

isi Nachhaltigkeitsbericht

September 2025

People.
Planet.
Pleasure.

Gliederung

Intro

- > Vorwort durch die Geschäftsführung
- > Über diesen Bericht
- > Die isi

ESGE bei isi

- > Wesentlichkeitsanalyse
- > Der Weg zu den Scores

Unsere Ergebnisse für 2024

E

Environment



S

Social



G

Governance



E

Economic



isi

Gesamtscore

Ausblick



Anhang



Intro

Vorwort durch die Geschäftsführung
Über diesen Bericht
Die isi

Liebe Leser*innen,

mit großer Freude möchten **wir** euch heute unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vorstellen – ein echter Meilenstein auf unserem gemeinsamen Weg zu einer Unternehmenssteuerung, die sich **wirklich gut anfühlt**.

Im „isi Zukunftsbild“ haben wir gemeinsam festgehalten, dass wir uns nicht allein an wirtschaftlichen Kennzahlen orientieren wollen. Vielmehr möchten wir **Umweltaspekte, soziale Belange, rechtlich und formal korrekte Unternehmensführung (Governance) sowie wirtschaftliches Wachstum ausgewogen** in den Blick nehmen. Genau dafür haben wir in den letzten Monaten intensiv gearbeitet – und heute ist es soweit: Wir präsentieren euch den ersten Prototyp unseres **isi Nachhaltigkeitsscore**.

Was erwartet euch im Bericht?

- Eine klare Darstellung unserer Ziele und wie wir sie definiert haben
- Die Herleitung unseres Nachhaltigkeits-Scores
- Ergänzende Informationen zur schnellen Visualisierung im Cockpit
- Berücksichtigung formaler Anforderungen an eine ESGE-Berichterstattung

Und das Wichtigste: **Wir tun das freiwillig**. Nicht, weil wir müssen – sondern weil wir es **wirklich wollen**. Unser Ziel ist nicht nur das Erfassen und Dokumentieren von KPIs, sondern die Umsetzung konkreter Maßnahmen, die uns jedes Jahr besser machen. Und vielleicht auch mutiger in der Zielsetzung.

Dieser Bericht ist ein erster Aufschlag. Wie wir es bei isi kennen, ist das nicht das Ende, sondern der Anfang. Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, unser neues Zielsystem weiterzuentwickeln – offen, neugierig und mit dem Anspruch, dass es sich für uns alle **wirklich gut anfühlt**.

Herzliche Grüße



Robert & Achim
Geschäftsführer der isi GmbH



Standard

Der Nachhaltigkeitsbericht der isi GmbH wird individuell in Übereinstimmung mit dem Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs – (VSME) (Dezember 2024) erstellt und bildet dabei das Basis-Modul des Berichterstattungsstandards ab. Dabei handelt es sich um ein freiwilliges Rahmenwerk für KMU (Kleine und Mittlere Unternehmen), das Angaben zu Nachhaltigkeit, Governance, Strategie und Kennzahlen umfasst.

Es wurden keine wesentlichen Informationen aufgrund von Sensibilität oder Vertraulichkeit ausgelassen.

EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)

December 2024



Verantwortlich für den Bericht - das isi ESGE Team



Amelie Griesoph

**Unsere Bericht-
Expertin**

amelie.griesoph@
isi-insights.com



Sven Henneberg

**Unser Compliance-
Experte**

sven.henneberg@
isi-insights.com



Lilian Koch

**Unsere Daten-
Expertin**

lilian.koch@
isi-insights.com

Die Geschäftsführung der isi GmbH ist aktiv in die Entwicklung und Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden. Sie genehmigt die wesentlichen Inhalte des Berichts, überprüft die Fortschritte anhand der Nachhaltigkeits-Scores und entscheidet über strategische Maßnahmen zur Weiterentwicklung. Die Abstimmung erfolgt regelmäßig im Rahmen von ESGE-Team-Meetings und strategischen Reviews.

Unternehmensprofil



Bilanzsumme:
4,6 Mio. EUR

Umsatz:
17,9 Mio. EUR

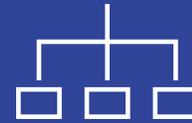


Rechtsform des Unternehmens:
GmbH



Anzahl Mitarbeiter*innen: 115

- > 84 Frauen, 31 Männer
- > 100% Männer im Leitungsorgan, 32% in der Führungsebene
- > Alle Mitarbeiter*innen sind unbefristet angestellt
- > Land der Arbeitsverträge für alle Mitarbeiter*innen: DE, NL (dabei sind keine davon Tarifverträge)



NACE Codes:
70.22
73.20



Hauptsitz: Ascherberg 2, 37124 Rosdorf, Deutschland (51.51626, 9.91492)

Weitere Standorte:

- > Labor & Büro Hamburg, Spitalerstr. 16, 20095 Hamburg, Deutschland (53.55195, 10.00143)
- > Labor & Büro München, Neuhauser Str. 45, 80331 München, Deutschland (48.13868, 11.56705)
- > Labor Köln, Schildergasse 24-30, 50667 Köln, Deutschland (50.93673, 6.95514)



Unser **isi** Purpose:

**People.
Planet.
Pleasure.**

5 **isi** Beliefs:



We put people first.

Wir sehen Menschen als Menschen – nicht nur als Konsument*innen, Kund*innen oder Arbeitskräfte. Wir kümmern uns um ihr Wohlergehen, ihre Bedürfnisse und ihre individuelle Entfaltung. Sei wie du bist!



We love sensory experiences.

Wir ermöglichen Momente des Genusses. Nicht nur mit Insights. Wir helfen mit allem, was wir können, und jedem, den wir kennen. Warum? Weil wir davon überzeugt sind, dass sinnlicher Genuss ein Wert für die menschliche Existenz und ein Zweck an sich ist.



We take responsibility.

Wir sind überzeugt, dass die Zukunft ein neues Gleichgewicht zwischen Verantwortung und sinnlichem Genuss erfordert. Und dass dadurch neue Möglichkeiten eröffnet werden. Als Forschende, Beratende, Sparringspartner*innen, isi-Teammitglieder, Innovator*innen, Eltern, Freund*innen und Menschen übernehmen wir Verantwortung füreinander, für unsere Arbeit und für isi. Wir tragen somit zu nachhaltigen Ideen für einen lebenswerten Planeten bei.



We trust in dialogue.

Wir führen Gespräche, die Menschen trotz ihrer Unterschiedlichkeit miteinander verbinden. Wir glauben an den Wert und die Kraft von kritischen Meinungen. Wir bleiben neugierig und ermöglichen bedeutungsvolle Diskurse. Sprecht mit uns.



We grow together.

Wir sehen uns und unser Ökosystem – bestehend aus Kund*innen und Partner*innen – als einen lebendigen Organismus. Wir entwickeln uns, lernen und verlernen. Wir machen Fehler, werden besser und streben nach der besten Lösung. Gemeinsam.

Wir leben unseren Purpose und unsere Beliefs

Die Art und Weise, wie wir Produkte designen, herstellen und konsumieren, muss sich ändern.

Wir helfen Unternehmen dabei, Produkterlebnisse zu schaffen, die den Sweet Spot zwischen wahrem Genuss und echter Verantwortung finden.

Sinnliche Erfahrungen wie riechen und schmecken sind unserer Meinung nach die Voraussetzung für Freude und Glück. Aus diesem Grund kann eine nachhaltige Zukunft nur funktionieren, wenn Menschen durch Konsum positive sinnliche Erfahrungen machen können. Gleichzeitig müssen blinder Konsum reduziert und Ressourcen geschont werden.

Wir haben einen ambitionierten Purpose und aussagekräftige Beliefs, die für uns nicht nur schöne Worte bedeutet, sondern sich auch in klaren Zahlen ausdrücken sollen. Mit dem isi-Nachhaltigkeits-Score haben wir uns auf den Weg gemacht, die Auswirkungen unseres Handelns transparent zu dokumentieren und Potenziale aufzudecken. Wir möchten uns verbessern – Schritt für Schritt und in allen relevanten Nachhaltigkeitsdimensionen.

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und stellt sicher, dass die ESGE-Ziele in die Unternehmenssteuerung integriert werden.

Nachhaltigkeitszertifikate

The logo for EcoVadis, featuring the word "ecovadis" in a lowercase, sans-serif font. The letter "v" is green, while the other letters are black.

**Bestätigte CSR
Engagement-Status**

EcoVadis ist ein führender Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen für Unternehmen mit einem globalen Netzwerk von über 130.000 bewerteten Unternehmen.

- > **Bei isi steht unsere Corporate Social Responsibility (CSR)-Plattform für unser starkes Engagement für soziale Verantwortung** und versichert unseren Kunden unsere Verpflichtung zu ethischen Praktiken.
- > Seit der Einführung unserer CSR-Plattform im Jahr 2016 bemüht sich isi kontinuierlich, seine soziale und ökologische Wirkung zu verbessern. Unsere Anstrengungen wurden im August 2023 gewürdigt, als EcoVadis unseren CSR-Engagement-Status erneut bestätigte und uns eine Bronzemedaille verlieh, wodurch isi zu den besten 50 % aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen zählt. Das nächste Audit ist 2025.

The logo for CDP (Carbon Disclosure Project), featuring a stylized leaf icon to the left of the letters "CDP" in a bold, sans-serif font.

CDP ist eine globale Non-Profit-Organisation, die das weltweit einzige unabhängige System zur Offenlegung von Umweltinformationen für Unternehmen, Kapitalmärkte, Städte, Bundesstaaten und Regionen betreibt, um deren Umweltauswirkungen zu handzuhaben.

- > Aktuell (September 2025) haben wir den Fragebogen von CDP ausgefüllt, um uns auch hier bewerten zu lassen.

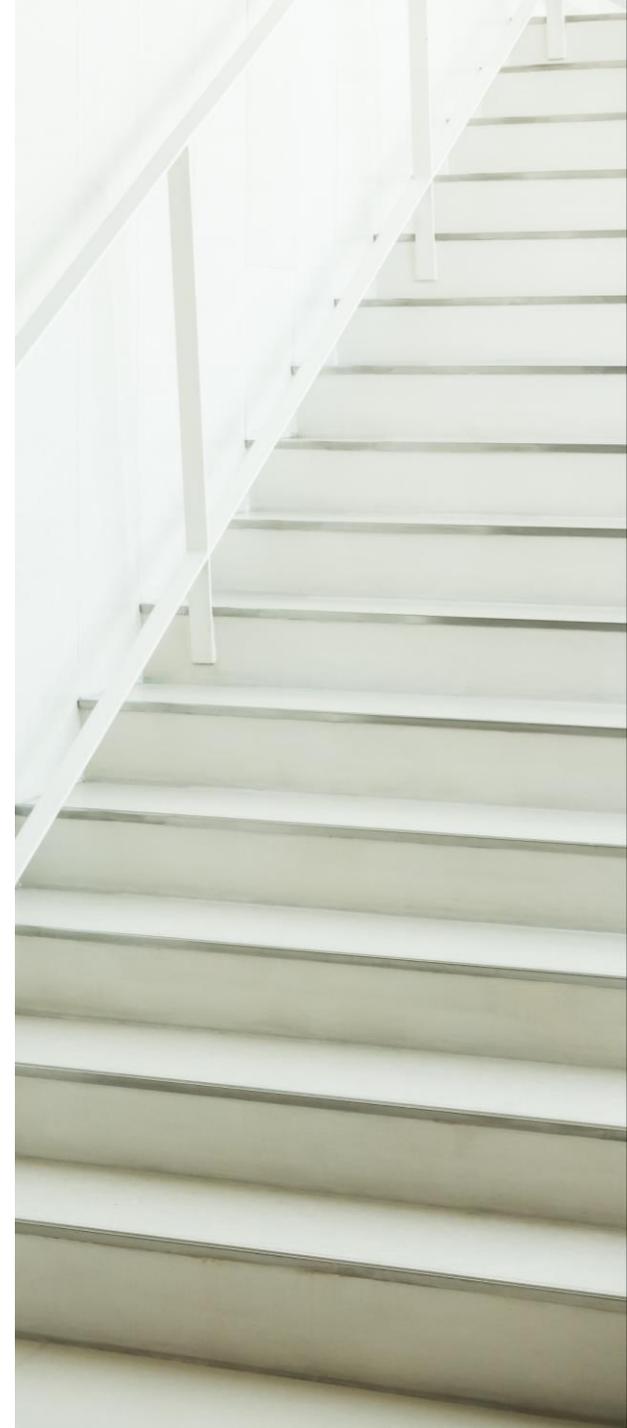
ESGE bei isi

Wesentlichkeitsanalyse
Der Weg zu den Scores

Unser Weg zu ESGE

- Als ersten Schritt auf dem Weg zu unserer Nachhaltigkeitsinitiative haben wir für die isi relevante wesentliche Themen in Hinblick auf ESGE identifiziert. Diese Themen wurden aufgrund ihrer Relevanz für unsere Geschäftstätigkeit, ihrer Bedeutung für unsere Stakeholder*innen und ihrer potenziellen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft ausgewählt. Die Auswahl wurde durch interne Workshops des ESGE-Teams zusammen mit der Geschäftsführung anhand einer Bewertung unserer Risiken und Chancen durchgeführt.
- Für unsere Auswahl haben wir dabei die Impact Materiality berücksichtigt, also wie sich die Geschäftstätigkeiten der isi auf Umwelt und Gesellschaft auswirken und auch die Financial Materiality, also wie sich die wesentlichen Themen auf die finanzielle Leistung der isi auswirken können.
- Ein wichtiges Ergebnis unseres Auswahlprozesses ist, das wir neben den Nachhaltigkeitsthemen E S und G auch die unternehmerische Sicht E mit einbeziehen wollen und somit ein Gleichgewicht zwischen Nachhaltigkeit einerseits und einem gesunden Unternehmen andererseits erzielen wollen. Deshalb werden wir auch alle vier Aspekte E, S, G und E gleichberechtigt in unserem isi Cockpit¹ aufnehmen und die isi danach steuern.

¹ Siehe Anhang für weitere Informationen zum isi Cockpit



Umwelt / Environment (E)

Unser Geschäftsmodell und unser Handeln am Markt tangiert Umweltaspekte auf vielerlei Ebenen.

- Wir bei isi unterhalten eigene Standorte mit hohem Energiebedarf, da wir Kühl- und Klimaanlage betreiben. Unsere Datenströme für das gemeinsame Arbeiten, die Datenerhebung und -verarbeitung bedeuten einen wesentlich Ressourceneinsatz.
- Wir leben von persönlichen Beziehungen zu unseren Partner*innen (Kund*innen / Lieferant*innen etc.). Dies führt zu Reisetätigkeiten mit Auswirkungen auf die Umwelt.
- Wir setzen in unseren Studien in der Regel reale Testprodukte ein, die durch Konsument*innen bewertet werden. Im Kern geht es hier darum, sich Gedanken zum Produktmanagement allgemein zu machen – Produktion der Proben, Versand und Lagerung, Darreichung und Entsorgung. Es geht aber auch darum, wie die vielen Menschen, die an unseren Geschmackstests teilnehmen, zu unseren Standorten kommen und welche ökologischen Auswirkungen damit verbunden sind.
- Ein verantwortungsvoller Umgang mit Umweltressourcen ist deshalb ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. **Wir haben uns entschieden, die Auswirkung aller isi-Tätigkeiten auf die Umwelt durch den isi CO₂-Fußabdruck zu bestimmen.**



E

Social (5)

Wir haben Verantwortungen gegenüber unseren Mitarbeiter*innen sowie gegenüber unseren Partner*innen und der Gesellschaft.

- Als Arbeitgeber übernehmen wir die Verantwortung für eine wachsende Anzahl an Mitarbeiter*innen. Es ist uns ein Anliegen, einen sicheren, attraktiven und menschlichen Arbeitsplatz bereitzustellen.
- Wir streben nach einer hohen Mitarbeiter*innenzufriedenheit, möchten gesunde Arbeitsbedingungen sowie klare Strukturen bieten. Die Mitarbeiter*innen bilden das Fundament unseres Handles, weswegen die Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen bei uns weit oben steht. Wir nehmen dabei jeden Menschen in seiner Individualität an und wahr und arbeiten aktiv gegen jede Form von Ausgrenzung und Diskriminierung unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Vorgaben.
- Darüber hinaus wirken wir als Unternehmen auch nach außen, indem wir „Kunde“ bei unseren Lieferant*innen sind. Unser Handeln hat unmittelbar Auswirkungen auf die Zufriedenheit dieser wichtigen Partner*innen.
- Auch indirekt können wir als Unternehmen weitere soziale Aspekte beeinflussen, beispielsweise, indem wir soziale Projekte finanziell oder durch ehrenamtliche Tätigkeiten unterstützen.



Governance (G)

Basierend auf den isi Compliance Richtlinien haben wir Richtlinien & Geschäftsprozesse entwickelt, die für alle Mitarbeiter*innen und Organmitglieder*innen der isi bindend sind.

