

COMMUNICATION ON PROGRESS

Fortschrittsbericht im Rahmen des Engagements in der UN-Initiative Global Compact

Berichtszeitraum April 2019 bis März 2020



Inhaltsverzeichnis

1	Über uns	I
2	CSR-Architektur	3
3	Markt	5
3.1	Ethik	5
3.2	Transparenz	7
3.3	Audit	8
4	Mitarbeitende	10
4.1	Arbeitgeberattraktivität	10
4.2	Individuelle Karriere	13
4.3	Vielfalt	14
5	Gesellschaft	17
5.1	Schülerinnen und Schüler	17
5.2	Studierende	18
5.3	Corporate Volunteering	21
6	Umwelt	22
6.1	Einkauf	22
6.2	Mobilität	25
6.3	Energie	28
7	Zukunftsziele	31
8	Kooperationen und Initiativen	33
9	Kontakt	35



1 Über uns

Mit Unternehmergeist, strategischem Denken, aber vor allem durch das Vertrauen seiner Kunden hat sich zeb als eine der führenden Strategie- und Managementberatungen für die europäische Finanzdienstleistungsbranche etabliert. Seit mehr als 25 Jahren meistert zeb als „partners for change“ gemeinsam mit seinen Kunden die einzige Konstante – die Veränderung.

Wir sind Partner der Veränderer.

Wir entwickeln kreative Ideen sowie innovative Strategien und setzen diese anschließend effektiv und zuverlässig um. In Projekten arbeiten wir im Team partnerschaftlich mit unseren Kunden. Unsere Fachkompetenz und Projekterfahrung erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette der europäischen Finanzintermediäre. Unsere tiefe Fachkenntnis, unsere Innovationskraft und nicht zuletzt unsere digitale Affinität ermöglichen es uns, unseren Worten Taten folgen zu lassen und unsere Konzepte erfolgreich umzusetzen.

Unser Unternehmen wurde 1992 von den Universitätsprofessoren Bernd Rolfes und Henner Schierenbeck in Münster gegründet. Heute beschäftigen wir mehr als 1.000 Mitarbeitende an 18 Standorten weltweit.

Vorwort Managing Director

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich schreibe dieses Vorwort in einer Zeit, in der sich die Welt in einem Ausnahmezustand befindet.

Das Coronavirus stellt eine beispiellose Herausforderung für uns alle dar: gesundheitlich, wirtschaftlich und gesellschaftlich. In dieser Situation erleben wir aber auch ein ungewöhnliches Maß an Solidarität, eine Renaissance von Werten und ein großes Gemeinschaftsgefühl trotz Kontaktsperren und Social Distancing.

Es sind unsere Werte als Unternehmen zeb, die uns seit April 2015 zu einem Teil des Global Compact der Vereinten Nationen, des weltweit größten und wichtigsten Netzwerks für Corporate Social Responsibility, haben werden lassen.

Damit haben wir uns verpflichtet, den UN Global Compact und seine zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und in das Tagesgeschäft zu integrieren.

Neben der Einbindung der zehn Prinzipien in die tägliche Arbeit der zeb-Unternehmensgruppe ist die Erstellung eines jährlichen Fortschrittsberichts für uns verpflichtend. Dieser Bericht soll unser Engagement für die Stakeholder und die allgemeine Öffentlichkeit transparent machen. Er umfasst die Beschreibung konkreter Aktivitäten des Unternehmens zur Umsetzung der Prinzipien sowie die Messung und Bewertung von Ergebnissen anhand definierter Indikatoren.

Ich freue mich daher, Ihnen im vorliegenden nunmehr fünften Fortschrittsbericht die Details und Ergebnisse unserer selbst gesteckten Ziele und Maßnahmen zu erläutern sowie einen Ausblick auf unser weiteres Engagement zu geben.



Dr. Markus Thiesmeyer
Managing Director zeb

2 CSR-Architektur

Bei zeb wird Verantwortung vielfältig wahrgenommen. Zur thematischen Differenzierung hat sich die Orientierung an relevanten Stakeholdern als sinnvoll erwiesen. Vier Gruppen wurden in einer Stakeholderanalyse identifiziert: Markt, Mitarbeitende, Gesellschaft und Umwelt. Auf dieser Basis wurde der für die gesamte Unternehmensgruppe verbindliche Code of Conduct (CoC) entwickelt. Die von zeb wahrgenommene Verantwortung umfasst damit sowohl die für den Geschäftsbetrieb notwendigen Partner (Markt, Mitarbeitende) als auch weitere Stakeholder (Gesellschaft, Umwelt).

Als externe Orientierung dient zeb der UN Global Compact mit seinen vier Themen: Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention. Den Zusammenhang zwischen den zehn Prinzipien des UN Global Compact und der zeb-CSR-Architektur verdeutlicht die folgende Tabelle.

Nr.	UNGC-Prinzip	UNGC-Handlungsfeld	zeb-Thema	zeb-Handlungsfeld
1	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Menschenrechte	Markt	Ethik
2	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Menschenrechte	Markt	Ethik
3	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Arbeitsnormen	Mitarbeitende	Arbeitgeberattraktivität
4	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	Arbeitsnormen	Mitarbeitende	Arbeitgeberattraktivität
5	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	Arbeitsnormen	Markt	Ethik
6	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Arbeitsnormen	Mitarbeitende	Arbeitgeberattraktivität
7	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Umweltschutz	Umwelt	Einkauf
8	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	Umweltschutz	Umwelt	Mobilität
9	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Umweltschutz	Umwelt	Energie
10	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Korruptionsprävention	Markt	Ethik

Jedes an den Zielgruppen ausgerichtete Kapitel umfasst drei Handlungsfelder. Die Darstellung der Aktivitäten jedes Handlungsfelds beginnt mit einer Selbstverpflichtung. Es folgt ein für die Berichtsperiode exemplarischer Key Performance Indicator (KPI) in Verbindung mit der Zielerreichung. Anschließend werden verschiedene Maßnahmen, Projekte und Aktivitäten beschrieben, die das Handlungsfeld betreffen. Den Abschluss eines jeden Kapitels bilden Aussagen zu Zielen für die nächste Berichtsperiode.

3 Markt

zeb agiert als europäisches Beratungshaus mit einem Schwerpunkt auf den Finanzsektor. Professionelles Handeln und ein vertrauensvolles Verhältnis zu Kunden und Lieferanten sind neben fachlicher Expertise Voraussetzungen für nachhaltige Geschäftsbeziehungen und wirtschaftlichen Erfolg.

zeb nimmt als Akteur am Markt seine Verantwortung ernst. Seine CSR-Aktivitäten sind in diesem Kontext auf drei Handlungsfelder ausgerichtet, die sich mit den Themen Ethik, Transparenz und Audit befassen. Sie korrelieren mit den UN-Global-Compact-Themen Menschenrechte und Korruptionsprävention.

3.1 Ethik

Unsere Verpflichtung:
Befolgung aller Gesetze und Regeln eines fairen Wettbewerbs

Ziel	Zielerreichung
Compliance entsprechend allen für zeb geltenden gesetzlichen Regelungen; Ziel 2019: 100 %	Im Berichtszeitraum wurde das Ziel vollumfänglich erfüllt.

Tabelle Nr. 2: Zielerreichung 2019 Ethik

Code of Conduct

Die Einhaltung von unmittelbar geltendem Recht und Gesetz sowie ethisch-moralisch einwandfreies Handeln sind für zeb selbstverständlich. Der [Code of Conduct](#) von zeb legt die hierfür notwendigen Regeln fest.

Sie gelten verbindlich für ganz zeb und seine Tochtergesellschaften im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sowie mit Kolleginnen und Kollegen. Als international agierende Beratungsgesellschaft gilt für zeb: Sofern in einem anderen Land strengere Bestimmungen als im CoC herrschen, werden die dort geltenden Regeln angewandt.

In allen relevanten Bereichen wird der CoC durch Richtlinien (z. B. für Datenschutz, Informationssicherheit oder Geschäftsreisen) konkretisiert. Diese Richtlinien helfen, sich in Zweifelsfällen korrekt zu verhalten. Sie sind im Intranet hinterlegt und für alle bei zeb zugänglich.

Der CoC definiert die Standards für die ethischen Handlungsfelder wie Korruptionsprävention, Kampf gegen Kinderarbeit und Datenschutz.

Wegen der großen Bedeutung des CoC für Kunden- und Lieferantenbeziehungen wurden alle relevanten Kontaktpunkte über Einführung, Inhalte und Geltungsbereich des CoC informiert. Zudem wird der CoC regelmäßig überprüft und aktualisiert.

Datenschutz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach landesspezifischen Gegebenheiten zum Datenschutz verpflichtet. Das Thema Datenschutz wird durch einen kompetenten externen Datenschutzbeauftragten besetzt, dem ein interner Datenschutzkoordinator als Unterstützung zur Verfügung gestellt wird. Im Intranet ist der Kontakt einzusehen, sodass Fragestellungen direkt und schnell adressiert werden können. In regelmäßigen Abständen werden alle Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter im Datenschutz sowie in Umsetzungsmaßnahmen der IT-Sicherheit geschult. Neu Eingestellte werden ebenfalls im Datenschutz unterwiesen.

Zusätzlich wurden 2019 folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Sensibilisierung zum Thema Datenpanne. Was ist eine Datenpanne? Wer ist zu informieren? Welche Fristen sind einzuhalten?
- Sensibilisierung im Umgang mit Betroffenenanfragen. Welche Rechte haben Betroffene? Welche Fristen sind einzuhalten?
- Überprüfung von Auftragsverarbeitern

Um die geltenden Datenschutzbestimmungen laufend zu optimieren und einen wirksamen Schutz der uns anvertrauten Daten zu gewährleisten, lässt sich zeb extern beraten und führt regelmäßig Überprüfungen der technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen durch.

