des Aktionsprogramms werden im optionalen Kapitel „Klimaschutz“ thematisiert. Schwerpunkte liegen im Bereich Energie, Reisen/Veranstaltungen und Beschaffung. Für die Bereiche Energie und Reisen/Veranstaltungen konnten durch die ersten Maßnahmen bereits deutliche Reduktionen erzielt werden und die weiteren Umsetzungsschritte sind klar formuliert. Der weitere gewichtige Bereich Beschaffung wird nun im Jahr 2023 folgen, zusätzliche Maßnahmen werden eruiert. Vor allem in dem Bereich IT sollen die Aktivitäten weiterentwickelt werden.
- Das interne Schulungsprogramm des Unternehmens wurde so umgestaltet, dass vor allem in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der COVID-19-Pandemie deutlich mehr Online-Schulungen angeboten wurden. Seitdem ist das Angebot von Online-Schulungen und -Fortbildungen weiter ein

WEITERE AKTIVITÄTEN

fester Bestandteil des Programms. Mit dieser Entwicklung konnten neben der Vermeidung von Emissionen durch weniger Reisen und Übernachtungen auch die Kompatibilität mit Privatleben und Familie erhöht sowie mehr Flexibilität ermöglicht werden. Die Schulungen, die stark von einer Präsenzdurchführung profitieren oder bei denen dies sogar essenziell ist, werden selbstverständlich in Präsenz umgesetzt.

- Dienstreisen insgesamt wurden unter anderem durch diese Erweiterung der Online-Fortbildungen weiter reduziert. Da sich seit 2020 insgesamt gezeigt hat, wie viele Termine und Formate online sehr gut umgesetzt werden können. Viele Abstimmungen oder Termine mit Kunden können virtuell, meist sogar mit weniger Aufwand, durchgeführt werden. Bestimmte Formate wie Workshops oder Kick-Offs werden natürlich weiterhin in der Projektzusammenarbeit mit Kunden vor Ort umgesetzt. Generell konnten an vielen Stellen Aufwände reduziert, Vereinbarkeit gefördert und Emissionen vermieden werden.
- Die Themen unternehmerische Nachhaltigkeit und intelligente Stadtentwicklung sind für Prognos nicht nur intern und im Bereich des gesellschaftlichen Engagements wichtig. Auch im Kundengeschäft wurden die Aktivitäten in diesen Feldern intensiviert. Durch die Gründung von sog. Centern für die Querschnittsthemen Nachhaltigkeit und Smart Cities wurde das Beratungsgeschäft deutlich ausgebaut und eine breite Basis für Kompetenzen wurde geschaffen. Dabei können sowohl im Projektgeschäft gewonnene Erkenntnisse intern genutzt und weiterentwickelt werden als auch Innovationen der internen Nachhaltigkeitsbemühungen in das Kundengeschäft integriert werden. Im Mai 2022 wurde das interne „Prognos meets“ eingeführt. Hierbei sind alle Prognos-Mitarbeitenden zu einem Talk-Format mit unterschiedlichen Personen aus Gesellschaft, Wirtschaft oder Politik eingeladen. Der inhaltliche Bezug zur alltäglichen Projektarbeit steht hier bewusst nicht im Fokus, sondern eher die Chance zur Erweiterung des Horizonts. 2022 fand das Format unter anderem mit Katja Urbatsch von Arbeiterkind.de zum Thema Chancengleichheit im Bildungssystem und Bildungsaufstieg statt. Ebenfalls ein sehr spannendes und zugleich noch eher unbekanntes Thema stellte Prof. Dr. Werner Kloas mit dem „Tomatenfisch“ vor. Dabei ging es um ein Forschungsprojekt zur Kombination von Aquaponik und dem Anbau von Tomaten.