- Das Compliance-Team der isi hat in Kooperation mit der Geschäftsführung verschiedene Compliance Richtlinien und Geschäftsprozesse definiert, die alle auf unserem Verhaltenskodex (isi Compliance Richtlinien) beruhen. Neben rechtlichen Vorgaben sind für unser Geschäftsmodell vor allem der Datenschutz und die Datensicherheit unerlässlich. Deshalb nehmen zugehörige Richtlinien innerhalb der isi einen großen Raum ein. Diese Compliance-Richtlinien sind für alle Mitarbeiter*innen und Organmitglieder*innen der isi bindend und zwingend einzuhalten.
- Wir erwarten von unseren Mitarbeiter*innen, dass Compliance-Verstöße den Vorgesetzt*innen angezeigt werden und diesen dann unverzüglich nachgegangen wird. Dieses kann auch anonymisiert über den isi Meldepunkt erfolgen.



Economic (E)

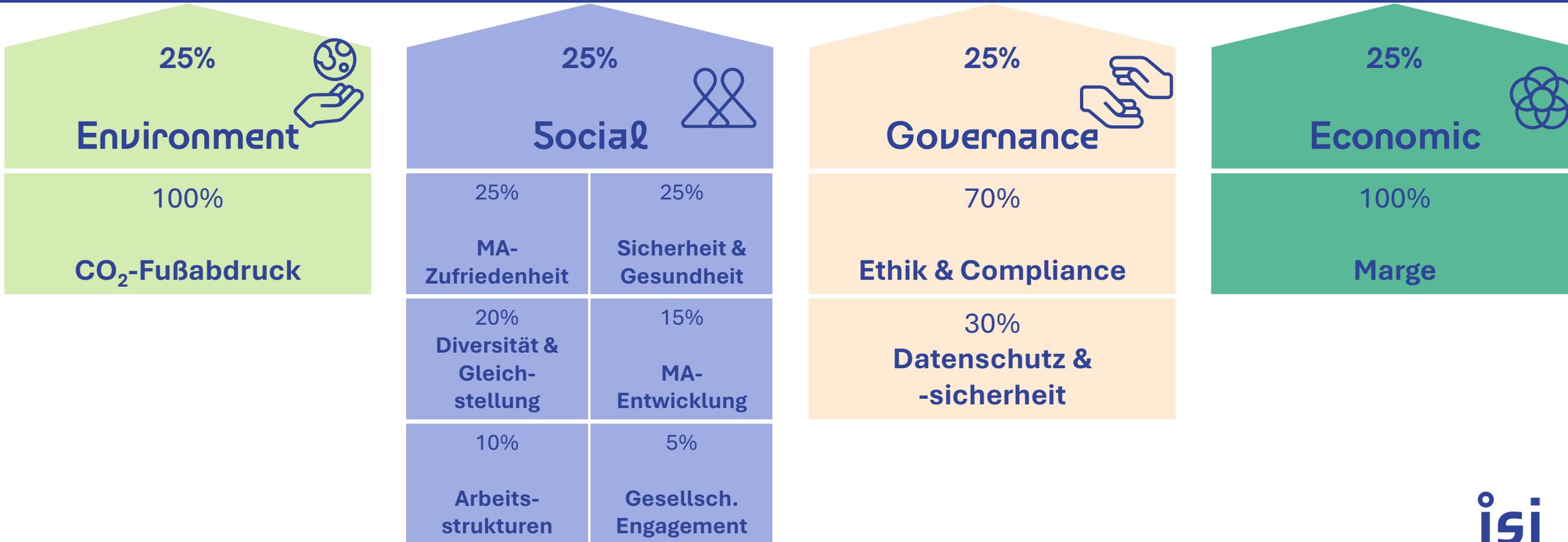
Wir möchten langfristig am Markt ein gesundes Unternehmen sein und zu den Besten der Branche gehören.

- Wir verharren nicht im Status quo, sondern denken immer einen Schritt weiter, berücksichtigen neueste Erkenntnisse, Trends und Entwicklungen und sind auch für unsere Kund*innen „Innovationsmotor“.
- Unser Anspruch ist, durch gesundes Wachstum Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen sowie Freiräume für das Explorieren zukünftiger Handlungsfelder zu generieren. Dabei achten wir darauf, unsere aktuellen Kund*innen optimal zufriedenzustellen und langfristige (=nachhaltige) Geschäftsbeziehungen einzugehen.
- Unser Wachstum und eine gesunde Kund*innenstruktur wird auch dadurch getrieben, dass wir aktiv neue Kund*innen erschließen und an isi binden. Parallel wollen wir jede Art von übermäßiger Abhängigkeit von einigen wenigen Großkund*innen vermeiden.
- Die Gesundheit der isi, welche wir über die erzielte Marge messen wollen, steht bei uns jedoch an erster Stelle. Nur wenn wir gesund bleiben, können wir Umweltaspekte, soziale Belange, rechtlich und formal korrekte Unternehmensführung (Governance) sowie wirtschaftliches Wachstum ausgewogen in den Blick nehmen.



Entsprechend der Wichtigkeit der wesentlichen Themen wurden diese gewichtet. Alle vier Aspekte ESGE bilden gleichgewichtet den isi Nachhaltigkeits-Score.

isi Gesamtscore



Prozentwerte stellen die Gewichtung der wesentlichen Themen pro Aspekt und der Aspekte für den Gesamtscore dar.

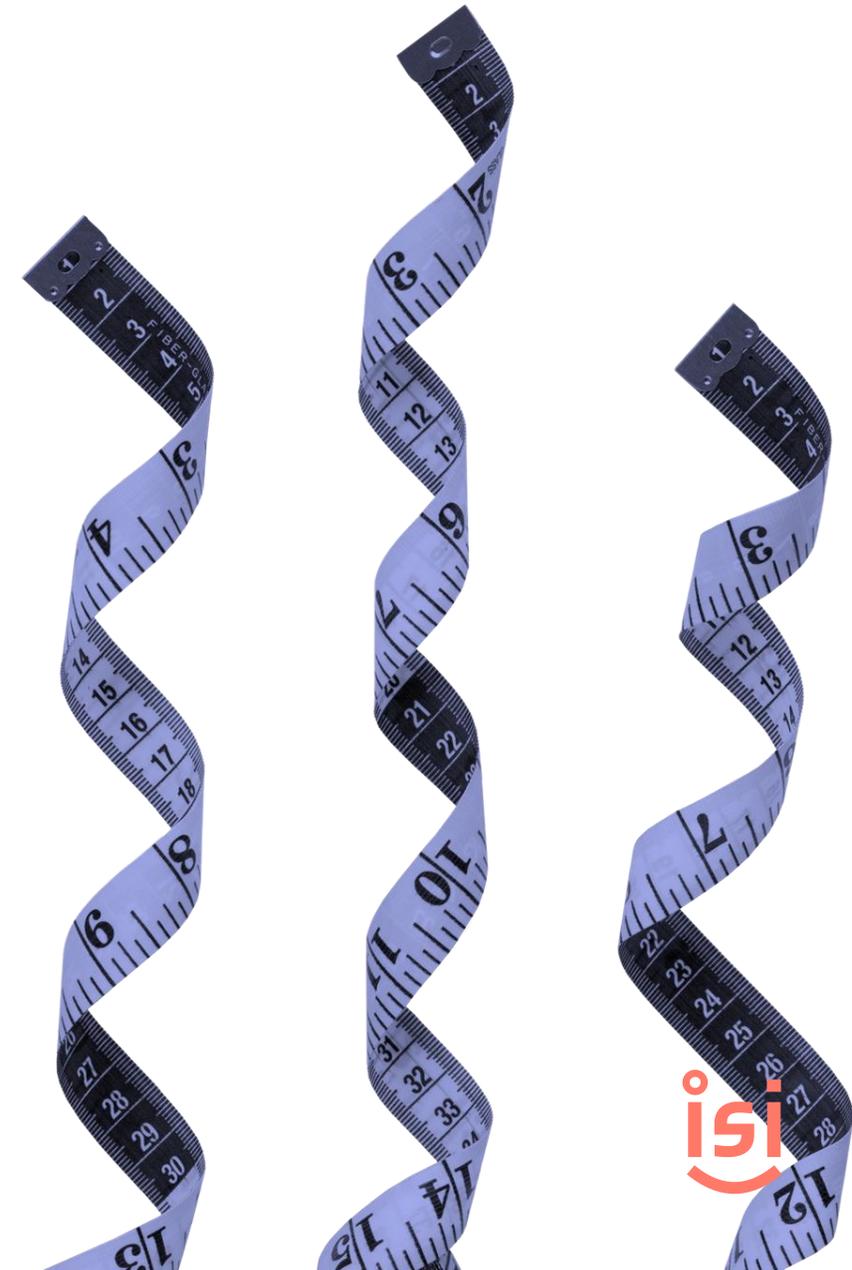


Von Messwerten zu Scores

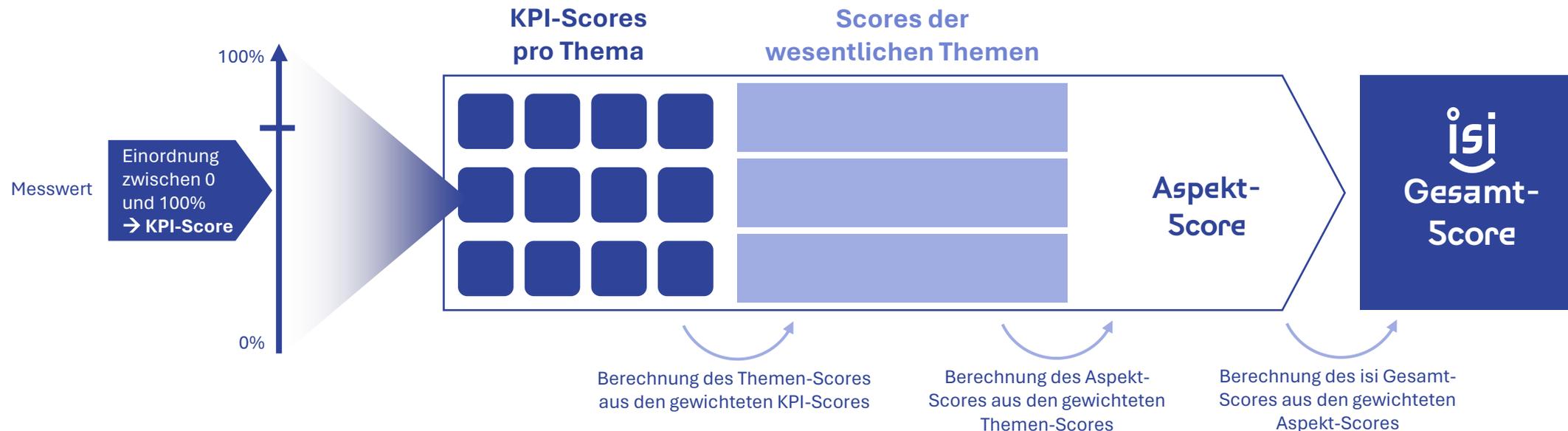
Für unseren Nachhaltigkeitsbericht haben wir die Kennzahlen für die Aspekte Environment, Social, Governance und Economic (ESGE) gemessen. Diese Messungen sind zentral, um einen Überblick über unsere aktuellen Leistungen und Fortschritte zu erhalten.

Aber wir möchten noch einen Schritt weitergehen.

Wir haben uns **klare Ziele** für alle Aspekte, deren wesentlichen Themen und KPIs gesetzt, um darauf basierend die Messwerte **einordnen** zu können. Dies ermöglicht uns, nicht nur den aktuellen Stand zu dokumentieren, sondern auch zu bewerten, wie nah wir unseren Zielen pro Jahr kommen. Durch die Vergabe von **Scores** können wir **transparent und nachvollziehbar darstellen**, in welchen Bereichen wir **bereits gut abschneiden** und wo noch **Verbesserungsbedarf besteht**. Diese Scores zeigen an, wie nah wir an **unseren Zielen** sind und helfen uns, **gezielte Maßnahmen** zur weiteren Verbesserung zu identifizieren und umzusetzen.



Die Messung erfolgt pro KPI. Auf Basis von Zielen werden daraus die KPI-Scores gebildet. Sie bilden die Basis für die Scores pro wesentlichem Thema, Aspekt und dem isi Gesamt-Score.



Für jeden KPI wird ein **Ziel (100%)** und der **schlechteste Wert (0%)** definiert, um darauf basierend den Messwert einordnen zu können. Die KPIs pro Thema werden **je nach Relevanz unterschiedlich gewichtet**.

Die **wesentlichen Themen** pro Aspekt werden ebenfalls je nach Relevanz unterschiedlich gewichtet.

Alle 4 Aspekte (E, S, G, E) sind für uns **gleich wichtig und werden dementsprechend gleich gewichtet**.

Unsere Ziele für die KPIs können wir nur erreichen, wenn wir gezielte Maßnahmen umsetzen.

Auf Basis der Ergebnisse unseres 1. Erhebungsjahres 2023 haben wir Ziele pro KPI für die kommenden Jahre definiert. Damit gehen die Maßnahmen, um diese Ziele auch zu erreichen, Hand in Hand. Für jeden Aspekt haben wir Maßnahmen durch Recherche gesammelt, nach Umsetzbarkeit und Wirksamkeit priorisiert und begonnen, sie nach und nach zu implementieren. Über den Bericht hinweg finden sich Beispiele für unsere Maßnahmen pro KPI.

Um die generelle Thematik des ESGE den Mitarbeiter*innen zugänglicher zu machen und sie freundlich zu motivieren, die Maßnahmen in ihren Arbeitsalltag zu integrieren, haben wir für alle Aspekte jeweils Maskottchen entwickelt:

Der **Grünspecht** für Environment, die **Pinguine** für Social, den **Fuchs** für Governance (den wir bereits vorher im Kontext von rechtlichen Fragen genutzt haben) und den **Biber** für Economic.

Z.B. soll der Grünspecht als Symbol für Nachhaltigkeit in Form von Stickern im Büro daran erinnern, entsprechend der isi ESGE Richtlinien zu heizen und die Klimaanlage zu nutzen.



Unsere Ergebnisse für 2024

Environment



Für Environment haben wir ein wesentliches Thema & KPI definiert: den CO₂-Fußabdruck.



25%



Environment

100%

CO₂-Fußabdruck



Um ein realistisches Ziel für den CO₂-Fußabdruck zu setzen, haben wir über potenzielle Maßnahmen eingeschätzt, wie weit wir den Fußabdruck innerhalb von 3 Jahren reduzieren können. Dabei dient die Erhebung von 2023 als Status Quo.



Darstellung des CO₂-Fußabdrucks

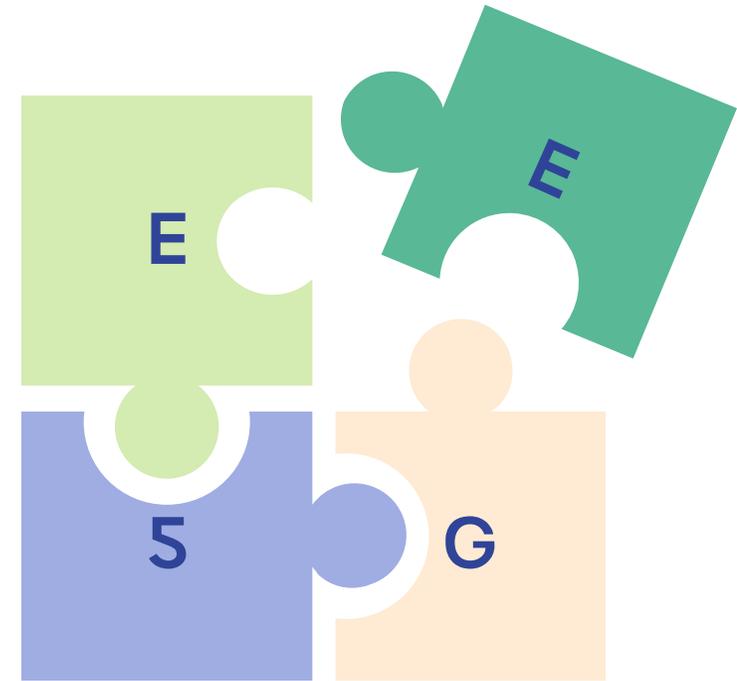
Zur Darstellung unserer Klimawirkung setzen wir den **CO₂-Fußabdruck in Relation zum Umsatz** (kg CO₂e pro 100.000 € Umsatz). Diese Kennzahl erlaubt eine differenzierte Betrachtung unseres Fortschritts: Sie berücksichtigt nicht nur absolute Emissionsreduktionen, sondern auch unser **Ziel eines nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstums**.

Die Wahl dieser relativen Kennzahl reflektiert unser Verständnis von Nachhaltigkeit als **Balance zwischen ökologischer Verantwortung und ökonomischer Leistungsfähigkeit** – im Sinne des zweiten E im isi-Gesamtscore.

Eine rein absolute Betrachtung würde zwar sinkende Emissionen zeigen, aber nicht die Effizienz oder den Beitrag unseres Geschäftsmodells zur nachhaltigen Transformation.

