

DNK-Erklärung 2021

Sandstorm Media GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sandstorm Media GmbH
c/o Bioinnovationszentrum

Karoline Bünker

Tatzberg 47
01307 Dresden
Deutschland

0170 4871828
karoline.buenker@sandstorm.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Wir glauben daran, dass Technologie einen positiven Beitrag für unsere Gesellschaft erbringt. Das Ziel von Sandstorm ist es, diesen Beitrag mit Software und unserer Unternehmenskultur zu leisten.

In unserem Strategieworkshop 2018 haben wir uns unser 10-Jahres-Ziel gegeben: "2028 knacken wir die harten Nüsse in Projekten mit positivem Einfluss, damit die Erde auch in Zukunft für alle Lebewesen reicht." Wir wollen KundInnen, die ihrerseits positiven Impact im Sinne der Sustainable Development Goals hervorbringen und mit denen wir unserem Anspruch gemeinsam gerecht werden können. Wir wollen ein Arbeitsort sein, in dem sich unsere Teammitglieder entfalten können und wir eine Inspiration für andere Organisationen sind.

Wir sind ExpertInnen für Softwareentwicklung und unsere individuell entwickelten hoch skalierbaren, webbasierten Anwendungen, Websites und Apps digitalisieren Geschäftsprozesse, schaffen Online-Präsenzen und betreiben Webplattformen für Weiterbildung, Ressourcenkreisläufe und eCommerce. Darüber hinaus schulen wir andere Software-Agenturen in Programmiersprachen und -konzepten, um unser Wissen zu teilen und über unser Unternehmen hinaus bessere Software zu ermöglichen. Unsere Datenanalyse-Software Exply versetzt Organisationen in die Lage ihr vorhandenen Daten besser zu verstehen und daraus Erkenntnisse und Entscheidungen abzuleiten. Sandstorm wurde 2009 durch drei Dresdner Abiturienten gegründet, heute sind wir 32 Sandstormies.

Unsere Wurzeln liegen in in der Flow und Neos Open Source Community. Vier unserer Teammitglieder sind Mitglieder des Neos Kernteams und engagieren sich in den Bereichen Architektur & Entwicklung, UX & Marketing sowie Strategie- & Organisationsentwicklung. Wir organisieren die jährliche Neos Conference, Sprints und Veranstaltungen und betreiben die offizielle Neos Spenden Plattform. Darüber hinaus engagieren wir uns in unserer Stadt und darüber hinaus ehrenamtlich in Tech4Good-Projekten und Vereinen, die sich für eine nachhaltige Wirtschaft und lebenswerte Zukunft für alle einsetzen.

Wir programmieren Zukunft.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

#2028 steht für Nachhaltigkeit in allen Dimensionen

Sandstorm verfolgt eine nachhaltige Unternehmensstrategie. Im Rahmen eines Team-Strategie-Workshops 2018 haben wir uns unser 10-Jahres-Ziel gegeben: **"2028 knacken wir die Nüsse in Projekten mit positivem Einfluss, damit auch in Zukunft die Welt für alle Lebewesen reicht!"**. Damit haben wir Nachhaltigkeit zum Grundsatz unseres individuellen, unternehmerischen und innovativen Handelns gemacht.

• **Unternehmenskultur: Nachhaltiges Handeln**

Seit der Gründung von Sandstorm spielt der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen in allen Dimensionen eine grundlegende Rolle bei unseren Entscheidungen. Neben der ökologischen achten wir auch auf die individuelle, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen. Daraus entwickelte sich eine von Transparenz und Augenhöhe geprägte, agile Unternehmenskultur, welche Nachhaltigkeit als höchsten angestrebten Unternehmenswert formuliert. Diesen Weg wollen wir weiter verfolgen.

• **Geschäftsstrategie: Fokus auf positiven Impact**

Wir legen unseren unternehmerischen Fokus auf Projekte mit positivem Impact im Sinne der Nachhaltigen Entwicklungsziele. Wir erzielen den größtmöglichen positiven Impact, indem wir mit unserer Expertise und Kompetenz gezielt KundInnen und Geschäftsideen befähigen, die positive Veränderungen vorantreiben.

• **Innovation: Nachhaltige Software**

Fast alles, was Emissionen erzeugt wird von Software gesteuert. Das Feld der nachhaltigen Software-Architektur ist noch in der Entwicklungsphase. Wir nutzen unsere jahrelange Erfahrung aus unterschiedlichsten Projekte,

um Best Practices zu formulieren, in unsere Projekte einfließen zu lassen und der EntwicklerInnen-Community zur Verfügung zu stellen.

Standards

Unser erstes niedergeschriebenes Nachhaltigkeitsprogramm ergibt sich aus unserer 2021 veröffentlichten Gemeinwohl-Matrix, in welcher wir unseren Beitrag in Hinblick auf 20 Gemeinwohl-Themen analysieren und Ziele sowie Maßnahmen definieren. Die Matrix kann auf unserer Internetseite herunter geladen werden: [Sandstorm Gemeinwohl-Matrix 2021](#)

Im Rahmen des Modellprojektes "SaBeNa" des Sächsischen Ministerium für Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft haben wir mit Hilfe von Teambefragungen, Wesentlichkeitsanalyse, Kennzahlenerhebung und Stakeholder Workshop konkrete Ziele formuliert. Wir orientieren uns dabei an den Nachhaltigen Entwicklungszielen der UN. Eine Einführung von weiteren Standards oder Managementsystemen ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht geplant, da wir den bürokratischen Aufwand im gesunden Verhältnis zu unserer Unternehmensgröße von rund 30 Personen halten wollen.

Handlungsfelder

Wir sind der Überzeugung, dass Ressourcenüberlegungen in jede Entscheidung einfließen soll. Dabei gibt es Herausforderungen, auf die wir uns besonders konzentrieren:

- Umsetzung unseres 10-Jahres-Ziels, die Spezialisierung auf Projekte mit positivem Einfluss
- Entwicklung nachhaltiger Software und Erkenntnisse/Best-Practices transparent teilen
- Ausbau von Stakeholder-Dialog und Kooperationen, um Nachhaltigkeitsthemen gemeinsam weiter voran zu treiben
- Wissenstransfer, Bildung und Weiterbildung
- Emissionsquellen identifizieren, Emissionen reduzieren, ggf. kompensieren

2. Wesentlichkeit

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



Unsere Arbeitsstätte

Sandstorm ist ein Dienstleistungsunternehmen in der IT-Branche. Wir entwickeln vor allem Individualsoftware für unsere Kunden, schaffen also immaterielle Produkte und sind nicht auf physische Produktionsstätten angewiesen. Unsere Büroräume befinden sich im Bioinnovationszentrum in Dresden, viele unserer Teammitglieder arbeiten jedoch remote von zu Hause oder anderen Städten aus. Als Mieter in einem Bürokomplex sind unsere Handlungsfähigkeiten hinsichtlich der Strom- und Wärmeversorgung sowie Abfallbehandlung begrenzt. Das bedeutet auch, dass wir unsere eigenen Server mit dem Strommix versorgen, welcher im Haustarif mit dem Energierversorger vereinbart ist. Für sämtliche Projekte, welche wir für unsere Kunden und Kundinnen auf externen Servern hosten, nutzen wir einen nachhaltigen Anbieter. Innerhalb des Komplexes setzen wir uns aktiv für den Wechsel zu nachhaltigen Energiequellen ein. Der hohe Homeoffice-Anteil kompliziert die Kontrolle von Einflussfaktoren auf Emissionsentwicklung. Unser Team tritt jedoch von sich aus sehr stark für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ein, was auch in den Privathaushalten gelebt wird.

Chancen: Ein willkommender Nebeneffekt eines bewussten Umgangs mit Verbräuchen sind Kosteneinsparungen. Zudem sind nachhaltige Energiequellen unabhängiger von globalen Lagen.

Risiken: Es entstehen keine nennenswerten Risiken für uns.

Schlussfolgerungen: Wir verfolgen unsere Ziele weiter.



Wachstum & Vielfalt

Wir verstehen uns nicht als Wachstumsunternehmen und forcieren Wachstum nicht. Wir werben kein Fremdkapital ein und schreiben keine Stellen aus um als Unternehmen zu wachsen. Dennoch stoßen neue Teammitglieder zu Sandstorm, weil man sich gegenseitig empfiehlt, kennenlernt und die Chemie stimmt. Die Software-Branche ist noch vorwiegend jung und männlich geprägt, was sich auch auf unsere Demographie auswirkt. Da Software für alle Menschen zugänglich sein soll, sollte auch das Entwicklungsteam die Gesellschaft abbilden, um blinde Flecke zu vermeiden. Hier beeinflusst uns die BewerberInnenlage. Daraus erwächst zum einen die Verantwortung, mit unserem Handeln und unserem Engagement unterschiedliche Bevölkerungsgruppen für Softwareentwicklung zu interessieren und andererseits Ungleichheit nicht zu reproduzieren, sondern unseren unbewussten Bias zu reflektieren und Software zu schaffen, die diskriminierungsfrei ist.

Chancen: Ein vielfältiges und sehr gut qualifiziertes Team ermöglicht uns die Entwicklung gerechterer Software. Unternehmen mit diversen Teams sind nachweislich erfolgreicher, innovativer und resilienter.

Risiken: Da die IT-Branche zurzeit noch überwiegend homogen aufgestellt ist dauert es länger, bis wir InteressentInnen finden, die in das Profil passen. Verstärkt wird der Effekt dadurch, dass wir in der Regel keine Stellen ausschreiben, sondern interessierte Personen uns ansprechen. Unserer Erfahrung nach benötigt es aus qualifizierungs- und bürokratischen Gründen oft einer größeren Investition in die Ausbildung und das Onboarding.

Schlussfolgerungen: Angesichts der gesellschaftlichen Relevanz und der Chancen, die sich aus größerer Vielfalt ergeben steht der Mehraufwand für uns im Verhältnis. Positiv wirkt sich aus, dass wir nicht auf schnelles Wachstum ausgerichtet sind.



