

REFLEXION

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Vorwort

„Liebe Lesende,

mit diesem Bericht stellen wir zum ersten Mal in vollem Umfang vor, was Nachhaltigkeit für Cassini Consulting bedeutet – und wie wir sie bereits in vielen Bereichen leben. Wir haben den Bericht mit **„Reflexion“** betitelt, weil er genau das ist: ein ehrlicher Blick in den Spiegel. Er zeigt, was wir bereits erreicht haben, aber auch, an welchen Stellen es noch Lücken gibt und wo wir noch besser werden wollen.

2024 war ein Jahr, das uns in vielerlei Hinsicht gefordert hat – wirtschaftlich, organisatorisch, menschlich. Die Marktlage war angespannt, viele unserer Kunden mussten Projekte verschieben oder neu priorisieren. Auch für uns bedeutete das, noch klarer zu definieren, was uns als Unternehmen ausmacht und welche Verantwortung wir tragen – für unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden, unsere Gesellschaft und die Umwelt. Gerade in solchen Zeiten zeigt sich, wie tragfähig Werte wirklich sind.

Nachhaltigkeit ist für uns kein neues Thema, sondern seit Langem Teil unseres Selbstverständnisses. Wir sind überzeugt, dass wirtschaftlicher

Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung zusammengehören. In unseren Projekten, in unseren Partnerschaften und im Umgang miteinander wollen wir diesen Anspruch leben – konsequent, glaubwürdig und mit der gleichen Qualität, die wir in unserer Beratung anstreben.

Dieser erste Nachhaltigkeitsbericht ist ein wichtiger Schritt, um unser Engagement sichtbar, messbar und nachvollziehbar zu machen. Hierfür haben wir unsere Strukturen, Prozesse und Daten systematisch erfasst, bewertet und in Beziehung gesetzt. Dabei haben wir viel gelernt: über Stärken, über Potenziale – und die Notwendigkeit, Nachhaltigkeit künftig noch stärker in unser Handeln zu integrieren. Auf dieser Basis werden wir unser Nachhaltigkeitsmanagement in den kommenden Jahren weiterentwickeln.

Nachhaltigkeit lebt vom Austausch. Wir laden Sie daher herzlich ein, uns auf diesem Weg zu begleiten: mit Ihren Ideen, Ihrem Feedback und dem Interesse daran, wie Cassini Nachhaltigkeit versteht und voranbringt. Schreiben Sie uns gerne an nachhaltigkeit@cassini.ag.

Viel Freude beim Lesen und Entdecken wünscht Ihnen der Vorstand der Cassini Consulting AG!

Michael Seipel | COO

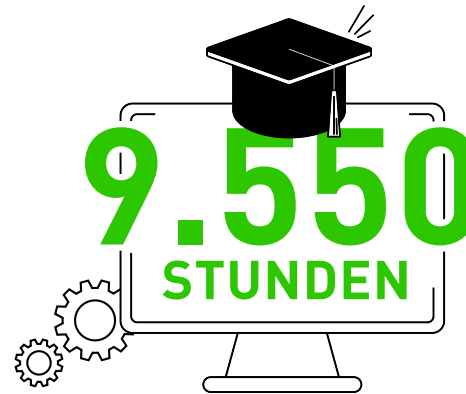
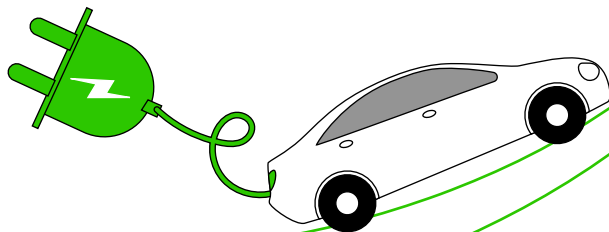
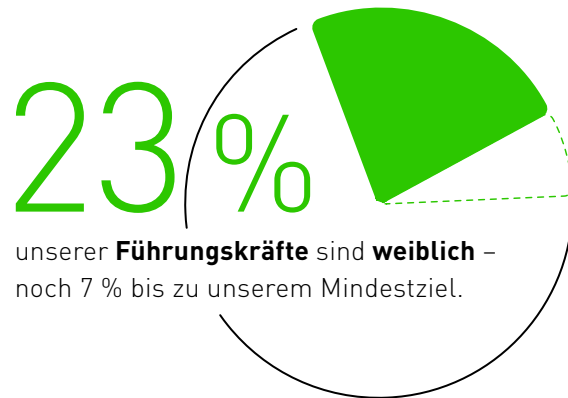
Dr. André Stebens | CBO

Dr. Oliver van Laak | CEO



Zahlen, Daten, Fakten

UNSER ENGAGEMENT AUF EINEN BLICK



haben unsere Mitarbeitenden 2024 in **Weiterbildung** investiert – das sind 24 Stunden pro Person.



unserer Dienstwagen waren Ende 2024 **E-Autos** – und es werden jährlich mehr.

Seit 2016 nehmen Cassini-Mitarbeitende in ganz Deutschland an

CHARITY-LÄUFEN

teil – **Tendenz steigend.**



Um mehr als pro Kopf haben wir unsere **CO₂-Emissionen** seit 2019 gesenkt – ein wichtiger Schritt auf unserem Weg zu Netto-Null-Emissionen bis 2040.

Wir durchlaufen **erfolgreich** unsere ersten

PRO-BONO-PROJEKTE

und bauen weiter darauf auf.





INTERVIEW

„DIGITALISIERUNG MACHT DIE WELT NICHT AUTOMATISCH GRÜNER“

Digitalisierung und Nachhaltigkeit: Geht das zusammen? Definitiv, sagen die Cassini-Vorstände Oliver van Laak und Michael Seipel – wenn man es richtig macht. Ein Gespräch über Verantwortung in der Beratung, die Schattenseiten von KI, Flugverbote – und warum Gegenwind manchmal guttut.

Oliver und Michael, schön, dass wir uns hier im Videocall sprechen. Wie seid ihr heute zur Arbeit gekommen?

Michael: Ich bin im Homeoffice – das heißt: kein Anreiseweg, also auch keine damit verbundenen Emissionen. Wenn ich in unser Frankfurter Büro fahre, sieht das natürlich anders aus. Ich wohne auf dem Land und bin aufs Auto angewiesen – zumindest bis zum nächsten Bahnhof.

Oliver: Ich fahre in 95 Prozent aller Fälle mit dem Fahrrad ins Büro. Heute auch. Und bei den restli-

chen fünf Prozent ärgere ich mich im Stau über die falsche Entscheidung *(lacht)*. Ich wohne in Düsseldorf und fahre am Rhein entlang, egal ob bei Sonne, Regen oder Gegenwind. Auf dem Rad komme ich runter, kann nachdenken, Abstand gewinnen. Das ist für mich Achtsamkeit – Nachhaltigkeit im persönlichen Sinn.

Wenn ihr Nachhaltigkeit in einem Satz erklären müsstet – wie würde der lauten?

Michael: Ich würde sagen: Wir leisten unseren Beitrag für eine bessere Welt. Klingt groß, ist aber im Kern ganz einfach. Es geht darum, Wirkung zu erzeugen, die bleibt.

Oliver: Für mich ist Nachhaltigkeit anständiges, rücksichtsvolles Handeln. Gegenüber Menschen, Umwelt und der Zukunft.

Was davon findet man bei Cassini Consulting?

Oliver: Ziemlich viel. Wir sehen unsere Mitarbeitenden nicht als Ressource, sondern als Persönlichkeiten mit Bedürfnissen. Mit unseren Kunden arbeiten wir auf Augenhöhe, ehrlich und partner-

schaftlich. Nachhaltigkeit zeigt sich bei uns aber auch in ganz praktischen Dingen. Reisen wir beruflich, nehmen wir fast immer die Bahn. Fliegen ist bei Cassini die absolute Ausnahme. Wir fördern E-Mobilität und investieren in Ladeinfrastruktur.

Außerdem beziehen wir Ökostrom, trinken fair gehandelten Kaffee und unsere Büros laufen schon lang mit grüner Energie. Und wir kompensieren unsere CO₂-Emissionen – auch wenn die Datenerfassung nicht immer einfach ist.

Michael: Für mich läuft Nachhaltigkeit bei Cassini vor allem über die Menschen. Viele Mitarbeitenden sind hier, weil sie Dinge zum Positiven verändern wollen. Es geht nicht nur darum, Kunden wirtschaftlich erfolgreicher zu machen.



Digitalisierung kann Nachhaltigkeit ermöglichen – wenn man sie richtig nutzt.



Michael Seipel

COO bei Cassini Consulting

Euer Kerngeschäft ist die Digitalisierungsberatung. Wie passt das Thema Nachhaltigkeit da hinein?

Michael: Digitalisierung kann Nachhaltigkeit ermöglichen – wenn man sie richtig nutzt. Viele Digitalprojekte haben einen klar positiven Effekt: effizientere Prozesse sparen Ressourcen, Video-Konferenzen ersetzen Geschäftsreisen, barrierefreie Webseiten schaffen Zugänge für Menschen mit Einschränkungen. Digitalisierung kann Unternehmen stabiler machen und damit Arbeitsplätze sichern. Im öffentlichen Sektor stärken digitale Verwaltungsprozesse Teilhabe und demokratische Strukturen. Wir begleiten unsere Kunden dabei, Systeme einzuführen, die genau das ermöglichen.

Oliver: Ich sehe das ähnlich, würde es aber andersherum aufziehen. Digitalisierung ist kein Selbstzweck, sondern Grundvoraussetzung dafür, dass unsere Gesellschaft überhaupt funktioniert – und damit nachhaltig werden kann. Digitalisierung macht die Welt nicht automatisch „grüner“, aber ohne sie ist nachhaltiges Handeln nahezu unmöglich.

Die Digitalisierung hat aber auch Schattenseiten. Insbesondere die Künstliche Intelligenz bedroht ganze Branchen. Und die dafür nötigen Rechenzentren fressen Unmengen an Energie und Wasser – und verursachen klimaschädliche CO₂-Emissionen. Wie geht ihr mit diesem Widerspruch um?

Michael: Wir stehen ganz am Anfang einer Entwicklung, die wir nicht aufhalten können – ob uns das gefällt oder nicht. Wie damals in der industriellen Revolution wird KI Arbeitsplätze verändern, alte verdrängen, aber auch neue schaffen. Die Frage ist: Wie gestalten wir diesen Wandel verantwortungsvoll? Wegschauen bringt nichts. Wir müssen die Chancen nutzen – und gleichzeitig darauf achten, dass kein Mensch und keine Gesellschaftsgruppe auf der Strecke bleiben.

Oliver: Künstliche Intelligenz ist in erster Linie ein Werkzeug – aber ein sehr mächtiges. Genau das macht sie so ambivalent. Mit derselben Technologie kann man Dinge entwickeln, die das Leben vieler Menschen verbessern, gleichzeitig kann man mit ihr großen Schaden anrichten. Schon heute wird beeinflusst, wie solche Systeme trainiert und mit welchen Daten sie gefüttert werden. Da liegt eine enorme Machtkonzentration bei einigen wenigen Unternehmen.

Michael: Ich würde sogar noch weitergehen: Es gibt bereits KI-Systeme, die gezielt Desinformation verbreiten und Wahlen manipulieren. Dazu kommt der ökologische Fußabdruck, ganze Serverfarmen, die Ressourcen verschlingen. Gleichzeitig gibt es Menschen, die sagen: „Wir müssen uns über all diese Probleme keine Gedanken machen. KI wird irgendwann so schlau, dass sie alles selbst regelt.“ Dieser Ansatz ist mir zu naiv. Nachhaltigkeit bedeutet auch hier, die langfristigen Folgen mitzudenken – und nicht darauf zu hoffen, dass die Technologie irgendwann von selbst das Richtige tut.



Künstliche Intelligenz ist in erster Linie ein Werkzeug – aber ein sehr mächtiges. Genau das macht sie so ambivalent.



Oliver van Laak

CEO bei Cassini Consulting

Zurück zu Cassini: Was fordern eure Kunden heute, was vor fünf Jahren kaum Thema war?

Oliver: Ganz klar: Beweise. Früher reichte es zu sagen, dass man sich mit Nachhaltigkeit beschäftigt. Heute wollen Kunden Zahlen sehen – etwa zu CO₂-Bilanzen, Energieverbrauch oder Diversität. Die Regulatorik ist viel dichter geworden. Wer heute für große Unternehmen oder öffentliche Auftraggeber arbeiten will, muss meist umfangreiche Angaben zur Nachhaltigkeit machen. Ohne solche Nachweise läuft oft nichts mehr.

Und eure Mitarbeitenden?

Michael: Die erwarten heute ein echtes Commitment zu Nachhaltigkeit. Sie wollen sehen, dass Haltung und Handeln zusammenpassen. Früher war das ein nettes Extra, heute ist es Grundvoraussetzung: Niemand arbeitet gern für ein Unternehmen, das nicht zum eigenen moralischen Kompass passt.



„Nachhaltigkeit im persönlichen Sinn“:

Cassini-CEO Oliver van Laak fährt mit dem Rad ins Büro.

Und sie erwarten, dass wir wirtschaftlich so aufgestellt sind, dass Cassini auch in fünf Jahren noch besteht. Haltung zählt, aber wirtschaftliche Stabilität genauso.

Wo gab es Cassini-intern die härtesten Diskussionen rund um Nachhaltigkeit?

Michael: Zwei Themen haben intern richtig Wellen geschlagen. Das eine war unser Flugverbot ...