Menschenrechte

zeb erbringt als Beratungsgesellschaft Dienstleistungen für die Finanzindustrie, vorrangig in Deutschland und im krisenfreien europäischen Ausland. Aus diesem Grund sind Probleme hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen allein vom Arbeitsgegenstand und -umfeld unwahrscheinlich und wurden im Berichtszeitraum nicht identifiziert.

Korruptionsprävention

zeb steht als europäisches Beratungshaus im Wettbewerb mit anderen Beratungshäusern bei der Vergabe von Beratungsmandaten. Wir sind davon überzeugt, dass ein funktionierender Beratungsmarkt faires und regelkonformes Verhalten aller Marktteilnehmer benötigt. zeb wird deshalb Aufträge nur im fairen und lautereren Wettbewerb erlangen sowie eigene Aufträge nach diesem Prinzip vergeben und befolgt dazu alle geltenden gesetzlichen Regelungen.

Da Korruption und Wirtschaftskriminalität grundsätzlich zu schweren wirtschaftlichen Schäden führen, wendet sich zeb aktiv gegen jedwede Form der Korruption, Bestechlichkeit und Bestechung.

Als zusätzliche Maßnahme der Korruptionsprävention und -bekämpfung hat zeb 2018 eine Korruptionsmeldestelle eingerichtet und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, etwaige Hinweise auf Korruption über diesen Kanal zu melden. Diese Stelle wird von einem externen Partner geführt. Meldungen können dort anonym abgegeben werden. So wird der größtmögliche Schutz der Hinweisgebenden sichergestellt. Der externe Partner prüft Kritikalität sowie Handlungsoptionen und leitet Eskalationsfälle an den Chief CSR Officer weiter. Im Berichtszeitraum sind keine Meldungen eingegangen.

Darüber hinaus hat zeb klare Regeln für die Annahme von Geschenken durch Kunden und Lieferanten definiert und sie an alle zeb-Ländergesellschaften im Rahmen der zeb-Reisekosten- und Veranstaltungsrichtlinie kommuniziert.

Kinderarbeit

zeb verurteilt jegliche Form von Zwangs- oder Kinderarbeit, auch bei seinen Kunden und Geschäftspartnern. Da zeb im Finanzdienstleistungssektor Europas tätig ist und dort Kinderarbeit höchst unwahrscheinlich ist, sind die direkten Einflussmöglichkeiten auf die Vermeidung von Kinderarbeit in der eigenen Leistungserbringung minimal.

Zukünftige Ziele

zeb wird auch zukünftig stets nach geltenden gesetzlichen Regelungen agieren.

3.2 Transparenz

Unsere Verpflichtung:

Alle CSR-relevanten Informationen werden intern und extern zugänglich gemacht.

Ziel	Zielerreichung
Aktualisierter Nachhaltigkeitsbericht, der relevante Handlungsfelder abdeckt; Ziel 2018: Veröffentlichung bis 05/2019	Communication on Progress des UN Global Compact wurde auf der UN-Global-Compact-Internetseite im Mai 2019 veröffentlicht.
Zusätzlich strebt zeb 2019 eine Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex an.	Die Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex wurde nicht erstellt, da dieses Ziel im Berichtszeitraum repriorisiert wurde.

Tabelle Nr. 3: Zielerreichung 2019 Transparenz

Die CSR-Kommunikation bei zeb ist vielfältig. Die verwendeten Kommunikationsformate sind zielgruppenorientiert (interne und externe Zielgruppen), generell oder anlassbezogen, als Informationsweitergabe oder dialogisch organisiert. Ziel der CSR-Kommunikation ist es, größtmögliche Transparenz mit Aktualität und Relevanz zu verbinden.

Interne CSR-Kommunikation

Zur internen Kommunikation von CSR-Themen hat zeb neben den bereits zuvor genutzten Kommunikationsmitteln wie regelmäßige Informationen per E-Mail einige Kommunikationstools eingerichtet, um CSR-Informationen unabhängig von aktuellen Meldungen grundsätzlich auffinden zu können. Der CSR-Content ist über das zeb-Intranet (zeb.insight) erreichbar. Für unterschiedliche Detailtiefen stehen Tools zur Verfügung, die Informationsverteilung und Diskussion um Verantwortung in den Handlungsfeldern Markt, Mitarbeitende, Gesellschaft und Umwelt fördern:

- zeb.insight (allgemeine CSR-Informationen)
- zeb.SharePoint – Detailseite von zeb.insight (detaillierte CSR-Informationen, Prozessbeschreibungen, weiterführende Dokumente wie zeb-CoC und Zertifikate wie EcoVadis-Bewertung)
- zeb.Circle (Dialogplattform zum zeb-internen Austausch)

Zusätzlich zur Onlinekommunikation nutzt zeb seit 2018 das Instrument der Office Academy – ein Dialogformat, bei dem an verschiedenen Standorten in kleinen Gruppen Business Themen themenartig präsentiert und diskutiert werden, um CSR-Diskussionen anzuregen sowie Feedback zu den durchgeführten und geplanten Maßnahmen zu erhalten.

Externe CSR-Kommunikation

Die externe CSR-Kommunikation dient dazu, allen Stakeholdern (z. B. Kunden, Lieferanten, Öffentlichkeit) Transparenz über CSR-Maßnahmen zu verschaffen. Insbesondere die Themen

Nachhaltigkeit und verantwortliches Handeln werden extern kommunikativ begleitet. Folgende Kommunikationsinitiativen wurden implementiert:

- Benennung einer CSR-Ansprechperson im Unternehmen
- Neue zeb-CSR-Website
- Veröffentlichung eines jährlichen Nachhaltigkeitsberichts gemäß UN Global Compact
- CSR-Video auf dem zeb-YouTube-Kanal
- Kundenkommunikation im Zusammenhang mit Ausschreibungen und dem jährlichen Austausch mit den zentralen Einkaufsabteilungen
- Kommunikation mit den Lieferanten im Rahmen der regelmäßigen Lieferantenbefragungen
- Integration von CSR-Informationen in Angebotspräsentationen

Zukünftige Ziele

Veröffentlichung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts (Berichtsperiode 04/2020 – 03/2021 bis 05/2021).

3.3 Audit

Unsere Verpflichtung:

Unabhängiges Audit durch international anerkannte Ratingagentur

Ziel	Zielerreichung
Externe Bewertung; Ziel 2019: „GOLD“-Bewertung (Top 5 %)	Überprüfung durch EcoVadis wurde auf 2020 verlegt, da umfangreiche Vorbereitungsmaßnahmen im Berichtszeitraum nicht abgeschlossen werden konnten.

Tabelle Nr. 4: Zielerreichung 2019 Audit

Das regelmäßige, unabhängige Audit des CSR-Managementsystems ist für zeb eine wichtige Grundlage für Glaubwürdigkeit und permanente Prozessverbesserung. Deshalb lässt zeb sein CSR-Managementsystem regelmäßig (i. d. R. alle zwei Jahre) durch die international renommierte Ratingagentur EcoVadis auditieren. EcoVadis überprüft dabei

- Regelungen,
- Maßnahmen und
- Reporting.

Zudem werden durchgeführte CSR-Maßnahmen bewertet, und Verbesserungspotenzial wird aufgezeigt. In der Konsequenz führt dieser Bewertungsprozess zur Auditierung des kompletten CSR-Managementsystems und zu zahlreichen Aktivitäten der Qualitätsverbesserung.

Als Ergebnis des letzten Ratings im Herbst 2017 wurde zeb das „GOLD“-Siegel verliehen. EcoVadis bescheinigt damit, dass zeb über ein CSR-Managementsystem verfügt, welches weltweit zu den besten 5 % zählt. Dabei wurden folgende Bereiche untersucht:

- Environment,

- Labour Practices,
- Fair Business Practices und
- Sustainable Procurement.

Zukünftige Ziele

Durchführung des externen Audits durch EcoVadis mit dem Ziel, 2020 das „GOLD“-Siegel (Top 5 %) zu erreichen.

4 Mitarbeitende

Unternehmensberatung ist „People Business“. Die beim Kunden erbrachte Dienstleistung ist zu 100 % von der Qualifikation, Motivation und Interaktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig. Deshalb ist es für zeb wichtig, ein sehr guter Arbeitgeber zu sein. Nur so gelingt es, das am besten geeignete Personal zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln. Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld fördern die Arbeitgeberattraktivität, unterstützen individuelle Karrieren und dienen der Vielfalt.

4.1 Arbeitgeberattraktivität

Unsere Verpflichtung:

zeb ist ein sehr guter und verantwortungsbewusster Arbeitgeber.

zeb hat den Anspruch, ein sehr guter Arbeitgeber zu sein. Dies gelingt durch ein Arbeitsumfeld, das auf Ziele und Wünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgerichtet ist. Deshalb bietet zeb sichere Arbeitsplätze mit Rahmenbedingungen, die deutlich über der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen liegen. Höchst relevant sind darüber hinaus eine attraktive Vergütung, Raum zur Entfaltung des kreativen Potenzials, Karriereoptionen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Angebote zur Unterstützung bei der Bewältigung privater Herausforderungen.

Ziele

zeb stellt sich immer wieder Arbeitgeberattraktivitätswettbewerben und geht offen sowie transparent mit Bewertungsportalen wie „kununu“ und „glassdoor“ um. Auf kununu wird z. B. jede Bewertung des Unternehmens oder des Bewerbungsprozesses vom Leiter Recruiting kommentiert.

Ziel	Zielerreichung
Für 2019 haben wir uns zum Ziel gesetzt, eine überdurchschnittliche kununu- und glassdoor-Arbeitgeberbewertung zu erreichen: mehr als 4 Punkte und eine Weiterempfehlungsquote > 90 %.	kununu und glassdoor-Bewertungen lagen im Berichtszeitraum durchgängig > 4,0; Weiterempfehlungsquoten zwischen 81 % und 99 %.
Alternative Beratermodelle pilotieren und bei Erfolg im gesamten Unternehmen einführen	Die Pilotierung wurde durchgeführt, und bewährte Modelle in der Praxis wurden eingeführt.