Digitalisierung & nachhaltige Software

Digitalisierung ist ein Megatrend, der direkten Einfluss auf uns hat. Digitale Anwendungen sind in der Lage, analoge Prozesse zu ersetzen und dadurch Ressourcen einzusparen. Andersherum beeinflussen wir die Geschäftsprozesse unserer Kunden durch die Software, die wir für sie entwickeln. Fast alles, was Emissionen erzeugt, wird von Software gesteuert, deshalb empfinden wir eine Verantwortung für unsere Produkte und ihre Auswirkungen. Wir legen unseren Fokus auf die Entwicklung nachhaltiger Software, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg verantwortungsvoll mit Ressourcen umgeht. Von einem wachsenden Bewusstsein für die Relevanz dieses Themas zeugt die aktuelle Forschung zu Green Software und die Veröffentlichung eines Kriterienkatalogs für nachhaltige Software durch das Bundesumweltamt.

Chancen: Der Fokus auf die Nachhaltigkeit von Software in allen ihren Dimensionen ist ein Alleinstellungsmerkmal. Durch die Grundlagenarbeit können wir das Feld und den Diskurs mitgestalten.

Risiken: Investitionen in Technologien und Expertise sind immer eine Wette auf positive Ergebnisse mit dem Risiko, dass die Investition sich nicht wie erwartet auszahlt.

Schlussfolgerungen: Wir gehen strategisch unternehmerische Risiken ein.



Beschaffung

Computer sind unsere wichtigsten Arbeitsmittel. Diese werden in der Regel im außereuropäischen Ausland produziert und es sind Konfliktrohstoffe darin verbaut. Mit Apple haben wir uns für einen Lieferanten entschieden, der sich zur Einhaltung von Menschenrechten bis in die letzten Ausläufer der Lieferkette bekennt (siehe auch Kriterium 17. Menschenrechte). Dennoch sind wir damit

auf knappe Ressourcen angewiesen. Computer-Zubehör wie Monitore, Hubs, etc., die der starken Beanspruchung einer Software-Agentur gerecht werden, sind aus nachhaltigen Quellen bisher nahezu nicht zu finden. Hier legen wir Wert auf lokale Händler und halten die Augen nach neuen Quellen offen.

Chancen: Neben dem positiven Effekt auf unsere Umwelt ist Beschaffung aus nachhaltigen Quellen dem Prinzip nach langfristig resilienter, da sie idealerweise unabhängig von knappen Ressourcen ist.

Risiken: Beschaffung über alternative Quellen ist zurzeit noch mehr Aufwand bei Recherche und Durchführung und zudem meist teurer. Gerade bei Hardware gibt es oft noch keine Alternativen.

Schlussfolgerung: Wir achten auf eine Verhältnismäßigkeit von Aufwand und Ergebnis, aber da wir nicht auf große Mengen Ressourcen angewiesen sind können wir uns den Mehraufwand in der Regel leisten.



Bildung

Wir tragen Verantwortung dafür, wie wir mit unserem Wissen umgehen. Wir können Gatekeeper sein, oder unser Wissen zur Debatte, Weiterentwicklung und Verbreitung zur Verfügung stellen. Gerade in Hinblick auf unsere Erkenntnisse zum Thema nachhaltige Software ist Nachahmung ausdrücklich erwünscht. Wir können unsere KundInnen befähigen, in ihrem Einflussbereich auf ressourcensparende Anwendungen zu achten, wir sprechen auf Veranstaltungen über unsere Erkenntnisse und stellen Sie allen als Open Source frei zur Verfügung. In unserer internen und externen Aus- und Weiterbildung soll Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle einnehmen.

Chancen: Durch Diskurs und Austausch wächst unsere eigene Expertise und wir können den Markt mitgestalten. Bestands- sowie potentielle KundInnen, die ein tieferes Verständnis für Nachhaltigkeit haben sind sowohl eher bereit, in nachhaltige Technologien zu investieren, als auch selber in der Anwendung nachhaltige Entscheidungen zu treffen und damit merklich zu profitieren. Zudem sind Weiterbildung und Beratung eigene Geschäftsfelder.

Risiken: Auch hier investieren wir in ein Thema mit dem Risiko, dass sich die Investition langfristig nicht lohnt.

Schlussfolgerung: Auch hier handelt es sich um ein angemessenes unternehmerisches Risiko.



Für wen und mit wem?

Den größten Einfluss haben wir durch unsere Arbeit selbst und die Entscheidung, welche Unternehmen oder Organisationen wir mit unseren Software-Entwicklungen weiter befähigen. Uns ist es wichtig, positiven

Fortschritt zu fördern und damit einen Ripple-Effekt in allen Dimensionen von Nachhaltigkeit zu verursachen. Mit unseren KundInnen und den Netzwerken, in welchen wir uns engagieren bilden wir starke Partnerschaften für eine lebenswerte Zukunft und organisieren Austausch und Aktionen, die auch über unsere Kundenbeziehung hinausgehen.

Chancen: Die Beziehung zu KundInnen, mit welchen wir Ziele und Werte teilen sind tragfähiger. Aus unserem langjährigen Engagement in der Open Source Community wissen wir, dass kollaboratives Arbeiten zu Innovationen und Lösungen führt, sowohl technologisch, als auch sozial. Starke Netzwerke machen uns Resilient, geben uns Wissensvorsprung und Sichtbarkeit.

Risiken: Auch Netzwerkarbeit ist auch immer eine Investition an Zeit und Geld, deren Ergebnisse sich schwer vorhersagen lassen.

Schlussfolgerung: Die Chancen überwiegen die Risiken.

3. Ziele

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



Ausrichtung unserer Kernkompetenz auf Nachhaltigkeit

Den größten Impact erzielen wir, indem wir unsere Energie und Kernkompetenz auf Projekte konzentrieren, die positiven Wandel voran treiben. Deshalb lautet unser 10-Jahres-Ziel: "2028 knacken wir die harten Nüsse in Projekten mit positivem Einfluss, damit die Welt auch in Zukunft für alle Lebewesen reicht." Das bedeutet, dass wir unseren Fokus auf KundInnen und Projekte setzen, die im Sinne der Nachhaltigen Entwicklungsziele handeln. Diese Ausrichtung unserer übergreifenden Unternehmensstrategie wird nach innen und außen konsequent kommuniziert.

Maßnahme

- Diskussion aller potentiellen Neu-KundInnen im Team hinsichtlich Nachhaltigkeit, Purpose und Werten; eine Festlegung auf objektive Positiv- und Negativ-Kriterien wird von Zeit zu Zeit geprüft, bisher aber nicht als praktikabel befunden, da öffentliches Auftreten und Wertesystem nicht immer in Einklang miteinander stehen
- Konzeption und Ausbau unseres Stakeholder-Dialogs; ab 2023 regelmäßige Formate, vorr. Befragung und Salon im jährlichen Wechsel

- Integration Nachhaltigkeit in sämtliche Beratungs-, Weiter- und Ausbildungsprogramme; Umsetzung ab sofort

Was wir schon tun

- Relaunch unserer Website mit Nachhaltigkeit als Querschnittsthema; bereits durchgeführt, weitere Profilierung ab Q1 2023
- Kennzeichnung relevanter SDGs bei Referenzen und Engagement; in Vorträgen seit 2022, auf Website ab Q1 2023



Nachhaltige Software

In unserer Kernarbeit legen wir den Augenmerk zunehmend auf die Architektur nachhaltiger Software, aktuell ein forschungslastiges Feld.

Maßnahmen

- Wissen und praktische Erfahrung zusammentragen, Abgleich mit Projekten, Veröffentlichen zur Debatte, Weiterentwicklung und Nutzung; seit 2022 in der praktischen Umsetzung an all unseren KundInnen-Projekten

Was wir schon tun

- Praxispartner Weiterentwicklung Blauer Umweltengel für Software; seit 2022
- Sammlung und Pflege Best Practices zentral zugänglich auf [Github](#); regelmäßige Überarbeitung und Ergänzung; 2023 Ergänzung um ein Handbuch für AnwenderInnen geplant
- [Podcast und Blogartikel](#)



Emissionen verringern, kompensieren & saubere Energie

Wir möchten Emissionen verringern und ggf. kompensieren. Wir möchten erreichen, dass der Energiebedarf unserer Arbeitsstätte zu 100% aus erneuerbaren Energien gedeckt wird. Zwar hält sich als Dienstleistungsunternehmen unser Verbrauch in Grenzen, aber da wir uns in einem Bürokomplex befinden, würde diese Veränderung idealerweise alle eingemieteten Unternehmen betreffen.

Maßnahmen

- Photovoltaik für den gesamten Bürokomplex; keine feste Planbarkeit aufgrund Abhängigkeit von Stakeholdern möglich
- CO₂-Bilanzierung entlang unserer Wertschöpfungskette, Identifizierung weiterer Einsparungspotentiale; seit 2021 in der praktischen Umsetzung
- Reduzierung von Verbrauch durch Dezimierung und Austausch unserer physischen Server; seit 2021 in der praktischen Umsetzung

Was wir schon tun

- Schaltbare Steckerleisten
- Austausch von Halogen- gegen LED-Beleuchtung
- Nutzung von TeilAuto
- Nutzung von JobRad
- Kompensation von Emissionen durch [Wilderness International](#) seit 2020



Diversifizierung

Wir streben die weitere Diversifizierung unseres Teams an. Zum einen möchten wir diskriminierungsfreie Software schaffen, zum anderen möchten wir Chancengleichheit in der IT-Branche fördern.

Was wir schon tun

- Ausbildungspartnerin Berufsakademie Dresden
- Girl's Day Akademie
- Wirtschaftsjuniorinnen Berufe-Café
- Gastmahl Dresden is(s)t bunt
- Kooperation Besht Yeshiva Dresden
- Kooperation Hacker School



Wissenstransfer & Kooperation

Wir fördern das Bewusstsein für die Nachhaltigkeitsdimensionen - besonders im IT-Kontext.

Maßnahmen

- Nachhaltigkeit als Bestandteil in alle Beratungs-, Fort- und Ausbildungsprogramme; seit 2021 in der praktischen Umsetzung
- Netzwerke und Kooperationen ausbauen
- Stakeholder-Dialog ausbauen; bisher im Rahmen des Modellprojektes SaBeNa, ab 2023 in einem strukturierten Prozess

Was wir schon tun

- Mitgliedschaft Bundesverband Nachhaltiger Wirtschaft e.V.
- Vorstandsendagement in der Logalen Agenda für Dresden e.V.
- Mitgliedschaft Peer School e.V.
- Vertretung #EntrepreneursForFuture in Dresden
- Aufbau und Pflege eines lokalen CSR-Netzwerkes
- SDGs integriert in Schüler-Workshops
- seit Q3 2022 regelmäßige qualitative Evaluation des Impacts der verschiedenen Engagements in Form von Strategiegesprächen



Beschaffung

Wir möchten unsere Beschaffungswege konsequenter prüfen und nicht nachhaltige Quellen ersetzen.