... Ihr habt entschieden, Dienstreisen grundsätzlich nicht mehr mit dem Flugzeug zu machen, um den CO₂-Ausstoß zu senken – außer in absoluten Ausnahmefällen.

Michael: Genau. Ein Teil der Mitarbeitenden fand das richtig und hätte das am liebsten noch strenger gehandhabt – also wirklich null Flüge.

Die anderen hielten es für übertrieben und argumentierten mit Zugverspätungen, Baustellen und verlorener Zeit. Diese Diskussion mussten wir aushalten – sie hat aber auch gezeigt, wie ernst die Leute das Thema nehmen.

Und das zweite Thema?

Michael: Das liegt etwas länger zurück: die Frage, für welche Kunden wir arbeiten wollen. Damals gab es einen konkreten Fall, der moralisch nicht für alle vertretbar war. Daraus entstand eine Grundsatzdebatte: Brauchen wir eine Liste von Branchen oder Unternehmen, mit denen wir nicht zusammenarbeiten möchten?

Wir haben uns dagegen entschieden. Statt Verbotslisten geben wir Verantwortung ab: Jede*r darf selbst entscheiden, ob ein Projekt mit den eigenen Überzeugungen vereinbar ist. Wer sagt: „Das passt für mich nicht“, kann ablehnen – ohne daraus entstehende Nachteile.

Wo haben Mitarbeitende Cassini entscheidend vorangebracht?

Oliver: Ohne unsere Mitarbeitenden gäbe es das Thema Nachhaltigkeit bei Cassini in dieser Form vielleicht gar nicht. Vor rund 15 Jahren kamen Kolleg*innen mit der Idee um die Ecke, wir sollten uns stärker damit beschäftigen. Unser Engagement fußt bis heute auf diesen Impulsen. Wir haben ja kein Nachhaltigkeitsteam. Stattdessen wird das Thema von Menschen getragen, die sich dafür begeistern.

Warum legt Cassini einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht vor?

Michael: Weil wir Dinge nicht nur tun, sondern auch transparent machen wollen. Wir engagieren uns in vielen Bereichen – und unsere Stakeholder wollen wissen, was genau dahintersteckt. Natürlich können wir einfach ab und zu etwas auf die Webseite stellen. Aber ein Bericht geht weiter: Er zeigt, dass wir es ernst meinen, weil er messbar macht, was wir tun.

Was hat euch der Bericht über euch selbst gezeigt?

Michael: Ich kenne ja alle Maßnahmen, die wir umsetzen. Der Bericht hat sie nur gebündelt und sichtbar gemacht. Aber er hat uns auch den Spiegel vorgehalten: Man sieht deutlicher, wo man gut aufgestellt ist und wo es noch Lücken gibt.

Stellt euch vor, wir sprechen uns im Jahr 2030 wieder – womit möchtet ihr mich überraschen?

Michael: Damit, dass wir den Impact unserer Projekte messen können – nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht, sondern auch in sozialer und ökologischer. Also ganz konkret: welchen Beitrag unsere Arbeit zur Nachhaltigkeit unserer Kunden leistet.

Oliver: Ich würde dich am liebsten damit überraschen, dass Nachhaltigkeit bis dahin kein Thema mehr ist. Nicht, weil es unwichtig geworden wäre, sondern weil es selbstverständlich dazugehört. Wenn wir das erreicht haben, hätten wir wirklich etwas verändert.

Inhalt



1 | Unser Geschäftsmodell: Wandel gestalten

Cassini im Profil
Verantwortung entlang unserer Wertschöpfungskette
Integrität – die Grundlage unserer Arbeit
Menschenrechte

8

9

11

12

13



2 | Nachhaltigkeit bei Cassini: Von Haltung zu Wirkung

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie
Wesentlichkeitsanalyse
Klare Verantwortlichkeiten
Regeln und Prozesse
Fortschritt kontrollieren
Anreize schaffen
Austausch mit Stakeholdern

14

15

18

22

23

24

25

26



3 | Markt: Durch Innovation zur Transformation

Unser Innovationsökosystem
Projekte mit Wirkung
KI nutzen, Daten schützen
Projektbericht | KI-Chatbot „Beep“ für GS1 Germany

28

29

31

32

33



4 | Unsere Mitarbeitenden: Wachsen im Team

Interview | 3 Fragen an ... Son Do
Arbeitnehmerrechte – unser Rahmen für nachhaltiges Arbeiten
Interview | 3 Fragen an ... Verena Peper
Gleiche Chancen für alle
Interview | 3 Fragen an ... Yeliz Keppel
Weiterbildung: Aus Wissen wird mehr Wissen
Projektbericht | Union Investment stärkt Führung von morgen

34

35

36

40

41

44

45

48



5 | Umwelt: Bewahren, was wichtig ist

Natürliche Ressourcen im Blick
Ressourcenmanagement – klare Prozesse, messbare Wirkung
Unsere Klimastrategie: Auf dem Weg zur Netto-Null
Leuchtturmprojekt | Kölner KlimaVeedel

49

50

53

54

60



6 | Gesellschaft: Miteinander mehr bewegen

Corporate Citizenship – unser Beitrag zum Gemeinwohl
Projektbericht | Pro bono: Impulse für Pinnebergs Hilfeportal
Politisches Engagement und Mitgliedschaften

63

64

65

66



Über diesen Bericht

67



1 Unser Geschäftsmodell: Wandel gestalten

Unsere Welt verändert sich rasant. Entwicklungen, die früher Jahrzehnte brauchten, vollziehen sich heute in wenigen Jahren – manchmal sogar in Monaten. Vertraute Gewissheiten geraten ins Wanken: Die natürlichen Ressourcen werden knapper, der Klimawandel schreitet spürbar voran, geopolitische Spannungen nehmen zu und unsere Gesellschaft altert immer weiter. All diese Faktoren greifen ineinander und verstärken sich gegenseitig.

Für Unternehmen bedeutet das, sich in einem Umfeld behaupten zu müssen, das heute unübersichtlicher und anspruchsvoller ist als je zuvor. Informationen müssen schneller verarbeitet, viele Einflüsse gleichzeitig berücksichtigt und Entscheidungen unter Zeitdruck getroffen werden. Erfolgreich ist, wer flexibel bleibt, effizient handelt und offen für Neues ist. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, diese Herausforderungen zu meistern.

Cassini Consulting wurde mit dem Anspruch gegründet, eine Beratung zu schaffen, die der digitalen Zeit gerecht wird – nah an den Bedürfnissen der Klienten und geprägt von echter Partnerschaft. Unsere Consultants arbeiten mit Visionärsgeist, Mut und unternehmerischem Denken. Wir sehen uns als Entrepreneure, übernehmen Verantwortung und verwandeln unser Wissen in konkrete Wettbewerbsvorteile. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, Wandel aktiv zu gestalten – gemeinsam mit unseren Kunden, für eine zukunftsfähige Wirtschaft und Gesellschaft.



Wir übersetzen Wandel in Fortschritt – und zeigen Unternehmen, wie sie durch die Bereitschaft zu Veränderung neue Stärke gewinnen können.



Oliver van Laak

CEO bei Cassini Consulting



CASSINI IM PROFIL

Was wir tun

Cassini ist eine Management- und Technologieberatung, die konsequent den Anspruch verfolgt, Komplexität in Klarheit zu übersetzen. Wir beraten Konzerne ebenso wie ambitionierte mittelständische Unternehmen und öffentliche Institutionen. Dabei verbinden wir die Professionalität und Erfahrung einer großen Beratung mit der Flexibilität und Geschwindigkeit eines kleineren Partners.

Unser Ziel ist nicht, der günstigste Anbieter am Markt zu sein, sondern eine nachhaltige Wirkung zu schaffen. Unser Anspruch: Wir liefern maßgeschneiderte Lösungen, die unseren Kunden helfen, ihre Zukunftsfähigkeit zu sichern und neue Chancen zu nutzen.

Unsere Projekte

Unsere Arbeit zeigt sich in vielfältigen Projekten, die immer ein Ziel haben: den Wandel unserer Kunden voranzubringen. Dazu entwickeln wir fachliche und technische Konzepte, begleiten Organisationen bei der Einführung neuer Strukturen oder Systeme und setzen Programme, Projekte und Veränderungsmaßnahmen gemeinsam mit ihnen um.

Ein weiterer Bestandteil unseres Portfolios ist das Besetzen von Interimspositionen, bei denen wir unsere Expertise unmittelbar in die Organisationen unserer Kunden einbringen. Ergänzend dazu bieten wir Review-Formate und Coachings an – immer mit dem Anspruch, Wissen zu teilen und nachhaltige Verbesserungen zu erzielen.

Erfolgsfaktoren

Unser Erfolg beruht auf einer Kombination aus wissensbasierter Exzellenz und einer starken Unternehmenskultur. Cassini bringt ein hohes Maß an fachlichem und methodischem Know-how mit und sorgt gleichzeitig für kontinuierliche Weiterbildung. Geschwindigkeit und Flexibilität in der Umsetzung prägen unsere Arbeit genauso wie die Fähigkeit unserer Mitarbeitenden, mutig neue Wege zu gehen.

Wir orientieren uns an aktuellen Markttrends und lassen sie in unsere Arbeit einfließen. Eine hohe Bestandskundenquote zeigt, dass wir langfristige Beziehungen aufbauen und Vertrauen schaffen können. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Kooperation, Verantwortung und klaren Werten – und bildet das Fundament für erfolgreiche Projekte.

Für wen wir arbeiten

Unsere Kunden sind Unternehmen und Organisationen, die nach Partnern suchen, um sie zuverlässig bei der Digitalisierung zu begleiten. Dazu gehören internationale Konzerne mit Hauptsitz in Deutschland genauso wie ambitionierte mittelständische Unternehmen, junge Firmen und Behörden.

Ein Schwerpunkt liegt auf Kunden, die einen hohen Bedarf an Transformation und Modernisierung haben – sei es im Zuge der Digitalisierung, organisatorischer Veränderungen oder neuer strategischer Ausrichtungen.

Unsere Organisation

Cassini Consulting ist mit Büros in Berlin, Hamburg, Düsseldorf, Dortmund, Köln, Frankfurt, Stuttgart und München vertreten. Unsere Organisation ist so aufgebaut, dass sie Wachstum und Innovation unterstützt. Grundlage sind Geschäftsbereiche (sogenannte Segmente), die jeweils konkrete Marktbedürfnisse adressieren. Diese Segmente sind wiederum größeren Einheiten zugeordnet – den Markets. Im Jahr 2024 gab es bei Cassini vier Markets:

→ Enterprise Transformation & Technology

für Konzerne und Großunternehmen

→ Public Sector

für Behörden und öffentliche Organisationen

→ Mastering Information Technology

mit spezialisierten Lösungen
für den IT-Bereich

→ Accelerator

zur Unterstützung neuer und
wachsender Marktsegmente

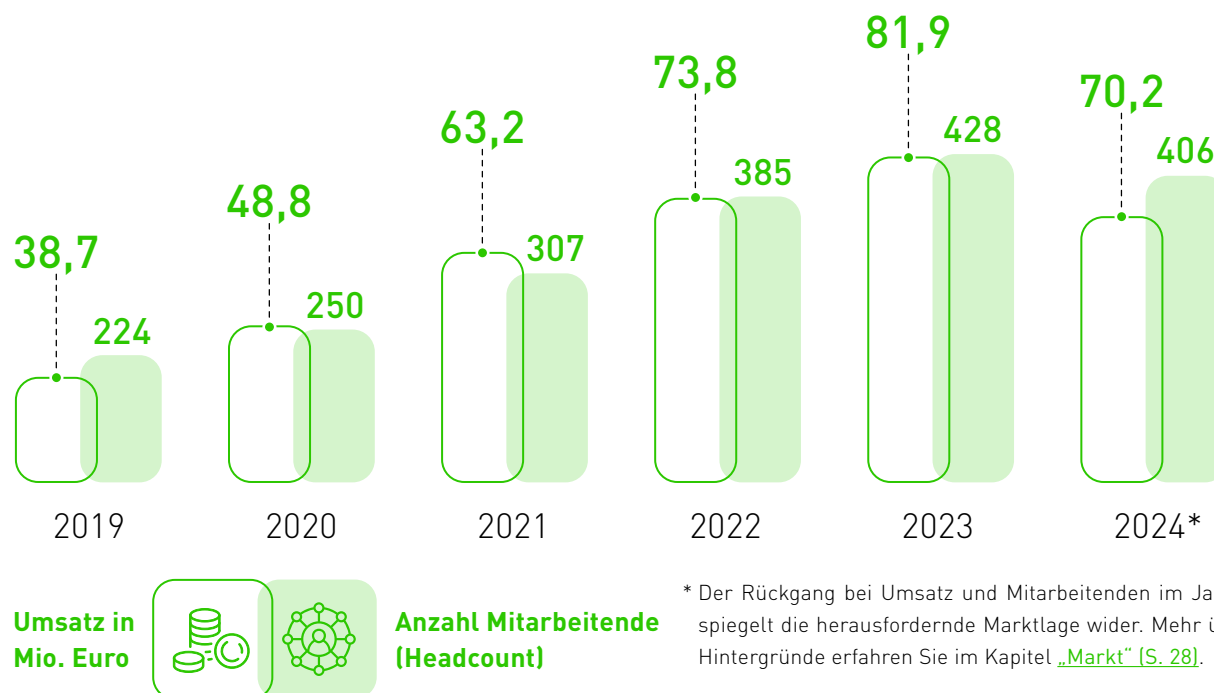
Die Leitung der einzelnen Segmente liegt bei den Business Leads. Sie berichten an die Market Leads, die direkt dem Vorstand unterstellt sind. Der Vorstand berichtet wiederum an den Aufsichtsrat.