Ausblick

- Für zukünftige Präsenzveranstaltungen gilt die interne Regel, dass vegetarisches Catering oder Verpflegung verpflichtend ist, sofern die Veranstaltung durch Prognos selbst ausgerichtet wird und der Catering-Partner dies ggf. ermöglichen kann. Weitere Treibhausgasemissionen v. a. durch Mobilität sollen weiter reduziert und weiterhin entstehende Emissionen kompensiert werden. Außerdem sollen Veranstaltungen möglichst familienkompatibel (bzgl. An- und Abreise mit der Bahn) organisiert werden. Das heißt, Vor-Ort-Termine und Schulungen liegen bspw. bevorzugt in der Wochenmitte und lassen eine einfache Anreise mit der Bahn zu.
- Neben den verschiedenen Klimaschutzmaßnahmen im Sektor der Mobilität gibt es aktuell auch ein generelles Umdenken beim Thema Mobilität in Deutschland. Mit der Einführung des Neun-Euro-Tickets im Jahr 2022 wurde der Stein ins Rollen gebracht für die Schaffung eines attraktiven und umfassenden Nah- und Regionalverkehrstickets, das seit Mitte 2023 in ganz Deutschland gilt und für 49 Euro im Monat erhältlich ist. Damit können nicht nur die Bürgerinnen und Bürger entlastet werden, sondern auch die Attraktivität des Nahverkehrs kann massiv gesteigert werden. Um dies zu

WEITERE AKTIVITÄTEN

unterstützen, hat Prognos die Kosten für das 49-Euro-Ticket für alle Mitarbeitenden auf Wunsch übernommen und so den klimafreundlichen Nahverkehr weiter gefördert.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag in der Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Freiburger Tafel e. V.

Die Freiburger Tafel ist ein gemeinnütziger Verein, der es Menschen mit geringem Einkommen ermöglicht, ihren Bedarf an Lebensmitteln zu decken. Die Tafel arbeitet nach dem Tafelladen-Prinzip: Berechtigte Bedürftige können Lebensmittel für einen symbolischen Betrag im Tafelladen erwerben, wodurch die Kundinnen und Kunden das bewusste Einkaufen erlernen. Gerade in Zeiten gestiegener Preise und insbesondere um Weihnachten sind Geld- und Sachspenden gerne gesehen, damit die Tafel den Bedürfnissen gerecht werden kann.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG / ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Geldspende in Höhe von rund 500 Euro

Jeder Standort der Prognos AG bekommt abhängig von der Anzahl an Mitarbeitenden ein Budget für eine interne Weihnachtsfeier. Dieses wird normalerweise dafür genutzt, mit allen Mitarbeitenden des Standorts eine besinnliche Weihnachtsfeier inkl. Verpflegung zu haben. Die Mitarbeitenden des Standorts Freiburg entschieden sich 2022 allerdings dazu, dass eine „normale“ Weihnachtsfeier sich in einem Jahr voller sich verändernder gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen für sie nicht „richtig“ anfühlte. Denn einfacher persönlicher Verzicht kann bereits regionalen gesellschaftlichen Mehrwert erzeugen – und im besten Fall auch anderen Menschen zu einem friedvolleren Fest verhelfen. Die Weihnachtsfeier des Freiburger Standorts fand deshalb in den Büroräumen bei bestellter Pizza und Getränken aus größtenteils „Lagerbeständen“ statt. Das Budget wurde damit bei Weitem nicht ausgenutzt und der Rest in Höhe von 500 Euro an die Freiburger Tafel gespendet. Dem gemütlichen Beisammensein unter Kolleginnen und Kollegen tat das keinen Abbruch und wenn darüber hinaus dem einen oder anderen ein sorgenfreieres Weihnachtsfest beschert werden konnte, hat sich unser WIN!-Projekt bereits gelohnt.

AUSBLICK

Auch in Zukunft werden wir finanziell und personell Projekte in Baden-Württemberg und an allen weiteren Standorten der Prognos unterstützen.

7. Klimaschutz

In Ergänzung zu den obigen Ausführungen setzen wir zusätzlich einen besonderen Fokus auf den unternehmerischen Klimaschutz. Unser Ziel ist es, die Treibhausgasemissionen und den Energieverbrauch im Unternehmen zu senken.