Maßnahmen

- Auswahlkriterien für Lieferanten konkretisieren; seit Q2 2022 experimentielle Eliminierung eines marktbeherrschenden nicht nachhaltigen Händlers
- Nicht nachhaltige Quellen reduzieren, nach Möglichkeit ersetzen; Umsetzung seit 2022
- Nachhaltige Lieferanten identifizieren, speziell im Bereich Hardware; aufgrund Abhängigkeit von Verfügbarkeit nicht fest planbar

Was wir schon tun

- Büromaterialien ausschließlich über nachhaltigen Anbieter
- Weitestgehend digitale Firmenpost, nahezu papierfreies Büro
- Reparieren statt Ersetzen mit Hilfe eines 3D-Druckers
- Hoher Anteil lokaler und veganer/vegetarischer Speisen im Büro und auf

- Retreats
- Fairtrade Kaffee

Der Prozess

Nachhaltigkeit war seit Gründung von Sandstorm wiederholt Gegenstand in Team-Retreats und Strategie-Meetings. 2018 entschieden wir uns mit unserem 10-Jahres-Ziel, Nachhaltigkeit zum Kern unserer Arbeit zu machen. 2021 entstand unsere erste GWÖ-Matrix, in welcher wir unseren Beitrag zu verschiedenen Gemeinwohl-Dimensionen analysierten und Maßnahmen identifizierten. Ende 2021 starteten wir im Rahmen des sächsischen Modellprojektes "SaBeNa - Sächsische Betriebe werden Nachhaltigkeitsexperten" des Sächsischen Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft mit der strukturierten Erhebung unserer wesentlichen Themen und Ziele in Form einer Teambefragung, einer internen Wesentlichkeitsanalyse und eines Stakeholder-Salons.

Zuständigkeit: 100% Energie für Nachhaltigkeit

Bei Sandstorm ist jedes Teammitglied mitverantwortlich für nachhaltige Entscheidungen. Nächste Schritte besprechen und Erfolge beurteilen wir gemeinsam. Da die konsequente Verfolgung und das Controlling komplexer Ziele einen starken Fokus und viel Energie benötigen, haben wir seit September 2021 ein Teammitglied, welches sich in Vollzeit für Themen der Nachhaltigkeit, des gesellschaftlichen Engagements und der Entwicklung von Sandstorm hin zu unserem #2028-Ziel engagiert. Das Teammitglied koordiniert auch Retros, Evaluationen und weiterführende Strategiegespräche zu unseren Maßnahmen.

Priorisierung der Maßnahmen

Die strategische Ausrichtung unserer unternehmerischen Tätigkeiten auf Nachhaltigkeit im Rahmen eines Purpose-Prozesses bildet Überschrift und Rahmen für alle anderen Ziele. Die Fokussierung unserer Kernexpertise auf nachhaltige Software ist eine bestimmende Folge daraus. Die anderen Maßnahmen lassen sich untereinander nicht priorisieren, da sie auf unterschiedlichen Feldern stattfinden und gleichzeitig voran getrieben werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Unser Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung von Individualsoftware für Unternehmen, Organisationen und Institutionen. Wir vertreiben mit der Business Analytics Software "Exply" auch eine Eigenmarke, für diese ändert sich die Reihenfolge der beschriebenen Wertschöpfungskette. Für unsere Beratungs- und Weiterbildungstätigkeiten treffen im Wesentlichen dieselben Aspekte zu, wie für den Abschnitt "Marketing und Vertrieb".

Wertschöpfungskette einer Individualsoftware und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:



Marketing, Vertrieb & Software-Entwicklung	Implementierung	Anwendung der Software durch BenutzerInnen	Deaktivierung
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitswege • Dienstreisen • Bürobetrieb, Betrieb Homeoffices* • Verpflegung • Geräte (Laptops, Telefone, Drucker)* • Server (physisch, virtuell) • Online-Meetings, Plattformen • Verwendete Software • Arbeitsumstände unserer Teammitglieder (Familienfreundlichkeit, etc.) • Datenschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • Download-Größe 	<ul style="list-style-type: none"> • Energieverbrauch durch die Software** • Hosting • Hardware-Verschleiß durch die Software • Hardware-Voraussetzungen, Plattform(un)abhängigkeit • Updatebarkeit • Barrierefreiheit, Inklusivität, Diskriminierungsfreiheit • Digitalisierungseffekte bei KundInnen und AnwenderInnen** • Auswirkungen der Software auf die Gesellschaft • Reboundeffekt** 	<ul style="list-style-type: none"> • Speichergröße • Datensicherung • Archivierung • Ggf. Bedarf neuer Software

Probleme und Maßnahmen:

Stufe 1: Marketing, Vertrieb & Software-Entwicklung

• **Ökologische Dimension: Stromverbrauch, Emissionen**

Durch Arbeitswege, Dienstreisen, Betrieb Büro und Homeoffices, Verpflegung, Server und verwendete Software entstehen Emissionen. Wir berechnen diese und wirken mit Maßnahmen entgegen:

Mobilität: Unsere Teammitglieder nutzen für ihren Arbeitsweg überwiegend das Rad - z.B. ein JobRad -, ÖPNV oder gehen zu Fuß, nur ein bis zwei nutzen regelmäßig das Auto. Für Dienstreisen werden die Bahn und Privatfahrzeuge

genutzt. Eine eigene Fahrzeugflotte besitzt Sandstorm nicht, wir nutzen für Teamfahrten TeilAuto.

Hosting: Zur Versorgung unserer hauseigenen physischen Server sind wir auf den Haustarif des Stromversorgers begrenzt. Wir haben im Prüfungszeitraum eine Reduzierung und Optimierung der Server vorgenommen. Unsere Server sind nicht wassergekühlt. Unsere virtuellen Server sind bei einem [nachhaltigen Anbieter](#) gehostet, den wir ebenso für KundInnen Projekte nutzen.

Homeoffices: Homeoffices überprüfen wir derzeit nicht; die Verwendung einer Software zur Emissionsermittlung mit Selbstauskunft der Teammitglieder wird geprüft

Verpflegung: Auf Team-Veranstaltungen und -retreats achten wir auf ökologisch verantwortungsvolle Konsumententscheidungen, veganes Essen ist der Default-Fall; auf die Hauskantine haben wir nur bedingt Einfluss, hier steht aber eine Auswahl an vegetarischen und z.T. auch vegane Speisen zur Auswahl.

- **Ethische und soziale Dimension: Arbeitsumstände und Beschaffung**

Bei Homeoffices, Verpflegung, Geräte (Beschaffung), Arbeitsumstände (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) beschäftigen wir uns auch mit ethischen und sozialen Kriterien:

Beschaffung

- Als Dienstleistungsunternehmen mit einem immateriellen Produkt verarbeiten wir keine Rohstoffe. Unsere Beschaffung beschränkt sich also auf Informations- und Telekommunikationstechnologie und Büromaterialien. Unsere **Computer** beziehen wir von Apple, die Marke rangierte im Greenpeace Report "Guide to Greener Electronics", 2017 auf Platz zwei nach FAIRPHONE (kein Anbieter von Computern). In den Geräten sind Konfliktrohstoffe verbaut und die Herstellungsbedingungen sind für uns nicht persönlich überprüfbar, Apple veröffentlicht jedoch umfangreiche ["Ethics and Compliance" Kodizes](#).
- Wir stellen unserem Team **mobile Endgeräte** und einen Vertrag mit einem [nachhaltigen Mobilfunkanbieter](#) zur Verfügung, die Auswahl der Marken treffen die Mitglieder selbst. Bei Testgeräten greifen wir in der Regel auf gebrauchte zurück.
- Die Informations- und Computertechnik kann privat genutzt werden, wodurch die Anzahl benötigter Geräte reduziert wird.
- Für Computer-**Zubehör** wie Bildschirme und Hubs greifen wir mangels Alternative auf herkömmliche Anbieter zurück.

- Elektronische Geräte werden entweder über das Recycling der Hersteller zurück in den Wertstoffkreislauf gegeben, oder auf dem Wertstoffhof entsorgt.
- **Büromaterialien** beziehen wir von dem nachhaltigen Büroversandhandel [memo](#). Unser Papierverbrauch ist sehr gering, wo möglich nutzen wir Direct Recycling Produkte. Drucksachen lassen wir im lokalen Druckshop anfertigen.
- Generell sind wir bestrebt, nicht nachhaltige Hersteller und Vertriebe zu reduzieren und nach Möglichkeit zu ersetzen.

Arbeitsumstände

Wir legen sehr großen Wert auf eine sozial nachhaltige Unternehmenskultur sowie Familienfreundlichkeit. Bei uns gilt:

- People over Profit
- Gesunder Menschenverstand statt Genehmigungsprozesse
- Wunschgehalt
- Stressfreies Arbeiten ohne Überbuchung, Zeit für Cooldowns, Helfen und Experimentieren
- Selbstbestimmte, flexible Arbeitszeiten
- Keine Kernarbeitszeiten
- Keine Überstunden
- Jederzeit Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit
- Unbefristete Arbeitsverträge
- Übernahme von 100% der betrieblichen Altersvorsorge
- Volle Übernahme der Betreuungs- und Kita-Verpflegungskosten für kleine Kinder
- Keine Anträge oder Freigaben für Urlaubszeiten
- Freie Arbeitsplatzwahl
- Ergonomische Arbeitsplätze im Büro und im Homeoffice
- Individuelle Unterstützung bei Krankheit oder anderen persönlichen Umständen
- Jährlicher Teamretreat

Stufe 3: Anwendung der Software durch BenutzerInnen

- **Ökologische Dimension: Verbrauch, Emissionen**

Wir achten bei unserer Software auf Plattformunabhängigkeit, Abwärtskompatibilität und Updatebarkeit, um Hardware-Verschleiß so gering wie möglich zu halten.

Die Prüfung vom konkreten Energieverbrauch einer individuellen Software ist technisch noch in der Entwicklungsphase.