In allen Unternehmensbereichen gelten die gleichen übergeordneten Standards – etwa für Personalentwicklung, Marketing, Außendarstellung und Organisation. Gleichzeitig genießen die einzelnen Einheiten ein hohes Maß an Autonomie: Es gibt keine festen Vertriebs- oder Business-Regionen. Jedes Segment kann deutschlandweit agieren und seine Stärken dort einbringen, wo sie gefragt sind.

Wie wir unsere Leistung erbringen

Bei Cassini arbeiten ausschließlich festangestellte Mitarbeitende. So sorgen wir dafür, dass alle, die unsere Projekte gestalten, nicht nur fachlich exzellent qualifiziert sind, sondern auch unsere Werte und Unternehmenskultur leben. Unsere Mitarbeitenden sind Macher*innen, die Verantwortung übernehmen, neue Impulse setzen und unsere Kunden zuverlässig zum Erfolg führen. Sie bringen unterschiedliche Hintergründe und Kompetenzen ein, die sich im Zusammenspiel zu einem starken Ganzen verbinden.

Zahlen, die unseren Erfolg belegen



* Der Rückgang bei Umsatz und Mitarbeitenden im Jahr 2024 spiegelt die herausfordernde Marktlage wider. Mehr über die Hintergründe erfahren Sie im Kapitel „Markt“ (S. 28).

VERANTWORTUNG ENTLANG UNSERER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

DNK-KRITERIUM 4 | Tiefe der Wertschöpfungskette

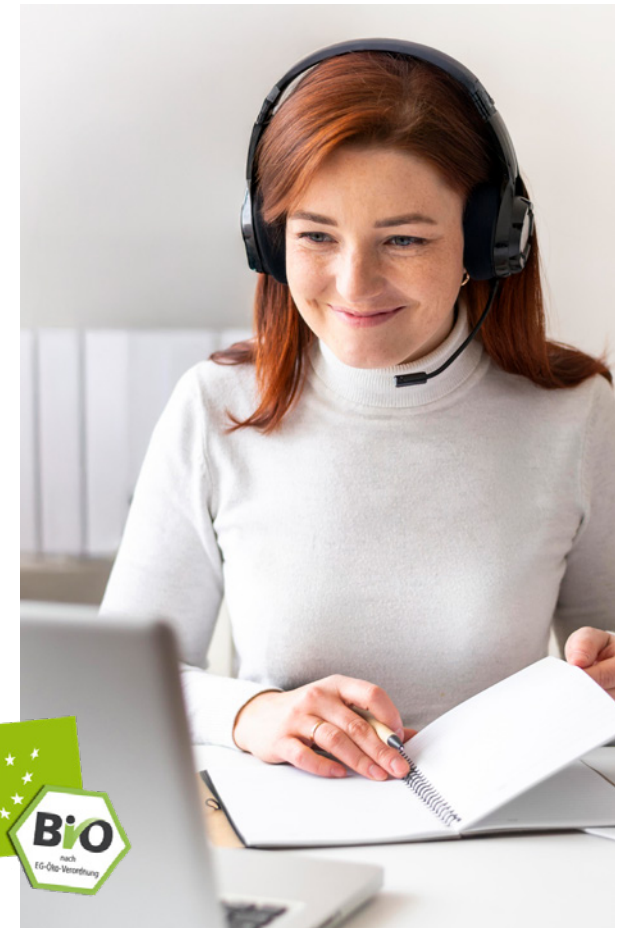
Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.



Als reines Beratungsunternehmen hat Cassini keine klassische Produktion. Unsere Wertschöpfung basiert auf dem Know-how und der Expertise unserer Mitarbeitenden – sie sind es, die mit ihrer Zeit, ihrem Wissen und ihrer Erfahrung den Erfolg unserer Kunden sichern.

Für die Erbringung unserer Leistungen benötigen wir vor allem Hilfsmittel wie IT- und Telekommunikationsgeräte, Bürobedarf sowie Dienstleistungen im Bereich IT-Infrastruktur und Catering. Uns ist bewusst, dass die Herstellung und Nutzung dieser Produkte mit sozialen und ökologischen Auswirkungen verbunden sind. Deshalb achten wir bei der Auswahl unserer Lieferanten darauf, dass sie nachhaltig wirtschaften. Dabei berücksichtigen wir den gesamten Lebenszyklus der beschafften Waren und Dienstleistungen und orientieren uns an anerkannten Gütesiegeln wie dem Blauen Engel, dem Fairtrade- oder Bio-Siegel. Um Ressourcen zu schonen und Emissionen zu reduzieren, nutzen wir die eingesetzten Produkte möglichst lange. Mit unserer **Beschaffungsrichtlinie** stellen wir sicher, dass alle Standorte vergleichbare Standards einhalten.

Auch unsere Reisetätigkeit steht im Fokus, da sie den größten Teil unserer CO₂-Emissionen ausmacht. Viele Kundentermine finden digital statt. Im Rahmen von Präsenzaustausch gilt unsere Mobilitätsrichtlinie, die umweltfreundliche Verkehrsmittel bevorzugt. Zusätzlich schaffen wir Anreize, damit unsere Mitarbeitenden bei Dienstwagen Elektromobilität bevorzugen. Dieses Thema greifen wir im Kapitel „Umwelt“ (S. 49) noch einmal ausführlich auf.



INTEGRITÄT – DIE GRUNDLAGE UNSERER ARBEIT

DNK-KRITERIUM 20 | Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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



Integrität hat bei Cassini einen hohen Stellenwert. Sie prägt unser Handeln als Unternehmen ebenso wie das unserer Führungskräfte, Projektleitungen und Projektteams. Da wir tief im „Herzen“ der Organisationen unserer Kunden arbeiten, ist Verlässlichkeit entscheidend. Nur wenn sie auf unsere Integrität bauen können, ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich.

Die Risiken für rechtswidriges Verhalten, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, schätzen wir als sehr gering ein. Das liegt daran, dass wir mit großen Unternehmen und öffentlichen Organisationen in Deutschland zusammenarbeiten und unsere Leistungen rein beratender Natur sind – Beschaffungsprozesse gehören nicht dazu. Eine gesonderte Überprüfung unserer Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken¹ haben wir nicht vorgenommen, da die Geschäftsverantwortung nicht bei den Standorten, sondern den einzelnen Segmenten liegt.

Unsere Grundsätze für integrires Verhalten sind in zwei Regelwerken festgehalten: im **Code of Conduct** und in unserer **Compliance-Richtlinie**. Beide geben allen unseren Mitarbeitenden Orientierung, legen klare Verhaltensregeln fest und beschreiben, wie in Zweifelsfällen vorzugehen ist. Zusätzlich haben wir einen internen Ansprechpartner für Compliance benannt.

Über das Intranet steht unseren Mitarbeitenden seit 2023 ein extern betriebenes Hinweisgeber*innenportal zur Verfügung. Dort können sie mögliche Verstöße anonym melden, die dann vertraulich geprüft werden. Im Berichtsjahr gingen keine Meldungen ein.

Um das Bewusstsein für regelkonformes Verhalten zu stärken, führen wir jedes Jahr für alle Mitarbeitenden verpflichtende Schulungen durch – zum Beispiel zu Recht und Compliance im Arbeitsalltag.

Als wir 2018 unseren Code of Conduct und die Compliance-Richtlinie auf den Weg gebracht haben, stand ein Gedanke im Mittelpunkt: Wir wollen Korruption von Anfang an ausschließen. Unser Ziel bleibt daher weiterhin: null bestätigte Korruptionsfälle. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr und in allen Jahren zuvor erreicht.² Auch Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Vorschriften – etwa im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich – wurden im Berichtsjahr genau wie in den Vorjahren keine gegen Cassini verhängt.³

¹ GRI 205-1.

² GRI 205-3.

³ GRI 419-1.

MENSCHENRECHTE

DNK-KRITERIUM 17 | Menschenrechte

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



Wir unterstützen und achten den Schutz der internationalen Menschenrechte. Unsere Werte und Grundsätze haben wir im **Code of Conduct** festgehalten, der an allen unseren Standorten gilt. Eine Risikoanalyse unserer Geschäftsbereiche hat ergeben, dass keine wesentlichen Risiken für Menschenrechtsverletzungen bestehen. Auf spezifische Vor-Ort-Überprüfungen konnten wir deshalb verzichten.⁴

Bei den von uns beschafften Gütern und Dienstleistungen handelt es sich überwiegend um Büroausstattung, IT-Equipment und Verbrauchsmaterialien. Mit unserer **Beschaffungsrichtlinie** stellen wir sicher, dass ökologische und soziale Kriterien berücksichtigt werden (vgl. Kapitel „Verantwortung entlang unserer Wertschöpfungskette“ (S. 11)). Sie ist für alle Standorte verbindlich. Eine darüber hinausgehende Prüfung neuer Lieferanten erfolgt derzeit nicht.⁵

Auch eine wiederkehrende Überprüfung bestehender Zulieferer haben wir im Berichtsjahr nicht durchgeführt. Beschwerden Dritter über unsere Lieferanten sind uns nicht bekannt geworden.⁶ Die Cassini Consulting AG tätigt zudem keine Investitionen in Finanzanlagen oder andere Kapitalgüter.⁷



⁴ GRI 412-1.

⁵ GRI 414-1.

⁶ GRI 414-2.

⁷ GRI 412-3.



2 Nachhaltigkeit bei Cassini: Von Haltung zu Wirkung

Nachhaltigkeit ist bei Cassini Consulting keine leere Worthölse, sondern Teil unseres Selbstverständnisses. Wir wollen beweisen, dass wirtschaftlicher Erfolg und Verantwortung Hand in Hand gehen können. Kunden und Mitarbeitende erwarten das von uns – aber unser Antrieb reicht tiefer. Wir sind aus Überzeugung bereit, Verantwortung zu übernehmen und mit gutem Beispiel voranzugehen:

→ als Dienstleister

Wir entwickeln Beratungs- und Leistungsangebote, die Zukunftsfähigkeit mit Verantwortung verbinden. Bei Digitalisierungsvorhaben behalten wir den Nachhaltigkeitsimpact im Blick – und bei der Nachhaltigkeitstransformation finden wir passende digitale Lösungen.

→ als Arbeitgeber

Wir pflegen eine Unternehmenskultur der Offenheit, Wertschätzung, Innovation und Mitgestaltung. Das Wohl unserer Mitarbeitenden hat für uns hohe Bedeutung – deshalb schaffen wir ein Umfeld, das persönliche Entwicklung und gemeinsames Wachstum ermöglicht.



→ als Unternehmensbürger

Wir wirken über Agenda Setting, Austausch in Netzwerken und konkrete Maßnahmen in die Gesellschaft hinein. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf unserem Corporate-Citizenship-Engagement.



Wir verstehen Nachhaltigkeit ganzheitlich als Teil der Wertschöpfungskette. Daher nutzen wir die Kraft der digitalen Transformation, um ein resilientes und progressives Morgen zu gestalten – als Dienstleister, Arbeitgeber und Unternehmensbürger.



Mission aus der Nachhaltigkeitsstrategie
von Cassini Consulting

UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

DNK-KRITERIUM 1 | Strategie

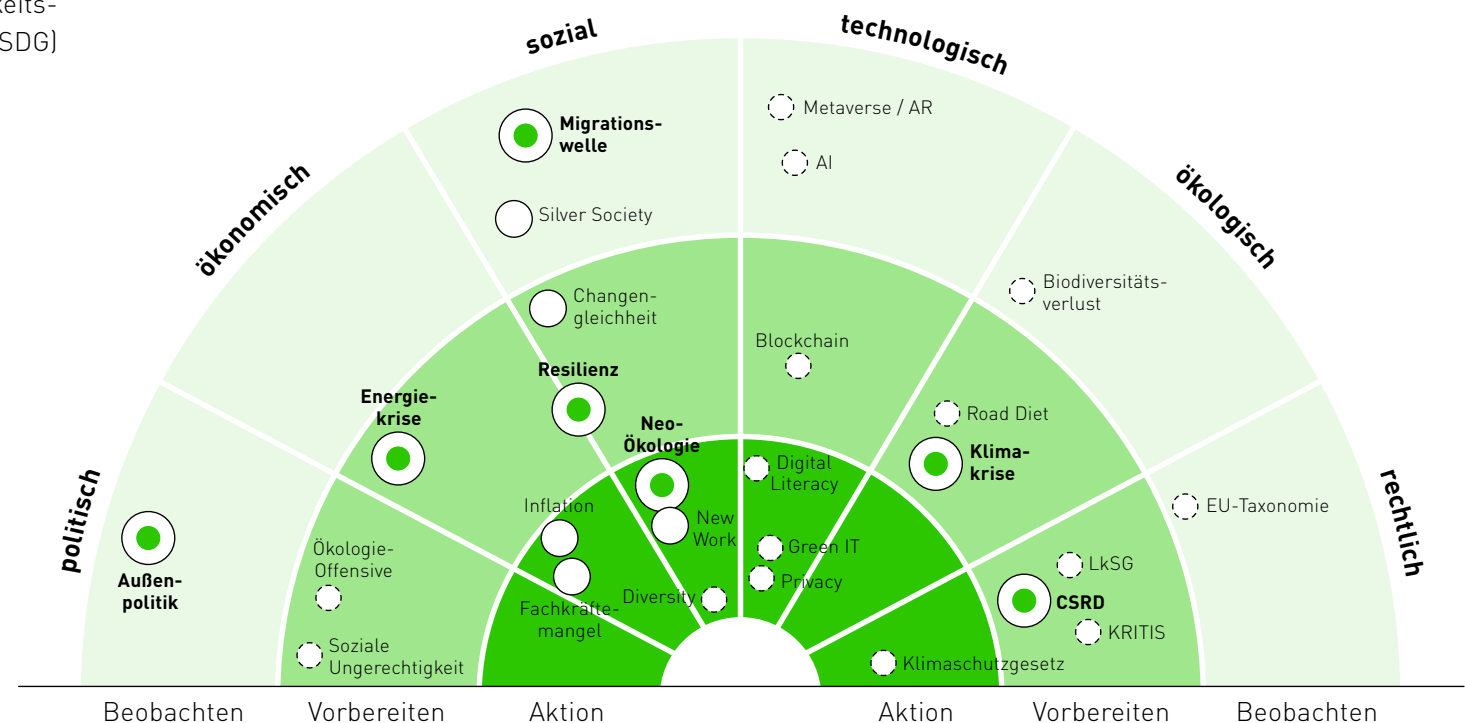
Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.