UNSERE AUSGANGSSITUATION

In den letzten Monaten und Jahren ist das Thema Klimaschutz und das Ziel der Klimaneutralität zunehmend in den Fokus der Öffentlichkeit gelangt. Die Verstärkung von Ambitionen auf Bundesebene durch das Bundesverfassungsgericht und zunehmend öffentlicher Druck haben hier auf vielen Ebenen zu veränderten Strategien geführt. Auch die Prognos AG hat das Thema nicht zuletzt nach der Unterzeichnung zur WIN-Charta im Jahr 2017 zunehmend auf der Agenda. Um aber speziell im Bereich Klimaschutz genauere Aussagen treffen und Ziele festlegen zu können, fehlte noch die Basis: der Status quo der CO₂-Emissionen. Hauptziel eines internen bereichsübergreifenden Projektes im Jahr 2021 war die möglichst umfassende Bilanz aller Emissionen an Treibhausgasen nach einem international anerkannten Berechnungsschema (Greenhouse Gas Protocol, GHGP). Es wurde entschieden, das Jahr 2019 zu bilanzieren, da hierfür alle Daten vorlagen und das Pandemie-Jahr 2020 nicht als Baseline geeignet ist. Eine zweite Treibhausgasbilanz wurde im Jahr 2022 erstellt. Hier wurde das Vorgehen in die Regelmäßigkeit überführt und interne Prozesse für die Bilanzierung wurden verbessert. Wie unten noch beschrieben werden wird, wird Prognos zweijährlich eine Treibhausgasbilanz vorlegen, weshalb diese zweite Bilanz dann auch für das Bilanzjahr 2021 erfolgte.

UNSERE ZIELERREICHUNG

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine Treibhausgasausgangsbilanz erstellt und auf deren Basis ein Reduktionsziel festgelegt.

1. Durchführung einer Treibhausgasbilanz

Vorgehen

Im Gegensatz zu den meisten externen Anbietern am Markt, wurde sich im Rahmen dieses Projektes für ein hohes Detaillevel bei der Bilanzierung entschieden. Insbesondere im Bereich der Beschaffung wurden viele Einzelprodukte analysiert, wenn auch zumeist anhand von Verbrauchsschätzungen. Insgesamt stellte sich nach einer kurzen Recherche schnell das GHGP als sinnvoll und zielführend heraus. Die Vorgehensweise hat sich in den letzten Jahren zunehmend durchgesetzt und ist quasi bereits ein internationaler Standard, wenn auch selten von nationalen Regierungen gefordert. Hierbei werden die Emissionen in drei verschiedene Scopes nach Verantwortlichkeit für die Emission unterteilt: direkte Emissionen (Scope 1), die bei Prognos nicht bestehen, Emissionen aufgrund des Kaufs von leitungsgebundener Energie (Scope 2, v. a. Strom und Wärme) und zuletzt alle Emissionen der vor- und nachgelagerten Lieferkette (Scope 3), welche klassischerweise bei Dienstleistungsunternehmen den größten Teil ausmachen.

Auf Basis von Veröffentlichungen der Initiative hinter dem GHGP wurden ausführliche Listen erstellt, die alle Bereiche eines Dienstleistungsunternehmens wie Prognos abdecken. Zur schnelleren Bearbeitung wurden diese Punkte gruppiert und an einzelne zuständige Kolleginnen und Kollegen vergeben. Diese Aufteilung erfolgte teils mehr anhand von logischen Strukturen (Nutzungsarten, Standorte etc.) und weniger auf Basis der Scopes aus dem GHGP. Diese Zuteilung der Emissionen auf die Scopes erfolgte erst als letzter Schritt, nachdem alle Emissionen bestimmt waren.

Ein großer Vorteil eines vielfältig aufgestellten Unternehmens wie Prognos sind die intern vorhandenen Expertisen zu quasi jedem analysierten Thema. Die Berechnungen wurden themenspezifisch von Expertinnen und Experten im eigenen Unternehmen geprüft (z. B. zu Mobilität oder Wärme) und durchgeführt.

Die unabhängig von der Scope-Sicht des GHGP gewählten Unterbereiche waren:

- Stromverbrauch
- Wärmeverbrauch und zugehörige Emissionsfaktoren
- Beschaffung und Einkauf (komplett von IT über Möbel bis Lebensmittel)
- Mobilität (Dienstreisen sowie Arbeitswege)
- Veranstaltungen (intern und extern)

Wo möglich, basiert die Bilanzierung auf direkt vorhandenen Zahlen wie Strom- und Wärmerechnungen. In einigen Bereichen wie den Dienstreisen oder Teilen der Beschaffung lagen die Zahlen noch nicht aufbereitet vor, wurden aber mit den entsprechenden Abteilungen aufbereitet. Alle weiteren Zahlen und insbesondere auch kleinere Teile der Gesamtbilanz wurden durch Schätzungen ergänzt, da eine genaue Berechnung hier entweder nicht möglich oder aufgrund des kleinen Beitrags nicht sinnvoll war.