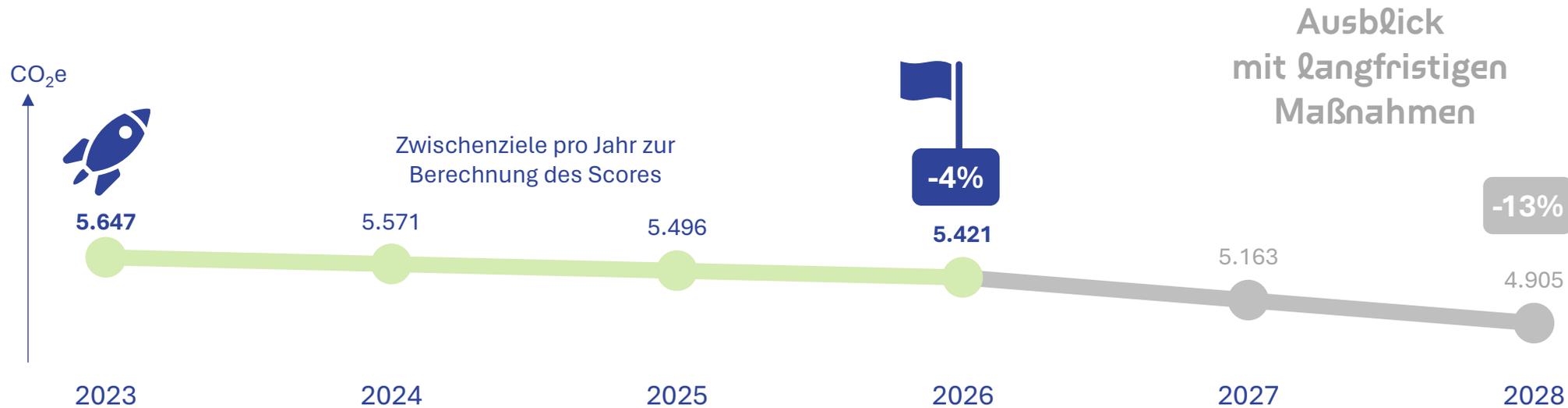
Wir sind uns bewusst, dass die ökologisch nachhaltigste Option – die vollständige Einstellung der Geschäftstätigkeit – keine realistische Lösung darstellt. Unser Ziel ist es, durch Innovation, Effizienz und verantwortungsvolles Wachstum einen positiven Beitrag zu leisten.

Dabei bereinigen wir den Umsatz entsprechend der durchschnittlich von isi inflationsbedingt durchgeführte Preiserhöhung (Status Quo: 2023), um zu vermeiden, dass eine Umsatzsteigerung, die lediglich der Inflationsrate entspricht, fälschlicherweise als tatsächliches Wachstum gewertet wird. **Dadurch soll verhindert werden, dass der CO₂-Fußabdruck pro 100.000 EUR Umsatz scheinbar sinkt, obwohl der reale Umsatz unverändert geblieben ist.**



Zielsetzung CO₂-Fußabdruck pro 100.000 EUR Umsatz (inflationsbereinigt)

Auf Basis des Ergebnisses von 2023 haben wir uns Ziele für die kommenden Jahre gesetzt.



2023 war das erste Messjahr und dient als unser Status Quo.



Score: 0% bei gleichbleibendem / schlechterem Wert
100% bei Erreichung/Überschreitung des Jahres-Zielwerts

Innerhalb eines Jahres konnten wir einen deutlich niedrigeren CO₂-Fußabdruck pro 100.000 EUR Umsatz erreichen, als wir uns für die nächsten 3 Jahre vorgenommen haben.

CO₂-Fußabdruck
pro 100.000 EUR
Umsatz*

Score-Definition

5.647

Status
Quo

0% - Ausgangswert von 2023

Score:
100%

100% - Etappenziele pro Jahr

5.321

2023

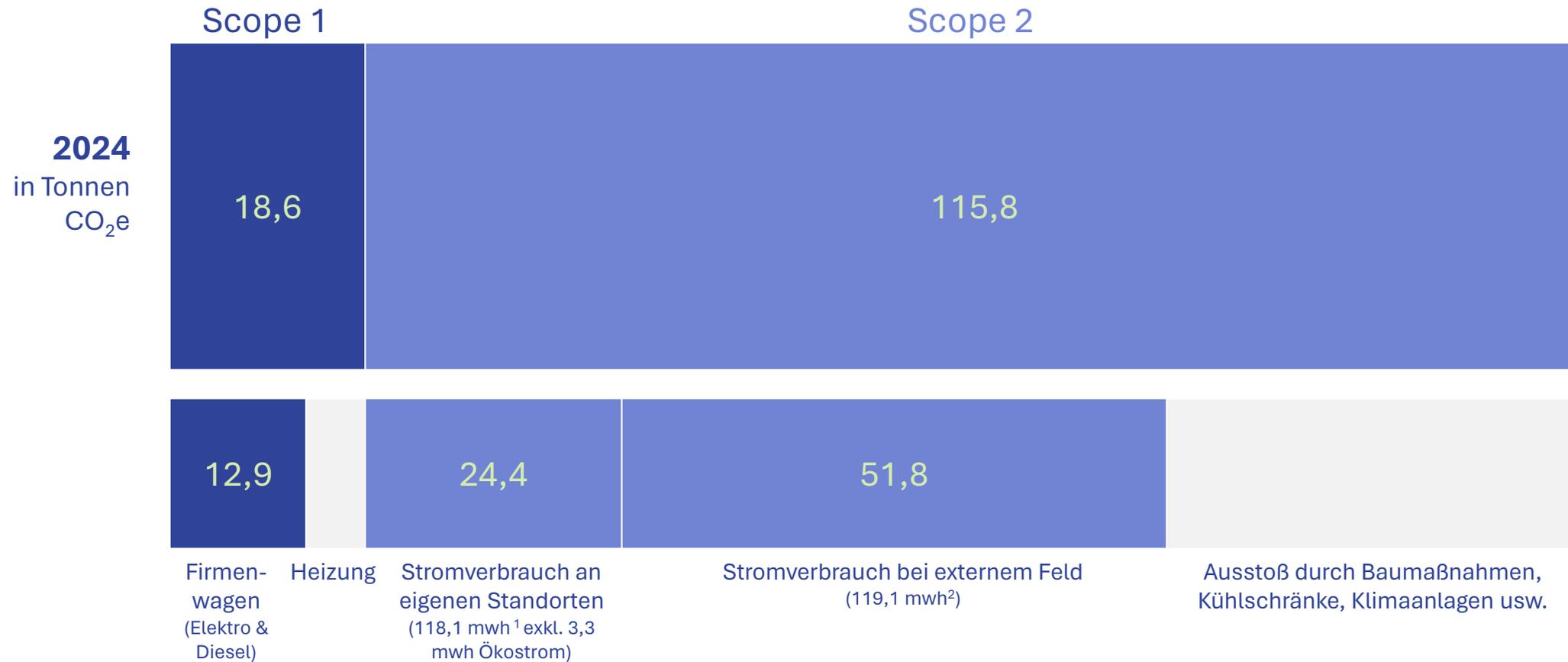
2024

2025

2026

*inflationsbereinigt

Der hohe Anteil an Scope 2 ist bedingt durch den Verbrauch an Strom nicht nur an unseren eigenen Standorten, sondern auch dem der Feldpartner an Feldtagen vor Ort.



¹ Genauer Umrechnungsfaktor zu Tonnen CO₂e über Abrechnung bekannt

² Umrechnungsfaktor zu Tonnen CO₂e über Abrechnung nicht bekannt, daher Annahme eines durchschnittlichen (deutlich höheren) Faktors

Abfall macht zwar nur einen kleinen Teil unseres CO₂-Fußabdrucks aus - trotzdem möchten wir ein besonderes Augenmerk darauf legen.



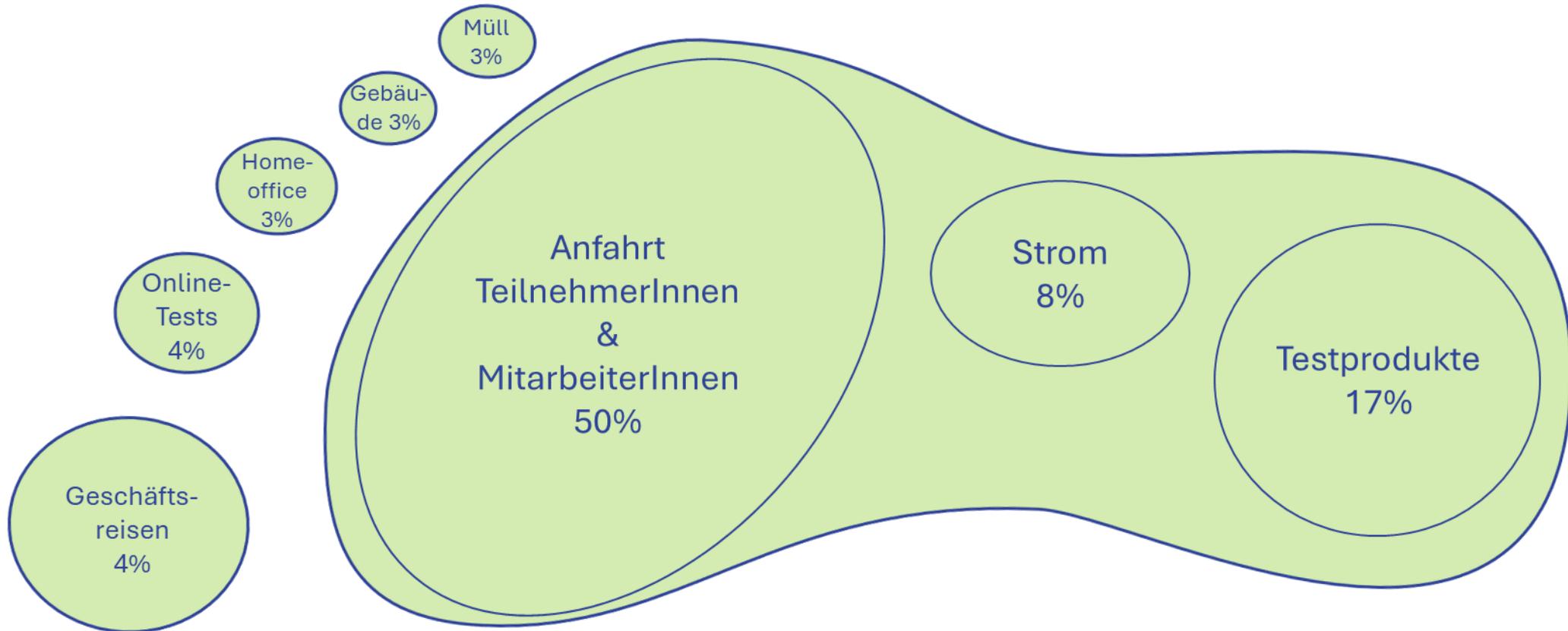
Ein Teil unseres Abfalls fällt, wie bei vielen Dienstleistungsunternehmen, im Büro an, etwa durch Papier, Papp- und Plastik-Verpackungen (von Paketen & Lebensmitteln) oder andere typische Büroabfälle. Der weitaus größere Anteil entsteht jedoch im Rahmen unserer Testdurchführungen: Hierzu zählen insbesondere Produktreste, Verpackungsmaterial, aber auch Verbrauchsmaterialien wie Servietten, Handschuhe und Haarnetze. Dabei berücksichtigen wir immer nicht nur unsere eigenen Standorte, sondern auch die der Feldpartner, soweit wir diese im Kontext von Tests genutzt haben. An allen Unternehmensstandorten wird Abfall möglichst getrennt und recycelt. Darüber hinaus werden überschüssige Testprodukte, sofern geeignet, sozialen Einrichtungen wie der Tafel zur Verfügung gestellt, um eine sinnvolle Weiterverwendung zu ermöglichen und unnötige Entsorgung zu vermeiden.

Gesamtmenge Abfall 2024:	26,4 t
---------------------------------	---------------

davon nicht recyclingfähig:	7,1 t
-----------------------------	-------

davon gefährlich:	0,0 t
-------------------	-------

Größte Treiber vom CO₂-Fußabdruck



Trotz des guten Scores wollen wir unseren CO₂-Fußabdruck weiter verringern.



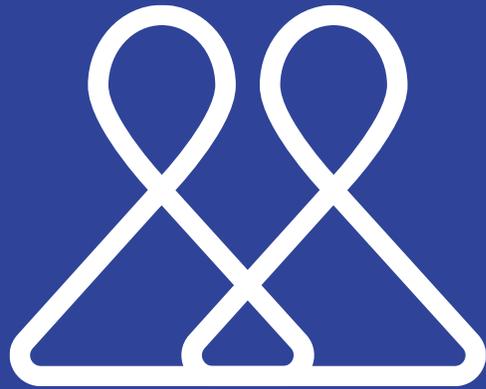
Dafür sind konkrete Maßnahmen geplant, die gezielt an den Haupttreibern ansetzen:

Wir möchten unter anderem **Fahrgemeinschaften** und **Fahrradnutzung** fördern, **E-Autos als Firmenwagen** etablieren sowie vollständig auf **Ökostrom** sowie **LED-Beleuchtung** setzen.

Darüber hinaus sind **Richtlinien zur Strom- und Heiznutzung**, zur **Müllvermeidung** und zu **papierlosem Arbeiten** ebenfalls vorgesehen.

Auch bei **Flügen**, **Gebäudemodernisierung** und **Testprodukten** sollen nachhaltige Standards greifen. Ergänzend planen wir **klimafreundliche Impulse im Alltag** – etwa durch die Motivation zu Hafermilch und die Bereitstellung von Wasser an allen Standorten.

Social

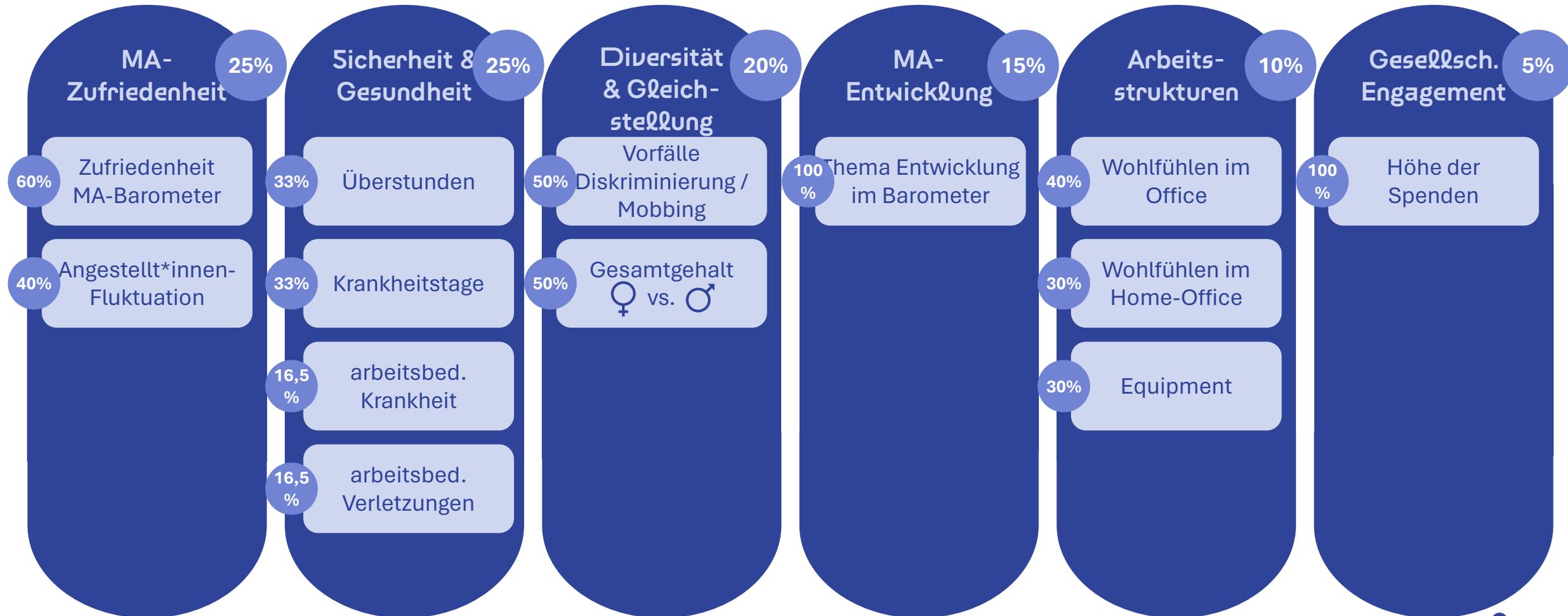


Für Social haben wir 6 wesentliche Themen bestimmt.