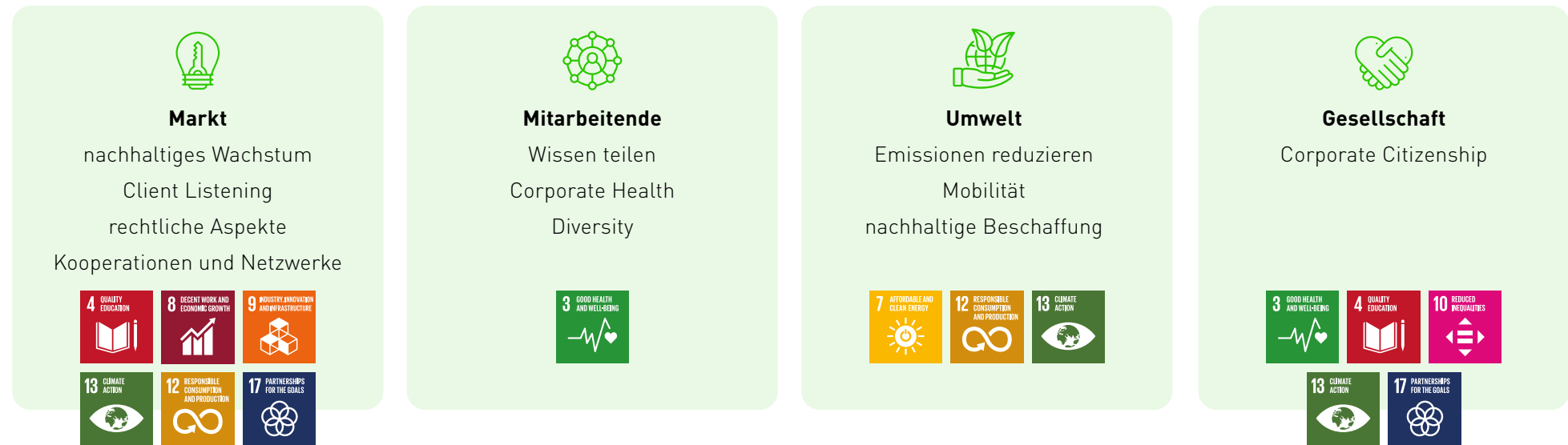
Bereits 2023 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Die Basis bildeten eine Analyse zentraler Megatrends sowie Interviews mit ausgewählten Stakeholdern. Dabei haben wir unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt – von Mitarbeitenden über Kunden bis hin zu Wissenschaft und Verbänden. Zudem haben wir unsere Ergebnisse mit den UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDG) abgeglichen.

Im Mittelpunkt stand für uns zunächst die Entwicklung einer klaren Haltung. Diese haben wir nicht nur auf Papier formuliert, sondern in Form unseres **Code of Conduct** im gesamten Unternehmen bekannt gemacht und verankert – mit dem Ziel, alle Cassini-Mitarbeitenden für diesen Ansatz zu gewinnen.

Als Ergebnis unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir vier Handlungsfelder mit insgesamt elf Themen definiert. In allen Feldern verfolgen wir konkrete Maßnahmen – sowohl um negative Auswirkungen zu verringern als auch um positive Wirkungen zu verstärken.



Unsere 4 Handlungsfelder im Überblick



Markt

Nachhaltigkeit prägt unsere Arbeit im Marktumfeld. Unser Ziel ist es, Wachstum verantwortungsvoll zu gestalten und langfristig Wert zu schaffen – für unsere Kunden ebenso wie für die Gesellschaft. Ob digitale Zwillinge – also virtuelle Abbilder realer Produkte und Prozesse –, smarte Prozessanalysen, energieeffiziente Cloud-Lösungen oder das Reduzieren von Flugreisen durch Videotelefonie: Unsere Projekte zeigen, wie Digitalisierung Ressourcen spart und Wirkung entfaltet.

Dafür hören wir genau hin: Über strukturiertes Client Listening holen wir regelmäßig Feedback ein und lassen es direkt in unsere Arbeit einfließen. Wir achten zudem auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und stellen sicher, dass unsere Beratungsleistungen höchsten Standards entsprechen. Gleichzeitig setzen wir auf Kooperationen und Netzwerke, um gemeinsam mit Partnern neue Lösungen zu entwickeln und nachhaltige Impulse in die Branche zu tragen. Zum Beispiel arbeiten wir gemeinsam mit der Leuphana Universität Lüneburg an einem Bewertungsschema, das die Wirkung von Beratungsprojekten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft messbar macht. Mehr dazu erfahren Sie im Kapitel „Markt“ [S. 28].

Mitarbeitende

Unser Erfolg lebt von den Menschen bei Cassini. Deshalb fördern wir eine Unternehmenskultur, in der Wissen, Balance und Vielfalt im Mittelpunkt stehen. In offenen Formaten teilen wir Erfahrungen, Methoden und Ideen über Teams und Standorte hinweg. Gleichzeitig unterstützen wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden mit Angeboten zur Resilienz und einer gesunden Arbeitsgestaltung. Und weil Vielfalt uns stärker macht, schaffen wir Rahmenbedingungen, in denen alle ihre Stärken einbringen und entfalten können. Dieses Thema greifen wir im Kapitel „Unsere Mitarbeitenden“ [S. 34] noch einmal ausführlich auf.

Umwelt

Als Beratungsunternehmen verursachen wir zwar keine produktionsbedingten Treibhausgas-Emissionen, trotzdem hinterlassen wir einen ökologischen Fußabdruck – etwa durch Reisen, den Einsatz von IT-Infrastruktur oder den Einkauf von Leistungen. Deshalb gehen wir nach dem Prinzip „Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren“ vor. Wo es möglich ist, vermeiden wir Emissionen ganz, senken sie durch bewusste Entscheidungen und gleichen den Rest über Klimaschutzprojekte aus, die den vom WWF unterstützten Gold Standard erfüllen. Wir orientieren uns dabei nicht am (oft fragwürdigen) Marktpreis für CO₂-Zertifikate, sondern legen intern einen deutlich höheren Preis nach dem Brennstoffemissionshandelsgesetz (BEHG) zugrunde. Mit dem Differenzbetrag fördern wir zusätzliche lokale Projekte in Deutschland. Details zu unserem Vorgehen finden Sie im Kapitel [„Unsere Klimastrategie“ \(S. 54\)](#).

Ein Schwerpunkt bei der Emissionsreduktion liegt auf Mobilität: Wir sehen uns genau an, welche Reisen wirklich nötig sind, setzen auf digitale Formate und gestalten unsere Reisetätigkeit so emissionsarm wie möglich. Genauso wichtig ist uns eine nachhaltige Beschaffung – von Laptops bis zur Büroausstattung. Hier legen wir Wert auf langlebige Produkte, faire Lieferketten und verantwortungsvolle Partner. Mehr dazu lesen Sie im Kapitel [„Umwelt“ \(S. 49\)](#).

Gesellschaft

Wir sind überzeugt: Verantwortung hört nicht bei unseren Projekten auf. Als Teil der Gesellschaft wollen wir Impulse setzen und uns aktiv einbringen. Deshalb ist gesellschaftliches Engagement bei Cassini strategisch verankert. Zwei Initiativen prägen unser Verständnis von Corporate Citizenship: Pro-bono-Projekte und soziales Engagement im Team. Weitere Details erfahren Sie im Kapitel [„Gesellschaft“ \(S. 63\)](#).



WESENTLICHKEITSANALYSE

DNK-KRITERIUM 2 | Wesentlichkeit

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



Für unsere erste Wesentlichkeitsanalyse haben wir ein mehrstufiges Vorgehen gewählt. Nach einer grundlegenden Analyse führten wir vertiefende Interviews und einen Abgleich mit den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) durch. Auf dieser Basis konnten wir Handlungsoptionen in den Dimensionen Markt, Mitarbeitende, Umwelt und Gesellschaft identifizieren und sowohl ihre Relevanz für unsere Stakeholder als auch für die Cassini-Gruppe bewerten.

Konkret haben wir eine strukturierte Mitarbeiterbefragung mit festen Skalen durchgeführt, zusätzlich Interviews mit Vertreter*innen verschiedener Hierarchieebenen – von Projektmitarbeitenden über Führungskräfte bis hin zum Vorstand. Kunden wurden in dieser ersten Analyse nicht explizit befragt, ihre Perspektive ist jedoch über den regelmäßigen Austausch mit unseren Projektverantwortlichen in die Bewertung eingeflossen.

Uns ist bewusst, dass unser Vorgehen von gängigen Standards abweicht. Deshalb werden wir die Wesentlichkeitsanalyse bis zur nächsten Berichterstattung methodisch weiterentwickeln und in angepasster Form aktualisieren.



UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE

DNK-KRITERIUM 3 | Ziele

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



Im Handlungsfeld Umwelt können wir unsere Wirkung vergleichsweise gut messen – deshalb haben wir hier bereits ein klares, quantitatives Ziel formuliert. Im Handlungsfeld Mitarbeitende konzentrieren wir uns derzeit vor allem auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. In den übrigen Handlungsfeldern entwickeln wir weitere Ziele Schritt für Schritt.

Markt

Im Handlungsfeld Markt wollen wir unsere Rolle als verantwortungsvoller Partner weiter ausbauen. Wir streben an, unser Wachstum und das unserer Kunden so zu entwickeln, dass es langfristig ökonomischen Erfolg mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung verbindet. Nachhaltigkeit soll fester Bestandteil jeder Kundenbeziehung werden. Dafür werden wir unser Client Listening erweitern und den Dialog noch stärker auf Nachhaltigkeitsthemen ausrichten.

Unseren Ansatz, rechtliche Anforderungen frühzeitig in unsere Arbeit einzubinden und unsere Kunden gezielt bei der Umsetzung neuer Vorgaben – etwa im Bereich Lieferketten – zu unterstützen, werden wir weiter ausbauen. Kooperationen und Netzwerke wollen wir systematisch vertiefen.

Aus dem internen Ideen-Wettbewerb „DINA“ haben wir wertvolle Erfahrungen gewonnen (vgl. Kapitel [„Projekte mit Wirkung“, S. 31](#)). Diese wollen wir nutzen, um auch künftig besondere Nachhaltigkeitsleistungen sichtbar zu machen und zusätzliche Anreize zu schaffen, um Nachhaltigkeit in unseren Projekten noch stärker zu verankern. Ein erster Schritt ist ein gemeinsames Projekt mit der Leuphana Universität Lüneburg – mit dem Ziel, eine Metrik zu entwickeln, mit der wir die Nachhaltigkeitswirkung unserer Vorhaben messen können. Künftig wollen wir diese Daten systematisch erheben und daraus Maßnahmen ableiten.

Mitarbeitende

Im Handlungsfeld Mitarbeitende stehen für uns drei Themen im Mittelpunkt: Wissen teilen, Gesundheit und Vielfalt. Diese Schwerpunkte wollen wir gezielt weiterentwickeln. Wir werden den Austausch von Wissen und Erfahrungen über Teams und Standorte hinweg durch zusätzliche Formate stärken. Mit erweiterten Angeboten zu Resilienz und Gesundheitsförderung unterstützen wir unsere Mitarbeitenden darin, auch in anspruchsvollen Projekten leistungsfähig und ausgeglichen zu bleiben. Gleichzeitig setzen wir uns dafür ein, die Vielfalt in unseren Teams zu erhöhen und Chancengleichheit systematisch zu fördern – damit alle ihre Stärken einbringen und Cassini aktiv mitgestalten können.

Unter anderem verfolgen wir das Ziel, auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent zu erreichen. Bei den Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung haben wir dieses Ziel bereits erreicht, bei den Führungskräften haben wir 2024 erstmals die 20-Prozent-Marke überschritten.

Umwelt

Im Handlungsfeld Umwelt steht unser ökologischer Fußabdruck im Fokus – von Reisen über IT bis zur Beschaffung. Darauf aufbauend wollen wir unsere Emissionen bis spätestens 2040 auf netto null senken und haben uns dem Race-to-Zero-Commitment der Vereinten Nationen angeschlossen. Leitlinie bleibt das Prinzip „Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren“. Wir werden unseren CO₂-Ausstoß regelmäßig erfassen, Transparenz schaffen und Schritt für Schritt Maßnahmen umsetzen, um den Anteil der Vermeidung und Reduktion stetig zu erhöhen.