Tabelle Nr. 5: Zielerreichung 2019 Arbeitgeberattraktivität

Seit einigen Jahren ist zeb im nationalen Arbeitgeberranking von Focus Business vertreten. Dort belegte zeb in den letzten Jahren in der Branchenkategorie „Beratung und Consulting“ und im Gesamtranking der 1.000 Toparbeitgeber Deutschlands folgende Plätze:

Jahr	Platzierung Branche	Platzierung Top 1.000
2020	3	41
2019	4	161
2018	9	233
2017	11	281
2016	21	444

Das Ranking zeigt eine konstante Verbesserung der wahrgenommenen Arbeitgeberattraktivität. zeb bietet durch die Kombination von fachlicher Expertise und partnerschaftlichem Umgang eine außergewöhnlich attraktive Unternehmenskultur und entwickelt diese permanent weiter.

Sichere und gesunde Arbeitsplätze

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, führt zeb die gesetzlich geforderten Unterweisungen durch. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger und projektorientierter Austausch mit dem Arbeitssicherheitsausschuss statt, der Maßnahmen zur physischen und psychischen Gesunderhaltung der Mitarbeitenden erarbeitet und umsetzt, z. B.

- Fahrsicherheitstraining: zeb bietet beispielsweise für die Dienstwagenberechtigten regelmäßig Fahrsicherheitstrainings an.
- Stressprävention: zeb führt Schulungen zur Stressreduktion durch, ebenso zum „Zeit- und Selbstmanagement“ und bietet Führungskräftebildungen zum Thema „Gesunde Führung“ und „Achtsamkeit in der Führung“ an.
- zeb.life: Mit der Einführung eines „Employee Assistance Program“ stellt zeb ein Lebenslagen-coaching zur Verfügung, das über eine 24-Stunden-Hotline auf anonymer Basis in Anspruch genommen werden kann.
- zeb.wellfit: Um Beraterinnen und Berater vor Ort beim Kunden noch besser in ihrem gesundheitserhaltenen Verhalten zu unterstützen, hat zeb im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unternehmensweite Gesundheitstage und individuelle Präventionsmaßnahmen eingeführt.

Moderne Arbeitsplätze

Um den Mitarbeitenden das Arbeiten so angenehm und konzentriert wie möglich zu machen, sorgt zeb nicht nur für einen gesunden Arbeitsplatz, sondern zusätzlich für ein Umfeld, in dem sie sich gerne aufhalten. Dazu tragen vielfältige Maßnahmen und Angebote bei, z. B.:

- Office-Gestaltung, die an die Anforderungen der Mitarbeitenden angepasst ist: sowohl Platz für Ruhe als auch Raum für kreativen Austausch und gemeinsames Arbeiten wie z. B. bei Design-Thinking-Workshops (TABULARAZA)
- Moderne und leistungsfähige Videokonferenzanlagen
- Kostenlose Kalt- und Heißgetränke
- Frisches Obst
- Moderne Kommunikations- und Arbeitsgeräte

Unterstützungsangebote

zeb weiß um die Belastungen durch den Beraterberuf, z. B. permanentes beruflich bedingtes Reisen, Arbeiten an verschiedenen Orten und starke zeitliche Beanspruchung. Um die Consultants bei diesen Herausforderungen zu entlasten, unterstützt zeb seine Mitarbeitenden u. a. durch folgende Angebote:

Das Employee Assistance Program bietet pragmatische Unterstützung für die Entlastung im privaten Alltag. [Der externe Partner](#), mit dem zeb kooperiert, hilft z. B. bei der Suche nach geeigneten

Kinderbetreuungsangeboten, bei der Beratung zur Pflege älterer Angehöriger oder bei der Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen.

Mitarbeitende, die Eltern von Kleinkindern oder Teenagern sind, werden besonders gefordert. Wie können sie ihre Aufgaben als Consultant mit ihrer Rolle als Mutter/Vater in Einklang bringen? Die Initiative WorkingParents@zeb organisiert den Austausch der Eltern, entwickelt Angebote zur Unterstützung, sorgt für eine unternehmensweite Kommunikation und hat einen Elternkaffee als Austauschformat ins Leben gerufen.

Meldestelle

zeb billigt keine Belästigung von Mitarbeitenden und lehnt jegliche Form von Mobbing ab. Betroffene haben ein Recht, von ihren Führungskräften dazu angehört und ernst genommen zu werden.

- Deshalb hat zeb einen Prozess implementiert und spezielle Ansprechpartner/-innen geschult, die auftretende Fälle sicher und vertraulich bearbeiten können.
- Darüber hinaus nimmt der Chief Compliance Officer vertraulich Hinweise auf mögliche strafrechtsrelevante Sachverhalte oder andere (auch interne) Regelverstöße entgegen und schützt die Identität des Hinweisgebenden. Der Prozess ist so ausgelegt, dass eine anonyme Meldung jederzeit möglich ist.

Arbeitsmodelle

Im Laufe des Berufs- und Privatlebens ändern sich die individuellen Anforderungen erheblich. Die Auslöser sind vielfältig: ein Karrieresprung, die Geburt eines Kindes, die Pflege von Angehörigen, eine Lebenskrise, der Wunsch nach einer Auszeit. zeb hat den Anspruch, für seine Mitarbeitenden in allen Lebensphasen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Deshalb wurden individuelle Arbeitszeitmodelle entwickelt, die ein hohes Maß an Flexibilität ermöglichen. Zudem bieten neue Technologien Optionen für schnelles, standortübergreifendes und kollaboratives Arbeiten:

- Homeoffice
- Mobiles Arbeiten
- Teilzeitmodelle
- Alternative Arbeitszeitmodelle
- Sabbatical
- Time4you (Zeitwertkonten)
- Betriebsrente
- Versicherungsangebote

Kollaboration

zeb arbeitet in heterogen zusammengesetzten Arbeitsgruppen. Dazu kommen Mitarbeitende verschiedener Practice Groups, fachlicher Expertise, Seniorität, Nationalität und verschiedenen Geschlechts zusammen. Dies ermöglicht eine breite Sicht auf Lösungsansätze und Vorhaben und fördert die Akzeptanz. Wichtige Entscheidungen werden immer über ein Sounding Board mit einem ausgewählten Teil der Zielgruppe hinsichtlich ihrer Tragfähigkeit überprüft und vorbereitet. Durch Roadshows, die bei strategischen Neuausrichtungen oder allgemeinen Änderungen durchgeführt werden, geht das Board in den direkten Austausch mit den Mitarbeitenden.

Wünsche, Ideen und Fragen der Mitarbeitenden nimmt zeb sehr ernst. Sie sind Basis für Innovationen, Effizienz und damit letztlich auch für Zufriedenheit und Wertschätzung aller Kollegen und Kolleginnen. Das implementierte Social Intranet enthält Kollaborationstools für eine optimierte Zusammenarbeit und unterstützt damit die Kollaboration.

Ein weiteres Angebot ist die zeb.Uni. Hier kommen einmal jährlich die Mitarbeitenden aller Standorte zusammen, tauschen sich über ihre Projektarbeit aus, präsentieren Neuerungen und diskutieren aktuelle sowie zukünftige Themen. Ergänzt wird das Programm durch externe Impulse, den Digital Showroom, in dem digitale Neuerungen vorgestellt werden, und zahlreiche Messestände zu verschiedenen Initiativen.

Durch eine innerbetriebliche Meldestelle sichert zeb, dass Mitarbeitende im Falle einer Ungleichbehandlung einen diskreten Kontaktpunkt finden, der ihr Anliegen vertrauensvoll bearbeitet. Durch die Anzahl der gemeldeten Beschwerden kann zeb überprüfen, wie fair sich Mitarbeitende behandelt fühlen. In den letzten Jahren haben sich glücklicherweise keine relevanten Fälle ereignet.

Zukünftige Ziele

Für 2020 haben wir uns zum Ziel gesetzt, überdurchschnittliche kununu- und glassdoor-Arbeitgeberbewertungen zu erreichen: Das bedeutet mehr als 4 Punkte und eine Weiterempfehlungsquote von mindestens 90 %.

Zudem wollen wir das Angebot von alternativen Arbeitszeitmodellen ausweiten und die Akzeptanz erhöhen.

4.2 Individuelle Karriere

Unsere Verpflichtung:

Unterstützung von Lernen und Entwicklung

zeb möchte seine Mitarbeiterschaft in die Lage versetzen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Gemäß individueller Begabungen und Neigungen sollen alle ein Umfeld vorfinden, in dem sie ihre Ideen einbringen können und in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert werden. Kollaboration und Unternehmertum sind bei zeb wichtige Werte und bilden die Basis des Unternehmenswachstums. Um den Mitarbeitenden ihr persönliches Wachstum zu ermöglichen, stellt zeb den Consultants einen persönlichen Karrierecoach (Career Development Counselor – CDC) an die Seite.

Ziel	Zielerreichung
100 % der neuen CDCs werden die Qualifizierungsschulung im Rahmen von CDC.fit besuchen.	Alle neuen CDCs haben an den Schulungen teilgenommen.
50 % der Mitarbeitenden nutzen die neue digitale Lernplattform.	> 50 % der Mitarbeitenden haben die neuen digitalen Lernangebote wahrgenommen.

Tabelle Nr. 7: Zielerreichung 2019 Individuelle Karriere

CDC-Schulungen

Damit die Rolle des Career Development Counselor optimal ausgeübt werden kann, wurde eine Qualitätsoffensive aufgesetzt. Nachdem im Jahr 2018 alle aktiven CDCs geschult worden sind,

wurden die CDC-Kriterien überarbeitet, und eine verpflichtende Qualifizierungsschulung, CDC.fit, wurde für alle neuen CDCs eingeführt.