- **Ethische und soziale Dimension: Gesellschaftliche Auswirkungen, Inklusivität von Software**

Unser Fokus liegt auf der Entwicklung von Software, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg ressourcenschonend, diskriminierungsfrei, inklusiv, barrierefrei und sicher ist und einen positiven gesellschaftlichen Impact erzeugt.

Da wir unseren Fokus auf Projekte mit positivem Impact legen beschäftigen wir uns vor Auftragsübernahme mit gesellschaftlichen Auswirkungen einer Software.

**Ein erheblicher Teil des Anwendungsbereiches liegt auch im Einflussbereich unserer KundInnen, wo wir nur begrenzt Zugriff haben; deshalb erfassen wir Digitalisierungseffekte und Reboundeffekte nicht. Wir empfehlen grünes Hosting und informieren bereits in der Angebotsphase über optimale barrierefreie und ressourcenschonende Software-Architektur.

Stufe 2 und 4: Implementierung und Deaktivierung

Wir achten auf Download-, Speichergröße und Datenschutz.

Kommunikation mit anderen Unternehmen

2022 haben wir einen gezielten Austausch mit unseren Stakeholdern - darunter auch unsere Geschäftspartner - zum Thema Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen gestartet. Diesen zu verstetigen ist eine Maßnahme des kommenden Jahres. Da wir keinen Rohstoffbedarf haben und Beschaffung sich nur auf unsere Arbeitsmittel bezieht pflegen wir keinen aktiven Dialog mit unseren Zulieferern, sondern prüfen diese z.B. anhand von Selbstverpflichtungen, Zertifikaten, etc.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Eine Unterscheidung in Führungs- und Nicht-Führungsebene nehmen wir bei Sandstorm nicht vor. Bei uns ist jedes Teammitglied mitverantwortlich, nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Um Kapazität und Kontinuität für dieses wichtige Geschäfts- und Kulturthema zu gewährleisten, haben wir seit September 2021 ein Teammitglied, das sich in Vollzeit der Nachhaltigkeitsentwicklung bei Sandstorm widmet. Dieses Teammitglied befindet sich im ständigen Austausch mit den anderen Teammitgliedern und gestaltet den Strategieprozess mit.

6. Regeln und Prozesse

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

Wir setzen wir auf gesunden Menschenverstand und Eigenverantwortung anstelle von Regeln und festgelegten Prozesse. Da die Ausrichtung der allgemeinen Unternehmensstrategie auf Nachhaltigkeit eine Teamentcheidung war, existiert ein hoher Anspruch an unser eigenes nachhaltiges Handeln.

Dies führt dazu, dass wir im Team Erkenntnisse in unseren Show & Tell Sessions teilen, in unseren Qualitätsreviews auf Nachhaltigkeitspunkte achten und uns fortwährend externen Input zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeit einholen, bspw. in Form von Expertenvorträgen.

7. Kontrolle

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

Strategie-Reviews werden bei uns nach Bedarf und sehr niedrigschwellig durchgeführt. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten sind Teil des ständigen Reflexions- und Feedbackprozesses, wie alle unsere Projekte. Einmal im Jahr erheben wir unsere Kennzahlen mit Hilfe des KIM (Kriterien und Indikatorenmodell zur Bewertung von Nachhaltigkeit), welches an die GRI angelehnt ist.

Wir dokumentieren unseren Erhebungsprozess, um die Vergleichbarkeit sicher zu stellen. Bei der Erhebung unserer Daten nutzen wir dieselben Tools, wie z.B. KIM von Sustainum, das Berechnungstool von Wilderness International sowie die unternehmenseigene Business Data Intelligence Software "exply", mit welcher wir u.a. die Fort- und Weiterbildungszeiten auswerten. Das Team wird ganzjährig auf Sorgfalt beim Tracken der Zeiten angehalten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Sandstorm existiert, weil wir anderen helfen wollen. Wir glauben an das Potential in jedem, über sich hinaus wachsen zu können. Dazu gehört der Mut, andere Dinge zu tun und die Dinge anders zu tun. Wir lieben es, gemeinsam den Status Quo zu hinterfragen und Neues zu entdecken.

Unsere Herangehensweise an Projekte ist "Win-Win or no Deal". Alle involvierten Parteien müssen von einem Projekt profitieren! Dazu gehören

- der Mehrwert, den wir schaffen,
- die Gesamtkosten für unsere Kunden,
- Wissenszuwachs und Spaß auf allen Seiten und
- der gesellschaftliche positive Impact.

Unsere Werte haben wir in drei Kategorien eingeteilt:

1. **Angestrebte Werte** sind uns wichtig und wir arbeiten daran, diese zu erfüllen.
2. **Kern-Werte** sind der Teil von Sandstorm, der uns einzigartig macht.
3. **Basis-Werte** sind uns wichtig, unterscheiden uns aber nicht von anderen.

Angestrebter Wert: Nachhaltigkeit

- Nachhaltigkeit ist uns in allen Aspekten unseres Handelns wichtig. In der

Entwicklung jeder einzelnen Sandstomer:in, in unseren Kundenbeziehungen und in unserem Ressourcenverbrauch. Wir verzichten bewusst auf kurzfristigen finanziellen Erfolg, wenn wir stattdessen langfristig in uns selbst, unsere Kundenbeziehungen und unsere Umwelt investieren können.

Kern-Werte: Integrität & Transparenz, Reflektiertheit & Neugier, Gesunder Menschenverstand, Achtsamkeit, Bescheidenheit

• **Integrität & Transparenz**

Wir haben einen hohen Anspruch an unsere Integrität. Uns selbst und unserer Außenwelt gegenüber. Zuverlässig sein und Rückgrat zeigen, sind uns wichtiger als zu gefallen oder einen kurzfristigen Vorteil zu erlangen. Dazu machen wir Transparenz zum Standard - sowohl intern als auch gegenüber unseren Kunden. Unsere Integrität und Transparenz bilden das Fundament für das Vertrauen, welches wir Sandstomer uns gegenseitig entgegenbringen und welches wir mit unseren Kunden pflegen.

• **Reflektiertheit & Neugier**

Wir wollen lernen. Durch gemeinsame Reflektion und Analyse von Fehlern. Durch gemeinsames Nachdenken in einer Gruppe. Aus dieser Transparenz entsteht unsere kontinuierliche Verbesserung. Wir sind stets offen für Neuerungen und validieren die Entwicklungen um uns herum auf ihre Nützlichkeit. Neues und bestehendes Wissen bilden dabei eine Balance, damit wir unsere Projekte langfristig betreuen und gleichzeitig von den Vorteilen neuer Entwicklungen profitieren können.

• **Gesunder Menschenverstand**

Bei unseren Entscheidungen lassen wir uns von unserem gesunden Menschenverstand leiten. Für komplexe Aufgaben, für die wir pragmatische Lösungen finden und ebenso für Situationen, in denen wir vom Normalfall abweichen, *weil es sinnvoll ist*.

• **Achtsamkeit**

Dem Leitspruch der drei Musketiere gemäß: "Einer für alle - alle für einen", stehen wir füreinander ein und achten gegenseitig auf uns. Unsere Kraft als Team wächst aus der Kraft jedes einzelnen Teammitglieds.

• **Bescheidenheit: Sich selbst nicht so wichtig nehmen**

Wir sind selbstbewusst in dem was wir tun und können. Es macht uns großen Spaß, neue Blickwinkel und Perspektiven zu entdecken, da es nicht "die eine Wahrheit" gibt. In Diskussionen begegnen wir uns auf Augenhöhe, da es nicht um Gewinnen, sondern um Lernen geht.

Basis-Werte: Qualität, Respekt, Commitment

• **Qualität**

Qualität ist für uns kein Selbstzweck, denn wir sind keine Perfektionisten. Unser Qualitätsanspruch ist zielorientiert, denn wir wollen damit das Problem unseres Kunden lösen. Wir suchen den Punkt, an dem Aufwand und Nutzen für unseren Kunden im besten Verhältnis stehen.

- **Respekt**

Wir respektieren unsere Mitmenschen und begegnen unserer Umwelt grundsätzlich mit Respekt. Wir verstehen diesen Respekt nicht als Hörigkeit gegenüber einer höheren Instanz, sondern als Akzeptanz anderer Sichtweisen, die sich durchaus stark von unseren unterscheiden können.

- **Commitment**

Das Einhalten von Zusagen & Commitments ist uns sehr wichtig, insbesondere anderen gegenüber. Jede Sandstormer:in handelt ihre Commitments auf Augenhöhe selbst aus und ist für ihre Einhaltung verantwortlich.

8. Anreizsysteme

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

Nachhaltiges Handeln sollte der Normalfall und nicht die Ausnahme sein. Wir sind als Unternehmen nicht hierarchisch organisiert, sondern treffen Entscheidungen über Ziele und Verwendung von Gewinnen gemeinsam. Dazu gehört auch die Entscheidung, Nachhaltigkeit als höchsten angestrebten Wert über unser individuelles und wirtschaftliches Handeln zu setzen. Da es sich nicht um eine top-down-Zielformulierung, sondern um eine gemeinsame Entscheidung aus Überzeugung heraus handelt empfinden wir als Team keine Notwendigkeit für ein spezielles Anreizsystem. Ebenso evaluieren wir gemeinsam, eine "oberste Führungsebene" ist nicht Teil unserer Organisation.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Bei Sandstorm wurde im Berichtszeitraum ein festes Einheitsgehalt gezahlt. Hinzu kommen folgende Leistungen, welche für jedes Teammitglied unabhängig von Seniorität oder Rollen zur Verfügung stehen:

- Betreuungskosten und Kita-Verpflegung für kleine Kinder
- 284 EUR als Betriebliche Altersvorsorge oder Auszahlung
- Handyvertrag bei einem nachhaltigen Mobilfunkanbieter
- Informations- und Kommunikationstechnologie auch zur privaten Nutzung
- 44 EUR Sachbezug

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

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

Im Berichtszeitraum verdienten alle Teammitglieder ein Einheitsgehalt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Im Rahmen des Modellprojektes des Sächsischen Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft "SaBeNa" haben wir 2022 unseren ersten Stakeholder-Salon mit Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dafür haben wir eine sektorenübergreifende Gruppe aus folgenden Gruppen zusammen gestellt: KundInnen, Städtische AkteurInnen, Förderbank, Berater, gemeinnützige Organisationen. Identifiziert wurden die Teilnehmenden in einem Teamworkshop und mit Hilfe eines Beratungsunternehmens für nachhaltige Unternehmenstransformation.