Gesellschaft

Unser gesellschaftliches Engagement konzentriert sich auf Pro-bono-Projekte und soziales Engagement im Team. Künftig wollen wir diese Schwerpunkte noch stärker auf digitale Bildung und digitale Teilhabe ausrichten – Themen, in denen wir unsere Kernkompetenzen einsetzen können. Ziel ist es, jährlich mehrere Initiativen mitzugestalten, die Menschen Zugang zu Wissen und Chancen eröffnen. Gleichzeitig wollen wir unsere Mitarbeitenden noch stärker motivieren, sich in Corporate-Citizenship-Projekten einzubringen.

Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele gelten dieselben Leitgedanken, die auch unser gesamtes Handeln prägen:



True Mastery

Wissen und Erfahrung sind unser wichtigstes Kapital. Wir wollen zu den besten Anbietern am Markt gehören.



Business Autonomy

Qualität braucht Unabhängigkeit. Unsere Beratung folgt keinen externen Vorgaben oder versteckten Eigeninteressen – sie orientiert sich allein am besten Ergebnis für unsere Kunden.



Fair Community

Erfolg bedeutet Verantwortung. Wir handeln verantwortungsvoll gegenüber Kunden, Mitarbeitenden und unserer Umwelt und sind ein verlässlicher Partner.

Darüber hinaus haben wir für jedes Handlungsfeld Verantwortliche benannt (vgl. Kapitel [„Klare Verantwortlichkeiten“, S. 22](#)). Unsere Managementsysteme nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 27001 (IT-Sicherheit) unterstützen uns dabei, Fortschritte kontinuierlich nachzuhalten und die Zielerreichung sicherzustellen (vgl. Kapitel [„Regeln und Prozesse“, S. 23](#)). Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeitsthemen liegt beim Chief Operating Officer (COO) und beim CSR-Board, die die Zielerreichung überwachen und steuern (vgl. Kapitel [„Fortschritt kontrollieren“, S. 24](#)).

Unsere Nachhaltigkeitsziele im Überblick

Handlungsfeld	Kerngedanke	Ziele
 Markt	Nachhaltigkeit prägt Kundenarbeit – u. a. rechtliche Anforderungen und Netzwerke	Nachhaltiges Wachstum fördern; Nachhaltigkeit als festen Bestandteil aller Kundenbeziehungen verankern; rechtliche Anforderungen frühzeitig berücksichtigen; Wirkung unserer Projekte durch Kooperationen (z. B. Leuphana Universität) messen und verbessern; Best Practices sichtbar machen
 Mitarbeitende	Unternehmenskultur mit Fokus auf Wissen, Gesundheit und Vielfalt	Austauschformate weiterentwickeln; Angebote zur Resilienz und Gesundheitsförderung ausbauen; Vielfalt in allen Teams erhöhen und Chancengleichheit systematisch fördern; mindestens 30 Prozent Anteil von Frauen in Führungspositionen
 Umwelt	Ökologischer Fußabdruck durch Reisen, IT und Beschaffung	Bis 2040 Netto-Null-Emissionen (Race to Zero); Prinzip „Vermeiden – Reduzieren – Kompensieren“; CO ₂ -Fußabdruck regelmäßig erfassen und Maßnahmen zur Vermeidung/Reduktion ausbauen
 Gesellschaft	Engagement über Projekte hinaus; bisher v. a. pro bono und soziales Team-Engagement	Schwerpunkte auf digitale Bildung und digitale Teilhabe; jährlich mehrere Initiativen mitgestalten; Mitarbeitende stärker in Corporate Citizenship einbinden

KLARE VERANTWORTLICHKEITEN

DNK-KRITERIUM 5 | Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.



Nachhaltigkeit ist bei Cassini auf Vorstandsebene verankert. Der Chief Operating Officer (COO) leitet das CSR-Board, in dem zentrale Funktionen des Unternehmens vertreten sind – darunter Vertreter*innen von Geschäftsbereichen sowie die Stabsstellen für interne und externe Kommunikation. Der COO berichtet regelmäßig im Gesamtvorstand über den Stand der Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Das CSR-Board überwacht insbesondere die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele, die quartalsweise überprüft wird. Grundlage ist ein Maßnahmenplan, den wir laufend pflegen und anhand dessen wir unsere Fortschritte messen. Das CSR-Board ist auch Ansprechpartner für alle Mitarbeitenden, die sich zum Thema Nachhaltigkeit einbringen oder den Austausch suchen.

Für jedes der vier Handlungsfelder – Markt, Mitarbeitende, Umwelt und Gesellschaft – sind außerdem feste Verantwortliche benannt, die die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in ihrem Bereich steuern.



REGELN UND PROZESSE

DNK-KRITERIUM 6 | Regeln und Prozesse

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



Die zentrale Grundlage für unsere internen Abläufe ist die **Cassini Constitution** – unser Prozesshandbuch im Intranet, das alle Prozessvorgaben und Anweisungen zusammenfasst. Sie ist für alle Mitarbeitenden digital zugänglich.

Dazu gehören unter anderem:

- der **Code of Conduct**, in dem unsere Wertvorstellungen festgehalten sind
- die **Compliance-Richtlinie**, die Sicherheit im Umgang mit gesetzlichen und internen Anforderungen gibt
- die **Reiserichtlinie**, die klare Vorgaben für klimafreundliches Reisen enthält – innerdeutsche Flüge sind zu vermeiden, Ausnahmen müssen von der Führungskraft genehmigt werden
- die **Beschaffungsrichtlinie**, die Standards für Büroausstattung, Catering und Verbrauchsmaterialien definiert

In die Constitution integriert sind außerdem die Unterlagen zu unseren Managementsystemen für Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001) und IT-Sicherheit (ISO 27001). Sie enthalten sowohl eine systematische Risikoanalyse als auch Vorgaben zur Verringerung negativer Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.



FORTSCHRITT KONTROLLIEREN

DNK-KRITERIUM 7 | Kontrolle

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



Zur Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten nutzen wir vor allem Kennzahlen aus den Bereichen Personal und Umwelt – etwa zur Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und zu CO₂-Emissionen. Die Zufriedenheit erfassen wir unter anderem über eine digitale Mitarbeitendenumfrage zum Thema Nachhaltigkeit, die alle zwei Jahre stattfindet. Daneben gibt es eine allgemeine Mitarbeitendenumfrage, die wir jährlich durchführen (vgl. Kapitel [„Unsere Mitarbeitenden“, S. 34](#)).

Die Zielerreichung wird vierteljährlich durch das CSR-Board überprüft, das vom Chief Operating Officer (COO) geleitet wird (vgl. Kapitel [„Klare Verantwortlichkeiten“, S. 22](#)). Dabei werden sowohl die langfristigen Ziele als auch die für das laufende Geschäftsjahr gesetzten Etappen betrachtet. Unsere Fortschritte dokumentieren und steuern wir über einen Maßnahmenplan, der kontinuierlich aktualisiert wird.



Für den Bereich CO₂-Emissionen haben wir die Daten der Jahre 2022 und 2023 von einem externen Partner auf Plausibilität prüfen lassen (vgl. Kapitel [„Unsere Klimastrategie: Auf dem Weg zur Netto-Null“, S. 54](#)). Die HR-Daten stammen aus dem entsprechenden IT-System, das im Rahmen der Jahresabschlussprüfung jährlich durch die Wirtschaftsprüfung kontrolliert wird.

Darüber hinaus unterliegen unsere Managementsysteme für Qualität, Umwelt und IT-Sicherheit (vgl. Kapitel [„Regeln und Prozesse“, S. 23](#)) einem jährlichen externen Audit.

ANREIZE SCHAFFEN

DNK-KRITERIUM 8 | Anreizsysteme

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



Aktuell sind die Bonusregelungen für Vorstand und Mitarbeitende nicht direkt an die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen gekoppelt. Dennoch bestehen verschiedene Anreize, die nachhaltiges Handeln unterstützen. Dazu gehören etwa Zuschüsse für die Installation privater Ladepunkte für E-Autos, ein Jobticket zur vergünstigten Nutzung des Nahverkehrs sowie die Option auf ein Sabbatical – also eine längere unbezahlte Auszeit. Bei reduzierter Arbeitszeit werden Zielvorgaben für Umsätze entsprechend angepasst, ohne dass dies zu einer Absenkung des Bonus führt. Zusätzlich bieten wir die Möglichkeit, eine BahnCard auch privat zu nutzen.

In Zukunft wollen wir Nachhaltigkeitsziele systematisch in die Zielvereinbarungen einbeziehen. Ab Frühjahr 2026 sollen Ziele und mögliche Anreizsysteme gemeinsam mit dem Aufsichtsrat abgestimmt werden.

AUSTAUSCH MIT STAKEHOLDERN

DNK-KRITERIUM 9 | Beteiligung von Anspruchsgruppen

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



Das Wissen um die Erwartungen unserer Stakeholder – also der Menschen und Gruppen, die von unserem Handeln betroffen sind oder ein berechtigtes Interesse daran haben – ist für uns entscheidend. Es geht dabei nicht nur um die Qualität unserer Beratungsleistungen, Innovationskraft, Termintreue oder Kosteneffizienz. Wichtig sind vor allem die Erwartungen an Cassini als Geschäftspartner: ressourcenschonend zu arbeiten, Klimaschutz ernst zu nehmen und Verantwortung in der Lieferkette zu übernehmen.

Das gilt ebenso für unsere Mitarbeitenden, die eine besonders wichtige Anspruchsgruppe darstellen. Neben Faktoren wie Gehalt und Entwicklungsmöglichkeiten spielen für sie Themen wie Chancengleichheit, Fairness und die Berücksichtigung individueller Lebensumstände eine große Rolle. Unsere Mitarbeitenden wollen stolz auf ihren Arbeitgeber sein – auf seine Haltung und sein Handeln.

Weil unsere Anspruchsgruppen sehr unterschiedlich sind, haben wir verschiedene Formate für den Austausch entwickelt. Diese unterscheiden sich in Gestaltung, Häufigkeit und Ergebnissen. Eine Übersicht dazu findet sich in der folgenden Tabelle.



Austauschformate mit unseren Stakeholdern

Stakeholder	Art des Austauschs	Häufigkeit	Themen der Stakeholder	Behandlung des Themas durch Cassini
Großkunden (Key Accounts)	Regeltermin	mindestens monatlich	Umsetzung gesetzlicher Nachhaltigkeitsanforderungen (z. B. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)	→ Einführung ISO 14001 → Erstellung von Beschaffungsrichtlinie und Code of Conduct
übrige Kunden	Projekt-Feedback	immer nach Projektende		→ Vorbereitung eines Nachhaltigkeitsberichts
Mitarbeitende	Intranet-Rubrik „Dein Feedback“ – zugänglich für alle Mitarbeitenden	→ kontinuierlich → Feedback zum Thema Nachhaltigkeit trifft alle 2–3 Monate ein	Zuletzt diskutierte Themen u. a.: 1. Verbot von bestimmten Fahrzeugmarken in der Firmenflotte 2. Zuschuss zu den Kosten einer BahnCard 100 3. Zuschuss bei der Nutzung eines Fitnessstudios 4. Flugverbot in der Reiserichtlinie	1. mit Verweis auf Eigenverantwortung der Mitarbeitenden abgelehnt 2. umgesetzt 3. umgesetzt 4. Flugverbot bleibt bestehen
	Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit	regelmäßig alle 2 Jahre	Themen, die in der Umfrage 2024 genannt wurden u. a.: 1. Erhöhung des Malus auf Dienstwagen mit Verbrennungsmotor 2. Mülltrennung und Vermeidung 3. Reisekosten und Alternativen zu Dienstreisen 4. Nachhaltigkeitsprojekte und Beratung 5. Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden	1. umgesetzt 2. bestehende Maßnahmen besser dokumentiert 3. Sensibilisierung initiiert 4. Projekt mit der Leuphana-Universität gestartet 5. Servicepaket bei pme Familienservice erweitert
	1:1-Gespräche mit der jeweiligen Führungskraft	mindestens quartalsweise	bietet Raum, pragmatische Ansätze zu finden, wie Leistung im Einklang mit Nachhaltigkeit umgesetzt werden kann	
	Strategie-Jour-fixe der Führungskräfte (Business- und Market-Leads) mit dem CEO	monatlich		
Lieferanten	Die Auswahl von Lieferanten erfolgt nach Nachhaltigkeitskriterien.		Aufbau einer Regel-Transparenz bzgl. CO ₂ -Ausstoß mit produzierenden Dienstleistern (z.B. Werbeartikel)	