Darüber hinaus finden regelmäßige Erfahrungsaustauschrunden statt, in denen Expertinnen und Experten Impulse geben und eine kollegiale Fallberatung geleistet wird. zeb stellt damit sicher, dass die CDCs ihre Mentees optimal betreuen und in ihrer persönlichen Entwicklung fördern.

Evaluation

Um den Consultants ein breites und objektives Feedback zu ihren Leistungen zu geben, hat zeb ein Performance-Managementsystem auf Basis eines 360°-Feedbacks entwickelt. Die Mitarbeitenden erhalten von neutralen Beurteilenden ein auf ihre Ziele ausgerichtetes und auf die Leistungen der entsprechenden Peergroup abgestimmtes objektives Feedback. Auf Basis dieser neutralen sowie sehr detaillierten Rückmeldungen und Einschätzungen der vergangenen Leistungen bekommen die Consultants sehr gute Impulse zu ihrer weiteren persönlichen und beruflichen Entwicklungsplanung.

Um eine ständige Optimierung dieser Prozesse zu gewährleisten, begleitet ein Review-Team den jährlichen Prozess und erarbeitet Optimierungen sowie Hilfestellungen.

Über einen internen SharePoint und weitere Kommunikationsmaßnahmen wird eine vollumfängliche und transparente Information zu allen relevanten Punkten sichergestellt.

Beförderung

Beförderungen werden bei zeb auf Basis definierter Beförderungskriterien und der Entscheidung eines neutralen Evaluationskomitees getroffen. Dabei gilt der Grundsatz, dass diejenigen, die aufgrund ihrer Evaluation die Kriterien für die nächste Karrierestufe erfüllen, auch in diese Stufe befördert werden. zeb stellt damit ein objektives System zur Verfügung, welches Leistungen fair betrachtet und honoriert.

Personalentwicklung

Zahlreiche Schulungs- und Trainingsangebote unterstützen die Lern- und Karriereambitionen der zeb-Mitarbeitenden. Darüber hinaus werden individuelle Anfragen über externe Maßnahmen abgedeckt. Die 2019 eingeführte digitale Lernplattform liefert zudem vielfältige Inhalte.

Zukünftige Ziele

Abschluss des Piloten zum Projektleiter-Feedbacksystem.

4.3 Vielfalt

Unsere Verpflichtung:

Unterstützung von Vielfalt und Inklusion

zeb erwartet, dass mit Kunden und Geschäftspartnern fair umgegangen wird und Rechte sowie Privatsphäre respektiert werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität wird von zeb nicht toleriert.

Ziel	Zielerreichung
Frauenanteil von 25 % im Consulting bis 2023	Langfristiges Ziel für 2019 noch nicht relevant

zeb ist davon überzeugt, dass Diversität in der Belegschaft positive Effekte auf das Arbeitsklima und auf die Qualität der Arbeitsergebnisse hat. Deshalb will zeb vielschichtiger werden, sehr unterschiedliche Personen gewinnen und ins Unternehmen integrieren.

Die Beratungsbranche und die Finanzindustrie sind männlich dominiert. Um Diversität zu fördern, achtet zeb darauf, Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Förderung von Frauen steht dabei besonders im Fokus. Ziel ist es, mehr Frauen für das Beratungssegment zu gewinnen und eine Arbeitsumgebung zu gestalten, die eine lange Betriebszugehörigkeit ermöglicht und den Frauenanteil in Führungspositionen erhöht.

Um den Status quo und die Entwicklung der Vielfalt bei zeb zu untersuchen, werden Personaldaten regelmäßig anonymisiert ausgewertet. Es wurde festgestellt, dass es bei keinem Thema (z. B. Gehalt, Karriereentwicklung) Benachteiligungen von Frauen bei zeb gibt. Dessen ungeachtet wurden Netzwerkangebote zum Austausch für Frauen entwickelt, um sie bei der Herausforderung, in einem männlich dominierten Umfeld zu arbeiten, zu stärken.

„Charta der Vielfalt“

Durch die aktive Unterstützung der „[Charta der Vielfalt](#)“ dokumentiert zeb seine Haltung zur Diversität und zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen.

women@zeb

Die zeb-interne Initiative women@zeb beinhaltet ein breites Spektrum von Maßnahmen. Drei Säulen kennzeichnen die Kernhandlungsfelder: Recruiting, Förderung und Bindung.

Verschiedene Angebote und Maßnahmen in den einzelnen Säulen zahlen auf das Gesamtziel ein. Einige Beispiele werden im Folgenden genannt.

Cross Mentoring

Durch die Kooperation mit „Kompetenz im Management“ ([KIM](#)) und der „Initiative Women into Leadership“ ([IWIL](#)) fördert zeb gezielt weibliche Nachwuchs- und Führungskräfte. Beide Initiativen haben sich zum Ziel gesetzt, hoch qualifizierte Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Das breite Netzwerk aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft bietet jenseits von Unternehmensgrenzen fachlichen Support und kontinuierlichen Erfahrungsaustausch durch Cross Mentoring. Die beiden Programme laufen jeweils über ein Jahr – zeb ist in beiden Vereinen mit jeweils ein bis zwei Mentees vertreten.

Female-Buddy-Programm

Mit dem Female-Buddy-Programm unterstützt zeb Neueinsteigerinnen. Ihnen wird mit ihrer persönlichen Mentorin („Buddy“) eine vertrauliche Ansprechpartnerin an die Seite gestellt, welche den Einstieg und das Einfinden in den neuen Aufgabenbereich erleichtert.

Vertriebscoaching für Frauen

Ein speziell auf Frauen zugeschnittenes Vertriebscoaching-Angebot unterstützt die Beraterinnen dabei, die geforderten Akquisitionsziele zu erreichen.

Girls' Day

Junge Frauen (Schülerinnen, Studentinnen etc.) für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu begeistern, ist ein weiteres Anliegen von zeb. Durch die aktive



Teilnahme am „[Girls' Day](#)“ bringt zeb dieses Anliegen zum Ausdruck. Unter dem Motto „Get IT! – mit Wirtschaftsinformatik mehr als Programmieren“ zeigten zeb-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter zwölf Schülerinnen die Welt der IT-Beratung.

Zukünftige Ziele

Realisierung eines Frauenanteils von 25 % im Consulting bis 2023.

5 Gesellschaft

zeb wurde 1992 von den Universitätsprofessoren Prof. Dr. Bernd Rolfes und Prof. Dr. Dres. h. c. Henner Schierenbeck als wissenschaftlich geprägtes Unternehmen gegründet. Die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen ist aufgrund dieser Herkunft ein besonderes Anliegen von zeb. Es ist unser Anspruch, für Schülerinnen und Schüler sowie für Studierende und für Personen mit Bildungsverantwortung ein zuverlässiger Partner zu sein. Wir glauben, dass Bildung und Forschung auf allen Ebenen (Schule, Ausbildung, Universität, Wissenschaft) wesentlich zur globalen wirtschaftlichen, auch finanzwirtschaftlichen Entwicklung des 21. Jahrhunderts beitragen. Aus diesem Grund engagieren wir uns im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements im Kontext der Bildung. Dazu haben wir drei Themenfelder definiert: Ausbildung, universitäre Unterstützung, Corporate Volunteering.

Am Sitz der Unternehmenszentrale in Münster/Westfalen bietet zeb die Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Bürokommunikation sowie eine duale Ausbildung/ein duales Studium der Wirtschaftsinformatik an.

Nach wie vor pflegt zeb intensive Netzwerke und Kontakte mit Universitäten und Bildungseinrichtungen. Mit der zeb.business school hat zeb selbst ein wissenschaftliches Institut an der Steinbeis-Hochschule Berlin gegründet, um das berufsintegrierte Studium zu fördern und Forschungsvorhaben zu realisieren. Neben Bachelor- und Masterstudiengängen bietet die zeb.business school auch ein Promotionsprogramm an. Darüber hinaus engagiert sich zeb vielfältig als Partner von Studierendenorganisationen, Lehrstühlen und anderen universitären Vereinigungen.

Das Corporate-Volunteering-Programm unterstützt ebenfalls den Fokus Bildung. In Kooperation mit „JOBLINGE“ erreicht zeb Jugendliche und unterstützt nachhaltig die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit.

5.1 Schülerinnen und Schüler

Unsere Verpflichtung:

zeb ist Ausbildungsbetrieb und bietet Schülerinnen und Schülern eine attraktive Berufsausbildung.

Ziel	Zielerreichung
Förderung der digitalen Kompetenzen der Auszubildenden	Durch zahlreiche Zusatzmodule mit digitalen Inhalten wurde das Ziel erreicht.
Intensivierung der Schulkooperationen	Schulkooperationen wurden fortgeführt.
Weiterentwicklung des Onlineangebots für Auszubildende	Zusatzmodule im Rahmen des Blended Learning-Ansatzes stehen auch den Auszubildenden zur Verfügung.

Tabelle Nr. 9: Zielerreichung 2019 Schülerinnen und Schüler

Ausbildung und duales Studium

Als Zeichen seiner gesellschaftlichen Verantwortung bildet zeb am Standort der Unternehmenszentrale in Münster/Westfalen pro Jahr zwei Auszubildende zum Kaufmann/zur Kauffrau für Büromanagement und drei dual Studierende der Wirtschaftsinformatik (B. Sc.) aus.

Noch vor dem Start der Ausbildung/des dualen Studiums wird der komplette zeb-Ausbildungsjahrgang zu einer Begrüßungsveranstaltung eingeladen. Dort lernen sich alle zeb-Auszubildenden gegenseitig kennen und knüpfen Kontakte zu ihren Ausbilderinnen und Ausbildern, Mentorinnen und Mentoren sowie Coaches.

Die dual Studierenden wurden nach erfolgreichem Bachelorabschluss 2019 in das zeb.bachelor-welcome-Programm aufgenommen. Dort arbeiten sie nun ein Jahr in Vollzeit als Analyst im Customizing direkt beim Kunden, bevor sie einen Masterstudiengang beginnen, der mit einem Stipendium von zeb gefördert wird.