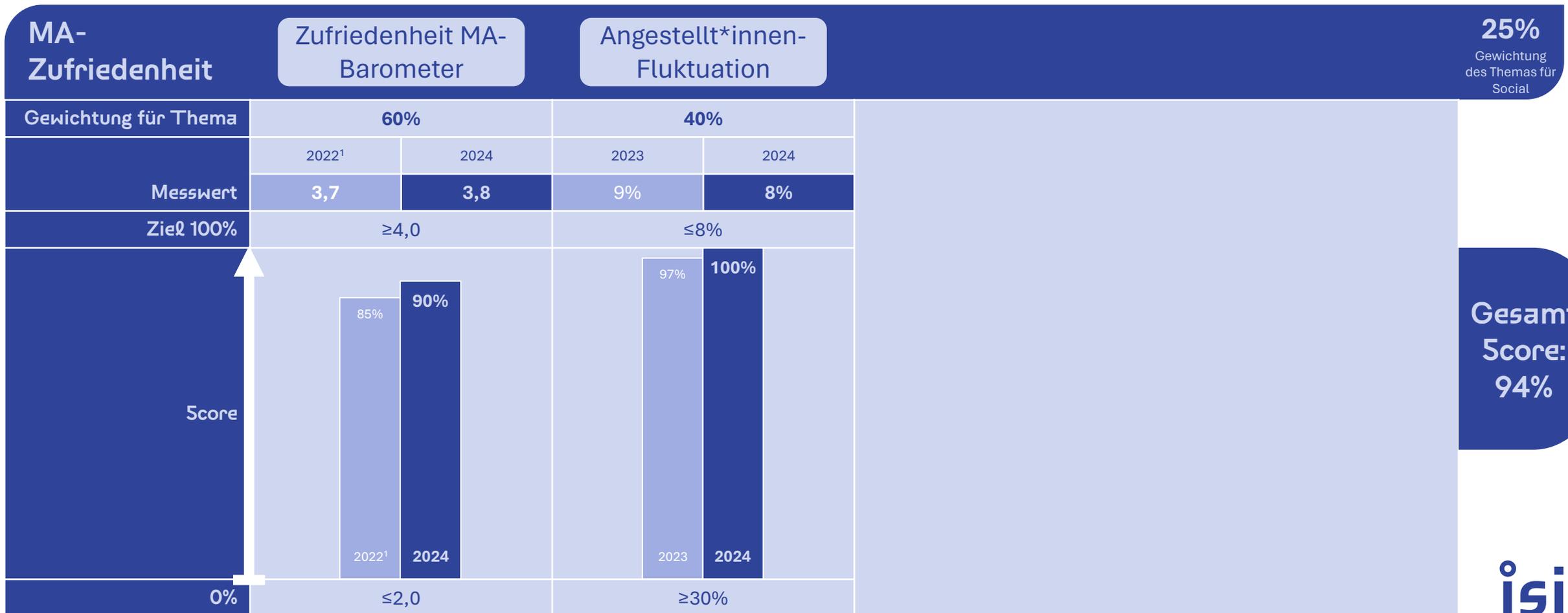
isi Gesamtscore



Insgesamt berücksichtigen wir 13 recht heterogene KPIs für den Aspekt Social.



Sowohl bei der Zufriedenheit laut MA-Barometer als auch bei der Angestellt*innen-Fluktuation verzeichnen wir eine Verbesserung zum Vergleichswert. Damit steigt der diesjährige Score auf 94%.



¹2022 dient als isi-Benchmark, da 2023 keine MA-Befragung durchgeführt wurde.



Im Vergleich zum letzten MA-Barometer im Jahr 2022 ist die Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit leicht gestiegen. Damit steigt auch der Score auf 90%.

MA-Zufriedenheit

Zufriedenheit MA-Barometer

Definition

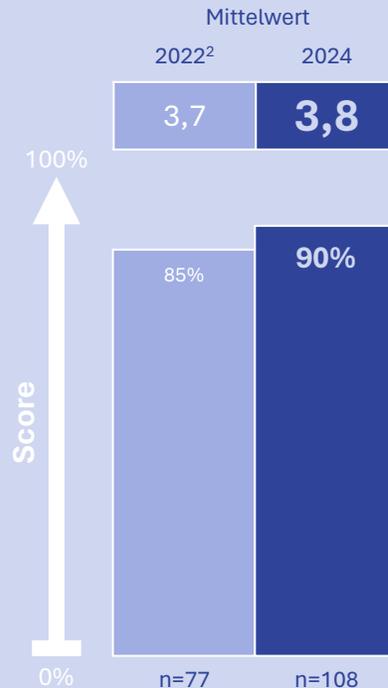
Score-Grenzen

Als die MA-Befragung (MA-Barometer) zum ersten Mal im Jahr 2021 durchgeführt wurde, erreichten wir bereits einen Wert von 4,0. Außerdem liegt die Haufe-Benchmark¹ bei 3,95.

Daher lag die Zielsetzung nahe:



Messwert



Erhebung³

- Frage zur Zufriedenheit: Wie zufrieden bist Du bei isi? Antwortmöglichkeit über 5er-Skala, 1 überhaupt nicht zufrieden – 5 sehr zufrieden
- Auswertung als Mittelwert über alle Mitarbeiter*innen ohne Gewichtung

Maßnahmen

isi möchte gewährleisten, dass die Mitarbeiter*innen sich wohl fühlen und zufrieden sind. Deshalb optimieren wir das MA-Barometer weiter – insbesondere in Bezug auf individuelle Wunschthemen und Anonymität– und leiten daraus konkrete Maßnahmen ab, deren Fortschritt wir transparent und kontinuierlich kommunizieren.

¹Haufe-Benchmark von 2018, zuletzt aufgerufen am 16.07.2025 (https://www.haufe.de/personal/hr-management/hr-kennzahl-arbeitszufriedenheit_80_458114.html)

²2022 dient als isi-Benchmark, da 2023 keine MA-Befragung durchgeführt wurde.

³Siehe Anhang für weitere Informationen zur Mitarbeiter*innen-Befragung (isi Barometer)

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Angestellt*innen-Fluktuation leicht gesunken. Dementsprechend wird ein Score von 100% erreicht.

MA-Zufriedenheit
Angestellt*innen-Fluktuation

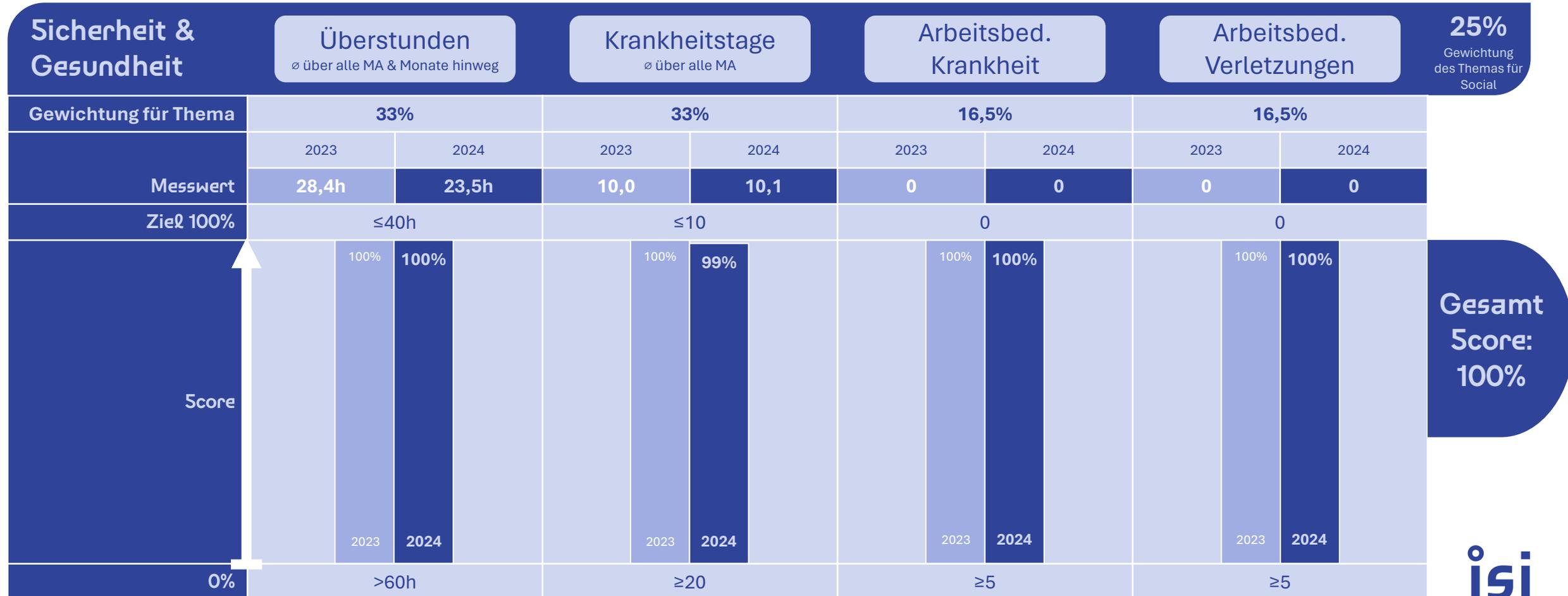
Definition	Messwert	Erhebung	Maßnahmen				
<p>Score-Grenzen Laut Asana¹ liegt eine gesunde Fluktuationsrate bei 8-12%. Wir möchten eine Fluktuationsrate bis 8% anstreben.</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <table border="1" style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 5px;">2023</td> <td style="padding: 5px;">2024</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #1a3d54; color: white; padding: 10px;">9%</td> <td style="background-color: #1a3d54; color: white; padding: 10px;">8%</td> </tr> </table> </div>	2023	2024	9%	8%	<ul style="list-style-type: none"> Die Angestellt*innen-fluktuation wird durch die HR-Abteilung erhoben. Dabei werden Abgänge bei den fest angestellten² Mitarbeiter*innen berücksichtigt. Berechnung: $\frac{\text{Abgänge}}{\text{Personalbestand am Anfang der Periode} + \text{Zugänge}}$ 	<p>Der Wunsch nach Veränderung ist ein natürlicher Teil des beruflichen Lebens, auch wenn es immer schade ist, wenn geschätzte Mitarbeiter*innen die isi verlassen. Nach einer gebührenden Verabschiedung legen wir Wert darauf, langfristig eine gute Beziehung zu pflegen. Um strukturelle Probleme zu identifizieren, die zu Kündigungen führen, erfassen wir Kündigungsgründe systematisch, analysieren sie, betrachten Teilgruppen und entwickeln daraus gezielte Maßnahmen.</p>
2023	2024						
9%	8%						

¹Asana, 02.01.2025, zuletzt aufgerufen am 16.07.2025 (<https://asana.com/de/resources/turnover>)

²exkl. geringfügig beschäftigten Mitarbeiter*innen



Beim Thema Sicherheit & Gesundheit erreichen alle KPIs einen Score von 99-100%.



Die durchschnittlichen Überstunden sind von 2023 auf 2024 gesunken. Dabei bewegen wir uns weit unter dem gesetzten Ziel von $\leq 40h$ und erreichen damit einen Score von 100%.

Sicherheit & Gesundheit

Überstunden

Ø über alle MA & Monate hinweg

Definition

Score-Grenzen

In unserer Richtlinie¹ ist eine Ampel zu Überstunden definiert:



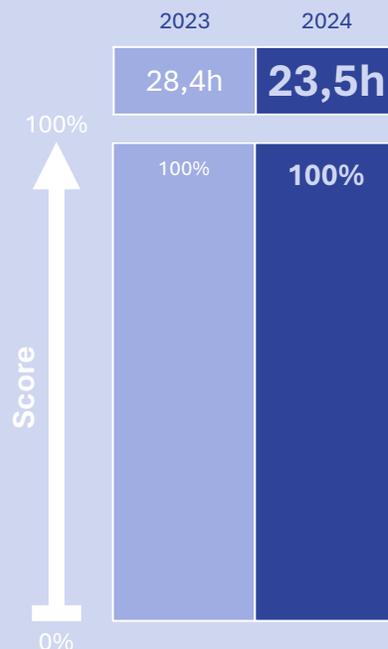
Dementsprechend haben wir die Score-Grenzen ausgewählt:



0% >60h

100% ≤40h

Messwert



Erhebung

- Erhebung der Überstunden aller MA über die Zeiterfassung (auf 15 min genau)
- Berechnung des Mittelwerts der Überstunden/FTE (Full Time Equivalent) pro Monat
- Bildung eines Jahres-Mittelwerts über alle Monatswerte

Maßnahmen

Über- & Unterstunden bieten die Möglichkeit, ein potenzielles Ungleichgewicht von Arbeitsbelastung sowie privaten Belangen über die Zeit auszugleichen. Dabei ist uns wichtig, dass sich Überstunden nicht nur ansammeln, ohne abgebaut zu werden. Deshalb gestalten wir den Umgang mit Arbeitszeiten flexibel, ermöglichen einen 1:1-Ausgleich von Überstunden und schaffen klare Richtlinien samt Handlungsanweisungen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zur transparenten und fairen Handhabung.

¹Richtlinie zur Arbeitszeitflexibilisierung, zum Arbeitszeitkonto und zur Urlaubsgewährung; Ampel-Stunden am Beispiel VZ, bei TZ bezieht es sich auf ein x-faches der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Abgesehen von den Überstunden sind auch die Unterstunden definiert: Rot <-20h, Gelb -20h bis <-10h, Grün ≥-10h

Die durchschnittlichen Krankheitstage liegen minimal über den angestrebten 10 Tagen, damit erreicht isi für den KPI einen Score von 99%.

Sicherheit & Gesundheit

Krankheitstage

Ø über alle MA

Definition

Score-Grenzen

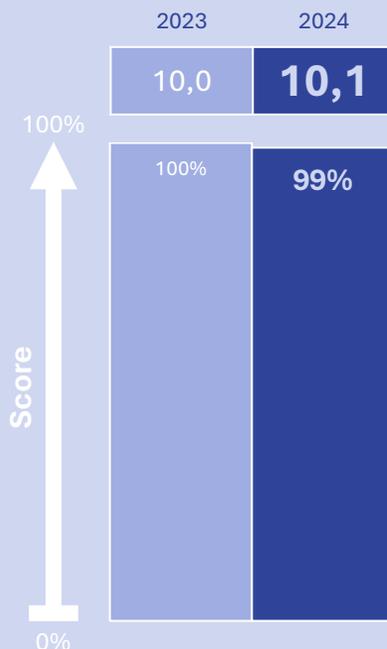
Die durchschnittlichen Krankheitstage werden bei isi seit 2015 für den CSR-Bericht erhoben. Sie lagen seitdem zwischen 5-17 (Spitze während Corona). Die TK-Benchmark¹ für unsere Branche liegt bei 12,9 AU-Tage je Versichertenjahr (VJ). Auf Basis der Historie & Benchmark haben wir folgende Grenzwerte bestimmt:



0% ≥20

100% ≤10

Daten



Erhebung

- Erhebung der Krankheitstage über HR-Software HR Works
- Bildung der Summe der Krankheitstage über alle Mitarbeiter*innen innerhalb des Erhebungsjahres
- Berechnung des Durchschnittswerts über alle Mitarbeiter*innen über die Division der Summe durch die Anzahl der Mitarbeiter*innen (Stand zum Ende des Erhebungsjahres)

Maßnahmen

Bei isi fördern wir Gesundheit und Prävention durch Angebote wie z.B. Rückenfit, eine psychologische Anlaufstelle, und eine Zusatzkrankenversicherung. Darüber hinaus analysieren wir monatlich die durchschnittlichen Krankheitstage, um frühzeitig Risiken zu erkennen und gezielte Maßnahmen zu ergreifen.

Keine Fälle sind aufgetreten, daher beträgt der Score für arbeitsbedingte Krankheit & Verletzungen jeweils 100%.

Sicherheit & Gesundheit

Arbeitsbed.
Krankheit

Arbeitsbed.
Verletzungen

Definition

Score-Grenzen

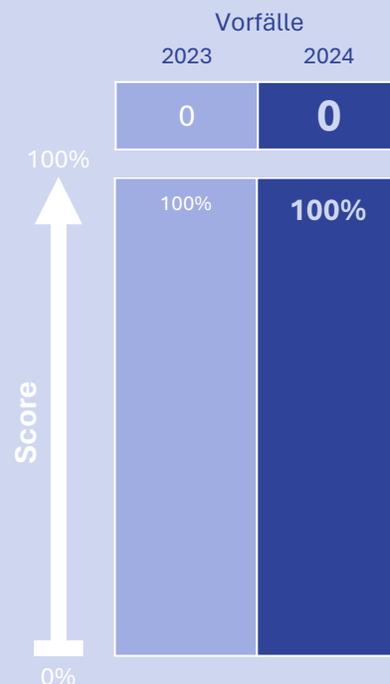
Wir möchten jegliche arbeitsbedingten Krankheiten und Verletzungen vermeiden. Daher haben wir hier die Score-Grenzen streng gesetzt.