3 Markt: Durch Innovation zur Transformation

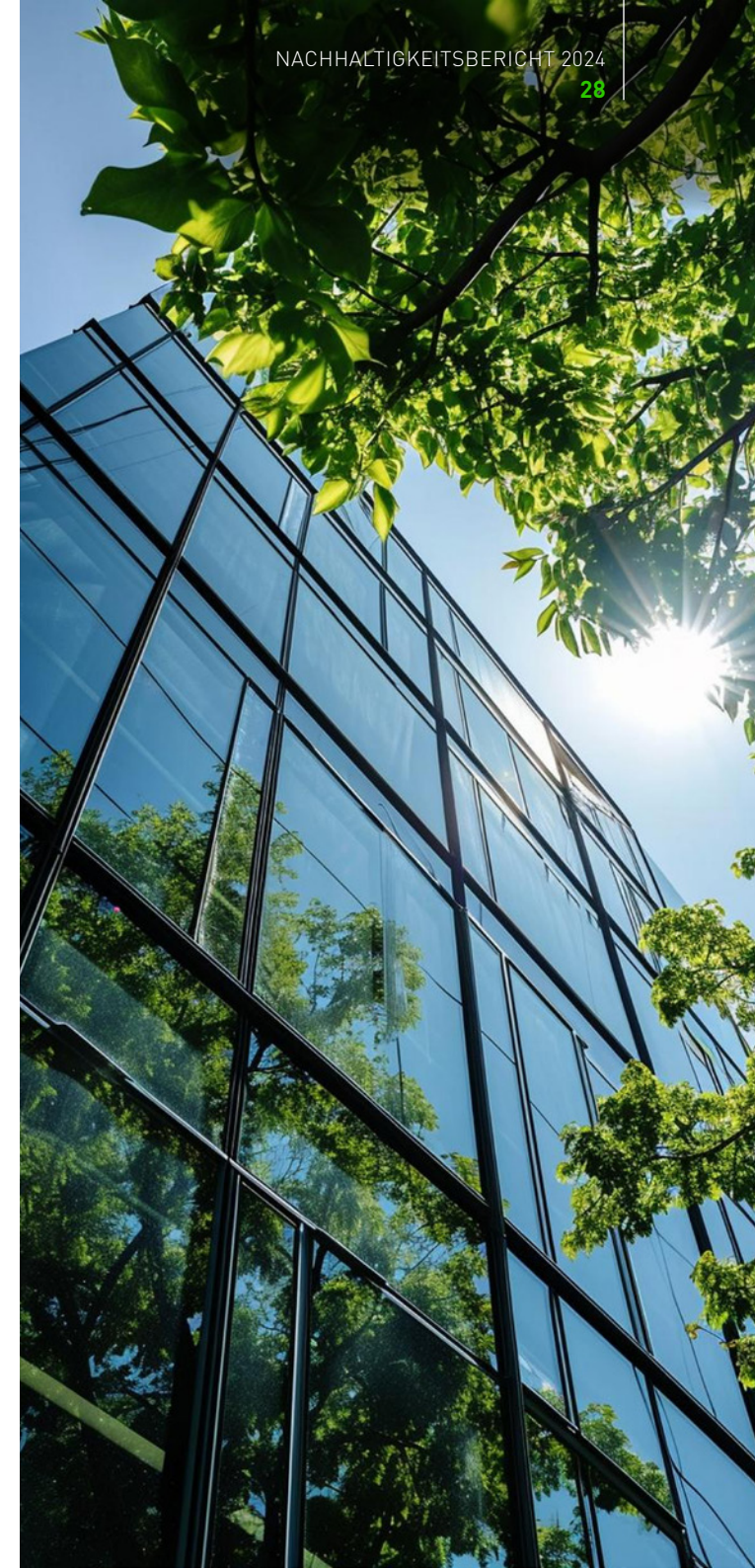
Der Markt hat sich im Berichtsjahr deutlich schwieriger entwickelt als erwartet. Geopolitische Verwerfungen, die unberechenbare Außenhandelspolitik der USA sowie Diskussionen rund um Migration und demografischen Wandel haben das Geschäftsklima spürbar eingetrübt. Dieser Trend setzt sich fort: Die deutsche Wirtschaft stagniert seit einigen Jahren, Zuversicht und Aufbruchstimmung sind kaum spürbar.

Auch für Cassini Consulting war das Jahr 2024 kein leichtes und wir schlossen es mit einem Rückgang beim Umsatz und der Zahl der Mitarbeitenden ab. Gleichzeitig blicken wir positiv nach vorn, denn wir sind überzeugt: Digitalisierung und Nachhaltigkeit werden in den kommenden Jahren jede Organisation tiefgreifend prägen.

Gerade die zusätzlichen Herausforderungen machen deutlich, wie wichtig es ist, Geschäftsmodelle und -prozesse zu transformieren und widerstandsfähiger zu gestalten. Nur so lassen sich aus Unsicherheiten Chancen entwickeln.

Darauf haben wir auch unser Beratungsangebot ausgerichtet. Wir helfen Unternehmen dabei, ihre digitale Arbeitsweise zu modernisieren, IT-Systeme sicher und zukunftsfähig aufzustellen, Organisationen weiterzuentwickeln und Daten mithilfe von Künstlicher Intelligenz sinnvoll zu nutzen. Nachhaltigkeit ist und bleibt ein wichtiger Treiber und Teil unseres Beratungsauftrags – die Zukunft gehört Unternehmen, die Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zusammen denken.

Was uns auszeichnet, ist eine Unternehmenskultur des Wissensaustauschs. Mit eigenen Thinktanks wie dem „GreenLab“ entwickeln wir neue Ideen, fördern Gestaltungsräume in Projekten und ermutigen unsere Mitarbeitenden, innovative Ansätze einzubringen. So entsteht Vordenkertum und Innovationsfreude auf allen Unternehmensebenen.



UNSER INNOVATIONSÖKOSYSTEM

DNK-KRITERIUM 10 | Innovations- und Produktmanagement

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

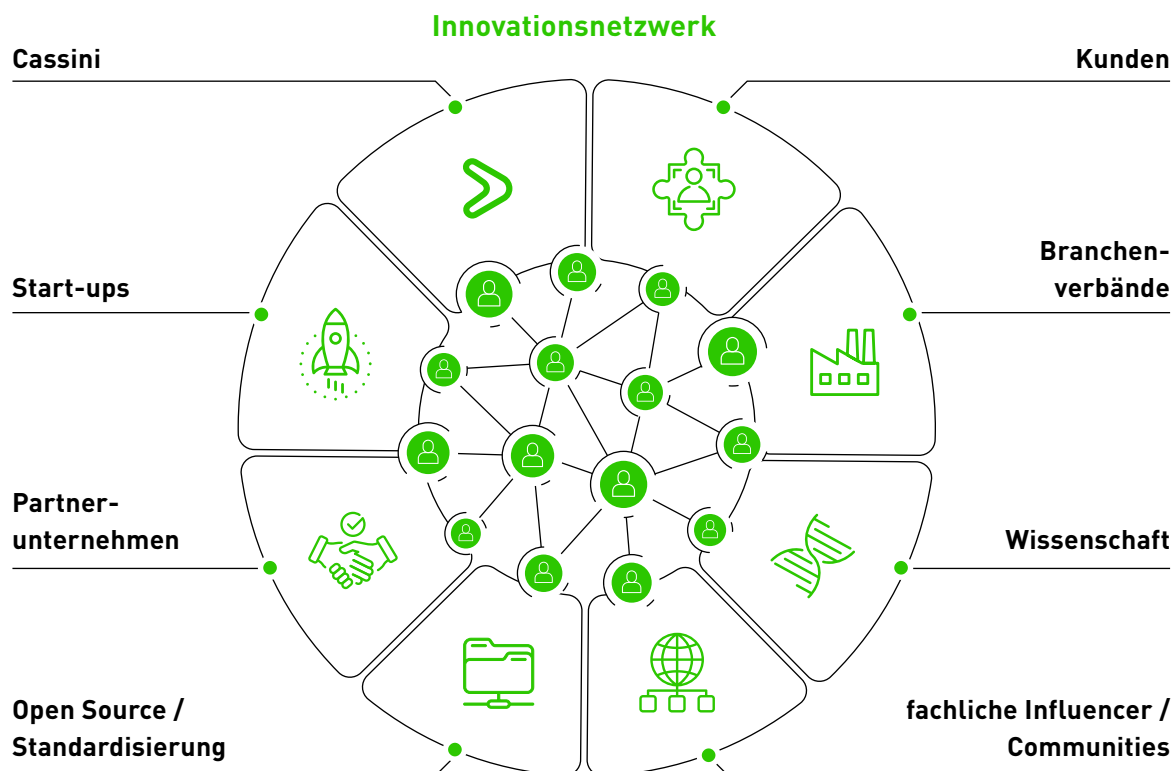


Cassini bewegt sich in einem Markt, der von Disruption und kurzen Innovationszyklen geprägt ist – beispielsweise bei Anwendungen rund um Künstliche Intelligenz (KI). Innovation ist für uns kein abgeschlossener Prozess im stillen Kämmerlein, sondern entsteht im Zusammenspiel vieler Akteure. Wir stoßen Kooperationen an, nutzen externe Impulse und setzen auf Co-Creation – gemeinsam mit unseren Partnern und Kunden. Denn wir sind überzeugt: Nur wenn unsere Kunden von Beginn an Teil des Innovationsprozesses sind, entstehen Lösungen, die nicht bloß neu, sondern auch wirksam sind.

Unser Innovationsökosystem reicht von Kunden aus unterschiedlichen Branchen über Verbände wie den Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (Bitkom) oder den Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e. V. (BDU) bis hin zu wissenschaftlichen Einrichtungen wie der Fraunhofer Gesellschaft. Dazu kommen fachliche Communities wie die Agile Alliance, internationale Standardisierungs- und Open-Source-Organisationen wie das World Wide Web Consortium (W3C), die Docker

Community, die Apache Foundation oder das Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE). Ergänzt wird dieses Netzwerk durch Technologiepartner und die internationale Start-up-Szene.

Innerhalb dieses Umfelds übernehmen wir unterschiedliche Rollen: Wir bringen Menschen zusammen, geben Impulse, gestalten Formate oder beteiligen uns aktiv an Diskussionen.



Kunden als Partner im Innovationsprozess

Unsere Kunden sind fester Bestandteil dieses Innovationsökosystems. Alle Mitarbeitenden bei Cassini tragen dazu bei, Innovationen an sie weiterzugeben oder gemeinsam mit ihnen neue, passgenaue Ansätze zu entwickeln. Die Einbindung erfolgt über feste Ansprechpersonen: Auf strategischer Ebene begleiten Partner, Account Manager und Client Leads unsere Kunden, während in der Umsetzung unsere Projektmanager und Beratenden neue Impulse in die Zusammenarbeit einbringen. Dabei verfolgen wir drei Wege, um Innovation zu fördern:

Proaktiver Innovationsfluss:

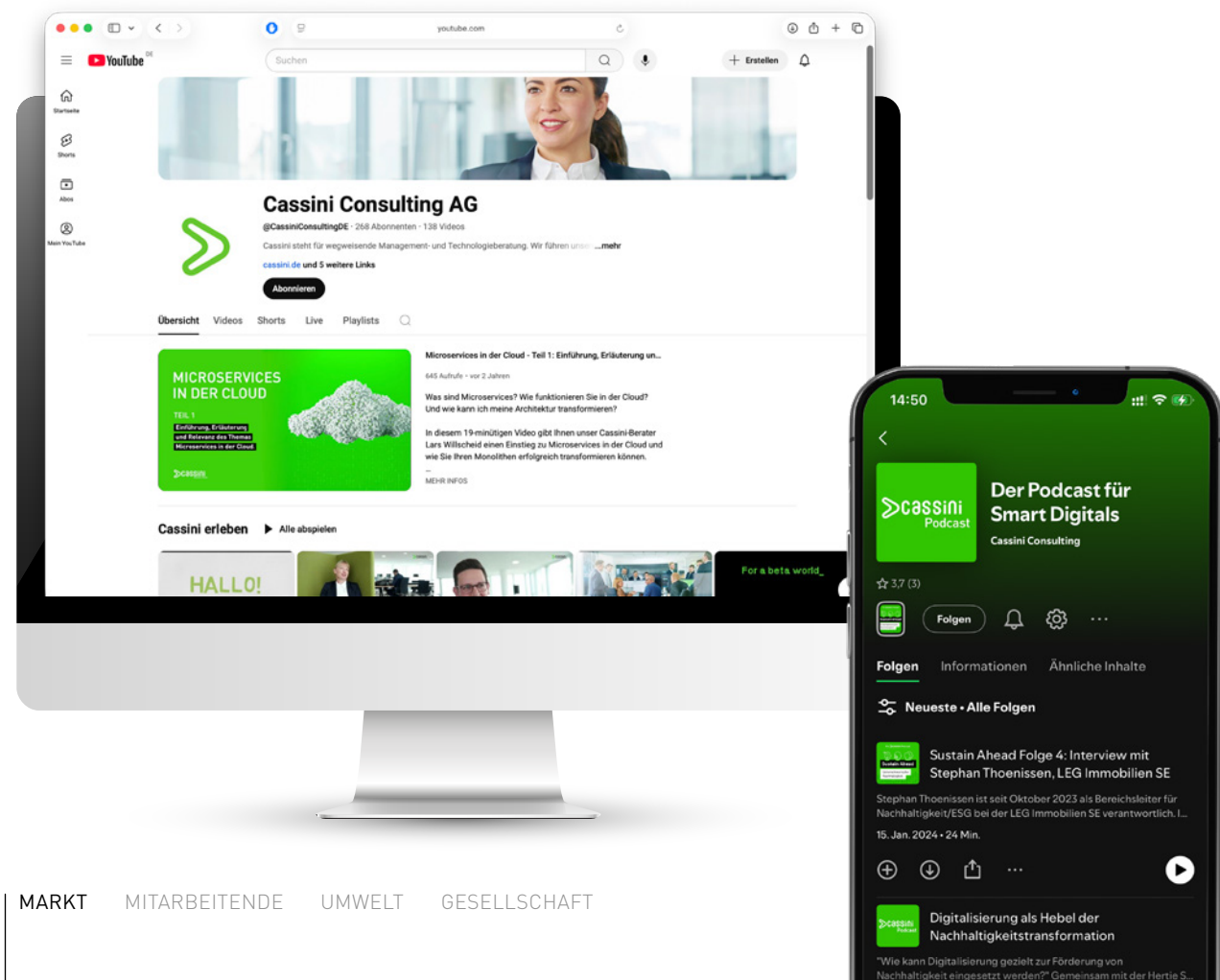
Halbjährliche Analysen der Strategien unserer Kunden sowie Markt- und Branchentrends bilden die Basis, um aktiv neue Konzepte und Formate einzubringen.