Seitdem sind wir im Austausch mit unseren Stakeholdern zum Thema Nachhaltigkeit. Der Input der Stakeholder floß in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein. Die Ergebnisse meldeten wir in Form eines Impact-Reports zurück. Zum Teil wurden wir im Nachhinein ebenfalls Stakeholder-Netzwerke der Teilnehmenden eingeladen. Ein Konzept für die Verstetigung des Stakeholder-Dialogs ist für 2023 geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

In einem digitalen Stakeholder-Salon haben wir gemeinsam mit VertreterInnen aus Wirtschaft, Verwaltung, Finanzwesen und gemeinnützigen Organisationen wesentliche Handlungsfelder und konkrete Handlungsvorschläge erarbeitet:

<p>ÖKOLOGIE</p> <p>Management Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie</p> <p>Energie & Klimaschutz CO₂-Bilanzierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette</p> <p>Beschaffung Ökologische Kriterien für Beschaffung Nachhaltigkeit in die Kundenbeziehungen integrieren</p> <p>Biodiversität Priorisieren</p> <p>Nachhaltige Software Indikatoren: Bedeutung für KundInnen (Lebensdauer, Abwärtskompatibilität, Ressourcenbedarf,...)</p>	<p>ÖKONOMIE</p> <p>Wettbewerbs- /Kooperationsfähigkeit Ausbau der Kooperation mit NGOs</p> <p>Innovationsfähigkeit Vorschlagswesen bei KundInnen Wissenstransfer, Open Source</p> <p>Stakeholder Wiederholung von Stakeholder-Befragungen, regelmäßiger Prozess</p> <p>Finanzierung und Gewinnverwendung Prüfung einer Purpose GmbH/Verantwortungseigentum Nachhaltigkeitskriterien für Kapitalgeber</p>
<p>SOZIALES</p> <p>Mitarbeiter*innen-Interessen Ausweitung der Transparenz/Kommunikation Einnahme einer Vorbildfunktion, insb. bzgl. solidarisches Lohnmodell</p> <p>Soziale Nachhaltigkeit im mobilen Arbeiten Empfehlung für Angebote, Programme und Ausgestaltung zu sozialer Nachhaltigkeit im mobilen Arbeiten</p> <p>Vielfalt und Chancengerechtigkeit Diversität im Team</p> <p>Feedback Regelmäßige Teambefragungen inkl. Bildung eines Scores für die Strategie</p> <p>Lebenslanges Lernen Insb. auch Menschen 50+ befähigen, am Kerngeschäft von Sandstorm mitzuwirken</p>	<p>GOVERNANCE</p> <p>Gesellschaftliches Engagement Weiterbildungen für NGOs anbieten Engagement in nachhaltigen Unternehmensverbänden</p> <p>Kommunikation und Kooperation Betrachtung verschiedener Berichtsformate, z.B. DNK Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Nachhaltigkeit über verschiedene Medien</p> <p>Auswahl öffentlicher Aufträge unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit Checkliste mit Positiv- und Negativ-Kriterien</p>

Die Themen und Anliegen wurden anonymisiert dokumentiert, sodass eine Zurückverfolgung auf bestimmte Stakeholder nicht möglich ist.

Die Impulse der Stakeholder stößt im Unternehmen auf großes Interesse und fließen in unser Nachhaltigkeitsprogramm ein. Zahlreiche Punkte bestärken uns in unseren bereits umgesetzten Aktivitäten, wie z.B die Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie, der Fokus auf nachhaltige Software, die Diversifizierung unseres Teams und das gesellschaftliche Engagement.

Das Interesse an noch stärkerer Außenkommunikation zum Thema Nachhaltigkeit empfanden wir als überraschend, kommen dem aber gerne nach. Für 2022 ist ein Relaunch unserer Website geplant sowie die erstmaligen Aussendung eines Impact-Reports. Auch Vorträge über unser Lohnmodell sind ab 2022 geplant. Der Empfehlung, eine Erklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex abzugeben folgen wir ebenfalls.

Vereinzelt sind Empfehlungen aus dem Stakeholder-Netzwerk auch nicht auf Sandstorm zugeschnitten, z.B. die Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien bei Kapitalgebern. Diese finden wir zwar sehr wichtig, aber wir arbeiten ausschließlich mit Eigenkapital. Auch eine Priorisierung von Biodiversität finden wir prinzipiell wichtig, aber da wir keinerlei Außenflächen besitzen können wir abgesehen von Zimmerpflanzen und der Unterstützung eines Permahofes nicht viel tun.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Innovation bei Sandstorm

Neugier ist einer unserer Kern-Werte und Innovation wichtiger Bestandteil unserer täglichen Arbeit.

Teammitglieder bringen täglich ihre Ideen und neue Entdeckungen ein. Viele Formate laden dazu ein, zum Beispiel das Show & Tell im Anschluss an unsere tägliche Morgenrunde, die Gilden oder das einstündige wöchentliche Teammeeting. Alle Formate sind hybrid angelegt, damit jedes Teammitglied teilnehmen kann.

Weiterbilden und Experimentieren sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und werden bei der Kapazitätsplanung berücksichtigt.

Experimente



Als Mitglieder im ehrenamtlichen Kernentwicklerteam des Content Management Systems NEOS nehmen wir Teil am regen Austausch von Innovationen innerhalb der Open Source Community.

Nachhaltige Software

Fast alles, was Emissionen erzeugt, wird von Software gesteuert, deshalb empfinden wir eine Verantwortung für unsere Produkte und ihre Auswirkungen. Wir legen unseren Fokus auf die Entwicklung nachhaltiger Software, die über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg verantwortungsvoll mit Ressourcen umgeht und Nachhaltigkeit in allen Dimensionen abbildet. Nachhaltige Software zeichnet sich aus durch:

- Mindestens keine negativen gesellschaftlichen Auswirkungen
- Ressourceneffizienz
- Bedarfsgerechtigkeit
- Inklusivität, Diskriminierungsfreiheit
- Transparenz und Sicherheit

Die **sozialen und ethischen Aspekte** von Software - gesellschaftliche Auswirkung, Inklusivität, Diskriminierungsfreiheit - sind bekannt und lassen sich durch nachhaltige Software-Architektur gewährleisten. Testmöglichkeiten z.B. für Barrierefreiheit sind vorhanden. Wir bieten unseren KundInnen immer das Optimum an Barrierefreiheit an. Durch die Diversifizierung unseres Teams wollen wir unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen aufspüren.

Die Kriterien **ökologisch nachhaltiger Software** spielen sich auf zwei Ebenen ab. Zum einen kann durch nachhaltige Software-Architektur Hardware-Verschleiß minimiert und eine langfristige Nutzung der Software gewährleistet werden. Wir achten deshalb bei unserer Software auf folgende Eigenschaften:

- Plattformunabhängigkeit
- Abwärtskompatibilität
- Updateparkeit
- Open Source Lizenzen

Die Voraussetzungen für **ökologisch nachhaltige Software** auf Ebene des Codes ist noch ein Forschungs- und Entwicklungsthema, ebenso die Messbarkeit des Energieverbrauchs individueller Software.

Deshalb fokussieren wir uns 2023 auf die Weiterentwicklung dieser Aspekte. Wir tragen Wissen und praktische Erfahrung zusammen, gleichen sie mit Projekten ab, Veröffentlichen die Ergebnisse zur Debatte, Weiterentwicklung und Nutzung. Weitere Maßnahmen siehe Abschnitt "Strategie".

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Sandstorm hat keine Finanzanlagen. Mit unserem Firmengirokonto sind wir 2019 zur GLS Bank gewechselt. So ermöglicht unser Guthaben weitere nachhaltige Finanzierungen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

- Als Dienstleistungsunternehmen mit immateriellen Produkten verbrauchen wir vor allem Energie und - in deutlich geringerem Umfang - Wasser durch unseren täglichen Bürobetrieb an unserer Arbeitsstätte im Bioinnovationszentrum in Dresden, in den Homeoffices unseres Teams sowie in Co-Working-Spaces. Die beiden letzteren wurden im Berichtszeitraum nicht berücksichtigt. Die Einführung eines Berechnungstools, welches Verbräuche im Homeoffice einbezieht, wird geprüft.
- Unser Büro funktioniert mit wenigen Einschränkungen papierfrei, unsere Büropost wickeln wir weitestgehend digital ab. Im Berichtsjahr haben wir weniger als 1kg Kopierpapier gekauft. Das Hygienepapier, von welchem wir in einem Jahr 37kg verbraucht haben hatte einen 100%igen Recycling-Anteil. Wir haben 2021 einen Toner gekauft. Unsere Büromaterialien beziehen wir über einen nachhaltigen Anbieter.
- Abfall fällt bei uns nur eine begrenzte Menge durch den Büro-Alltag an. Wir leerten 2021 monatlich ca. 2. 160l-Restmüll-Tonnen, eine 120l-Papier- und Papp-Tonne sowie eine 120l-Gelbe-Tonne. Das Entsorgungsunternehmen, welches unseren Bürokomplex betreut garantiert eine 85%ige Sortierquote.
- In unserer Informations- und Kommunikationstechnologie sind Konfliktrohstoffe verbaut. Wir nutzen hochwertige, langlebige Technik und führen diese am Ende nach Möglichkeit der Wiederverwertung zu. Pro Teammitglied sind üblicherweise ein Laptop, ein bis zwei Bildschirme, Computerzubehör wie Tastatur, Maus, Hub, z.T. Kopfhörer im Einsatz. Einige Teammitglieder nutzen Firmen-Smartphones. Für Produkttests und

für PraktikantInnen halten wir eine einstellige Anzahl weiterer Endgeräte bereit. Wie lange die Geräte im Durchschnitt genutzt werden erfassen wir nicht, aber wir ersetzen in der Regel Geräte erst, wenn ihre Funktionalität Einschränkungen zeigt.

- Für unsere Arbeitswege nutzen wir überwiegend Rad und den ÖPNV, für Dienstreisen nach Möglichkeit die Bahn. Für Teamfahrten nutzen wir TeilAuto. Eine Firmenflotte gibt es nicht. Für Dienstreisen legten 2021 Teammitglieder 1080km per Zug und 360km per Auto (Privat- oder Teilauto) zurück.