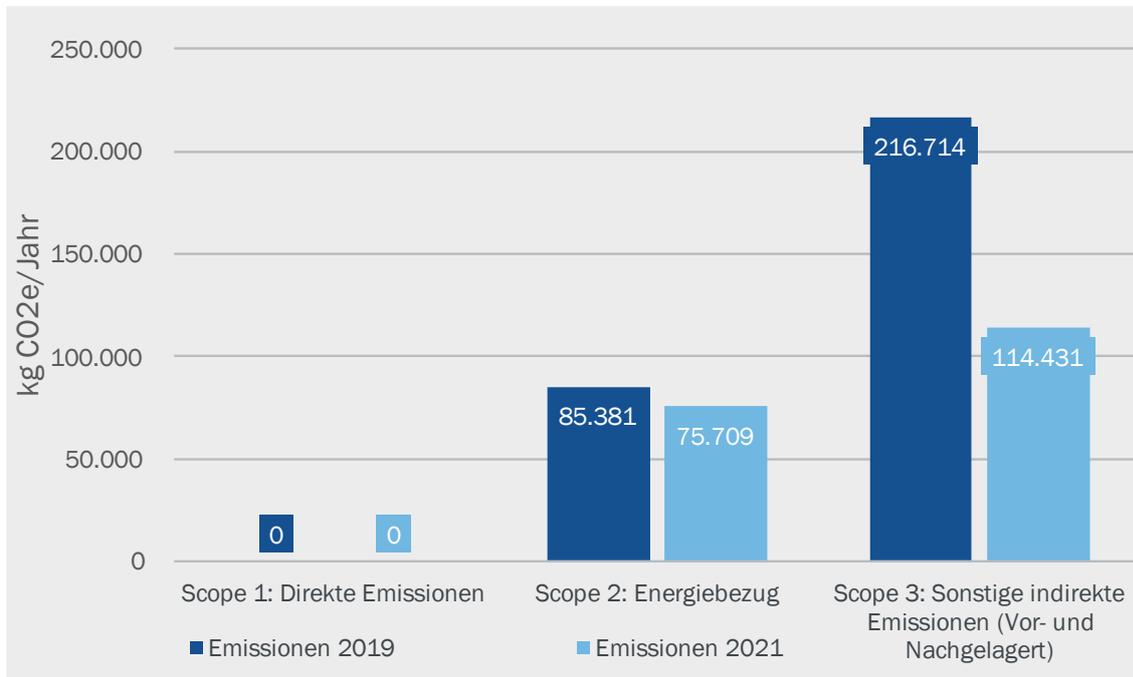
Die fertig bestimmten Gesamtemissionen wurden anschließend auf die Standorte aufgeteilt. Bei Strom und Wärme ist das auf Basis der verfügbaren Rechnungen direkt möglich. Alle anderen Emissionen wurden nach Anzahl der Mitarbeitenden verteilt. Inwiefern der Vergleich zwischen den Standorten hier sinnvoll ist, bleibt noch offen und bietet Raum für Optimierungen.

Bereits vor der Bilanzierung gab es insbesondere für Flüge und das jährliche interne Get Together bereits Kompensationszahlungen des Unternehmens, um die Emissionen hierfür herabzusetzen. In der Bilanz wurden diese Emissionen dennoch ausgewiesen, unterhalb des Gesamtergebnisses aber auch die bereits getätigten Kompensationszahlungen ausgewiesen.

Kernergebnisse

Die Gesamtemissionen der Prognos AG beliefen sich für das Bilanzjahr 2019 auf 327 Tonnen CO₂. Im Jahr 2021 sanken diese Emissionen um ca. 42 Prozent auf 190 Tonnen CO₂. Die Emissionen teilen sich wie in **Abbildung 4** dargestellt auf die Scopes nach GHGP auf.