Schulkooperationen

Am [Pascal-Gymnasium](#) in Münster organisiert eine studentische zeb-Mitarbeiterin bereits seit mehreren Jahren eine Roboter-AG für Mädchen. Es hat sich gezeigt, dass sich die Mädchen „unter sich“ wohler fühlen und schneller Fortschritte machen. Hier wird auf spielerische Art und Weise das ganze Jahr in aufbauenden Modulen die Anwendung von Programmiersprachen erlernt und erweitert.

An der Marienschule, einem bischöflichen Mädchengymnasium in Münster, werden die Schülerinnen der Q1 in einem zweistündigen Workshop von zeb-Recruitingmanagern auf potenzielle Assessment-Center vorbereitet. Durch Gruppenarbeit, Präsentationen, Rollenspiele und knifflige Aufgaben bekommen sie einen guten Überblick über Auswahlverfahren – und ganz nebenbei wichtige Informationen zur Berufswahl.

Rotary Berufsdienste Award

Der Rotary Club Münster veranstaltet einen Wettbewerb, bei dem Schülerinnen und Schüler in Münster Facharbeiten zu beliebigen Themen einreichen können. Die besten Schülerinnen bzw. Schüler (erster oder zweiter Platz der Schule) werden dann zu zeb eingeladen und erhalten ein exklusives Bewerbertraining. Hier werden alle wichtigen Tipps und Tricks für den Bewerbungsprozess vorgestellt und vor allem hautnah erlebbar gemacht (Gruppenaufgaben, Fallstudien, Rollenspiele, kognitive Leistungstests, Simulation von Vorstellungsgesprächen, CV-Check).

Praktika

Schülerinnen und Schülern ab der 9. Klasse bietet zeb die Möglichkeit, durch Praktika unser Tätigkeitsfeld kennenzulernen – das kann ein Schnuppertag oder auch ein mehrwöchiges Praktikum sein. Diese Alternativen stehen in der IT/Softwareentwicklung sowie in den Supportbereichen in Münster zur Verfügung.

Zukünftige Ziele

Förderung der digitalen Kompetenzen der Auszubildenden.

Fortführung der Schulkooperationen.

Weiterentwicklung des Onlineangebots für Auszubildende.

5.2 Studierende

Unsere Verpflichtung:

Verlässliche Partnerschaft zu Lehrstühlen und Studierendenorganisationen

Ziel	Zielerreichung
Intensivierung der Forschungs- und Lehrtätigkeit der zeb.business school	Die Forschungsvorhaben wurden thematisch und mengenmäßig ausgeweitet.

Ziel	Zielerreichung
Fortführung der Zusammenarbeit mit Studierendenorganisationen, universitären Netzwerken, Lehrstühlen, Begabtenförderungswerken und Elitenetzwerken	Die Kooperationen mit entsprechenden Organisationen wurden fortgeführt und z. T. intensiviert.
Mehr als 30 Lehr- und Lernveranstaltungen p. a. mit Studierenden	Im Berichtszeitraum wurden 34 Lernveranstaltungen mit Studierenden durchgeführt.

Tabelle Nr. 10: Zielerreichung 2019 Studierende

Förderung von Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs

2018 ist zeb dem [Stifterverband](#) beigetreten und unterstützt damit aktiv Bildung, Wissenschaft und Innovation.

zeb ist das einzige europäische Beratungsunternehmen, das – gemeinsam mit der Steinbeis-Hochschule Berlin – eine eigene universitäre [Business School](#) aufgebaut hat, die selbst forscht und lehrt.

In berufsintegrierten und berufsbegleitenden Studiengängen werden Nachwuchskräfte von zeb und dessen Kunden gemeinsam ausgebildet, und es werden regelmäßig Stipendien vergeben.

Bisher sind in diesem Zusammenhang 77 Dissertationen erschienen. Aktuell sind 11 Promovierende in einem entsprechenden zeb-Programm organisiert.

In von Bundes- und Landesministerien geförderten Projekten untersucht zeb beispielsweise den Einsatz neuer Medien in der Bildung und den Zusammenhang von Diversity- und Innovationsmanagement.

Bei der Entwicklung neuer Studiengänge, dem Einsatz neuester Inhalte sowie moderner Didaktik und in Summer Schools arbeitet die zeb.business school mit führenden Universitäten in Europa, den USA, Indien und China zusammen.

Die zeb.business school war Teil der Jury eines der größten globalen Deep-Tech-Start-up-Wettbewerbe, IPIEC GLOBAL, und hat Ende Januar 2019 u. a. vor Mitgliedern der Enquete-Kommission „Künstliche Intelligenz“ eine KI-Studie vorgestellt, die mithilfe neuester KI-Methoden durchgeführt wurde.

Kooperation mit Studierendenorganisationen

zeb organisierte 2019 zahlreiche Fachvorträge und führte insgesamt 25 unentgeltliche Schulungen für Studierende durch, die keine Recruitingmaßnahmen waren. Vielmehr engagierten sich zeb-Beraterinnen und -Berater dabei als Vortragende in Workshops, in Case-Studys sowie bei Seminaren zu Fach- und Führungsthemen. Im Besonderen unterstützt zeb die Beiratstätigkeit des Bundesverbands Deutscher Studentischer Unternehmensberatungen ([BDSU](#)) und des Dachverbands der Börsenvereine an deutschen Hochschulen ([BVH](#)) sowie die Arbeit und weitere Entwicklung des [JCNetworks](#), des zweiten großen Verbands deutscher studentischer Unternehmensberatungen. Außerdem fördert zeb Pro-bono-Projekte, z. B. die studentische 180-Degrees-Consulting-Initiative.

Kooperation mit Lehrstühlen und universitären Vereinigungen

2019 hat zeb an verschiedene akademische Organisationen gespendet und Fördermittel für Lehrstühle und (internationale) universitäre Initiativen zur Verfügung gestellt. Weit größer als die

finanzielle Unterstützung ist die vielfältige akademische und praxisorientierte Zusammenarbeit. zeb arbeitet z. B. mit dem [Kompetenzzentrum Finanz- & Informationsmanagement](#) zusammen. Besonders intensiv ist die Kooperation mit dem internationalen Masterprogramm für International Management der Cooperation of European Management Schools ([CEMS](#)). zeb beteiligt sich als Corporate Partner des CEMS europaweit an der Durchführung von Workshops, Seminaren, Businessprojekten und Vorlesungen zu Themen wie Globally Responsible Leadership und Corporate Volunteering.

Darüber hinaus vergibt zeb Stipendien und Preise für herausragende Leistungen von IT-Studierenden der Universitäten in Münster und Mannheim.

Kooperationen mit Begabtenförderungswerken und Elitenetzwerken

zeb investiert stark in den akademischen Nachwuchs. Als Mitglied des Fördervereins des Studienförderwerks Klaus Murmann unterstützt zeb die Stiftung der Deutschen Wirtschaft ([sdw](#)). sdw-Stipendiaten und -Stipendiatinnen profitieren durch die von zeb angebotenen Seminare und Schulungen, die sie – auch von zeb – im Rahmen der ideellen Förderung von den Partnerunternehmen erhalten. Darüber hinaus übernimmt der Leiter von Recruiting ehrenamtlich die Rolle des sdw-Vertrauensmanagers für die Regionalgruppe Münster/Osnabrück.

Als Firmenpartner des Karrierenetzwerk [e-fellows.net](#) sorgt zeb u. a. für die Förderung des Stipendiums und bietet e-fellows-Stipendiatinnen und -Stipendiaten zahlreiche Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung.

zeb-Praktikanten- und Talents-Programm

zeb bietet jährlich bis zu 150 Praktikumsplätze im Consulting sowie zahlreiche Stellen für weitere studentische Mitarbeit und ermöglicht so Studierenden den Einblick in die Unternehmensberatung.

Besonders guten Praktikantinnen und Praktikanten wird mit dem zeb.talents program eine Bindungsmöglichkeit zum intensiven Austausch für die Zeit nach Ende des Praktikums angeboten. Im Rahmen des zeb.talents program genießen die Talents die Vorteile des zeb-Netzwerks und kommen in den Genuss zahlreicher Weiterbildungsmaßnahmen.

Betreuung von Abschlussarbeiten

Studierende, die planen, ihre Bachelor- oder Masterarbeit zusammen mit einem Unternehmen zu schreiben, sind bei zeb willkommen. zeb stellt Betreuung für die Arbeit und fachliches Coaching zur Verfügung.

zeb.bachelor-welcome-Programm

Mit dem zeb.bachelor-welcome-Programm fördert zeb den Übergang von Bachelorabsolventen ins Consulting. Das Programm kombiniert eine einjährige Mitarbeit bei zeb als Analyst mit einem Stipendium für das Masterstudium in Freistellung und einem anschließenden Wiedereinstieg als Consultant.

Zukünftige Ziele

Intensivierung der Forschungs- und Lehrtätigkeit der zeb.business school

Fortführung der Zusammenarbeit von zeb mit Studierendenorganisationen, universitären Netzwerken, Lehrstühlen, Begabtenförderungswerken und Elitenetzwerken

Durchführung von mehr als 20 Lehr- und Lernveranstaltungen p. a. mit Studierenden

5.3 Corporate Volunteering

Unsere Verpflichtung:

Unterstützung von Jugendlichen bei der Berufsintegration

Ziel	Zielerreichung
Unterstützung von Kindern und Jugendlichen im Bereich der finanziellen Bildung	Durch Wechsel des Kooperationspartners ist das Ziel nicht mehr relevant.

Tabelle Nr. 11: Zielerreichung Corporate Volunteering

zeb zeigt sein gesellschaftliches Engagement unter anderem durch ein Corporate-Volunteering-Programm, das sich an Kinder und Jugendliche richtet. In der Vergangenheit war die Initiative My Finance Coach Kooperationspartner von zeb. Da My Finance Coach seinen Betrieb zum 12. April 2019 eingestellt hat, wurden alternative Kooperationsmöglichkeiten evaluiert, um den Dienst an der Gesellschaft fortzuführen.