12. Ressourcenmanagement

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

- Unser prominentestes Ziel hinsichtlich unseres Ressourcenverbrauches ist es, den Strom für unseren Bürobetrieb aus erneuerbaren Quellen zu bestreiten, was den gesamten Bürokomplex beträfe. Da wir selber nur Mieter sind, ist dies jedoch nicht ohne Weiteres möglich. Wir können dazu keine Frist angeben.
- Wir prüfen 2023 die Einführung eines Berechnungstools, welches auch die Verbräuche in den Homeoffices berücksichtigt.
- Wir prüfen 2023 die Möglichkeiten von SmartOffice-Tools, mit welchen Verbräuche genauer getrackt und gesteuert werden können.
- Die Reduzierung und Optimierung unserer eigenen physischen Server findet 2022 statt.
- Wir treiben seit 2021 die Einschränkungen und ggf. Ersatz der Nutzung nicht nachhaltiger Lieferanten voran. In 2022 wollen wir testweise den marktführenden nicht nachhaltigen Lieferanten meiden. Wir recherchieren weiterhin Lieferanten für nachhaltige neue Hardware und hoffen, dass sich hier ein Angebot auf dem Markt ergibt.
- Das Experimentieren ist Teil unserer Unternehmenskultur. Auch die Maßnahmen zur Einschränkung von Ressourcenverbrauch werden in Experiment-Iterationen getestet, ehe wir entscheiden, ob eine dauerhafte

Implementierung sinnvoll ist. Die möglichen negativen Auswirkungen einer Iteration sind sehr überschaubar, da wir kein produzierendes Gewerbe sind und keine der aufgezählten Maßnahmen direkten Einfluss auf unsere Kernprozesse haben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Wir entwickeln und vertreiben keine materiellen Produkte.

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

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.
 - Der genaue Kraftstoffverbrauch wurde im Berichtszeitraum nicht dokumentiert. Durch Geschäftsreisen wurde insgesamt eine Fahrtstrecke von 360km mit PKWs zurückgelegt, dazu kommen ca. 250km Arbeitswege, welche mit Privat-PKWs gefahren wurde.
 - Im Jahr 2021 wurden im Bürobetrieb (Mietbereich) verbraucht:

Energie	13.330,968 kWh
Heizung	10,125 MWh
Kälte	0,061 MWh
Wasser	36,977 m ³

- Wir nutzen zur Berechnung das Kriterien- und Indikatorenmodell KIM, welches am GRI angelehnt ist und Daten von Kennzahlenerhebung, Teambefragung, Wesentlichkeitsanalyse sowie Stakeholder-Befragung kombiniert.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir vergleichen die Verbräuche unserer Arbeitsstätte der Jahre 2020 und 2021.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich unser Energieverbrauch sowie verbrauchte Kälteenergie 2021 leicht verringert, während der Heizenergieverbrauch leicht angestiegen ist. Die Zahlen beziehen sich auf unseren Mietbereich, da wir als Mieterin auf die Verbräuche im Gesamtgebäude keinen relevanten Einfluss haben.

Da unsere Teammitglieder flexibel im Homeoffice oder Büro arbeiten ist eine Umrechnung auf die reine Anzahl von Teammitgliedern nicht aussagekräftig. Stattdessen haben wir Personen-Büro-Tage rückwirkend geschätzt:

	2020	2021
Teammitglieder	19	28
Personen-Bürotage (PBT)	691	1402
Personen pro Tag	3	5
Strom	13.712,397 kWh	13.330,968 kWh
Heizung	9.555 kWh	10.125 kWh
Kälte	69 kWh	61 kWh

Tabelle 1: absolute Zahlen

	2020	2021
Stromverbrauch pro Personen-Bürotag	19,8 kWh	9,5 kWh
Heizungsverbrauch pro PBT	14 kWh	7 kWh
Kälteverbrauch pro PBT	0,1 kWh	0,04 kWh

Tabelle 2: relative Zahlen

Unser Verbrauch hat sich von 2020 zu 2021 nur wenig verändert, obwohl wir in 2021 ca. doppelt so viele Personen-Bürotage hatten. Pro PBT haben sich die Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr daher ungefähr halbiert. Für 2022 erwarten wir deutlich mehr PBT und gehen dafür nicht von einem proportionalen Anstieg unserer Energieverbräuche aus, wodurch der Energieverbrauch pro Person weiter sinkt. Home Office ist dabei nicht berücksichtigt.

Folgende Energiesparmaßnahmen wurden durchgeführt:

- Tausch der Halogen- gegen eine LED-Beleuchtung
- Stilllegung eines nicht benötigten Getränkekühlschranks
- Ausschalten nicht benötigter Server

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

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Die Wasserentnahme beschränkt sich bei uns auf den Verbrauch in unseren Büroräumen. Diese betrug im Jahr 2021 für unseren Mietbereich 36,9 m³. Im Vorjahr 2020 belief er sich über 45,1 m³.

	2020	2021
Personen-Bürotage (PBT)	691	1402
Wasserverbrauch pro Personen-Bürotag	0,065 m ³	0,026 m ³

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

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

Der Abfallverbrauch wird im Bioinnovationszentrum nicht für die einzelnen
Mieteinheiten getrennt dokumentiert. Da in unserem Bürokomplex mehrere
Labore arbeiten ist eine anteilige Berechnung nicht sinnvoll.

Das Entsorgungsunternehmen garantiert eine 85%ige Sortierung.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Da wir keine Produktionsstätten betreiben, entstehen Emissionen durch
unseren Bürobetrieb und Dienstfahrten. Auch wenn nicht alle Informationen
für uns verfügbar sind - wie zum Beispiel die Abfallmenge - errechnen wir
unsere Emissionen, teilweise auf Basis fundierter Schätzungen.

Für 2021 ergeben sich 35,65t CO₂, was im Vergleich zu 2020 (40,5t CO₂) eine
Verringerung darstellt.

Es ergibt sich folgende Aufschlüsselung:

35.0% Elektrizität 20.2% Bestand 19.1% Wärme 13.3% Verpflegung
9.0% Events 1.9% Geschäftsreisen 0.5% Abfall 0.4% Wasser 0.3% Post
0.2% Papier 0.1% Reinigung

Für uns steht Reduktion an erster Stelle vor Kompensation. Jedoch als
verhältnismäßig kleines, dafür aber nachhaltigkeitsorientiertes
Dienstleistungsunternehmen gibt es - mit Ausnahme des Versuchs,

Photovoltaik für das gesamte Haus zu erreichen und der Optimierung unserer eigenen Server - keine großen Hebel in unseren Arbeitsprozessen, auf welche wir noch Einfluss haben. Nach dem Austausch von Leuchtmitteln und der Reduzierung und Optimierung unserer Server sowie einem verantwortungsvollen persönlichen Verbrauchsmanagement (ungenutzt Räume ungeheizt lassen, etc.) haben wir die relevanten Hebel bereits gezogen. Wir können deshalb aktuell keine realistischen weiteren Reduktionsziele angeben. Wir prüfen jedoch 2023 noch, ob eine Reduktion durch Einsatz von SmartBüro-Technik realistisch ist.

Da wir nicht gänzlich klimaneutral wirtschaften können investieren wir jährlich in ein Projekt, welches die globalen CO₂-Speicher schützt. Im Dezember 2021 haben wir mit Hilfe von [Wilderness International](#) rund 80t CO₂ durch den Schutz von 1.328qm tropischen Regenwaldes kompensiert.

Da wir aufgrund unseres flexiblen Arbeitszeit- und ort-Modell eine sehr hohe Homeoffice-Quote haben ist ein Bezug auf die Anzahl von Teammitgliedern nicht sinnvoll. Unsere **Bezugsgröße** sind deshalb Personen-Büro-Tage, also die Anzahl der Tage, die Teammitglieder pro Jahr im Büro verbracht haben. 2020 hatten wir 691 Personen-Büro-Tage und 2021 waren es 1402 Personen-Büro-Tage.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Sandstorm betreibt weder Betriebsanlage noch einen eigenen Fuhrpark, deshalb ergeben sich keine direkten Treibhausgas-Emissionen im Scope 1.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Durch Strom, Heizung und Klimaanlage entstanden laut Berechnung im Berichtszeitraum 19,3t CO₂. Im Vorjahr 2020 waren es 21,8t CO₂. Trotz der ungefähr verdoppelten Personen-Bürotage sind die Emissionen leicht gesunken. Auf Personen-Büro-Tage berechnet, ergibt sich eine grobe Halbierung der Emissionen:

	2020	2021
Anzahl Personen-Bürotage (PBT)	691	1402
CO ₂ Emissionen pro PBT	31,6 kg CO ₂	13,8 kg CO ₂

Die Emissionen, die durch die Arbeit in den Homeoffices entstehen, sind hier

nicht berücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Zu den indirekten Scope-3-Emissionen, welche durch unsere Unternehmensaktivität entlang der Wertschöpfungskette entstehen rechnen wir

- Bestand
- Verpflegung
- Events
- Post
- Geschäftsreisen
- Abfall
- Wasser
- Papier
- Reinigung

Sie betragen 2021 16,361335t CO₂ und liegen damit unter denen von 2020 mit 18,6705t CO₂.

Die Emissionen, welche als Auswirkungen unserer Software-Produkte bei den AnwenderInnen entstehen, sind hier nicht eingerechnet.

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

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Als Basisjahr haben wir 2020 im Rahmen unserer Teilnahme am Modellprogramm [SaBeNa](#) 2021 definiert, als wir erstmals unsere Emissionen berechnet haben.

Die Einsparungen ergaben sich wie folgt:

	2020	2021
Emissionen	18,6705t CO ₂	16,361335t CO ₂

Folgende Handlungsfelder sehen wir noch, um unsere Emissionen weiter zu reduzieren:

- Für Dienstreisen Bahn und TeilAuto empfehlen
- Auf Retreats veganes Essen als Standard, Einkauf möglichst lokal und plastikarm
- Strommessgeräte im Büro; prüfen, welche Möglichkeiten SmartBüro-Tools

eröffnen

- Reduzierung und Optimierung physischer Server
- Prüfen eines Emissionsberechnungs-Tools, welches Homeoffices und Co-Working-Space berücksichtigt
- Photovoltaik als Energiequelle für Bürobetrieb

Den größten Impact können wir dadurch hervorbringen, dass wir nachhaltige Software als Expertise und Praxis in unseren Kundenprojekten vorantreiben.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

ArbeitnehmerInnenrechte

Bei Sandstorm werden alle ArbeitsnehmerInnen-Gesetze eingehalten. Wir betreiben keine Betriebsstätten außerhalb Deutschlands. Für uns ergibt sich derzeit kein Risiko, weshalb zum jetzigen Zeitpunkt keine Veränderungen geplant sind.