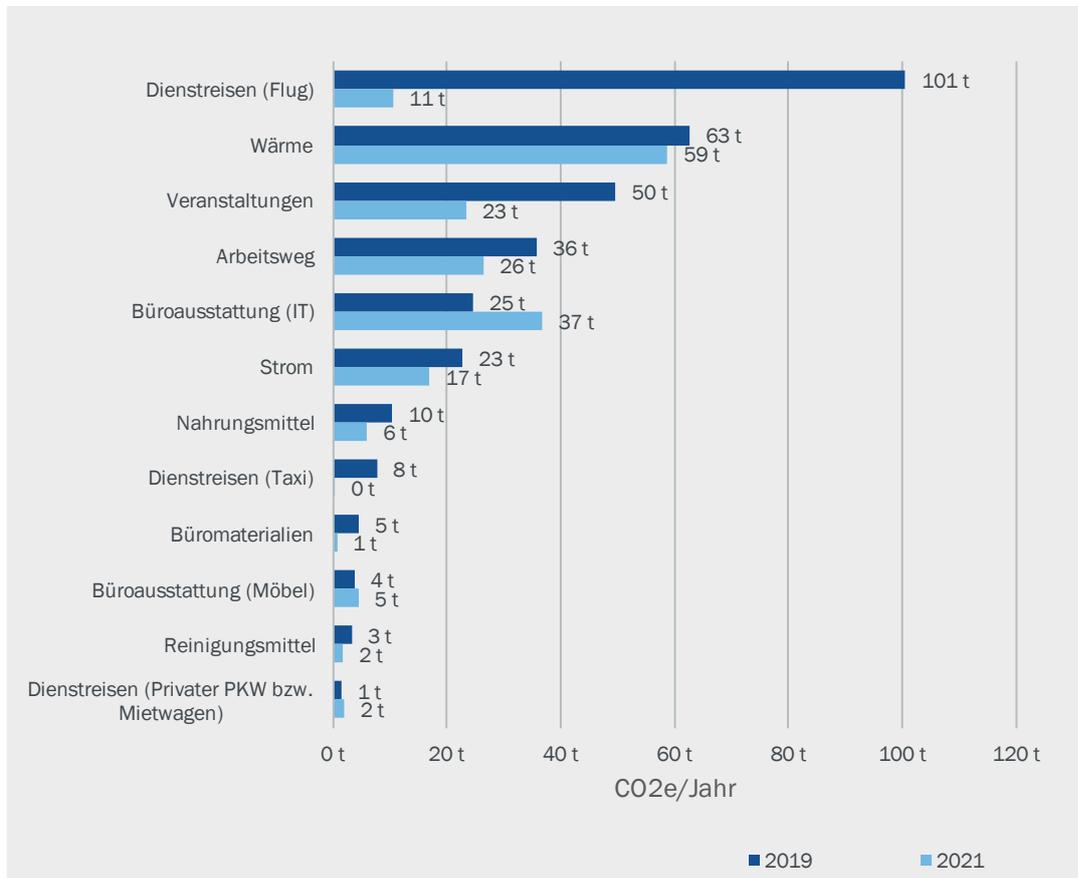
Abbildung 4: Emissionen 2019 und 2021 nach Scopes



Quelle: eigene Darstellung.

Auf die verschiedenen Emissionsquellen aufgeteilt, ergeben sich verschiedene Schwerpunkte. Im Jahr 2019 waren dies vor allem Flugreisen und das Heizen der Bürogebäude, wie in **Abbildung 5** dargestellt. Im Jahr 2021 verlagerten sich die Schwerpunkte vor allem durch das veränderte Mobilitätsverhalten deutlich.