Innovation auf Anfrage:

Kunden können auf unser Innovationsnetzwerk zugreifen – etwa durch Formate wie Webinare, Kamingespräche, den „Cassini-Talk“ für Führungskräfte oder einen Top-Management-Austausch. Diese Veranstaltungen setzen wir flexibel um und können so schnell auf aktuelle Kundenbedürfnisse eingehen.

Zugriff auf den Innovationspool:

Über unsere Kanäle wie den [Unternehmensblog „Inspire“](#), den [Cassini-Podcast](#) oder unseren [YouTube-Kanal](#) stellen wir aktuelle Informationen zu Aktivitäten im Innovationsnetzwerk bereit und ermöglichen so einen unkomplizierten Zugang zu Innovationsthemen.



PROJEKTE MIT WIRKUNG



Digitalisierung und Nachhaltigkeit gehören zusammen – diese Twin Transformation prägt die Zukunft unserer Wirtschaft. Cassini ist dafür der richtige Partner: mit unserem Können und Wissen, mit unabhängiger Beratung in höchster Qualität und mit einer Haltung, die Verantwortung ernst nimmt.



Michael Seipel

COO bei Cassini Consulting

Digitalisierung und Nachhaltigkeit – die Twin Transformation

Innovation wird bei Cassini großgeschrieben. Unsere Mitarbeitenden haben viele Gelegenheiten, sich einzubringen und neue Ideen zu entwickeln – ob in internen Formaten, Wettbewerben oder im direkten Austausch mit dem CSR-Board. Diese Initiativen tragen Früchte. Immer mehr Ideen werden in Projekten umgesetzt und zeigen, wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit zusammenwirken können.

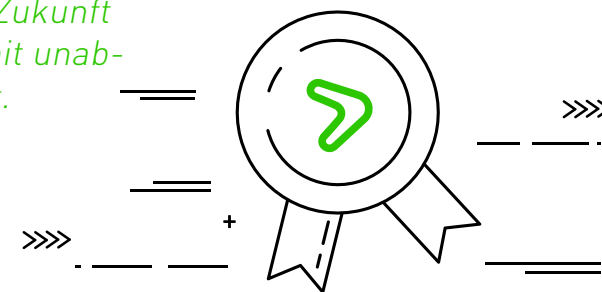
Leuphana und Cassini gehen neue Wege

Im Oktober 2024 haben Cassini und die Leuphana Universität Lüneburg ein gemeinsames Projekt gestartet. Ziel ist es, ein Bewertungsschema zu entwickeln, mit dem die Nachhaltigkeitswirkung von Beratungsprojekten systematisch erfasst werden kann. Damit soll sichtbar werden, welchen Beitrag unsere Projekte für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft leisten.

DINA Award: Interner Wettbewerb macht nachhaltige Projekte sichtbar

Premiere bei Cassini: 2024 haben wir zum ersten Mal den DINA Award ausgelobt – einen internen Wettbewerb, bei dem Mitarbeitende ihre Ideen einreichen konnten. Gesucht waren Kundenprojekte, die digitale Lösungen mit ökologischer oder sozialer Wirkung verbinden. Eine Jury aus Wissenschaft und Praxis entschied über die Beiträge.

Am meisten überzeugte ein Projekt, das mithilfe von Daten eine bestehende Nachhaltigkeitsstrategie geschärft und konkrete Maßnahmen daraus abgeleitet hat. Der Wettbewerb machte deutlich, wie vielfältig die Ansätze bei Cassini sind – und wie groß die Lust, Nachhaltigkeit nicht nur mitzudenken, sondern aktiv voranzutreiben.



AUSGEZEICHNET!

Unser Engagement bleibt nicht unbemerkt: Kunden und Marktbeobachter schätzen, wofür Cassini steht. Seit vielen Jahren zählen wir zu den führenden Beratungshäusern und bekommen regelmäßig Preise und gute Platzierungen – für Qualität, Innovationskraft und unsere Unternehmenskultur. Am deutlichsten zeigt sich diese Anerkennung aber in den langjährigen und vertrauensvollen Beziehungen zu unseren Kunden.



KI NUTZEN, DATEN SCHÜTZEN

Kaum ein Thema verändert Unternehmen aktuell so rasant wie die Künstliche Intelligenz (KI). Neue Anwendungen entstehen in atemberaubendem Tempo – und stellen Geschäftsmodelle, Prozesse und ganze Branchen auf den Kopf. Gleichzeitig wächst die Zahl kritischer Stimmen: Was passiert mit den immer größer werdenden Datenmengen? Wem gehören sie? Wer nutzt sie – und wer profitiert davon?

Cassini Consulting betrachtet beide Seiten dieser Entwicklung. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, das Potenzial von KI und Datenanalyse auszuschöpfen – und achten zugleich darauf, dass Sicherheits- und Datenschutzanforderungen konsequent eingehalten werden.

Datenanalyse und KI

Cassini hilft Unternehmen dabei, Daten in echte Erkenntnisse und bessere Entscheidungen zu verwandeln. Mit Datenanalysen und KI lassen sich Muster erkennen, Entwicklungen vorhersagen und Prozesse effizienter gestalten.

Unsere Beratung umfasst sowohl die strategische Nutzung von Daten als auch konkrete Anwendungen wie automatisierte Prozesse. Gleichzeitig befähigen wir Mitarbeitende im verantwortungsvollen Umgang mit Daten, damit Innovationen nicht nur entstehen, sondern nachhaltig im Arbeitsalltag verankert werden können. Mehr über den Beratungsschwerpunkt „Data Science, Analytics und AI“ erfahren Sie auf unserer [Webseite](#).

Cybersicherheit

Die Zahl der Cyberangriffe nimmt seit Jahren zu – und damit auch die Gefährdung von kritischer Infrastruktur wie Energie- und Wasserversorgung oder des Verkehrs. Um dem entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber neue Vorgaben geschaffen – darunter die europäische NIS-2-Richtlinie. Sie verpflichtet Betreiber wichtiger Infrastrukturen sowie Unternehmen vieler Branchen zu höheren Sicherheitsstandards und strengeren Schutzmaßnahmen.

Unser Ansatz reicht von der Entwicklung übergreifender Sicherheitsstrategien bis hin zu technischen Prüfungen und der Umsetzung konkreter Schutzmaßnahmen. Wir begleiten unsere Kunden bei der Einführung von Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystemen, analysieren Risiken, schließen Schwachstellen und helfen, auch komplexe Anforderungen zu erfüllen. Weitere Informationen über unseren Beratungsschwerpunkt „Security und Privacy“ finden Sie auf der [Cassini-Webseite](#).



Digitale Innovation braucht Vertrauen – und das entsteht nur durch Sicherheit. Für uns ist klar: Nachhaltiger Fortschritt gelingt besonders dann, wenn Menschen, ihre Privatsphäre und unsere gemeinsamen Werte verlässlich geschützt sind.



Dustin Huptas

Business Lead Security &
Privacy bei Cassini Consulting



PROJEKTBERICHT

KUNDENSERVICE NEU GEDACHT: KI-CHATBOT „BEEP“ FÜR GS1 GERMANY

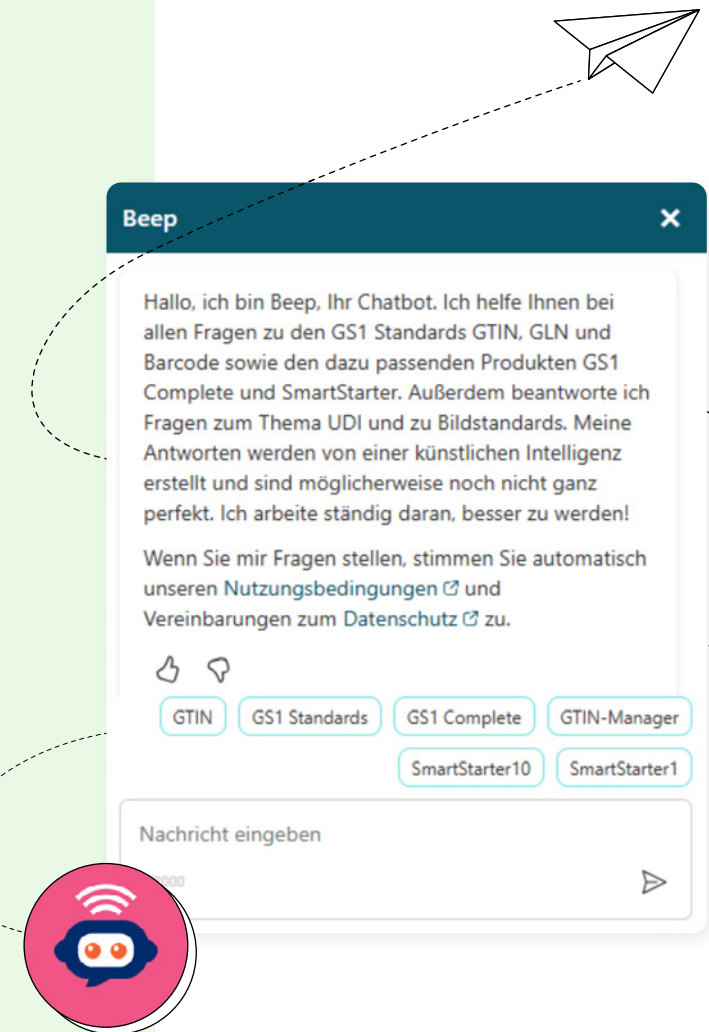
GS1 Germany mit Sitz in Köln ist Teil des weltweiten GS1-Netzwerks und bekannt als Erfinder des Barcodes – der schwarzen Strichkombination, die sich per Scan auslesen lässt und auf fast allen Produkten im Handel zu finden ist. Dieser Standard macht es seit den 1970er-Jahren möglich, Preise blitzschnell zu erfassen, Warenbestände automatisch zu aktualisieren und Lieferketten ökonomisch zu steuern. Heute unterstützt GS1 Unternehmen in Handel, Konsumgüterindustrie, Logistik und Gesundheitswesen dabei, Wertschöpfungsketten effizienter, digitaler und nachhaltiger zu gestalten.

GS1 Germany wollte den Service für seine Kunden weiter verbessern. Gesucht war eine innovative Lösung, um Anfragen schneller zu bearbeiten und die Zufriedenheit zu erhöhen. Cassini entwickelte gemeinsam mit GS1 den KI-basierten Chatbot-Prototyp „Beep“. Er wurde so programmiert, dass er nicht nur Fragen zuverlässig beantwortet, sondern sich auch leicht anpassen lässt. Fachabteilungen können den Chatbot eigenständig aktualisieren und weiterentwickeln – ganz ohne aufwendige externe Unterstützung.

Das System ist so konzipiert, dass es jederzeit erweitert werden kann: Neue Inhalte oder zusätzliche Funktionen lassen sich unkompliziert ergänzen. So entsteht eine flexible Grundlage, um KI im Kundenservice Schritt für Schritt auszubauen und dauerhaft einzusetzen.

Das haben wir erreicht

„Beep“ entlastet die Mitarbeitenden bei Routineanfragen, schafft mehr Zeit für die persönliche Beratung und sorgt dafür, dass Kunden noch schneller Antworten auf ihre Fragen erhalten. Gleichzeitig macht das Projekt deutlich, wie sich die Möglichkeiten von KI praxisnah und nachhaltig in Organisationen verankern lassen.





4 Unsere Mitarbeitenden: Wachsen im Team

Unser Anspruch ist es, mehr zu sein als ein klassischer Arbeitgeber. Wir arbeiten in einer offenen Atmosphäre und erzielen gemeinsam Höchstleistungen für unsere Klienten. Für unser Team suchen wir nicht einfach Menschen, die eine Stelle besetzen, sondern Persönlichkeiten, die Überzeugung und Begeisterung mitbringen.

Wir erwarten viel – im Job, aber auch darüber hinaus: Engagement, die Bereitschaft, Neues auszuprobieren und schnell zu lernen. Gleichzeitig bieten wir auch viel. Unter anderem die Chance, in spannenden Projekten Verantwortung zu übernehmen, sich weiterzuentwickeln und eigene Ideen zu verwirklichen.

Persönliches Wachstum verstehen wir als Teil unseres Geschäftsmodells. Die Talente und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital – und wir fördern sie gezielt, damit jede*r Cassini Consulting mitgestalten und am Erfolg teilhaben kann.



*Am meisten freue ich mich, wenn Kolleg*innen erzählen, wie sehr sie bei Cassini über sich hinausgewachsen sind. Das zeigt, dass wir ein Umfeld schaffen, in dem Entwicklung wirklich gelingt.*



Myriam Salz

Referentin in der Personalentwicklung bei Cassini Consulting



INTERVIEW

3 FRAGEN AN ... SON DO

Son ist Associate, also Junior-Berater,
bei Cassini Consulting.



Son, du bist Jahrgang 1998. Deine Generation gilt als besonders kritisch, wenn es um den Umgang von Unternehmen mit Nachhaltigkeit geht. Was erwartest du von deinem Arbeitgeber?

Pragmatische Nachhaltigkeit ist mir wichtig. Entscheidungen sollten mit Augenmaß getroffen werden – also Reisen nur, wenn sie echten Mehrwert liefern, Papier sparsam einsetzen und Werbeartikel nur nutzen, wenn sie wirklich etwas bringen. Im Arbeitsalltag heißt das, Termine möglichst digital zu halten, Reisen nachhaltig zu planen, Essensreste aus Schulungen sinnvoll weiterzuverwenden und bei der Beschaffung langlebige, ressourcenschonende Lösungen mitzudenken.

Welche Impulse bringst du selbst in dein Team und deine Projekte ein?