Arbeitsbedingungen

Wir verbringen einen Großteil unseres Lebens am Arbeitsplatz, deshalb sind uns hervorragende Arbeitsbedingungen für alle Teammitglieder sehr wichtig.

Bei Sandstorm

- ...gibt es im Regelfall nur unbefristete Arbeitsverträge
- ...werden 100% der Betrieblichen Altersvorsorge gezahlt
- ...sorgen wir für einen ergonomischen Arbeitsplatz, egal ob im Büro oder Homeoffice
- ...finden aktive Pausen statt
- ...minimieren wir Stress und vermeiden Überstunden durch nachhaltige Kapazitätsplanung

Augenhöhe ist die Voraussetzung für unsere Kommunikationkultur.

Bei Sandstorm...

- ...gibt es keine festen Hierarchien
- ...legen wir großen Wert auf Kommunikation und Feedback
- ...gibt es viele Austausch- und Diskussionsformate
- ...finden Meetings hybrid statt
- ...praktizieren wir konsultativen Einzelentscheid statt Weisungsbefugnissen

- ...steht gesunder Menschenverstand an erster Stelle
- ...entscheiden wir gemeinsam über die Verwendung von Gewinnen
- ...zahlen wir ein Einheitsgehalt



Einbindung des Teams zum Thema Nachhaltigkeit

Wie an allen anderen strategischen Themen ist unser gesamtes Team auch beim Thema Nachhaltigkeit eingebunden. In unserem Strategieprozess wurde 2022 eine Mitgliederbefragung und ein Wesentlichkeits-Team-Workshop durchgeführt. Ziele und Maßnahmen werden z.B. in den täglichen Morgenrunden oder im wöchentlichen Strategie-Forum besprochen. Jedes Teammitglied kann Ideen einbringen und Experimente vorschlagen, gestalten und umsetzen. Auswertungen geschehen ebenfalls im Team. Darüber hinaus sind die EntwicklerInnen durch das Thema der nachhaltigen Software und den Abgleich mit Kundenprojekten auf einer fachlichen Ebene involviert. 2023 möchten wir einen strategischen Entwicklungs-Schwerpunkt auf dieses Thema legen.

15. Chancengerechtigkeit

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

Wie überall ist auch in der IT-Branche **Diversität** nicht nur richtig, sondern

auch Voraussetzung für Erfolg.

Software bestimmt das Leben fast aller Menschen maßgeblich mit. Deshalb müssen auch diejenigen, die sie entwickeln, die Gesellschaft abbilden, um blinde Flecke und Diskriminierung zu vermeiden. Bitkom veröffentlichte 2022 eine Statistik, dass mehr als jedes zehnte IT-Unternehmen keine Frau im Team hat und bei 76% der Anteil bei weniger als 25% liegt. Wir unterstützen und organisieren gezielt Projekte, in denen wir Mädchen, Frauen und Menschen aus aller Welt für das Programmieren begeistern. Zum Beispiel besuchen wir gemeinsam mit unseren Robotern Hilde und Herbert Schulen (Bsp.: mit der Hacker School und dem Berufe-Café 2022 der WJ Dresden), laden Schülerinnen (Bsp. Girls Day Akademie 2022 sowie regelmäßig SchülerInnen-Praktika) zu uns ein, wo sie mit viel Spaß und unserer Unterstützung selber programmieren. Auch bei unseren Software-Anwendungen setzen wir auf Barrierefreiheit und beraten unsere KundInnen gezielt zu den Notwendigkeiten.

Durch gezielte Diversifizierung unseres eigenen Teams haben wir seit 2017 den Anteil nichtmännlicher Teammitglieder von 0% auf 30% angehoben und konnten unsere Altersspanne von 18 bis Mitte 50 öffnen. Mehrere KollegInnen sind LGBTQ+. Zwei Teammitglieder kamen durch Flucht vor Krieg und Verfolgung nach Dresden.

In 2022 allein konnten wir mit unseren Workshops und dank unserer Roboter Hilde und Herbert rund 100 Schülern und SchülerInnen einen ersten Einblick in das Programmieren bieten, wobei unser Schwerpunkt auf Mädchen und jungen Menschen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen lag.

Ziele und Maßnahmen

Wir streben eine bessere Geschlechterverteilung in unserem Team an. Da wir nicht auf Wachstum ausgelegt sind und Teammitglieder häufig über persönliche Verbindungen auf uns aufmerksam werden können wir die BewerberInnenlage nicht gezielt lenken. Hinsichtlich unserer dualen Studierenden planen wir ab 2022 eine ausdrückliche Einladung von Frauen und Mitgliedern marginalisierter Personengruppen. Wir arbeiten zudem mit der Besht Yeshiva in Dresden zusammen, indem wir Studierenden Berufsorientierung bieten. 2023 erwarten wir unseren ersten Praktikanten aus der Gemeinde.

Bisher haben wir kein konkretes Ziel oder eine konkrete Frist definiert. Wir verzeichnen auch mit diesem intuitiven Vorgehen eine deutliche positive Entwicklung und treiben diese voran.

Wir haben im Zuge der Berichtserstellung jedoch gemerkt, dass unsere weiblichen Teammitglieder signifikant weniger Zeit in Weiterbildung investieren. Hier werden wir 2023 das Gespräch suchen und Ursachen ermitteln.

Familienfreundlichkeit liegt uns bei Sandstorm sehr am Herzen, deshalb...

- ...gibt es flexible Arbeitszeiten
- ...gilt freie Arbeitsplatzwahl
- ...gibt es die Möglichkeit, jederzeit von Teil- zur Vollzeitstelle und umgekehrt zu wechseln
- ...zahlen wir die Betreuung und Kita-Verpflegung für kleine Kinder
- ...gibt es 30 Tage Urlaub
- ...gilt selbstverantwortliche Wahl der Urlaubszeit ohne Freigabe
- ...gibt es unbürokratischen Support in persönlichen Krisen

Alle Gesetze zu **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** werden eingehalten.

Wir arbeiten mit einer regionalen Krankenkasse zusammen, bieten eine Online-Plattform mit vielfältigen Informationen, Videos und Challenges rund um Bewegung, Ernährung und Stressreduktion an. Im Berichtsjahr haben wir außerdem einen Team-Workshop zu diesen Themen durchgeführt.

Unseren Teammitgliedern stehen ergonomische Arbeitsplätze im Büro und im Homeoffice zur Verfügung.

Wir veranstalten regelmäßig aktive Pausen mit Yoga, die wir hybrid durchführen.

Bezahlung

Im Berichtsjahr verdienten alle Teammitglieder ein Einheitsgehalt.

16. Qualifizierung

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

Bildungsteilhabe

Neugier ist einer unserer Kernwerte, wir fördern das Experimentieren und die persönliche Weiterentwicklung. Deshalb berücksichtigen wir bewusst Zeit dafür in unsere Kapazitätsplanung. Fort- und Weiterbildungen nehmen unsere Teammitglieder nach Bedarf und Interesse in Anspruch, diese gelten bei uns auch als Arbeitszeit, Kosten werden in der Regel vom Unternehmen übernommen.

Im Zuge der Berichterstattung haben wir registriert, dass weibliche Teammitglieder signifikant weniger Zeit in Weiterbildung investieren. 2023 werden wir Gespräche führen, um die Ursache herausfinden und eventuelle ungleich verteilte Chancen anzugleichen.

Besonders wichtig ist für uns, dass Wissen innerhalb des Teams weiter gegeben wird. Deshalb finden täglich so genannte "Show & Tells" statt, in denen Teammitglieder neue Entdeckungen mit allen teilen. Tiefer in Themen eintauchen können wir in unserem wöchentlichen einstündigen Teammeeting. Alle Formate finden hybrid statt, um allen Teammitgliedern unabhängig vom Arbeitsort die Teilnahme zu ermöglichen.

Zudem fördern wir seit 2022 täglich aktiv Peer Programming und Peer Reviews, um den Wissenstransfer sicher zu stellen und Gegenseitige Weiterbildung zu fördern.

Auswirkungen unserer Produkte

Durch die Entwicklung von Software treiben wir Digitalisierung voran. Hier besteht das Risiko, dass weniger Software-affine Personengruppen oder Menschen mit Handicap ausgeschlossen werden. Wir legen großen Wert auf Barrierefreiheit, Inklusivität und Diskriminierungsfreiheit unserer Software. Wir dokumentieren die Anwendung in Handbüchern und bieten Schulungen an.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Im Berichtszeitraum wurde ein Arbeitsunfall registriert, als ein Teammitglied sich geringfügig an einer Tür verletzte.

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

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

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Ein offizielles Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist bei unserer Teamgröße nicht notwendig. Unsere Teammitglieder werden mehrmals im Jahr über Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen aufgeklärt und sämtliche Informationen werden außerdem in unseren digitalen Guides zur Verfügung gestellt und ständig aktualisiert.

Alle unsere Teammitglieder sind direkt bei uns festangestellt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

2021 investierte unser Team insgesamt 750 Stunden in Aus- und Weiterbildung. In diese Zahl gehen interne und externe Fortbildungen sowie individuelle Wissenserweiterung während der Arbeitszeit sowie so genannte Show & Tells ein, in welchen Mitglieder neu Erlerntes und Entdecktes mit dem gesamten Team teilen. Im Berichtsjahr waren 22 Teammitglieder bei Sandstorm angestellt, die Studierenden wurde hier nicht mit eingerechnet. Es

ergeben sich durchschnittlich knapp 34 Stunden Aus- und Weiterbildung pro Person.

Bei Männern (16) waren es durchschnittlich 39 Stunden Aus- und Weiterbildung im Jahr, bei den Frauen (6) lag der Durchschnitt mit dabei mit rund 20 Stunden Aus- und Weiterbildung deutlich darunter.