0% ≥ 5 pro 100 MA

100% 0

Daten



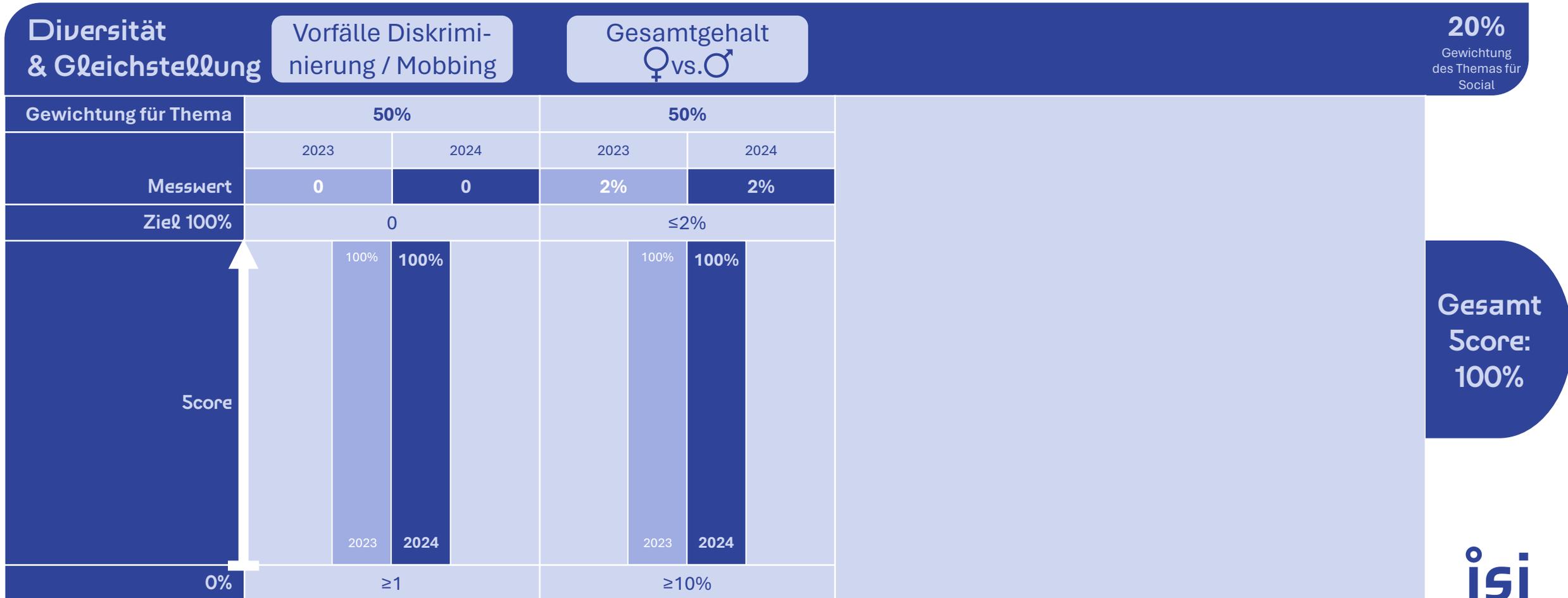
Erhebung

- Einmal jährlich wird die Übersicht aller arbeitsbedingter Krankheiten und Verletzungen durch die Personalabteilung bereitgestellt

Maßnahmen

Bei isi steht das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen im Fokus. Deshalb setzen wir auf regelmäßige Schulungen zu relevanten Gesundheitsthemen – wie z.B. Ersthelferschulungen an allen Standorten, Burn-out-Prävention und Sicherheitstrainings für Labormitarbeiter*innen. Darüber hinaus stellen wir ergonomische Arbeitsmittel wie z.B. höhenverstellbare Schreibtische bereit, um ein sicheres und gesundes Arbeiten zu fördern.

In 2024 sind keine Diskriminierungs- oder Mobbingvorfälle gemeldet worden. Außerdem beträgt die Schiefe beim Gesamtgehalt der Geschlechtergruppen nur 2%. Damit wird ein Score von 100% für das Thema Diversität & Gleichstellung erreicht.



Bisher sind keine Vorfälle von Diskriminierung oder Mobbing gemeldet worden.

Diversität & Gleichstellung

Vorfälle Diskriminierung / Mobbing

Definition

Score-Grenzen

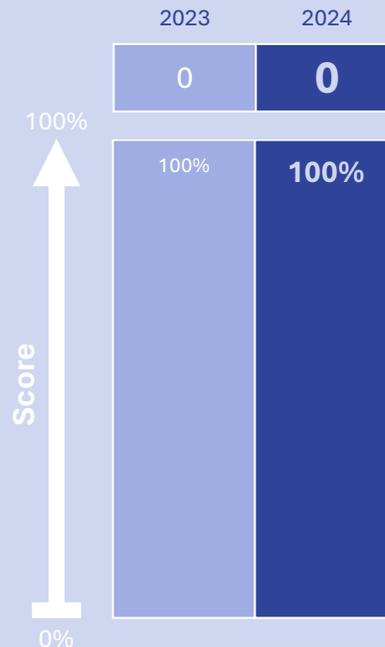
Wir möchten jegliche Diskriminierung und Mobbing komplett unterbinden. Daher haben wir hier die Score-Grenzen sehr streng gesetzt: auch nur ein Fall reduziert den Score auf 0%.



0% ≥ 1

100% 0

Daten



Erhebung

- Meldung über HR oder Führungskräfte. Anonyme Meldung möglich über den Meldepunkt (von unserem Partner deDATA GmbH eingerichtet, erreichbar über intranet oder die isi Homepage) oder direkt über deDATA GmbH
- Bei einer Meldung wird geprüft: handelt es sich um einen Hinweis bzw. Verbesserungsvorschlag oder um einen konkreten Fall?

Maßnahmen

Wir bei isi möchten Diversität und Gleichstellung leben. Deshalb schaffen wir sichtbare und vertrauliche Meldewege für Diskriminierungs- und Mobbingfälle, prüfen jeden Fall sorgfältig und streben individuelle Lösungen an. Ergänzend wollen wir das Bewusstsein im Team stärken z.B. durch gezielte Schulungen zu Diskriminierung und Mobbing. Unser Code of Conduct integriert die Dimensionen der Gleichbehandlung gemäß AGG und schafft damit verbindliche Standards für ein faires Miteinander.

Der Unterschied der Grundgehälter liegt im Mittel bei 2%, womit ein Score von 100% erreicht wird.

Diversität & Gleichstellung

Gesamtgehalt ♀ vs. ♂

Definition

Score-Grenzen

Der bereinigte Gender Pay Gap¹ lag 2024 bei ca. 6%. Er ist nicht automatisch ein Beweis für Diskriminierung, aber ein Indikator, ab wann Unterschiede nicht mehr sachlich erklärbar sind. Wir haben den Grenzwert deshalb auf 2% gesetzt, um innerhalb einer tolerablen Größe zu liegen.

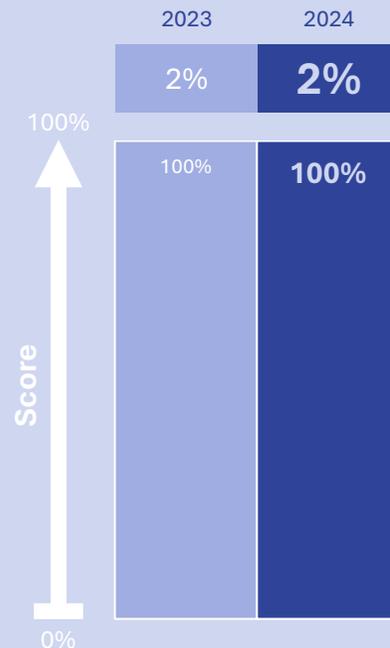


0% ≥10%

100% ≤2%

Daten

Unterschied über alle Angestelltenkategorien



Erhebung

- Die HR-Abteilung stellt den Stundenlohn inkl. Boni etc. von Frauen und Männern pro Angestellt*innenkategorie gegenüber und berechnet den anteiligen Unterschied.
- Diese werden über alle Angestellt*innenkategorien gemittelt und dabei je nach Größe der Angestellt*innenkategorie (nach Anzahl der Mitarbeiter*innen) gewichtet
- Es werden alle Unterschiede gleich bewertet, sie gleichen sich nicht gegenseitig aus (wenn z.B. teils Frauen, teils Männer bevorteilt sind)

Maßnahmen

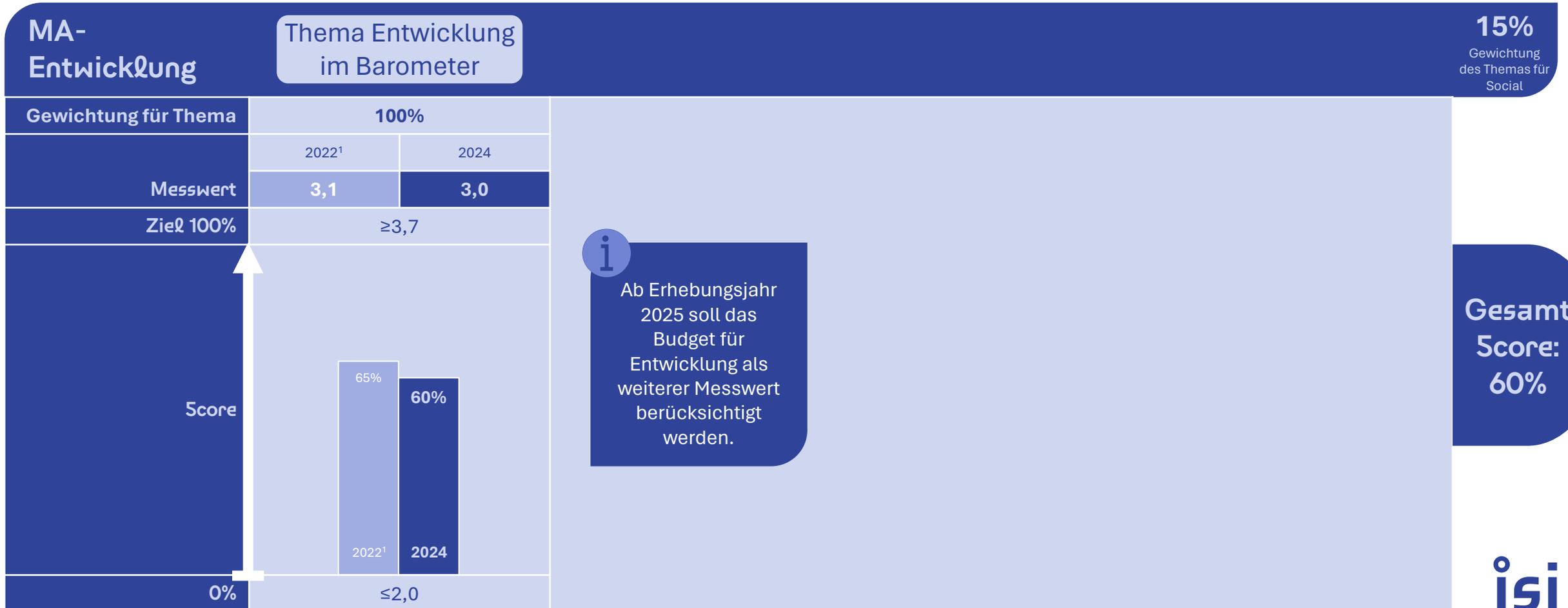


Jede*r bei isi soll für seine Leistungen fair vergütet werden. Jede*r Mitarbeiter*in wird mindestens der Mindestlohn gezahlt. Darüber hinaus wurden Gehaltsbänder mit klaren Definitionen etabliert und Entwicklungspfade neu definiert und transparent kommuniziert.

¹DESTATIS, zuletzt aufgerufen am 26.08.2025

(https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html#:~:text=Bereinigter%20Gender%20Pay%20Gap%20dagegen,und%20im%20Westen%20bei%2017%20%25)

Aktuell wird das Thema Entwicklung von den Mitarbeiter*innen recht durchschnittlich bewertet. Dementsprechend kann auch nur ein Score von 60% erreicht werden.



¹2022 dient als isi-Benchmark, da 2023 keine MA-Befragung durchgeführt wurde.



Aktuell wird das Thema Entwicklung von den Mitarbeiter*innen recht durchschnittlich bewertet. Dementsprechend kann auch nur ein Score von 60% erreicht werden.

MA- Entwicklung

Thema Entwicklung im Barometer

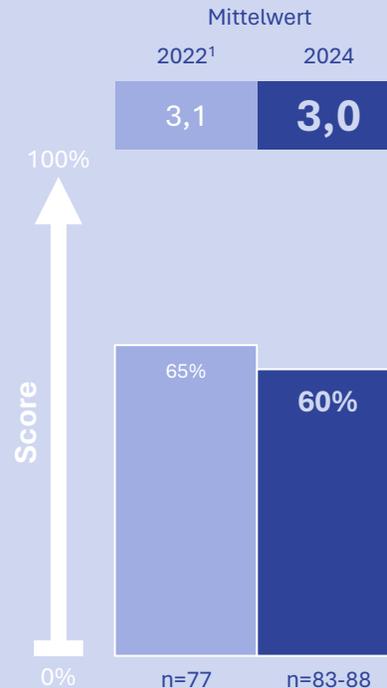
Definition

Score-Grenzen

Seit 2021, als zum ersten Mal die Mitarbeiter*innen befragt wurden, bewegen wir uns bei einem Mittelwert von 3,0-3,2. Für den aktuell gesetzten Zielzeitraum von 3 Jahren haben wir daher zunächst 3,7 als Ziel gesetzt.



Daten



Erhebung²

- Die durchschnittliche Bewertung über alle Mitarbeiter*innen zur persönlichen Entwicklung, Abrufung vom Potenzial der MA & Fortbildungsmöglichkeiten³ werden zu einem Faktor zusammengerechnet (Mittelwert über die Durchschnittswerte pro Fragen)
- Dabei werden die 3 Bewertungen gleich gewichtet

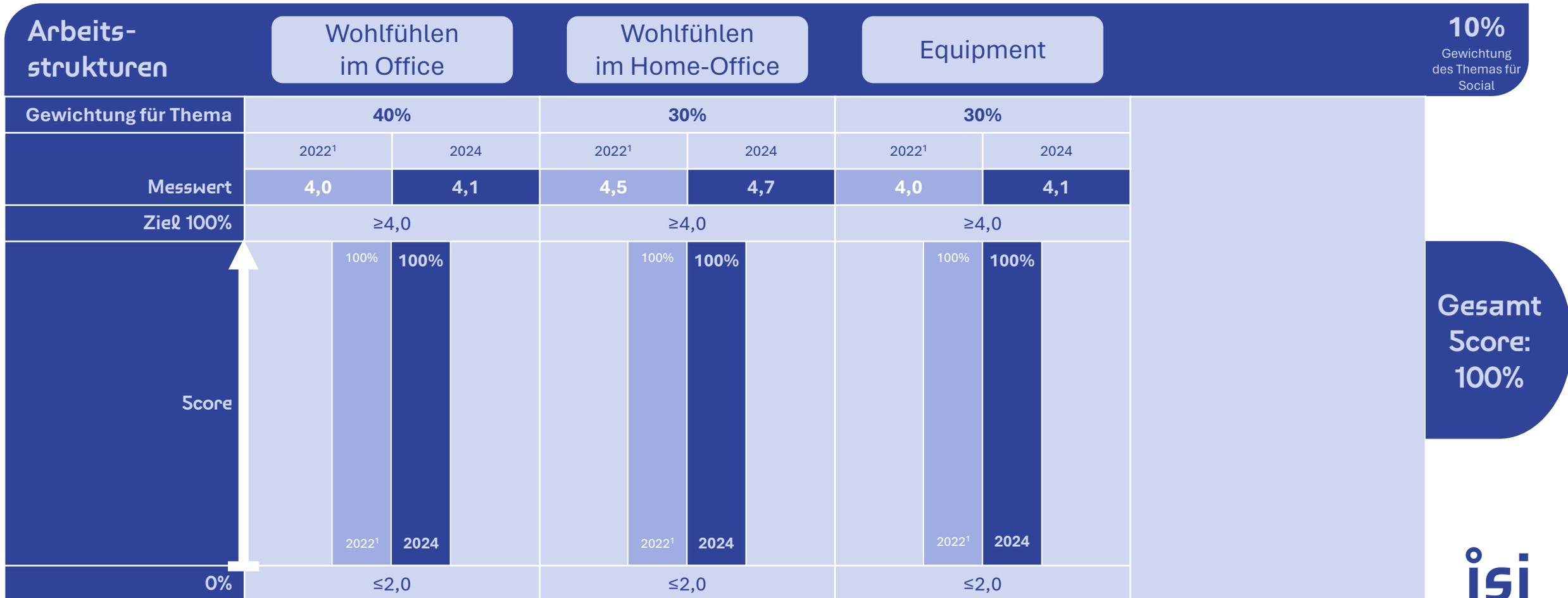
Maßnahmen

Bei isi wollen wir die Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen stetig fördern. Aktuell (2025) bieten wir vielfältige Schulungen für alle Mitarbeiter*innen an – darunter Formate wie eine KI Summer School und einen monatlichen Termin zu wechselnden Themen. Das bestehende Angebot wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt – auch durch die aktive Mitgestaltung unserer Mitarbeiter*innen. Zukünftig wird ein jährlicher Schulungsplan entwickelt, der sich am individuellen sowie rollenbezogenen Bedarf orientiert.

¹2022 dient als isi-Benchmark, da 2023 keine MA-Befragung durchgeführt wurde. ²Siehe Anhang für weitere Informationen zur Mitarbeiter*innen-Befragung (isi Barometer)

³Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen jeweils zu? (5er Skala: 1=stimme überhaupt nicht zu // 5=stimme voll und ganz zu + „kann/möchte ich nicht beurteilen“) Ich habe bei isi die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung. // isi leistet gute Arbeit darin, die MitarbeiterInnen so zu entwickeln, dass sie ihr volles Potenzial abrufen können. // isi bietet mir gute Fortbildungsmöglichkeiten an.

Beim Thema Arbeitsstrukturen erreichen alle KPIs einen Score von 100%.



¹2022 dient als isi-Benchmark, da 2023 keine MA-Befragung durchgeführt wurde.

Im Durchschnitt stimmen die im Barometer teilnehmenden Mitarbeiter*innen der Aussage zu, dass sie sich im Büro/Labor wohlfühlen. Damit erreichen wir unser isi Ziel für diesen KPI und einen Score von 100%.