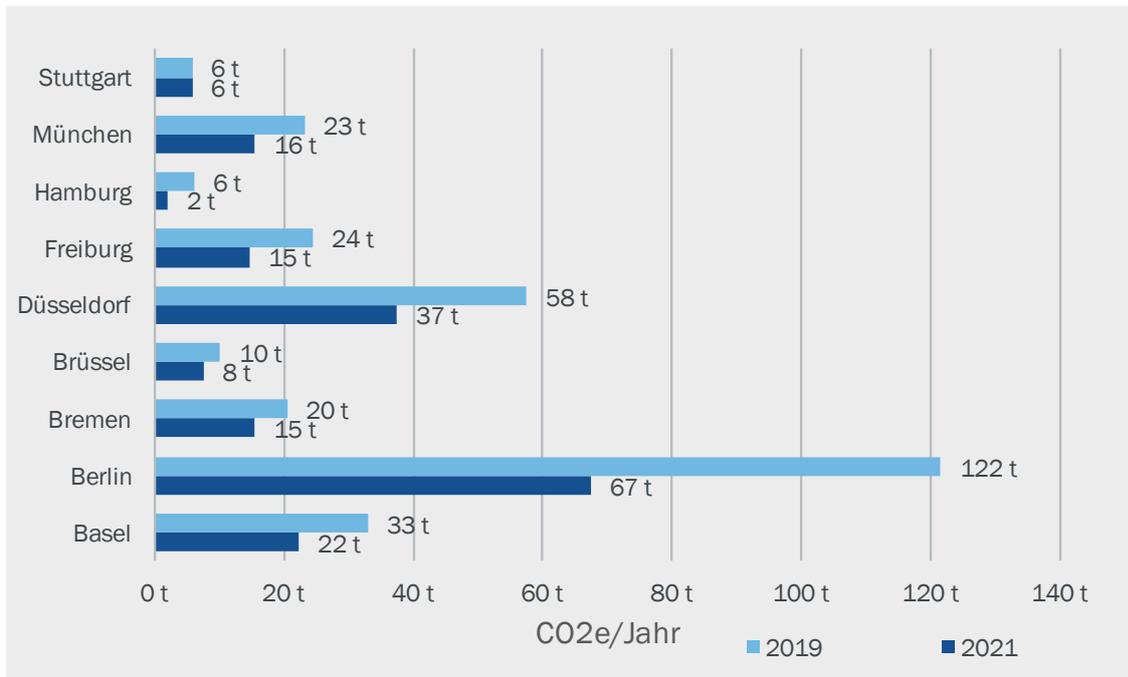
Abbildung 5: Emissionen 2019 und 2021 nach Emissionsquellen



Quelle: Eigene Darstellung

Wenig überraschend sind die Emissionen je Standort sehr stark von der Zahl der Mitarbeitenden und der damit verbundenen Bürofläche abhängig. Im Vergleich von 2019 mit 2021 sind kaum standortspezifische Änderungen zu verzeichnen.

Abbildung 6: Emissionen 2019 und 2021 nach Standorten



Quelle: Eigene Darstellung

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Die nächsten Schritte nach der Bilanzierung waren die Einführung und Umsetzung eines Sofortmaßnahmen-Programms für mehr Klimaschutz.

Unmittelbar nach Abschluss der ersten CO₂-Bilanz der Prognos AG wurde mit der Erarbeitung eines Sofortmaßnahmen-Programms begonnen, um möglichst schnell durch einfache Maßnahmen Einsparungen zu erzielen. Im Folgenden sind die Maßnahmen gesammelt, die dort gesammelt wurden und die in den folgenden Monaten umgesetzt wurden und noch werden. Diese sind sortiert nach den Kategorien der Treibhausgasbilanz bzw. der Emissionsrelevanz und machen insgesamt 73 Prozent der Treibhausgasemissionen aus.

Flugreisen (30 Prozent der Gesamtemissionen)

- Begründungsregelung: Flugreisen müssen begründet werden. Entsprechende Gründe müssen den personalverantwortlichen Vorgesetzten zusammen mit der Reisekostenabrechnung mitgeteilt werden.
- Alle Mitarbeitenden erhalten Informationen per E-Mail über den Anteil des Fliegens an der Gesamtbilanz und der Bitte, im Zuge der Klimaziele auf Flüge zu verzichten. Es wird darüber hinaus nachdrücklich empfohlen, grundsätzlich Flugreisen zu vermeiden, die ebenfalls per Zug innerhalb von bis zu vier Stunden zurückgelegt werden können. Bei längeren Reisen unterstützt Prognos ausdrücklich auch Übernachtungen, um Flüge auch hier zu vermeiden.