Seit Ende 2019 kooperiert zeb mit der Initiative JOBLINGE. Langzeitarbeitslose Jugendliche durch Mentoring wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist das Ziel dieser Zusammenarbeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zeb bieten z. B. Bewerbungsworkshops an und engagieren sich als Mentorin und Mentor.

Zukünftige Ziele

Fortführung und bundesweite Ausweitung der Zusammenarbeit mit JOBLINGE.

6 Umwelt

Unsere Geschäftstätigkeit in der Beratungsbranche beansprucht Energie und natürliche Ressourcen. zeb hat sich zum Ziel gesetzt, die negativen Auswirkungen aktiv zu minimieren und, wo möglich, Maßnahmen zur vollständigen Vermeidung einzuleiten.

Mit verschiedenen Schritten – vom sparsamen und ökologisch sinnvollen Umgang mit Energie, Wasser und Papier über grüne IT und den Einsatz erneuerbarer Energien bis zur Nutzung von Elektromobilität bzw. dem vollständigen Ersatz von Dienstreisen durch Audio- und Videokonferenzen – arbeiten wir an einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Ökoeffizienz.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zeb können die Klimabilanz durch eigenes Verhalten in der täglichen Arbeit verbessern.

In 2019 hat zeb turnusmäßig ein externes Energieaudit durchgeführt. Die Ergebnisse des Audits bilden die Grundlage für weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Energiebilanz des Unternehmens.

Im Rahmen des „UN Global Compact“ bekennt sich zeb zu einer kontinuierlich nachhaltigen Entwicklung und zur Umsetzung von nationalen und internationalen Standards zur Nachhaltigkeit.

zeb ist als klassische Unternehmensberatung an erster Stelle Dienstleister für andere Unternehmen. zeb hat sich zum Ziel gesetzt, so umwelt- und klimaschonend wie möglich zu handeln und damit unsere Umweltauswirkungen durch die Reduzierung von Energie und Ressourcen auf ein Mindestmaß zu senken.

6.1 Einkauf

Ein wesentliches Element für nachhaltiges, soziales und umwelt- bzw. klimaschonendes Handeln liegt bereits im Einkauf von Waren und Dienstleistungen für die zeb-Gruppe. Daher haben wir uns verpflichtet, soweit sinnvoll und möglich, Lieferanten zu unterstützen, die ihre Produkte und Dienstleistungen aus lokaler, fairer und nachhaltiger Produktion ohne Kinderarbeit anbieten.

Unsere Verpflichtung:

Unterstützung lokaler, fairer und nachhaltiger Produktion ohne Kinderarbeit

Ziel	Zielerreichung
Den Anteil der Lieferanten, die sich dem Code of Conduct des zeb verpflichten, auf 80 % erhöhen.	In 2019 haben sich 79 % der Lieferanten dem Code of Conduct von zeb verpflichtet.
Steigerung des Bezugs von Produkten und Dienstleistungen aus lokaler, fairer und nachhaltiger Produktion ohne Kinderarbeit	Auch in 2019 wurden – soweit möglich – Produkte aus lokaler, fairer und nachhaltiger Produktion bezogen.

Tabelle Nr. 12: Zielerreichung 2019 Einkauf

Lieferantenverpflichtung zum Code of Conduct

Die Einhaltung von unmittelbar geltendem Recht und Gesetz sowie ethisch-moralisch einwandfreies Handeln sind für zeb und seine Mitarbeitenden selbstverständlich. Als verbindliche Richtlinie für das Verhalten der Mitarbeitenden von zeb sind im Code of Conduct die hierfür notwendigen Grundregeln festgehalten. Die Einhaltung dieser Grundregeln erwarten wir nicht nur von

unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch von unseren Lieferanten. Daher werden die Lieferanten in einem regelmäßigen Prozess über den Code of Conduct informiert, und über einen Fragebogen wird der aktuelle Umsetzungsstand zu verschiedenen Aspekten des Code of Conduct abgefragt. Dies gilt für Lieferanten, die mit der zeb-Gruppe einen Gesamtumsatz über 50.000 EUR pro Jahr erzielen.

Regionaler Einkauf von nachhaltigen Produkten

Bei der Standortversorgung mit Lebensmitteln wie Tee, Kaffee, Obst und Getränken setzen wir auf regionale, nachhaltige und biologisch produzierte Waren. Dies versuchen wir, in allen zeb-Standorten konsequent umzusetzen.

Zudem bieten wir in den zeb-Standorten Tafelwasser an. Hierdurch können neben einer umweltschonenden Produktion Transportwege, Flaschen und Verpackungsmaterial vermieden werden. Weitere Getränke werden, soweit möglich, von regionalen Getränkehändlern ausschließlich in Mehrwegflaschen aus Glas bezogen. Glas ist aufgrund seiner guten Recyclingfähigkeit ein sehr umweltfreundliches Verpackungsmaterial.

Der Einkauf von Kaffee erfolgt nach den Qualitätsvorgaben der Deutschen Röstergilde sowie unter Berücksichtigung von Fair Trade bei einer regionalen Kaffeerösterei. Es wird in allen Standorten darauf geachtet, dass Kaffee aus biologischem Anbau bezogen wird.

Milch und weitere Milchprodukte werden ebenfalls regional und weitgehend aus biologischer Produktion bezogen. Die Milch am Hauptstandort in Münster wird beispielsweise ohne Gentechnik und mithilfe von Solarenergie direkt in Münster gemolken und verarbeitet. [Die Milch](#) wird lediglich pasteurisiert, weder homogenisiert noch zentrifugiert und ist damit weitgehend naturbelassen.

Reduzierung des Papierverbrauchs

zeb hat sich neben dem nachhaltigen Einkauf von Papier aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern (FSC-Zertifizierung) das Ziel gesetzt, den Papierverbrauch im Unternehmen zu senken und damit die Umwelt zu schonen.

Durch verschiedene Maßnahmen, wie beispielsweise die Digitalisierung des Rechnungswesens – wo möglich –, sinkt der Papierverbrauch trotz des Unternehmenswachstums kontinuierlich. Als wichtige Maßnahme ist hier die umgesetzte vollständige Digitalisierung der Reisekostenabrechnung unserer Mitarbeitenden zu nennen. Für die Abrechnung werden zeb-weit keine physischen oder papierhafte Belege mehr benötigt. Auch der Postversand von Abrechnungen entfällt somit vollständig. Darüber hinaus haben wir begonnen, die Rechnungserstellung – wo gesetzlich möglich – zu digitalisieren, um dadurch auch hier den Papierverbrauch weiter maßgeblich zu reduzieren. Auch vermeiden wir, soweit möglich, die postalische Zusendung von Papierdokumenten.

Schließlich werden auch Lieferantenrechnungen seit Anfang 2020 digital verarbeitet.

	2017	2018	2019	Veränderung 2018–2019
Papierverbrauch	9.908	9.068	7.257	-19,97 %

Tabelle Nr. 13: Konzernweiter Papierverbrauch (in kg)

Alle Maßnahmen führen über das gesamte Jahr zu einer Reduzierung des Papierverbrauchs, des Papierrecyclings bzw. des Posttransports.

	2017	2018	2019	Veränderung 2018–2019
Papierrecycling Deutschland	9.945	8.255	9.620	+16,54%

Tabelle Nr. 14: Deutschlandweites datenschutzgerechtes Papierrecycling (in kg)

Die Steigerung der Recyclingwerte ist auf Entsorgungsmaßnahmen von nun digitalisierten Altdokumenten zurückzuführen.

	2017	2018	2019	Veränderung 2018–2019
Papierrecycling ausländische Stand- orte	–	–	517	– %

Tabelle Nr. 15: Datenschutzgerechtes Papierrecycling in Luxemburg, Polen, Russland und Österreich (in kg)

Erstmals erfassen wir in diesem Bericht auch die nicht deutschen zeb-Standorte. Die Entwicklung wird hier in den nächsten Jahren dargestellt werden können.

Mülltrennung und -vermeidung

An den zeb-Standorten gibt es – soweit möglich – eine strikte Mülltrennung von Papier, Kunststoff, Bio- und Restmüll. Die Toner der Kopier- und Druckgeräte sowie defekte Elektrogeräte werden durch regionale Entsorgungsunternehmen fachgerecht recycelt.

Beim Einkauf von Büroartikeln wird zusätzlich darauf geachtet, Umverpackungen zu vermeiden. Am Hauptstandort Münster gelingt dies mit der Lieferung in Mehrwegboxen durch lokale Dienstleister. Auch wird hier das Büromaterial umweltschonend mit einem Lasten-E-Bike anstelle eines Pkw ausgeliefert. Zudem wird Wert auf naturbelassene, wiederverwendbare Schreibwaren sowie Refill-Produkte gelegt.

Umweltschonender Paket- und Briefversand

Auch wenn sich der Papierverbrauch nicht vollständig vermeiden lässt, erfolgt das Versenden des verbleibenden Teils über einen umweltschonenden Paket- und Briefversand. Unser ausgewählter Dienstleister für Paketsendungen ist nach dem [Carbon Neutral Protocol](#) zertifiziert und gleicht damit die Treibhausemissionen durch verschiedene Projekte aus.

zeb ist darüber hinaus offizieller Kunde des klimaneutralen [GOGREEN Services](#) für Briefsendungen und trägt damit aktiv zum Klimaschutz bei. Auch bei diesem Dienstleister werden die entstehenden Treibhausemissionen durch zahlreiche Klimaschutzprojekte ausgeglichen.