Arbeits- strukturen

Wohlfühlen im Office

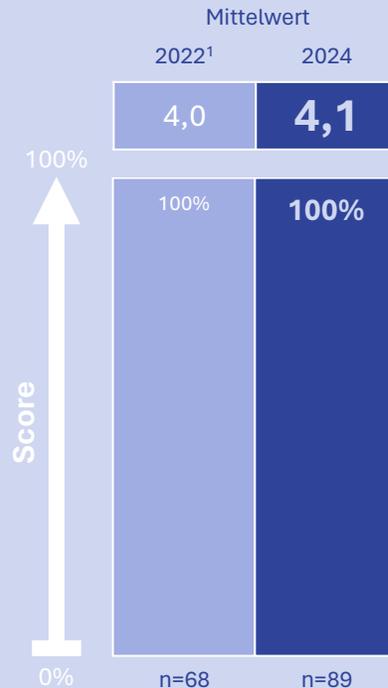
Definition

Score-Grenzen

Zustimmungswerte auf der gewählten 5er-Skala über 4,0 können als sehr hoch eingeschätzt werden.



Daten



Erhebung²

- Bewertung „Ich fühle mich an meinem Arbeitsort im Büro/Labor wohl.“ über 5er-Skala (1=stimme überhaupt nicht zu – 5=stimme voll und ganz zu) + „kann/möchte ich nicht beurteilen“
- Auswertung des Mittelwerts über alle Mitarbeiter*innen ohne Gewichtung

Maßnahmen

Bei isi legen wir Wert auf attraktive Arbeitsstrukturen. Deshalb gestalten wir unsere Büros sehr bewusst – mit kleinen Einheiten, ergonomischer Ausstattung und Klimatisierung. Außerdem bieten wir an allen Standorten z.B. kostenlosen Kaffee und Obst für ein rundum stimmiges Arbeitsumfeld an.

¹2022 dient als isi-Benchmark, da 2023 keine MA-Befragung durchgeführt wurde.

²Siehe Anhang für weitere Informationen zur Mitarbeiter*innen-Befragung (isi Barometer)

Eine klare Mehrheit der Mitarbeiter*innen, die mindestens ab und zu im Home-Office arbeiten, fühlen sich dort sehr wohl.

Arbeitsstrukturen

Wohlfühlen im Home-Office

Definition

Score-Grenzen

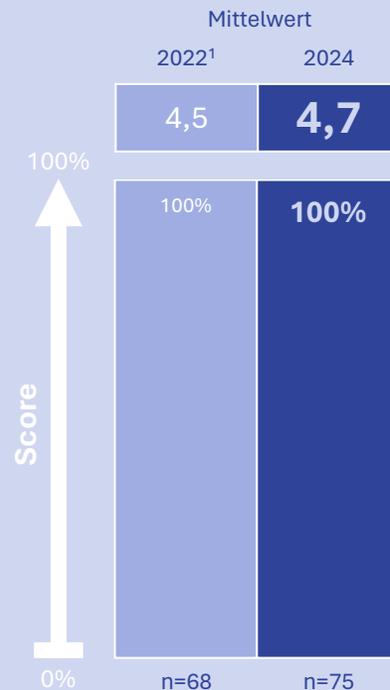
Zustimmungswerte auf der gewählten 5er-Skala über 4,0 können als sehr hoch eingeschätzt werden.



0% ≤2,0

100% ≥4,0

Daten



Erhebung²

- Mitarbeiter*innen die zumindest ab und zu Home-Office machen, bewerten „Ich fühle mich im Home-Office wohl.“ über 5er-Skala (1=stimme überhaupt nicht zu – 5=stimme voll und ganz zu) + „kann/möchte ich nicht beurteilen“
- Auswertung des Mittelwerts über alle Mitarbeiter*innen ohne Gewichtung

Maßnahmen

Auch im Home-Office möchten wir bei isi eine angenehme Arbeitsumgebung schaffen, etwa durch die Bereitstellung eines Bildschirms und eines ergonomischen Stuhls. Zusätzlich unterstützt das isi@home Playbook mit praktischen Tipps für das Arbeiten von zuhause.

¹2022 dient als isi-Benchmark, da 2023 keine MA-Befragung durchgeführt wurde.

²Siehe Anhang für weitere Informationen zur Mitarbeiter*innen-Befragung (isi Barometer)

Im Durchschnitt fühlen sich die Mitarbeiter*innen recht gut mit Equipment ausgestattet. Damit wird das Ziel für diesen KPI erreicht.

Arbeitsstrukturen

Equipment

Definition

Score-Grenzen

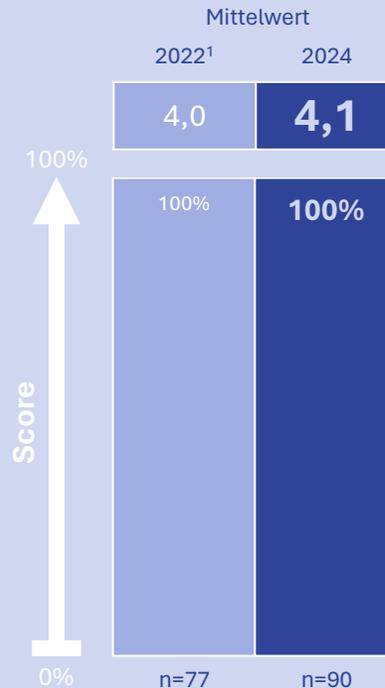
Zustimmungswerte auf der gewählten 5er-Skala über 4,0 können als sehr hoch eingeschätzt werden.



0% ≤2,0

100% ≥4,0

Daten



Erhebung²

- Bewertung „Ich habe an Equipment (z.B. technischem) alles, was ich benötige, um meine Arbeit uneingeschränkt machen zu können.“ über 5er-Skala (1=stimme überhaupt nicht zu – 5=stimme voll und ganz zu) + „kann/möchte ich nicht beurteilen“
- Auswertung des Mittelwerts über alle Mitarbeiter*innen ohne Gewichtung

Maßnahmen



Die isi Mitarbeiter*innen sollen alles verfügbar haben, um gut arbeiten zu können. Entsprechend wird das nötige Equipment bereitgestellt, wie z.B. höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Stühle und Bildschirme. Unsere Ausstattung ist darauf ausgerichtet, Produktivität und Wohlbefinden gleichermaßen zu fördern.

¹2022 dient als isi-Benchmark, da 2023 keine MA-Befragung durchgeführt wurde.

²Siehe Anhang für weitere Informationen zur Mitarbeiter*innen-Befragung (isi Barometer)

Durch einen höheren Gewinn zum Ende des Jahres lag die Spende etwas unter dem daran gekoppelten Zielwert, damit erreichen wir einen Score von 90%.

Gesellschaftl. Engagement

Höhe der Spenden

5%
Gewichtung des Themas für Social

Definition

Score-Grenzen

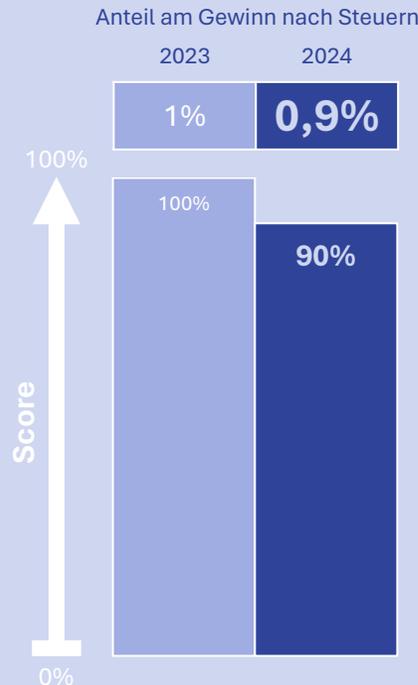
Bisher wurde jährlich ein fester Betrag für wohltätige Zwecke gespendet. Mit steigendem Gewinn soll aber auch die Spendenhöhe steigen. Damit ist der Score für diesen KPI daran gekoppelt: wir nehmen uns vor, mind. 1% des Gewinns nach Steuern zu spenden.



0% =0%

100% ≥1%

Daten



Erhebung

- Zum Ende des Jahres werden die Mitarbeiter*innen nach Vorschlägen für Organisationen oder Projekte gefragt, die sie gerne mit der Spende unterstützen möchten. Diese Vorschläge werden gesammelt, einige Projekte oder Organisationen werden ausgewählt und darauf die Spende verteilt.
- Unser Controlling trackt den Gewinn monatlich genau und sagt voraus, wie er zum Ende des Jahres stehen wird. Damit lässt sich die Spendenhöhe recht einfach daran koppeln.

Maßnahmen

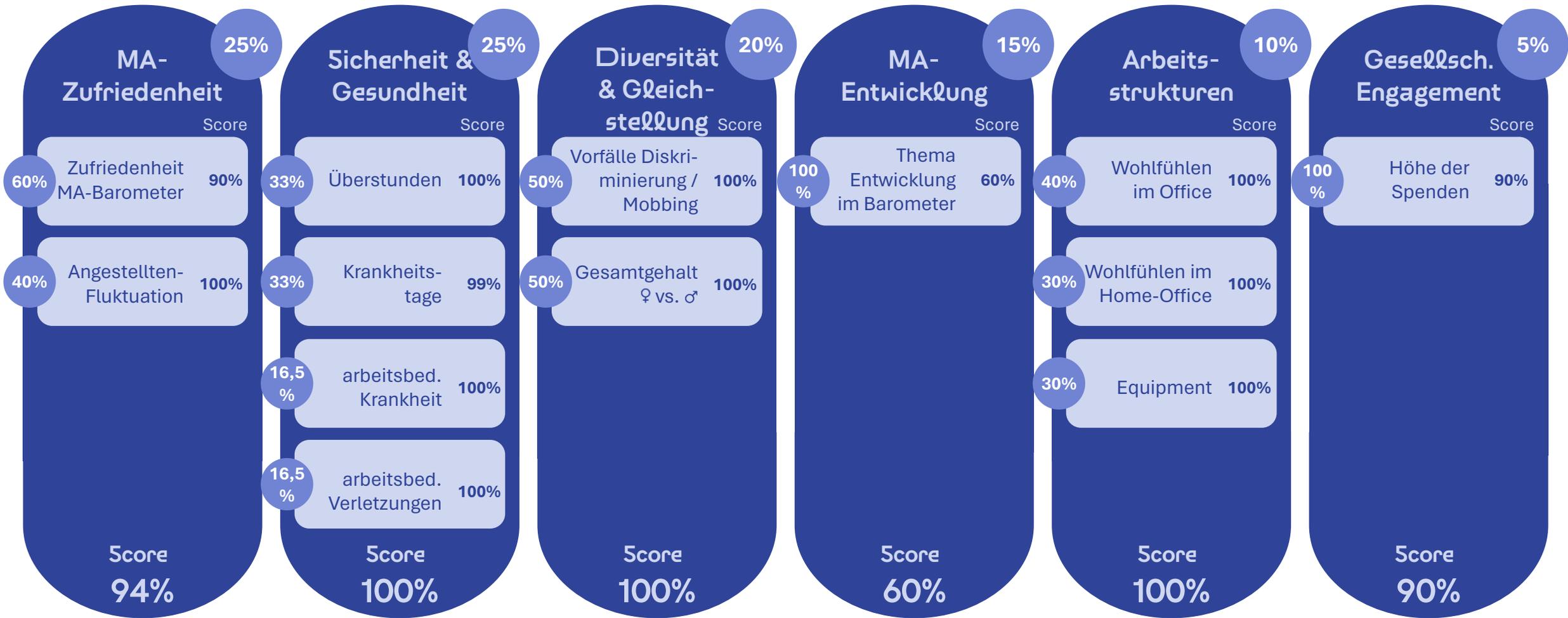


Bei isi steht gesellschaftliches Engagement im Einklang mit unseren Unternehmenswerten. Unsere Spenden können durch alle Mitarbeiter*innen aktiv mitgestaltet werden. So gestalten wir gesellschaftliches Engagement gemeinsam und wirkungsvoll.

Gesamt Score: 90%

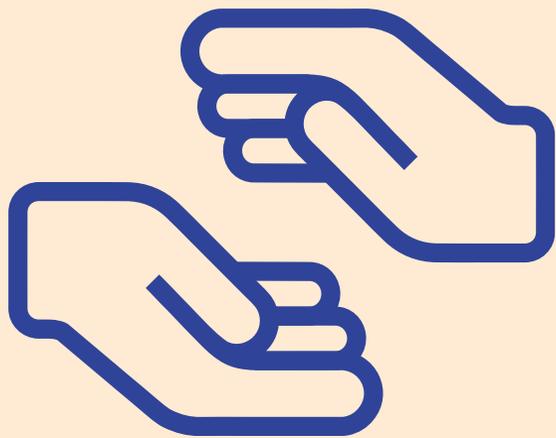


Gewichtung der KPIs // Scores 2024



isi Social Score 2024: **92%**

Governance



Für den Aspekt Governance sehen wir 2 wesentliche Themen.

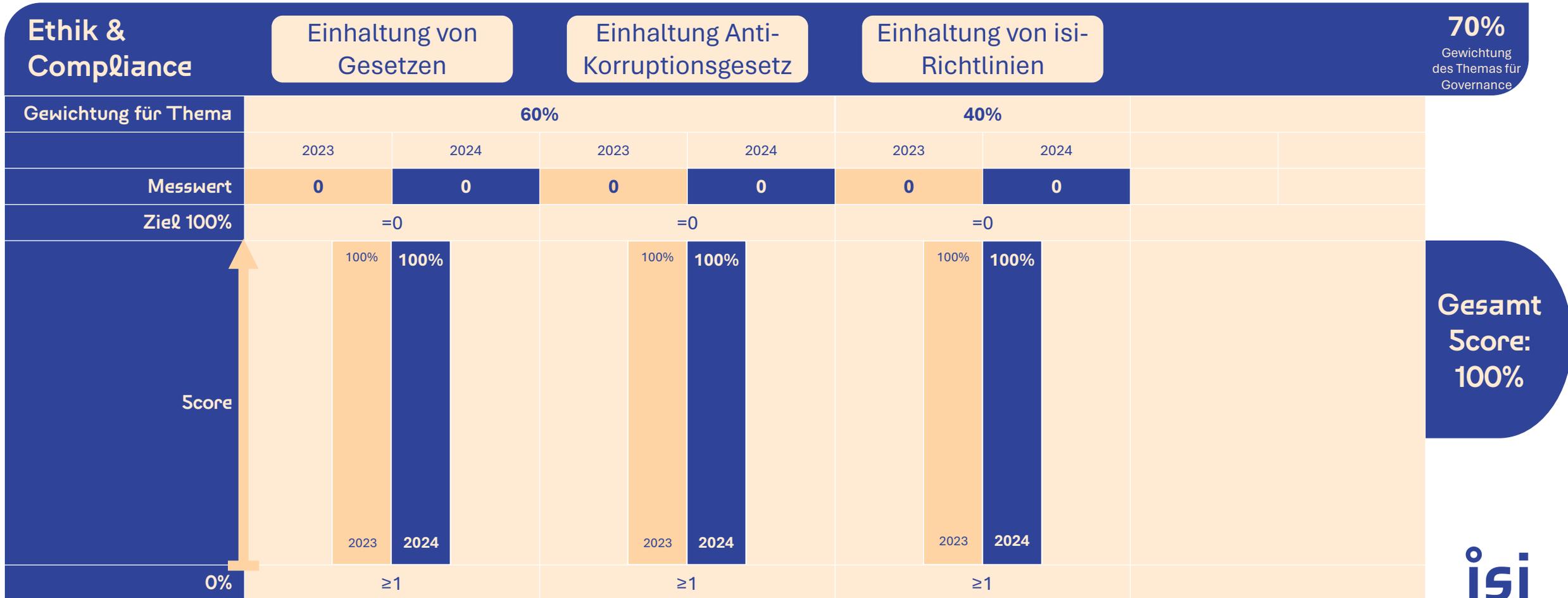
isi Gesamtscore



Für Ethik & Compliance ziehen wir 3 KPIs in Betracht, für Datenschutz & Datensicherheit aktuell einen.



Beim Thema Ethik & Compliance wird ein Gesamtscore von 100% erreicht. Es lagen in 2024 keine gemeldeten Verstöße vor.



Es gab keine Verstöße gegen Gesetze, damit liegen die Scores bei 100%.

Ethik & Compliance

Einhaltung von Gesetzen

Einhaltung Anti-Korruptionsgesetz

Definition

Score-Grenzen

Das Gesetz duldet keinen Vorfall, und das nehmen wir sehr ernst. Daher ist hier der Score 0% ab einem Vorfall.



0% ≥ 1

100% = 0

Daten



Erhebung

- Gemeldete Verstöße werden dem Compliance-Team mitgeteilt und entsprechend berichtet.

Maßnahmen

Unsere isi Compliance Richtlinien weisen die isi Mitarbeiter*innen auf die gesetzlichen Verpflichtungen hin. Bald soll dieser erneut ein Update erhalten. Um auf dem neuesten Stand zu bleiben, geht unser Compliance-Team regelmäßig in den Austausch mit Expert*innen zu den Themen Steuer und Gesetzgebung.

Die isi-Richtlinien wurden eingehalten, damit können wir den vollen Score erreichen.

Ethik & Compliance

Einhaltung von isi-Richtlinien

Definition

Score-Grenzen

Die isi-Richtlinien sind uns genauso wichtig wie Gesetze, daher liegt auch hier der Score bei 0%, sobald ein Vorfall aufgetreten ist.