KLIMASCHUTZ

- Bei der Veranstaltungsplanung ist zu berücksichtigen, dass Veranstaltungen, wenn möglich, in der Mitte der Woche und zu Tageszeiten stattfinden, die eine klimafreundliche Anreise ermöglichen und Flugreisen vermeiden. Sowohl interne als auch externe Teilnehmende sollten über Anfahrtsmöglichkeiten mit dem Zug informiert und auf die ökologischen Vorteile hingewiesen werden.

Heizen (19 Prozent der Gesamtemissionen)

- Alle Standorte mit Gasversorgung sind dazu angehalten, die Vermietung/Hausverwaltung zu einem Wechsel zu Biogas-Verträgen anzustoßen.
- Für jeden Standort wird ermittelt, ob es in Büros jeweils eine automatische Nachtabschaltung gibt, um ggf. die weiteren Empfehlungen zu spezifizieren.
- Ähnlich zum „Bitte Lüften“-Pop-Up-Fenster wird gemeinsam mit der IT die Möglichkeit geprüft, im Winter einen Hinweis zum Absenken der Temperatur „Bitte Heizung herunterdrehen“ für Nachtzeiten/Wochenenden zu senden.
- Tipps zum Heizen, z. B. wie Thermostate funktionieren und wie sie am effizientesten genutzt werden können, werden per E-Mail und als weekly-Beitrag an alle Mitarbeitenden verschickt. Dies kann parallel mit der Information über den Anteil des Heizens an der Gesamtbilanz erfolgen.
- Gemeinsam mit der Assistenz der Geschäftsleitung werden ansprechende Hinweisschilder erarbeitet, die über den Anteil des Heizens an den Gesamtemissionen und mögliche Maßnahmen informieren. Diese werden in den Büros (neben den Heizkörpern oder den Bürotüren) angebracht.

Veranstaltungen (15 Prozent der Gesamtemissionen)

- Ausdrückliche Empfehlung zu vegetarischer Verpflegung sowohl bei firmeninternen Veranstaltungen als auch bei solchen mit externen Gästen (Projekttreffen, Workshops, Konferenzen).
- Bei der Veranstaltungsplanung ist zu berücksichtigen, dass Präsenz-Schulungen, wenn möglich, in der Mitte der Woche und zu Tageszeiten stattfinden, die eine klimafreundliche Anreise ermöglichen und Flugreisen vermeiden. Sowohl interne als auch externe Teilnehmende sollten über Anfahrtsmöglichkeiten mit dem Zug informiert und auf die ökologischen Vorteile hingewiesen werden.

Strom (8 Prozent der Gesamtemissionen)

- Die Umstellung auf Ökostrom aller Standorte wird zeitnah erfolgen und ist in vielen Fällen bereits angestoßen.
- Ansprechende Informationen zum sparsamen Stromverbrauch werden per E-Mail und weekly an alle Mitarbeitenden verschickt, darunter „Basics“ wie das Löschen der Lichter und das Abschalten der Steckdosenleisten, idealerweise durch die Verwendung von Kippschaltern (ggf. einfach zusammenstellen von bestehenden Infos von Verbraucherzentralen).

Reinigungsmittel (1 Prozent der Gesamtemissionen)

Reinigungsmittel werden in Absprache mit den Reinigungsfirmen auf Produkte aus klimaneutraler Produktion mit Blauem Engel umgestellt.

KLIMASCHUTZ

Dienstreisen (Mietwagen) (unter 1 Prozent der Gesamtemissionen)

Begründungsregelung: Dienstreisen mit Mietwagen unterliegen künftig ebenso wie Flugreisen Ausnahmeregelungen. Entsprechende Gründe müssen bei der Abrechnung den personalverantwortlichen Vorgesetzten mitgeteilt werden.

Sonstige

Für die folgenden Bereiche wurden vorerst keine geeigneten Sofortmaßnahmen identifiziert. Sie machen insgesamt 28 Prozent der Gesamtemissionen aus.