Umweltfreundliche Reinigungsmittel und Verbrauchsmaterialien

In den meisten zeb-Standorten kommen ökologische und nachhaltige Reinigungsmittel zum Einsatz. Die verwendeten Reinigungsmittel sind mit dem „EU Ecolabel“ sowie dem „Blauen Engel“, dem Umweltzeichen, ausgezeichnet. Verbrauchsmaterialien wie Papierhandtücher, Seifen und WC-Artikel werden aus nachhaltigen und recycelten Materialien eingekauft. In Zusammenarbeit mit den Reinigungsdienstleistern in allen zeb-Standorten möchte zeb vollständig auf nachhaltige und umweltfreundliche Reinigungsmittel und Verbrauchsmaterialien umstellen.

Zukünftige Ziele

Regelmäßige Abfrage von Lieferanten und deren Zustimmung zum Code of Conduct von zeb.

Weiterer Ausbau des Bezugs von Produkten und Dienstleistungen aus lokaler, fairer und nachhaltiger Produktion.

Reduzierung des gesamten Papierverbrauchs durch Digitalisierung des Rechnungverkehrs um 50 %.

Vollständige Umstellung auf nachhaltige, umweltfreundliche Reinigungsmittel und Verbrauchsmaterialien.

6.2 Mobilität

Unser Geschäftsmodell verlangt viele nationale, europäische und zunehmend auch internationale Reisetätigkeiten unserer Mitarbeitenden zu den Kunden vor Ort. Diese Reisen sollen, soweit möglich und sinnvoll, umweltverträglich geplant und durchgeführt werden. Zur Vermeidung von Geschäftsreisen wird jeweils der Einsatz von digitalen Kollaborationswerkzeugen als Alternative geprüft, um unseren ökologischen Fußabdruck so klein wie möglich zu halten.

Unsere Verpflichtung:

Sensibilisierung für alle Möglichkeiten der Reduktion von Treibhausgasen

Ziel	Zielerreichung
Vollständige Kompensation des CO ₂ -Verbrauchs bei Flugreisen	90 % des CO ₂ -Verbrauchs im Flugverkehr wurden kompensiert.
Reduktion des CO ₂ -Verbrauchs durch Verlagerung von Dienstreisen auf die Bahn	Anzahl der Dienstreisen mit der Bahn hat sich erhöht – aufgrund einer generellen Steigerung von Dienstreisen konnte keine Reduktion des CO ₂ -Verbrauchs realisiert werden.
Erneuerung der Dienstwagenflotte mit optimierten Motoren sowie Ausweitung der Elektromobilität	Der regelmäßige Austausch der Wagenflotte durch optimierte Motoren ist erfolgt.

Tabelle Nr. 16: Zielerreichung 2019 Mobilität

zeb-Homeoffice-Regelung

Es besteht für alle Mitarbeitenden der zeb-Gruppe grundsätzlich die Möglichkeit, im Rahmen einer individuellen Homeoffice-Regelung zu Hause zu arbeiten. Dadurch werden tägliche Pkw-Wegstrecken eingespart, die oftmals aufgrund von nicht direkten ÖPNV-Verbindungen zurückzulegen sind. 53 % des zeb-Personals haben bereits eine Homeoffice-Regelung abgeschlossen.

Audio- und Videokonferenzen

Für das gänzliche Vermeiden von Geschäftsreisen erlangt der Einsatz von Audio- und Videokonferenzen zunehmende Bedeutung. Hierzu befindet sich in den zeb-Standorte (ab einer Größe von zehn Mitarbeitenden) ein SMART-Room-System (eine Konferenzraumlösung auf Basis von Skype for Business). Bei zeb sind alle PCs mit einem Skype-for-Business-Profil ausgestattet. Durch das Verknüpfen der stationären SMART-Room-Systeme mit dem auf allen zeb-PCs installierten Video- und Telefonkonferenzsystem ist kollaboratives Arbeiten ohne Reisetätigkeit und ohne

Funktionseinschränkungen ortsunabhängig möglich. Darüber hinaus werden alle Neuanschaffungen auf ihre Eignung im Hinblick auf die Nutzbarkeit digitaler kollaborativer Werkzeuge überprüft.

Zusätzlich binden wir externe Videokonferenzen (beispielsweise von unseren Kunden) durch unseren Meeting Hub in unsere Skype-Besprechungen ein. Dies ist ein Gateway für konventionelle Videokonferenzen zu unseren Skype-Besprechungen.

Ein konsequenter Ausbau kollaborativer Arbeitsinstrumente, wie z. B. der Gebrauch von SharePoints, ist ein weiteres Instrument, um die Reisetätigkeit einzuschränken. Bei der Nutzung von SharePoints und Office 365 können mehrere Personen ortsunabhängig und gleichzeitig an Dokumenten arbeiten.

Frei wählbare Bürostandorte

Eine weitere Optimierung der Reisetätigkeiten wird dadurch erreicht, dass die zeb-Consultants ihren Bürostandort frei wählen können. Je nach Wohnort kann dann der passende und von der Entfernung zum Arbeitsort optimale Bürostandort mit der geringsten Wegstrecke ausgewählt werden.

Reiserichtlinie

Auch in 2020 wird die zeb-weit verabschiedete und verbindliche Reiserichtlinie laufend dem veränderten Reiseverhalten unserer Mitarbeitenden angepasst, um optimale Hilfestellungen im Hinblick auf Umwelt-, Kosten- und Nutzenaspekte zu geben und so die optimale Transportart zu wählen – sei es Flugzeug, öffentliche Verkehrsmittel, inkl. Bahn, Mietwagen, Dienstwagen, Taxi, Carsharing, Poolfahrzeuge oder die Nutzung unserer Firmenfahräder. Als Beispiel sei hier die Nutzung von Carsharing-Angeboten mit einer Elektro-Pkw-Flotte in den Großstädten für die Strecken vom Flughafen zum Kunden oder zum Bürostandort erwähnt. Den zeb-Mitarbeitenden stehen alle angebotenen Sharing-Angebote – Auto, Fahrrad, E-Roller etc. – zur Nutzung zur Verfügung. Aufgrund der allgemein eingeschränkten Reiseaktivität durch die COVID-19-Pandemie ist 2020 von einem insgesamt niedrigeren Reisevolumen auszugehen.

Nachhaltige Geschäftsreisen

Für die Reisenden gibt es bei verschiedenen Strecken verbindliche Vorgaben zur Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln anstelle von Pkw – oder von Bahnreisen anstelle von Flugreisen. Aufgrund der ergriffenen Maßnahmen konnte die Anzahl der Personenkilometer mit der Bahn pro zeb-Mitarbeitenden in 2019 im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 8 % gesteigert werden. Durch die Nutzung des [bahn.business-Programms](#) reisen alle Mitarbeitenden von zeb mit 100 % Ökostrom und zu rund 92 % der insgesamt zurückgelegten Bahnfahrten klimaneutral. Dies wird durch ein Ökostromzertifikat der Deutschen Bahn jährlich bestätigt.



	2017	2018	2019	Veränderung 2018–2019
Personenkilometer mit der Bahn pro zeb-Mitarbeitenden	8.357	8.392	9.115	+8,62 %

Tabelle Nr. 17: Berechnung: Gesamtanzahl Personenkilometer durch Anzahl der zeb-Mitarbeitenden (Grundlage Monat Dezember des jeweiligen Jahres)

Optimierung der Dienstwagenflotte

Ausschließlich Fahrzeuge mit einem geringen Fahrzeugalter und mit der Ausstattung neuester Technologien hinsichtlich Kraftstoffverbrauch und CO₂-Ausstoß sind die Hauptkomponente der zeb-Dienstwagenflotte. Daneben wird im Unternehmen weiterhin die Elektromobilität gefördert. So kommt für interne Dienstfahrten von zeb ein Elektromobil zum Einsatz. Ferner werden in 2020 zwei Hybridfahrzeugtypen in einer Pilotphase getestet. Darauf aufbauend soll die Elektrifizierung der Dienstwagenflotte weiter ausgebaut werden.

Eine genaue Betrachtung einer Reduzierung von CO₂-Emissionen ist aufgrund einer in 2019 neu eingesetzten Berechnungsmethode der CO₂-Emissionen nicht möglich. In der folgenden Tabelle wurden die Werte aus 2017 und 2018 für zeb in Deutschland erhoben. Seit 2019 werden alle Fahrzeuge der zeb-Group einbezogen.

	2017	2018	2019
CO ₂ Verbrauch der Fahrzeugflotte in kg	844.560	767.350	1.225.000
CO ₂ Verbrauch pro Fahrzeug in kg	4.080	3.690	4.730

Tabelle Nr. 18: Verdeutlichung des CO₂-Verbrauchs der Dienstwagenflotte

Gesamtübersicht CO₂-Verbrauch in kg

	2017	2018	2019	Entwicklung 2018–2019
Flug	1.988.929*	2,9 Mio.*	2,6 Mio.*	-10,34 %*
Bahn (Nahverkehr)	52.370	34.513	35.731	+3,53 %
Mietwagen	166.084	190.989	185.553	-2,85 %
Hotel	–	703,800**	687.800**	-2,27 %**
Gesamt	2.207.383	3.829.302	3.509.084	-24,65 %

Tabelle Nr. 19: CO₂-Verbrauch (*nach DEFRA-Protokoll; **nach CO₂-Berechnungskoeffizienten pro Reiseland)

Die Airlines Lufthansa, Swiss, Austrian, Air France, KLM und Delta Air Lines kompensieren den CO₂-Verbrauch bei Flugreisen vollständig. Damit werden über 90 % aller Flugreisen von zeb ausgeglichen.

Der CO₂-Verbrauch im Bahnnahverkehr stieg 2019 im Vergleich zu 2018 um 3,53 %. Die geringe Erhöhung ist auf eine erhöhte Reisetätigkeit zurückzuführen. Seit Januar 2020 reist zeb auch im Nahverkehr mit 100 % ökologischem Strom und somit komplett klimaneutral.

Der CO₂-Verbrauch bei Mietwagen ist aufgrund der vermehrten Nutzung des Bahn- und Fernverkehrs gesunken.

Eine Verschiebung der genutzten Verkehrsträger lässt sich auf die Lage der einzelnen Projektstandorte zurückführen.