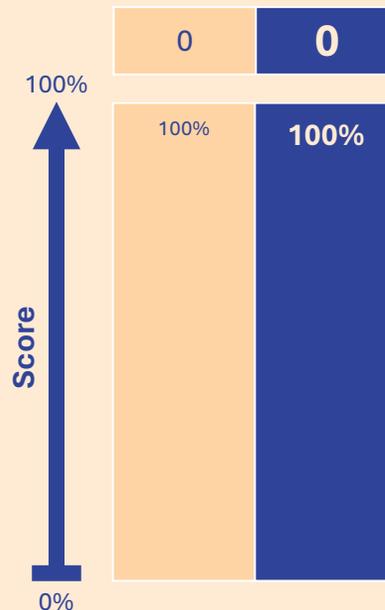


0% ≥ 1

100% = 0

Daten

Anzahl Vorfälle
2023 2024



Erhebung

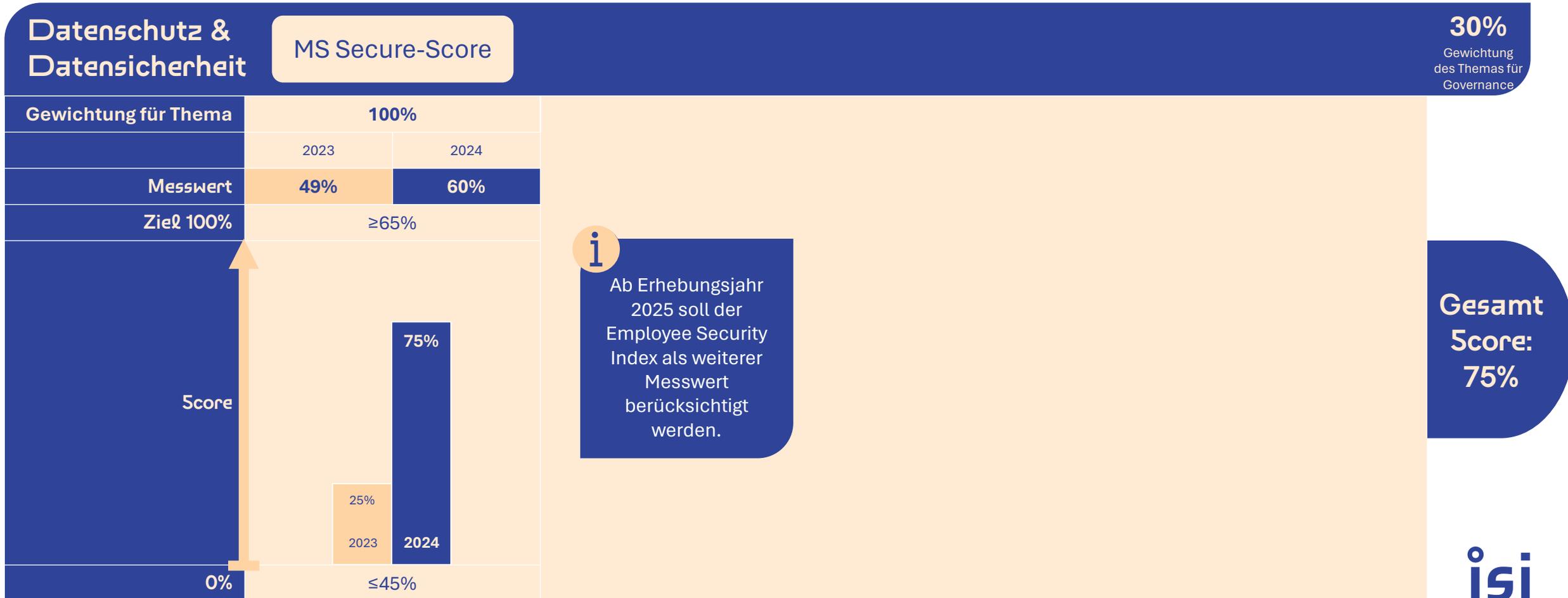
- isi- Richtlinien umfassen u.a. Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitregelung, zu Geschäftsreisen, Unterschriftenregelung und zur Datensicherheit und dem Datenschutz. Grundlage sind die isi Compliance Richtlinien.
- Gemeldete Verstöße gegen die isi Richtlinien werden dem Compliance-Team mitgeteilt und entsprechend berichtet.

Maßnahmen



Es ist in Planung, alle isi Richtlinien an einem zentralen Ort im Intranet zu bündeln, um den Zugang für alle isi Mitarbeiter*innen einfacher zu gestalten.

Beim MS Secure-Score konnten wir bereits eine deutliche Steigerung erreichen und liegen damit auf gutem Weg zu unserem Ziel.



Der MS Secure-Score hat sich von 2023 zu 2024 deutlich verbessert und erreicht nun einen isi Score für den Datenschutz und die Datensicherheit von 75%.

Datenschutz & Datensicherheit

MS Secure-Score

Definition

Score-Grenzen

Die Anforderung unserer Kund*innen lautet, dass wir mindestens einen Score von 55% erreichen. Wir möchten aber besser sein, daher wäre dieses Ergebnis für uns nur Mittelmaß und das Ziel gerade damit mal zur Hälfte erreicht.



Daten



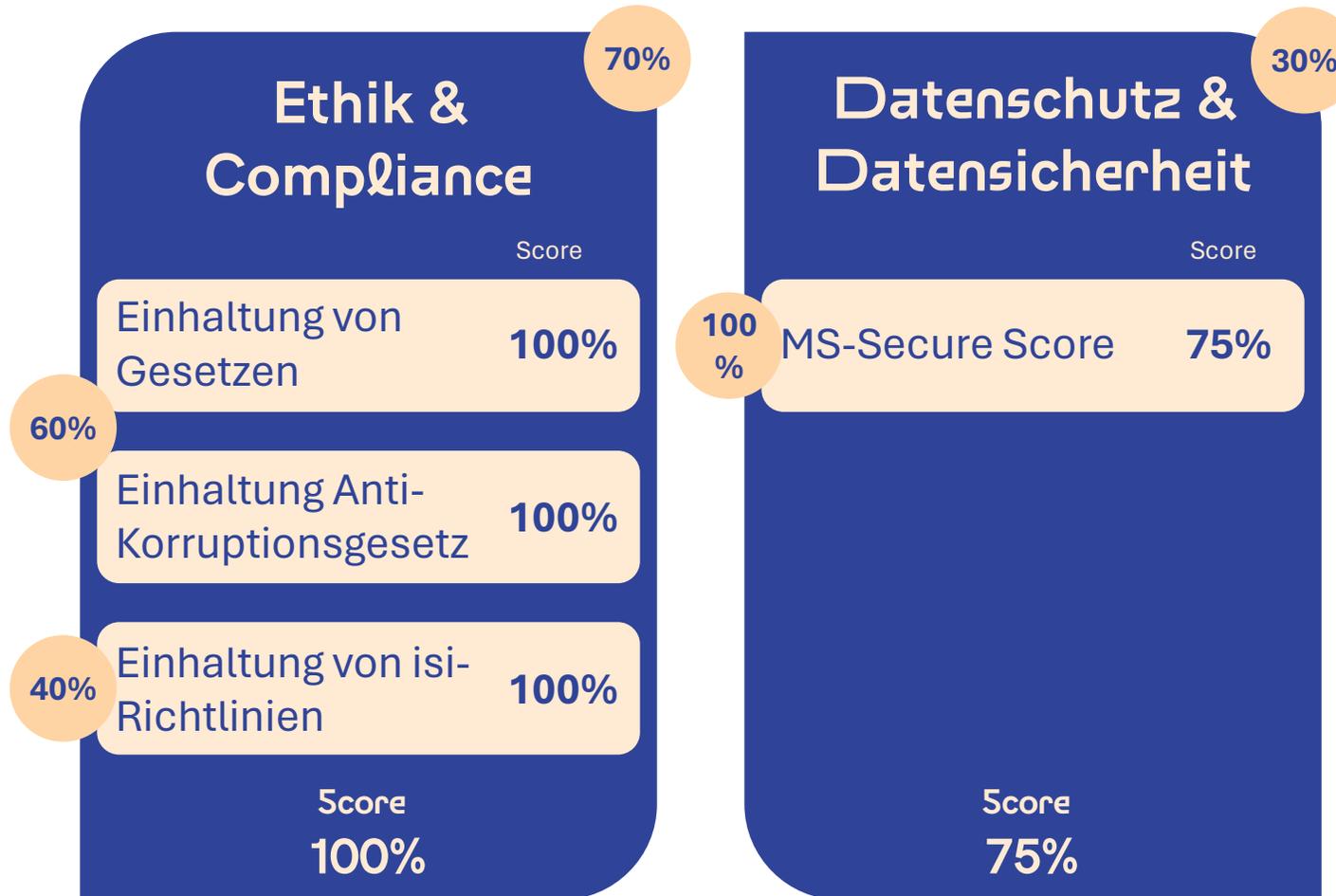
Erhebung

Der Secure Score analysiert und bewertet, ob die Einstellungen der wichtigsten Sicherheitsmechanismen gemäß den Best Practices von Microsoft eingerichtet sind. Die Bewertung bezieht sich auf den Sicherheitsstatus von Identitäten, Geräten, Daten, Anwendungen und der Infrastruktur. Microsoft empfiehlt darüber hinaus auch Maßnahmen und trackt, welche davon umgesetzt wurden.

Maßnahmen

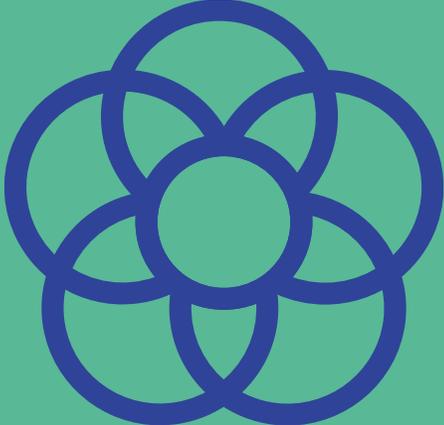
Um Datenschutz und -sicherheit bei der isi zu erhöhen, läuft inzwischen der Großteil der Arbeit in der Cloud ab. Der vollständige Umzug ist für die nächste Zeit geplant. Des Weiteren wurde ein Informations-Sicherheits-Management-System und weitere Mechanismen zum Schutz vor Cyber-Kriminalität installiert.

Gewichtung der KPIs // Scores 2024



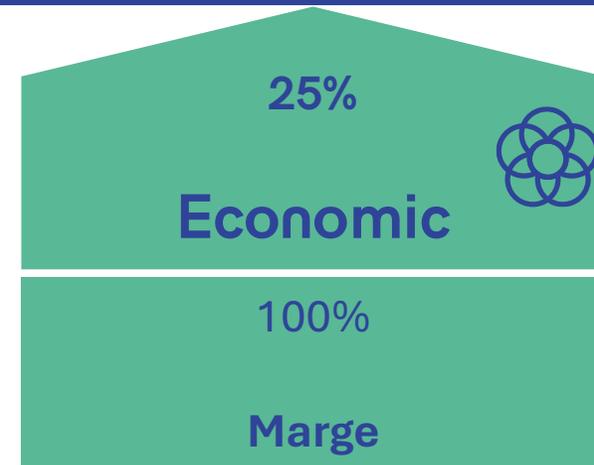
isi Governance Score 2024: **93%**

Economic



	Mar	Abr	Ma	Jun	Jul	Ago	Set
6	22, 5	274, 3	189, 7	18, 2	55, 1	32, 1	160,
7	117, 5	100, 1	66, 6	46, 0	42, 4	44,	58,
8	110, 8	124, 2	85, 3	33, 2	51, 0	47,	73,

Der Aspekt Economic wird durch die Marge bestimmt.



Wie im Vorjahr wurde das Ziel für die Marge erreicht. Damit kann ein voller Score für Economic erreicht werden.

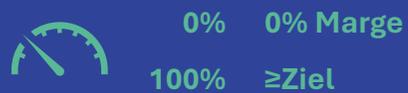
Marge

100%
Gewichtung
des Themas für
Economic

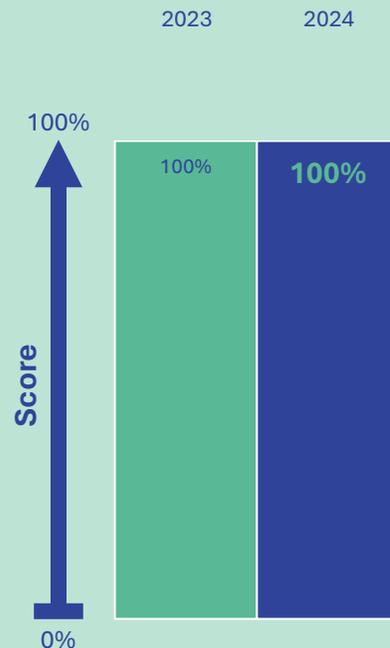
Definition

Standard
Selbstbestimmte Maßzahl

Score-Grenzen
Auf Basis der vorangegangenen Jahre wird jedes Jahr eine isi-übergreifende Budgetplanung durchgeführt, aus der auch die geplante Marge abgeleitet wird. Der Score misst sich daran, wie gut das Ziel erreicht wurde.



Daten



Erhebung

Mit eigens entwickeltem Controlling tracken wir über das Jahr hinweg, wie viel Umsatz gemacht wurde und welche Kosten (sowohl intern als auch extern) dabei entstanden sind. Darüber lässt sich pro Monat und jahresübergreifend die Marge bestimmen.

Maßnahmen

Die isi verfolgt eine klare Strategie zur Erreichung ihrer Margenziele durch kontinuierliche Überwachung relevanter Kennzahlen und ein Frühwarnsystem zur rechtzeitigen Erkennung von Risiken. Bei Abweichungen werden Geschäftsprozesse und Strategien zeitnah angepasst, um die Wirtschaftlichkeit dauerhaft zu sichern.

**Gesamt
Score:
100%**



**Let's put
everything
together...**

Insgesamt kann ein isi Gesamtscore von 96% erreicht werden.

isi Gesamtscore 96%

Score **100%** **25%**

Environment

100%

CO₂-Fußabdruck

Score **92%** **25%**

Social

Score 94% 25%	Score 100% 25%
MA-Zufriedenheit	Sicherheit & Gesundheit
Score 100% 20%	Score 60% 15%
Diversität & Gleichstellung	MA-Entwicklung
Score 100% 10%	Score 90% 5%
Arbeitsstrukturen	Gesellsch. Engagement

Score **93%** **25%**

Governance

Score 100% 70%
Ethik & Compliance
Score 75% 30%
Datenschutz & -sicherheit

Score **100%** **25%**

Economic

100%

Marge



Ausblick



isi ESGE - der erste Schritt ist geschafft!

Ein langer Weg liegt hinter uns, um die Ergebnisse unseres ersten Nachhaltigkeitsbericht 2025 (Datengrundlage 2024) darstellen zu können. Um einen Startpunkt & Vergleichswerte für unsere Scores zu haben, war unser erstes Erhebungsjahr schon 2023. Auf Basis dessen haben wir die Zielsetzung für die kommenden Jahre definiert - zunächst bis 2026, im Bewusstsein, dass wir noch viel lernen können und unsere Annahmen regelmäßig reflektieren und potenziell revidieren wollen.