- Arbeitswege/Mobilität (11 Prozent der Gesamtemissionen)
- Nahrungsmittel (3 Prozent der Gesamtemissionen)
- Dienstreisen (Taxi) (2 Prozent der Gesamtemissionen)
- Büromaterialien (1 Prozent der Gesamtemissionen)
- Büroausstattung (Möbel) (1 Prozent der Gesamtemissionen)

Innerhalb des Jahres 2023 und in den Folgejahren sollen für diese und auch die anderen Bereiche langfristig Maßnahmen konkretisiert werden.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

DATEN IM ÜBERBLICK

Unten stehend sind in Tabelle 1 die Kennzahlen der oben beschriebenen Berechnungen im Überblick dargestellt.

Tabelle 1: Datenerfassung und Ziele zur Senkung der Treibhausgasemissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2019	Aktuelles Geschäftsjahr 2021	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Zieljahr	Reduktionsziel in t CO ₂ e oder %	Zielerreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	0	0	-	2035	0 t	100
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	85.381	75.709	-11,3 %	2035	0 t	11,3
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	216.714	114.431	-47,1 %	2035	0 t	47,1

AUSBLICK

Wir werden konstant unsere Treibhausgasemissionen reduzieren und haben uns zur Klimaneutralität bis 2035 verpflichtet. Bereits seit einigen Jahren setzt sich ein Quasi-Standard für die Zielsetzung auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse durch: die sog. Science Based Targets der SBT-Initiative. Der Grundgedanke hier ist, dass die Unternehmen nicht eigene Ziele definieren, sondern an einem Pfad festhalten, der in Einklang mit international festgelegten Zielen (bspw. 1,5-Grad-Ziel aus dem Paris Agreement) steht. Auf dem Weg zur Klimaneutralität orientieren wir uns an den SBT und nutzen diese, um nachzuhalten, wie erfolgreich unsere Bestrebungen der Emissionsreduktion sind.

Im Folgenden sind die Eckpunkte für das Monitoring zur Reduktion der Treibhausgasemissionen, der Kompensation der Emissionen sowie der Berichterstattung dazu festgelegt:

1. Zur Erfassung der Emissionen ist eine zweijährige Treibhausgasbilanzierung vorgesehen. Die erste Bilanz wurde im Jahr 2019 durchgeführt, die zweite Bilanz folgte 2021. Somit wird die dritte Treibhausgasbilanz für 2023 im Jahr 2024 durchgeführt.
2. Kompensationen werden ebenfalls zweijährig berechnet, mit einem interpolierten Zwischenjahr. Die Kompensation der Jahre 2020 und 2021 wurde im Jahr 2023 durchgeführt.
3. Aus buchhalterischen Gründen ist eine jährliche Zahlung vorgesehen. Die Zahlung des laufenden Jahres orientiert sich stets an der letzten durchgeführten Bilanzierung. Die Differenz zum Soll wird im nächsten Berechnungsjahr ausgeglichen.
4. Der für die Kompensation vorgesehene CO₂-Preis startete bei 25 Euro in den Jahren 2020 und 2021 und wird linear bis zum Jahr 2035 auf 180 Euro steigen. Sollte der nationale CO₂-Preis aus dem Brennstoffemissionshandelsgesetz oder auch dem europäischen Emissionshandel höher sein, wird der jeweils höhere Betrag gewählt.

Über alle Ergebnisse und Tätigkeiten wird ausführlich in einem eigenen Klimaschutz-Kapitel in unserem Nachhaltigkeitsbericht, der WIN-Charta, berichtet. Zudem wurden und werden allen Mitarbeitenden per E-Mail darüber informiert sowie Veranstaltungsformate zur Information und Sensibilisierung genutzt.

Weitergehend werden wir stetig neue Maßnahmen in unser Sofortmaßnahmen-Programm aufnehmen. Neue Maßnahmen, die wir im Jahr 2023 auf den Weg bringen möchten, werden aktuell bereits erarbeitet und im Laufe des Jahres verabschiedet. Zusätzlich wird eine regelmäßige Überprüfung der Umsetzung aller bereits beschlossenen Maßnahmenpakete eingeführt.

8. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Dr. Axel Seidel
Chief Operation Officer (COO)
Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf
Telefon: 0211 91316 134
E-Mail: nachhaltigkeit@prognos.com

Impressum

Herausgegeben im September 2023 von

Prognos AG
Goethestraße 85
Telefon: 030 520059210
E-Mail: info@prognos.com
Internet: <https://www.prognos.com/de>