Unsere Teammitglieder nehmen nach Bedarf und Interesse an Aus- und Weiterbildungen teil. Wir unterstützen das, indem wir Fortbildungen als Arbeitszeit werten und die Teilnahmekosten übernehmen, wo ein Bezug zum Unternehmen besteht. Das gilt auch für individuelle Weiterbildung durch z.B. Lesen und Recherche. Diese Möglichkeit besteht unabhängig von Geschlecht oder Rolle im Unternehmen.

Da Sandstorm nicht hierarchisch strukturiert ist nehmen wir keine Einteilung in Angestelltenkategorien vor.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Sandstorm ist nicht hierarchisch strukturiert. Bei uns gibt es anstelle von Positionen Rollen, die sich jedes Teammitglied nehmen kann, wenn Interesse für das Thema besteht. Deshalb funktioniert für uns eine Einteilung in Angestelltenkategorien nicht.

Die Software-Branche ist allerdings stark männlich aufgestellt, weshalb wir uns in Projekten engagieren, welche in vielfältigen Personengruppen Interesse für das Programmieren wecken.

Unser Team bestand Ende 2021 aus:
9 weiblich präsentierenden Personen
22 männlich präsentierenden Personen

15 unter 39 Jahre
17 zwischen 30-50 Jahren
1 über 50 Jahre

Mindestens zwei Teammitglieder sind LGBTQ+. Zwei Teammitglieder kamen auf der Flucht vor Krieg und Vertreibung aus außereuropäischen Staaten nach Dresden.

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

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

Es gab bisher keine gemeldeten Diskriminierungsfälle bei Sandstorm.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Der Schutz der Menschenrechte ist für uns eine Selbstverständlichkeit im eigenen Unternehmen und ein wichtiges Anliegen bei den Unternehmen, für

welche wir arbeiten und denen, von denen wir unsere Arbeitsmittel beziehen.

Unser Ziel ist es, bis 2028 nur noch für Unternehmen, Organisationen und Institutionen zu arbeiten, die einen positiven Einfluss im Sinne der Nachhaltigen Entwicklungsziele leisten. Es liegt in der Natur der Sache, dass wir das Wertesystem unserer potentiellen GeschäftspartnerInnen genauer anschauen und ggf. gegen eine Zusammenarbeit entscheiden, wenn Zweifel an der Einhaltung der Menschenrechte besteht. Das ist insofern heute noch unkompliziert, da unsere KundInnen sich in Deutschland befinden.

Schwieriger ist es für uns, die Hersteller unserer Arbeitsgeräte bis ins letzte Detail einzuschätzen. Aus Gründen der Nachhaltigkeit und Praktikabilität nutzen wir die in puncto Langlebigkeit und Nachhaltigkeit gut bewerteten Geräte von Apple. Das Unternehmen hat ausführliche Ethics and Compliance Policies veröffentlicht. Für Büromaterialien nutzen wir den nachhaltigen Büroversandhandel memo, zu dessen Beschaffungskriterien "fairer Handel" gehört und der z.B. außereuropäische HerstellerInnen laut eigener Aussage persönlich prüft. Bei all unseren Konsumententscheidungen achten wir auf Nachhaltigkeit und Transparenz hinsichtlich ihrer Herstellung. Dennoch sind wir uns der Restunsicherheit bei einer Reihe von Produkten bewusst und versuchen unser Einkaufsverhalten stetig zu verbessern. Da wir hier vom Angebot abhängig sind können wir keine konkrete Frist angeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Es wurden bisher bei Sandstorm keine solchen Investitionen getätigt, die auf Menschenrechtsaspekte geprüft werden müssten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle Teammitglieder arbeiten in Deutschland, entweder in unseren Büroräumen im Bioinnovationszentrum, in Co-Working-Spaces oder im Homeoffice. Eine formale Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte findet nicht statt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Als Software-Unternehmen haben wir nur für eine kleine Auswahl an Lieferanten Bedarf. Nachhaltigkeitskriterien und menschenwürdige und faire Produktionsbedingungen spielen bei 100% unserer Konsumentenscheidungen eine Rolle. Wir verfügen derzeit nicht über einen festen Kriterienkatalog, sondern entscheiden nach Diskussion im Team im Einzelfall. Dennoch sind wir uns der Restunsicherheit bei einer Reihe von Produkten bewusst und versuchen unser Einkaufsverhalten stetig zu verbessern. Da wir hier vom Angebot abhängig sind können wir uns keine feste Frist setzen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Wir prüfen unsere Lieferanten nicht auf soziale Auswirkungen. Wenn uns Missverhalten zur Kenntnis kommt, zum Beispiel durch Medienberichterstattung, werden wir die betreffende Lieferantenbeziehung einschränken und nach Möglichkeit ganz ersetzen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Wir sind Mitglied im Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft und engagieren uns im Vorstand der "Lokalen Agenda", der städtischen Vereinigung von Unternehmen, die Dresdens Entwicklung zur Nachhaltigkeit mitgestalten. 2021/2022 waren wir Teilnehmende am sächsischen Modellprojekt „SaBeNa - Sächsische Betriebe werden Nachhaltigkeitsexperten“, mit welchem KMUs der Region in Zukunft gefördert werden, Nachhaltigkeitsstrategien zu entwickeln.

Wir vertreten in Dresden die #Entrepreneursforfuture und zeigen auf Klimastreiks, dass Wirtschaft nicht die Gegenspielerin zum Klimaschutz ist. Wir motivieren andere Unternehmen aktiv, sich ebenfalls zu positionieren und zu engagieren.

Wir unterstützen und organisieren gezielt Projekte, in denen wir Mädchen, Frauen und Menschen aus aller Welt für das Programmieren begeistern. Zum Beispiel besuchen wir gemeinsam mit unseren Robotern Hilde und Herbert Schulen (Bsp.: mit der Hacker School und dem Berufe-Café 2022 der WJ Dresden), laden Schülerinnen (Bsp. Girls Day Akademie 2022 sowie regelmäßig SchülerInnen-Praktika) zu uns ein, wo sie mit viel Spaß und unserer Unterstützung selber programmieren. Auch bei unseren Software-Anwendungen setzen wir auf Barrierefreiheit und beraten unsere KundInnen gezielt zu den Möglichkeiten.

Als Fördermitglieder von Wikimedia unterstützen wir den weltweiten freien Zugang zu Bildung und Informationen. Gerade als Dresdner Unternehmen sind uns Weltoffenheit und demokratische Partizipation wichtige Anliegen, deshalb organisieren wir Workshops für unser Team und externe Teilnehmende, z.B. zur Partizipation (Bsp.: „Hacking Politics“) und Debattenkultur („Umgang mit Verschwörungstheorien“). Wir unterstützen „Dresden is(s)t bunt - Gastmahl für alle“ der Cellex Stiftung und andere Projekte, die Willkommenskultur stärken (Bsp.: Dresden-Derby der WJ Dresden). Wir engagieren uns darüber hinaus aktiv in der gemeinwohlorientierten Leadership-Community Common Purpose.

Ehrenamtliches Angehen unserer Teammitglieder fördern wir durch die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen und der Buchung auf Arbeitszeit, wo ein Bezug zum Unternehmen besteht. Darüber hinaus unterstützen wir lokale Vereine durch Spenden oder in Tech4Good-Projekten. Eine Auflistung unserer Unterstützungsprojekte findet sich auf unserer

Website: <https://sandstorm.de/de/2028/was-wir-tun.html>

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Folgende Tabelle stellt den unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert im Berichtszeitraum dar:

Erlöse	1.200.000 EUR
Ausgeschütteter Wert	1.088.000 EUR
Betriebsergebnis	112.000 EUR
Steuern	19.000 EUR
zu Rücklage hinzugefügt	93.000 EUR

Da wir über kein Fremdkapital verfügen, gibt es keine Zahlungen an Kapitalgeber. Sandstorm wirtschaftet nur in Deutschland.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Sandstorm spendet nicht an Regierungen, Parteien oder PolitikerInnen.

Wir fördern die Partizipation, das Engagement und die Meinungsbildung unserer Teammitglieder durch die aktive Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Themen in Diskussionen und Workshops.

Als engagiertes Mitglied im Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft e.V. unterstützen wir die Interessen des nachhaltigen und verantwortungsvollen UnternehmerInnentums.

Zu für uns relevanter Gesetzgebung zu Digitalisierung, Verbreitung von Open Source und Wirtschaftspolitik nehmen wir gelegentlich an Umfragen innerhalb unserer Interessensverbände sowie der Industrie- und Handelskammer teil. Im Rahmen von Veranstaltungen und Gesprächen beteiligen wir uns gelegentlich am Dialog mit Politik. Darüber hinaus machen wir keine Eingaben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Sandstorm tätigt keine Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Integrität, Transparenz und Mitentscheidung sind Kernwerte unserer Unternehmenskultur. Sämtliche Zahlen sind für alle Teammitglieder jederzeit zugänglich und werden in monatlichen Controlling-Meetings aufgeschlüsselt und besprochen. Seit Gründung des Unternehmens arbeiteten wir mit Einhaltsgelohn. Über die Verwendung von Gewinnen entscheiden wir gemeinsam. Unsere gesamte Geschäftstätigkeit bietet kein großes Potential für Veruntreuung. In unseren Arbeitsverträgen sind Regelungen zur Annahme von Geschenken getroffen, um eine Einflussnahme auf Entscheidungen zu verhindern.

Ziele

Es gab bei Sandstorm bisher keine Korruptionsfälle. Eine eigene Revisionsabteilung ist bei unserer Unternehmensgröße nicht praktikabel. Als Unternehmen mit rund 30 Mitarbeitenden sind die Handlungen der einzelnen Teammitglieder transparent nachvollziehbar. Deshalb haben wir derzeit und auf absehbare Zeit keinen Bedarf an bestimmten Zielformulierungen.

Verantwortung

Mehrere Teammitglieder, darunter die drei Geschäftsführer, tragen Sorge für Compliance innerhalb des Unternehmens. Eine Unterscheidung in Führungskräfte und Nicht-Führungskräfte nehmen wir in unserem Team dabei und generell nicht vor.

Risiken

Da wir halten uns an alle Gesetze und Richtlinien halten sehen keine Risiken für unsere Geschäftstätigkeit.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle Teammitglieder arbeiten in Deutschland, entweder in unseren Büroräumen im Bioinnovationszentrum Dresden, in Co-Working-Spaces oder im Homeoffice. Eine formale Prüfung auf Korruptionsrisiken findet nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es liegen weder Verdachts- noch Korruptionsfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es liegen keine Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften vor.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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