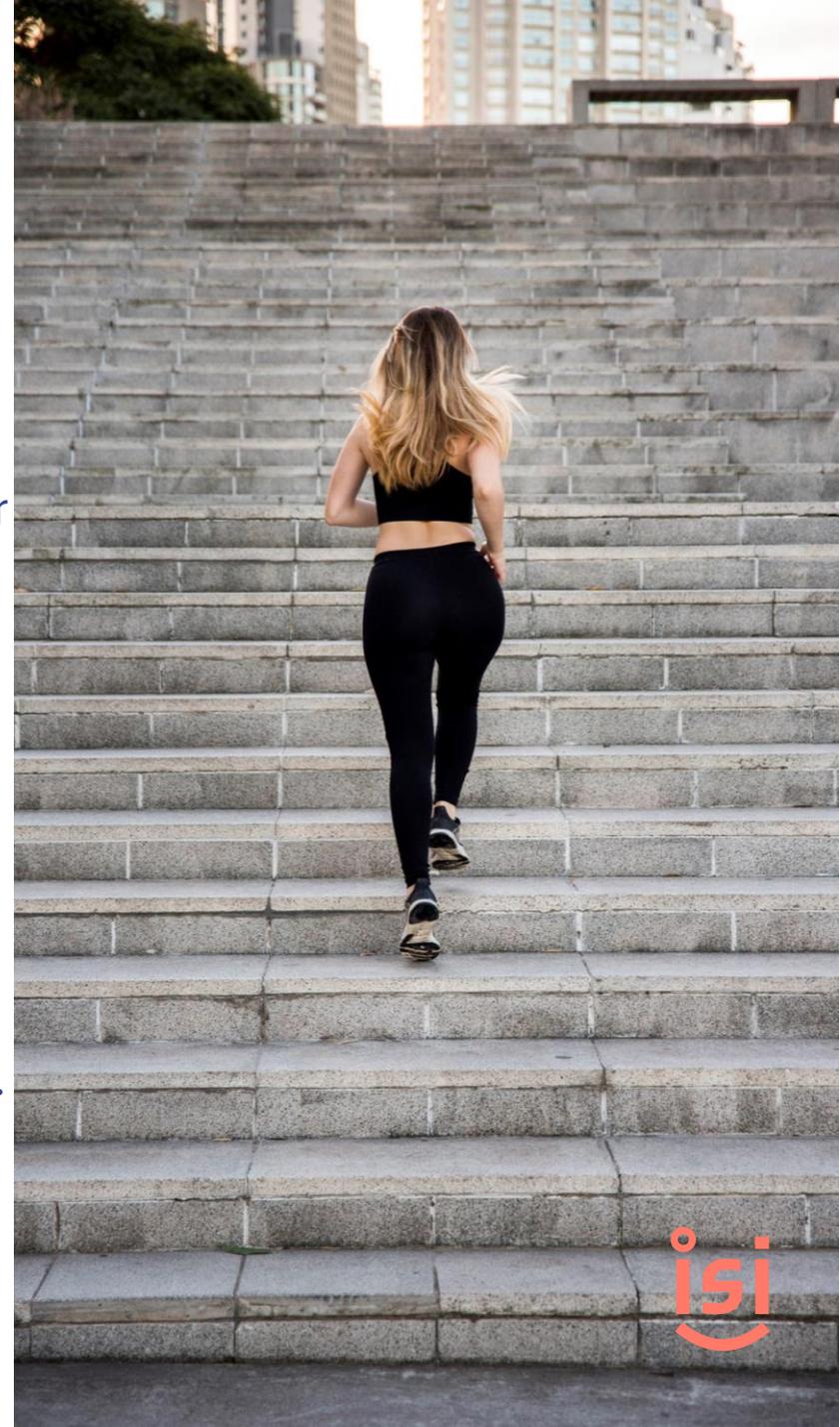
Bereits jetzt wissen wir: unsere Ziele für den CO₂-Fußabdruck haben wir uns zu konservativ gesetzt.

Und auch unsere Messungen möchten wir immer weiter verbessern.

Beim CO₂-Fußabdruck möchten wir immer genauer werden und weniger auf Schätzungen zurückgreifen.

Für die Themen MA-Entwicklung unter dem Aspekt Social und Datenschutz & -sicherheit unter dem Aspekt Governance planen wir, neue Kennzahlen mit aufzunehmen. Auch die Zufriedenheit unserer Partner*innen wollen wir erheben. Auch der Bericht generell kann noch detaillierter werden: für die Zukunft wollen wir die Nutzung eines ausführlicheren Standards als VSME Basis-Modul prüfen. Man kann sagen, wir haben noch viel vor!

Falls Ihr, liebe Leser*innen, Verbesserungsvorschläge für uns habt, freuen wir uns sehr über das Feedback!



Anhang

VSME Index

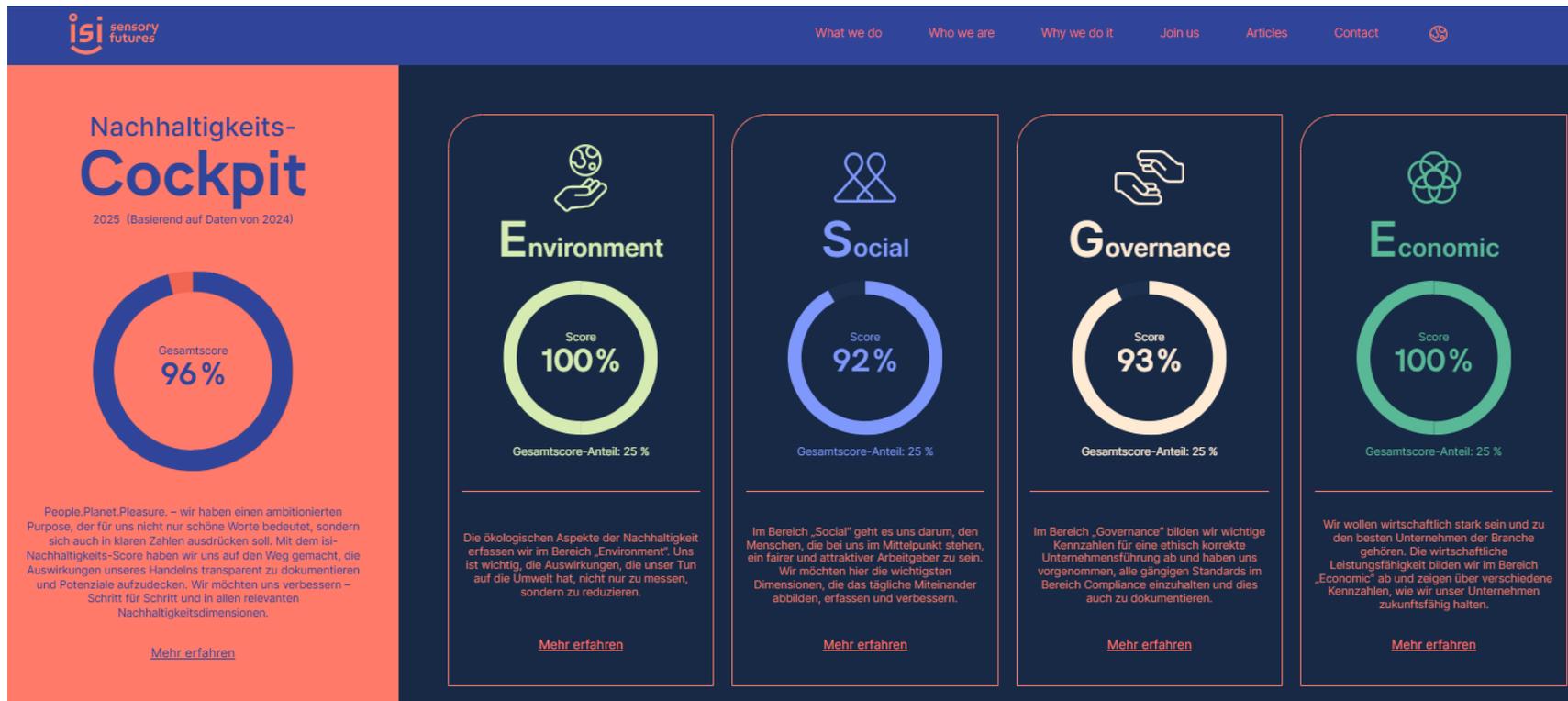
Quellenverzeichnis

Standard	VSME	Bericht Seite	Ausgelassen	Grund der Auslassung
B1 –Grundlage der Erstellung	24-25	5, 7, 10	nein	N/A
B2 - Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	26-28	8-9, 20, Maßnahmen über Bericht verteilt	nein	N/A
B3 - Energie und Treibhausgasemissionen	29-31	27-28	nein	N/A
B4 - Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	32	N/A	ja	Nicht wesentlich, aufgrund minimaler Auswirkungen
B5 - Biologische Vielfalt	33-34	N/A	ja	Nicht wesentlich, aufgrund minimaler Auswirkungen
B6 - Wasser	35-36	N/A	ja	Nicht wesentlich, aufgrund minimaler Auswirkungen

Standard	VSME Punkt	Bericht Seite	Ausgelassen	Grund der Auslassung
B7 - Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	37-38	29		
B8 - Arbeitskräfte - Allgemeine Merkmale	39-40	7, 37		
B9 - Arbeitskräfte - Gesundheit und Sicherheit	41	41		
B10 - Arbeitskräfte - Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung	42	7, 44	42d	In 2024 lief das Thema Weiterbildung über verschiedene Kostenstellen zu spezifischen Themen mit. Ab 2025 gibt es eine eigene Kostenstelle und ermöglicht damit die Erhebung.
B11 - Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	43	57		

isi Cockpit

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsinitiative haben wir freiwillig den isi-Nachhaltigkeits-Score entwickelt. Der Score soll zeigen, wie nachhaltig wir derzeit sind und basiert auf den 4 ESGE-Kriterien. Den isi Gesamtscore sowie die Scores für die vier Aspekte Environment, Social, Governance und Economic haben wir zusammen im isi Cockpit dargestellt, welches wir auf unserer Homepage www.isi-insights.com veröffentlicht haben.

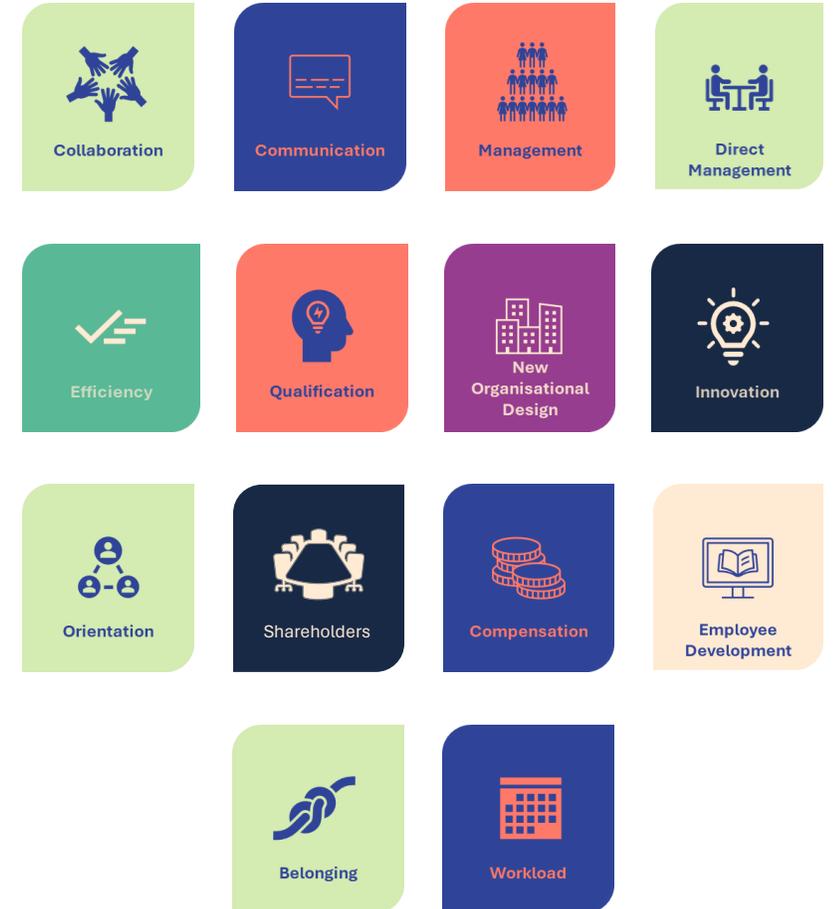


isi Barometer

Die isi führt einmal im Jahr eine Mitarbeiter*innen-Befragung durch - das sogenannte isi Barometer. Dazu werden immer 3-4 Kolleg*innen gesucht, die sich freiwillig melden, um die Befragung durchzuführen und auszuwerten. Nur diese Personen haben Zugriff auf die Daten, um die Anonymität der Teilnehmer*innen zu garantieren. Jede*r isi Mitarbeiter*in kann den 10-15-minütigen Fragebogen beantworten. Er wird auf deutsch und englisch angeboten. Dabei kann er*sie auch bei jeder Frage entscheiden, ob er*sie diese beantworten möchte. Außerdem kann zu jedem Zeitpunkt die Befragung abgebrochen werden. Die Auswertung erfolgt ausschließlich aggregiert und nur, wenn mindestens 5 Personen die jeweilige Frage beantwortet haben. Auch bei Untergruppenanalysen gilt diese Vorgabe.

Zusätzlich zu generellen Fragen wie die Zufriedenheit bei isi, die Motivation und die psychologische Sicherheit werden über die Zustimmung zu Aussagen verschiedene Themenbereiche wie Zusammenarbeit, Kommunikation, Führung, Vergütung und Mitarbeiter*innenentwicklung bewertet.

Die Ergebnisse werden allen Mitarbeiter*innen präsentiert und die Präsentation als Video sowie als Bericht zugänglich gemacht.



Themen im Barometer 2024

Erhebung des CO₂-Fußabdrucks: unser erster Aufschlag

Mit großer Sorgfalt haben wir begonnen, unseren **CO₂-Fußabdruck systematisch zu erheben**. Dabei haben wir uns bewusst entschieden, lieber heute zu starten – mit allen Grenzen und Annahmen – als noch länger auf „perfekte Daten“ zu warten. Denn unser Anspruch ist es, Schritt für Schritt besser zu werden.

Wie sind wir vorgegangen?

Wir haben eine Vielzahl interner Datenquellen genutzt, die ursprünglich nicht für die CO₂-Erfassung gedacht waren, darunter Projektmanagement-Tools wie unseren Teststudio Planner, Hubspot oder Panel-Listen. Ergänzend haben wir manuelle Recherchen durchgeführt, um passende Emissionsfaktoren (CO₂-Äquivalente) zu identifizieren und in unsere Berechnungen zu integrieren. Dort, wo uns exakte Informationen fehlten, haben wir **transparente Annahmen** getroffen – etwa bei Anreisewegen der Teilnehmer*innen, Verbrauchsmaterialien oder Mülltrennung an einigen Standorten.

Beispiele:

- Pauschalisierte Anreisewege (Ø 17,2 km) mit Unterscheidung nach Verkehrsmittel und Land
- Bei fehlenden Angaben zur Produktmenge: Schätzungen auf Basis der Sessiondauer pro Projekt
- Mengenschätzungen von Beilagen und Neutralisationsmitteln (z. B. Toast, Gurken, Wasser)
- Berücksichtigung von Bürobedarf, Firmenwagen, Geschäftsreisen und Homeoffice
- ...

Um auf der sicheren Seite zu sein, haben wir bei allen Berechnungsschritten konservative Puffer eingebaut. Das bedeutet: Unsere Werte sind bewusst eher zu hoch als zu niedrig angesetzt.

Erhebung des CO₂-Fußabdrucks: unser Plan für die Zukunft

Wo stoßen wir an Grenzen?

Natürlich gibt es bei einer ersten Datenerhebung noch **Limitationen**. Momentan fehlen uns z. B.:

- Detaillierte Daten zu den Klimaauswirkungen zu z.B. Verpackungen, IT-Geräten und Online-Aktivitäten
- Informationen zum Versand von Testprodukten durch unsere Kund*innen selbst
- Vollständige Daten zu Geschäftsreisen (z. B. exakte Kilometerangaben)
- Exakte Mülltrennung an manchen Standorten
- Einheitliche und aktuelle Emissionsfaktoren für alle Materialien und Prozesse
- ...

Unser Ausblick

Diese Herausforderungen sehen wir nicht als Schwäche, sondern als **klare Roadmap für die Zukunft**. Unser Ziel ist es, die Datenerhebung in den kommenden Jahren deutlich zu verbessern, unsere Systeme entsprechend zu erweitern und die Qualität der Ergebnisse Schritt für Schritt zu steigern.

Damit wird unser CO₂-Fußabdruck nicht nur präziser, sondern auch zu einem **strategischen Steuerungsinstrument** für echte Klimawirkung.

Erhebung des CO₂-Fußabdrucks: konkrete Beispiele

Hier möchten wir anhand **ausgewählter Beispiele** transparent zeigen, wie unsere Berechnungen zustande gekommen sind – **offen, nachvollziehbar** und mit dem Anspruch, zukünftig noch genauer zu werden.

Für unsere eigenen Standorte, die meist aus Labor und Büro bestehen, ist uns der Verbrauch hinsichtlich Wasser, Strom und Gas bekannt. Das gilt aber nicht für die weltweiten Standorte unserer Partner*innen. Daher haben wir den Verbrauch von einem unserer Standorte auf die dort in 2024 gelaufenen Projekte aufgeteilt und diese Werte als Basis für die Berechnung des Verbrauchs bei allen Projekten an allen internationalen Standorten verwendet. Wie bereits erwähnt haben wir hier aber einen höheren Umrechnungsfaktor in t CO₂e genutzt.

Bei allen Projekten, bei denen Produkte verkostet oder getestet werden, wird immer ein gewisser Puffer bei der benötigten Produktanzahl eingeplant. Das sind generell etwa 20%, mal mehr, mal weniger. Entsprechend haben wir bei unseren Berechnungen pauschal 20% auf die Produktmengen pro Projekt aufgeschlagen. Noch schwieriger nachzuvollziehen ist es für uns, wie viel der Produkte schlussendlich dann verbraucht wurden und wie viel Rest im Müll landet. Diesen Produktabfall haben wir ebenfalls auf 20% geschätzt und je nach Produktkategorie zu unseren Annahmen für Bio- oder Restmüll hinzugerechnet.

Wir wollten auch den CO₂-Ausstoß berücksichtigen, der durch die Gebäude bzw. Räumlichkeiten und Umbaumaßnahmen an unseren Standorten entstanden ist. Das wurde aber zum Zeitpunkt der Bauarbeiten nicht gemessen oder geschätzt. Dementsprechend haben wir recherchiert, wie viel CO₂ durch den Bau und Renovierungen der Standorte in etwa entstanden sein müsste und haben diesen Wert angenommen.

isi sensory futures



isi | Ascherberg 2
DE-37124 Rosdorf (Göttingen)



+ 49 551-499 74 0



mail@isi-insights.com



www.isi-insights.com



linkedin.com/company/isi-insights



[@isiinsights](https://instagram.com/isiinsights)