Erstmalig lässt sich für zeb der CO₂-Verbrauch durch die in 2019 global getätigten Hotelübernachtungen darstellen. Im Vergleich zu dem Berichtsjahr 2018 lässt sich ein Rückgang von 2,27 % verzeichnen.

Zukünftige Ziele

Reduzierung des CO₂-Verbrauchs durch bewusste Reisesteuerung.

Verlagerung weiterer Flugreisen hin zu Bahnreisen.

6.3 Energie

Unsere Verpflichtung:

Unterstützung von emissionsfreier Energie

zeb ist sich der unternehmerischen Verantwortung hinsichtlich des Schutzes von Umwelt und Klima bewusst und leistet durch nachhaltiges Wirtschaften einen wichtigen Beitrag für gegenwärtige und zukünftige Generationen.

Ziel	Zielerreichung
Versorgung der zeb-Auslandsstandorte mit nachhaltig produziertem Strom	90 % der Stromversorgung erfolgt mit nachhaltigem Strom
Reduzierung des Stromverbrauchs durch den Einsatz von stromverbrauchsoptimierten elektronischen Geräten	Aufgrund von einmaligen Effekten durch Geschäftsausbau keine Reduzierung nachweisbar
Rezertifizierung zeb nach DIN EN 16247-1	Die geplante Rezertifizierung hat stattgefunden

Tabelle Nr. 20: Zielerreichung 2019 Energie

Energie-Audit

zeb ist gemäß DIN EN 16247-1 zertifiziert. Mithilfe der Ergebnisse des Audits setzen wir kontinuierlich verschiedene Maßnahmen um. Dazu zählen exemplarisch der Austausch der Beleuchtung durch LED-Technik oder der Einbau von Präsenzmeldern in allen zeb-Standorten. Dadurch kann ein Großteil der ansonsten für Leuchtmittel verbrauchten Energie eingespart werden. Bei Neu- und Umbauten sowie Ersatzbeschaffungen wird der Energieverbrauch besonders berücksichtigt, indem hier auf den Einkauf von Geräten und Leuchtmittel der Effizienzklassen A++, A+ und A geachtet wird. Durch das durchgeführte Audit wurden unterschiedliche Schwachstellen in den auditierten Standorten Berlin, München und Münster aufgedeckt.

In 2020 sollen in Zusammenarbeit mit den Vermietern unterschiedliche Maßnahmen wie bspw. die Integration von Kälte- und Wärmespeichern in Kombination mit Betriebsheizkraftwerken oder Photovoltaikanlagen diskutiert und dort – wo möglich – realisiert werden. Außerdem wird in 2020 eine systematische Kommunikation aufgesetzt, welche die Kolleginnen und Kollegen über das Kommunikationstool zeb.insight zu mehr Nachhaltigkeit und Energieersparnis sensibilisieren soll. Durch die gemeinsame Erarbeitung von Maßnahmen zum Thema Energieeffizienz

und Klimaschutz werden die Kolleginnen und Kollegen zu einem nachhaltigeren Verhalten motiviert.

Energetische Zertifizierung der zeb-Standorte

zeb verfügt über keine eigenen Immobilien. Angemietete Bürogebäude haben unterschiedliche Zertifizierungen oder Labels. So wurde im zeb-Standort Frankfurt ein Nachhaltigkeitsleitfaden für das Gebäude entwickelt. Dieser wird in den öffentlichen Bereichen und in den Mietflächen umgesetzt. Darüber hinaus unterstützen wir den Vermieter bei der nachhaltigen Modernisierung von Bestandsgebäuden. Dies wird durch anstehende Renovierungen und Umrüstungen in unterschiedlichen Standorten realisiert.

zeb-Standort	Gebäudezertifizierung
Amsterdam	Vivaldi-Label
Berlin	DGNB-Zertifizierung (in 2020)
London	BREEAM-Zertifizierung (in 2020)
Luxemburg	BREEAM-Zertifizierung
Moskau	BREEAM-Zertifizierung
Warschau	LEED-Zertifizierung Platin

Tabelle Nr. 21: Gebäudezertifizierungen der zeb-Standorte

Versorgung mit Ökostrom

Sehr großen Wert legt zeb auf die Versorgung der Standorte mit Ökostrom. Seit 2016 werden alle deutschen Standorte mit Ökostrom aus erneuerbaren Energien versorgt. Das heißt, das Beliefern mit Strom erfolgt CO₂-neutral. In 2019 haben wir ebenfalls die Stromversorgung weiterer Standorte geprüft und wo nötig und umsetzbar auf grünen Strom umgestellt.

	2016	2018	2019	Veränderung 2018–2019
Berlin	39.308	38.461	41.475	+6,31 %
Frankfurt	100.380	89.958	93.671	+4,13 %
Hamburg	21.732	21.848	27.174	+24,38 %*
Luxemburg	–	–	7.893	–
München 1	25.960	24.304	26.162	+7,64 %
München 2	–	–	6.297**	–
Münster (Zentrale)	643.129	552.664	556.039	+0,61 %
Wien	–	–	30.733	–
Zürich	–	–	18.227	–
Gesamt	830.509	727.235	807.671	–

Tabelle Nr. 22: Stromverbrauch (in kWh) [*Ausbau einer zuvor ungenutzten Fläche für Veranstaltungszwecke; **Verbrauch ab 01.05.2019]

Aufgrund unterschiedlicher Berechnungsmodalitäten, Abrechnungsperioden und der Einbeziehung weiterer zeb-Standorte ist eine valide Bewertung von allen zeb-Standorten in diesem Bericht noch nicht möglich.

Es wird in 2020 von einem Rückgang des Stromverbrauchs durch die Durchführung unterschiedlicher stromsparender Maßnahmen, den weiteren Wechsel von effizienten Geräten und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden ausgegangen.

Förderung der Zukunft regenerativer Energien

Durch den Bezug von zertifiziertem Ökostrom ([Münster:natürlich](#)) und die damit verbundene Leistung eines GSL-Förderbetrags bringt sich zeb mit einem weiteren Beitrag für die Umwelt und den Klimaschutz ein. Investiert wird auf diese Weise in Energiewendeprojekte und Errichtungen neuer ökologischer Stromanlagen. Die Erzeugung des zertifizierten Ökostroms erfolgt CO₂-arm bis hin zu klimaneutral. Alle deutschen Standorte sowie die zeb-Standorte in Luxemburg, Österreich und der Schweiz werden mit zertifiziertem Ökostrom beliefert.

Zukünftige Ziele

Konsequenter Ausbau der Versorgung der zeb-Standorte mit nachhaltig produziertem Strom.

Kontinuierliche Reduzierung des Stromverbrauchs durch den Einsatz von stromverbrauchsoptimierten elektronischen Geräten.

Weiterer Ausbau der Infrastruktur für Elektromobilität in den zeb-Standorten.

7 Zukunftsziele

zeb-Thema	zeb-Handlungsfeld	Ziele für die nächste Berichtsperiode
Markt	Ethik	zeb wird auch zukünftig stets nach geltenden gesetzlichen Regelungen agieren.
	Transparenz	Veröffentlichung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts (Berichtsperiode 04/2020–03/2021 bis 05/2021)
	Audit	Durchführung des externen Audits durch EcoVadis mit dem Ziel, 2020 das „GOLD“-Siegel (Top 5 %) zu erreichen
Mitarbeitende	Arbeitgeberattraktivität	Für 2020 haben wir uns zum Ziel gesetzt, eine überdurchschnittliche kununu- und glassdoor-Arbeitgeberbewertung zu erreichen: mehr als 4 Punkte und eine Weiterempfehlungsquote > 90 %. Zudem wollen wir das Angebot von alternativen Arbeitszeitmodellen ausweiten und die Akzeptanz erhöhen.
	Individuelle Karriere	Abschluss der Pilotphase zum Projektleiter-Feedbacksystem
	Vielfalt	Realisierung eines Frauenanteils von 25 % im Consulting bis 2023
	Schülerinnen und Schüler	Förderung der digitalen Kompetenzen der Auszubildenden, Fortführung der Schulkooperationen, Weiterentwicklung des Onlineangebots für Auszubildende
Gesellschaft	Studierende	Intensivierung der Forschungs- und Lehrtätigkeit der zeb.business school, Fortführung der Zusammenarbeit mit Studierendenorganisationen, universitären Netzwerken, Lehrstühlen, Begabtenförderungswerken und Elitenetzwerken, Durchführung von mehr als 20 Lehr- und Lernveranstaltungen p. a. mit Studierenden
	Corporate Volunteering	Fortführung und bundesweite Ausweitung der Zusammenarbeit mit JOBLINGE
	Umwelt	Einkauf
	Mobilität	Reduzierung des CO ₂ -Verbrauchs durch bewusste Reisesteuerung, Verlagerung weiterer Flugreisen hin zu Bahnreisen
	Energie	Konsequenter Ausbau der Versorgung der zeb-Standorte mit nachhaltig produziertem Strom,

zeb-Thema	zeb-Handlungsfeld	Ziele für die nächste Berichtsperiode
		kontinuierliche Reduzierung des Stromverbrauchs durch den Einsatz von stromverbrauchsoptimierten elektronischen Geräten, weiterer Ausbau der Infrastruktur für Elektromobilität in den zeb-Standorten

Tabelle Nr. 23: Zukunftsziele

8 Kooperationen und Initiativen

Markt



Mitarbeitende



Gesellschaft





Umwelt



9 Kontakt

zeb.rolfes.schierenbeck.associates gmbh
Hammer Str. 165
48153 Münster | Germany
Phone +49.251.97128.0
Fax +49.251.97128.101
E-Mail muenster@zeb.de
www.zeb-consulting.com

zeb.CSR Office
Burkhard Hanke
Chief CSR Officer
E-Mail CSR@zeb.de
<https://zeb-consulting.com/de-DE/corporate-social-responsibility>