Ich versuche, im Team das umzusetzen, was ich auch privat lebe. Für mich bedeutet Nachhaltigkeit, kurz innezuhalten, bevor man entscheidet: Muss das wirklich sein? Bei Reisen denke ich Kleinigkeiten mit und frage mich, was wirklich nötig ist. Im Hotel brauche ich keinen täglichen Zimmerservice – zu Hause wird ja auch nicht jeden Tag geputzt.

Welche Entscheidung hast du zuletzt bewusst getroffen, um nachhaltiger zu handeln?

Kurz vor meinem Start bei Cassini habe ich gemerkt, dass mir ein paar Hemden fehlen. Statt neu zu kaufen, habe ich sie über eine Online-Plattform für Secondhand-Kleidung besorgt – günstiger, genauso hochwertig und mit dem positiven Nebeneffekt, dass nichts extra für mich produziert werden musste. Weil ich in der Stadt lebe, fahre ich fast nur mit Bus und Bahn oder gehe zu Fuß. Das passt gut in meinen Alltag, hält mich in Bewegung – und die Fahrzeit nutze ich gern zum Abschalten oder für eine schnelle Partie Schach am Handy.

*Nachhaltigkeit bedeutet für mich:
kurz innehalten, bevor man entscheidet.*

ARBEITNEHMERRECHTE – UNSER RAHMEN FÜR NACHHALTIGES ARBEITEN

DNK-KRITERIUM 14 | Arbeitnehmerrechte

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



Die Achtung und Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ist für Cassini selbstverständlich. Sie bilden das Fundament der Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden – und damit die Grundlage für Vertrauen, langfristige Zusammenarbeit und gemeinsame Entwicklung. Unser Ziel ist es, Menschen dauerhaft an Cassini zu binden, gemeinsam zu wachsen und wertvolle Erfahrungen zu sammeln.

Ein offener Dialog ist dabei zentral. Über den für alle zugänglichen Bereich „Dein Feedback“ im Intranet sowie durch unsere jährliche Mitarbeitendenumfrage schaffen wir Raum für Rückmeldungen, Ideen und Anregungen. Diese Formate sind eine wichtige Quelle für Verbesserungen und geben dem Vorstand wertvolle Einblicke in aktuelle Themen, Stimmungen und Bedürfnisse innerhalb der Organisation.

Personalentwicklung

Ein zentraler Bestandteil unserer Verantwortung als Arbeitgeber ist die kontinuierliche, individuelle und bedarfsorientierte Personalentwicklung über den gesamten Karriereweg bei Cassini – vom Onboarding bis zum Austritt. Diese Entwicklung ist eng mit unserem Unternehmenswert **True Mastery** verknüpft. Cassini stellt dazu vielfältige Angebote bereit – unter anderem zur Stärkung digitaler Kompetenzen und zu gesundem Arbeiten (vgl. Kapitel [„Weiterbildung“](#), S. 45). In mindestens quartalsweisen Gesprächen reflektieren Führungskräfte gemeinsam mit den Mitarbeitenden konkrete Jobherausforderungen, formulieren Lernbedarf und legen Entwicklungsziele fest.

Flexibles Arbeiten

Unsere Projektarbeit findet überwiegend in Deutschland statt. Für die wenigen Auslandsentsendungen arbeiten wir mit einer spezialisierten Agentur zusammen. Sie stellt unseren Mitarbeitenden ein umfassendes Versicherungspaket bereit und berät zu steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fragen. Dieses Angebot wird auch im Rahmen von Workations genutzt – also der Möglichkeit, zeitweise von einem anderen Ort im In- oder Ausland zu arbeiten und dabei Berufliches mit einem Tapetenwechsel zu verbinden.

Darüber hinaus leben wir bei Cassini ein Modell, das unseren Mitarbeitenden viel Freiheit lässt und neben Kundenterminen sowohl die Tätigkeit im Büro als auch im Homeoffice ermöglicht.

Neben der Wahl des Arbeitsortes spielt auch die Arbeitszeit eine wichtige Rolle. In der Cassini-Gruppe gilt Vertrauensarbeitszeit: Wir gehen mit den Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben flexibel um und möchten dieses Modell beibehalten. Auch Teilzeit ist ein gelebtes Modell. Dabei versuchen wir, die Interessen der Mitarbeitenden mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Jedes Teilzeitmodell wird individuell abgestimmt – mit dem Ziel, passende Lösungen für beide Seiten zu finden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, ein Sabbatical – also eine unbezahlte Auszeit – von bis zu sechs Monaten zu nehmen.

Corporate Benefits

Neben flexiblen Arbeitsmodellen bieten wir vielfältige Corporate Benefits (Angebote für Mitarbeitende). Besonders hervorzuheben ist unsere Kooperation mit dem pme Familienservice, der unsere Mitarbeitenden in allen Fragen der Work-Life-Balance unterstützt (s. Infokasten). Gerade weil Projektarbeit intensiv ist und in heißen Phasen viel Einsatz fordert, möchten wir Entlastung schaffen und sicherstellen, dass private Anliegen nicht zu kurz kommen.

Über [Wellhub](#), eine Plattform für ganzheitliche Gesundheit, haben unsere Mitarbeitenden Zugang zu einem vielfältigen Angebot rund um Fitness, Achtsamkeit, mentales Wohlbefinden, Ernährung und Schlaf. Das Abo umfasst sowohl virtuelle Formate als auch Präsenzkurse – für mehr Ausgleich im Alltag.

PME FAMILIENSERVICE: Unterstützung durch unseren Work-Life-Partner

Um unsere Mitarbeitenden in allen Lebenslagen zu entlasten, arbeitet Cassini mit dem externen Partner [pme Familienservice](#) zusammen. pme bietet vertrauliche, professionelle Unterstützung und vermittelt passende Angebote:

Lebenslagencoaching:

Unterstützung bei Fragen zu mentaler Gesundheit, Partnerschaft, Stress und Finanzen

Kinderbetreuung:

Beratung rund um Schwangerschaft, Kinderbetreuung und Elternzeit

Kindernotbetreuung in Back-up-Einrichtungen:

Notfallbetreuung, wenn reguläre Lösungen ausfallen

Homecare/Eldercare:

Informationen und Vermittlung zu Themen wie Pflege, Alter und Krankheit

Online-Portal:

Zugang u. a. zu rechtlichen Grundlagen, E-Learnings, Vertragsmustern, Nachhilfeangeboten und Pflegekursen für Angehörige

Direkter Kontakt:

Rund-um-die-Uhr-Beratung – persönlich, telefonisch, per Mail oder Chat



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Cassini Consulting hat den Regeln der deutschen Arbeitsschutzgesetzgebung folgend eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt. Diese Funktion wird durch einen externen Dienstleister ausgefüllt, der Gefährdungsbeurteilung für die unterschiedlichen Arbeitsplatztypen bei Cassini vorgenommen hat. Im Vordergrund stehen bei allen Arbeitsplätzen stressbedingte Belastungen wie Termindruck oder Spitzenbelastungen mit Überstunden. Neben der arbeitsmedizinischen Betreuung inklusive der vorgeschriebenen wiederkehrenden Untersuchungen ist die Belastung durch die Projektarbeit und der Umgang mit dieser Belastung Thema in den regelmäßigen Gesprächen zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften. Darüber hinaus bietet Cassini Consulting eine Vielzahl von Kursen an, die speziell auf die Themen Umgang mit und Vermeidung von Stress zielen.¹ Eine formelle Beteiligung der Mitarbeitenden an Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt es bei Cassini Consulting nicht.² Auch wenn die Tätigkeit als Beratende mit geringen Unfallrisiken verbunden ist, setzen wir uns aktiv mit Arbeitssicherheit auseinander. Alle im Berichtsjahr erfassten Unfälle waren Wegeunfälle auf dem Weg zum oder vom Büro beziehungsweise zu oder von Kunden. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl gestiegen. Wir beobachten die Entwicklung aufmerksam und prüfen, ob künftig zusätzliche Schulungen – etwa zur Verkehrssicherheit – sinnvoll sind.

¹ GRI 403–4a.

² GRI 403–4b.

Arbeitsbedingte Verletzungen

[GRI 403-9]

Mitarbeitende	2024	2023	2022
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0	0	0
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen ¹	7 (davon 3 unter 3 Tagen Abwesenheit)	2 (davon 2 unter 3 Tagen Abwesenheit)	2 (davon 1 unter 3 Tagen Abwesenheit)
wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen ²	Wegeunfall	Wegeunfall	Wegeunfall
Anzahl der gearbeiteten Stunden ³	455.080	529.504	448.112

¹ Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit der Mitarbeitenden von mehr als drei Tagen haben wir der Berufsgenossenschaft gemeldet. Darüber hinaus wurden auch die arbeitsbedingten Verletzungen erfasst, die zu einer geringeren Abwesenheit geführt haben.

² Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, sind bei Cassini Consulting durch die Gefährdungsabschätzungen mit einer Ausnahme keine identifiziert worden. Diese Ausnahme besteht in Verkehrsunfällen, wobei hier die Benutzung von Auto und Fahrrad im Mittelpunkt steht.

³ „Gearbeitete Stunden“ bezieht sich auf die dem Kunden in Rechnung gestellten Stunden unserer festangestellten Mitarbeitenden. Die Stundenzahl stellt ca. 70 bis 80 Prozent der geleisteten Gesamtstunden dar. Der Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden resultiert im Wesentlichen aus einer gegenüber dem Vorjahr verminderten Zahl an Mitarbeitenden.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

[GRI 403-10]

Angestellte	2024	2023	2022
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen ^{1,2}	0	–	–
wichtigste Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	stress-bedingte psychische Belastungen der Mitarbeitenden		

¹ Im Jahr 2024 sind 5 Mitarbeitende aus anderen als physischen Gründen arbeitsunfähig geworden. Die Ursachen sind uns nur bedingt bekannt. Selten handelt es sich um ausschließlich arbeitsbedingte Gründe, sondern eher um einen Mix aus herausfordernden privaten Situationen und einer gleichbleibend hohen Arbeitsbelastung in Projekten.

² Keine Erfassung in 2023 und 2022.



2024

2023

2022

Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Erkrankungen bergen, einschließlich:

wie diese Gefahren bestimmt worden sind

Gespräche mit Mitarbeitenden, Führungskräften und Beauftragten für betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Erkrankungen verursacht oder dazu beigetragen haben

Wegeunfälle sowie durch Stress bedingte psychische Belastungen in der Projektarbeit

ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen

individuelle personenbezogene Maßnahmen¹

ob und, falls ja, warum Mitarbeitende von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitenden, die ausgeschlossen wurden

0

0

0

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

Über die persönlichen Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften hinaus werden keine weiteren Standards und Methoden angewandt.

¹ Zu den Maßnahmen gehörten u.a. die Versetzung in andere Projekte, kurzfristig vereinbarte Arbeitspausen durch Urlaub oder unbezahlten Urlaub, regelmäßige Kontrollgespräche, präventive Einbindung des beauftragten Mitarbeitenden für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM-Beauftragte*r), der/die bei Auffälligkeiten auch präventiv vor einer Langzeiterkrankung tätig wird, Angebote eines externen Familienservices (Coaching, psychologische Betreuung, Beratungsstellen für finanzielle Probleme, Unterstützung im Haushalt und mit den Kindern).



INTERVIEW

3 FRAGEN AN ... VERENA PEPER

Verena ist Consulting Lead bei Cassini und berät mit ihrem Team öffentliche Auftraggeber.



Verena, wann hast du zuletzt gedacht: Genau deshalb bin ich stolz, eine Lead-Rolle bei Cassini zu haben?

Ich bin stolz, weil wir bei Cassini wirtschaftlichen Erfolg mit Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt verbinden. Als Führungskraft möchte ich ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden weiterentwickeln und ihre Stärken entfalten können – während wir gemeinsam an nachhaltigen Lösungen arbeiten. Wir lernen dabei kontinuierlich dazu: Genauso wie in unseren Projekten entwickeln wir uns auch im Bereich Nachhaltigkeit weiter. Besonders schätze ich, dass sich alle mit Ideen einbringen und Projekte aktiv mitgestalten können.

Wie trägst du den Nachhaltigkeitsgedanken in dein Team?

Für mich heißt Nachhaltigkeit vor allem, mit gutem Beispiel voranzugehen. Wir sind und bleiben ein Wirtschaftsunternehmen und müssen manchmal Entscheidungen treffen, die nicht ausschließlich nachhaltig sind. Innerhalb meiner Möglichkeiten versuche ich aber, Verantwortung vorzuleben. Wichtig ist mir, dass mein Team versteht: Nachhaltigkeit ist ein gemeinsamer Prozess, den wir aktiv gestalten – und zu dem jede*r etwas beitragen kann.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für dich persönlich – auch außerhalb des Jobs?

Nachhaltigkeit bedeutet mir persönlich viel. Als Mutter sehe ich mich in der Verantwortung, meiner Tochter sinnvolle Werte mitzugeben und dazu beizutragen, die Zukunft ein Stück lebenswerter zu machen. Jede*r kann seinen Beitrag leisten. Für mich bedeutet das zum Beispiel, viel mit meinem Jobrad zu fahren, möglichst regionale Produkte zu kaufen und für unser E-Auto grünen Strom zu nutzen.

Nachhaltigkeit ist ein gemeinsamer Prozess, den wir aktiv gestalten können.

GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE

DNK-KRITERIUM 15 | Chancengerechtigkeit

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



Cassini steht als mittelständisches Unternehmen mit mehr als 400 Mitarbeitenden für hochwertige Management- und Technologieberatung. Unsere Arbeit spiegelt den kontinuierlichen gesellschaftlichen Wandel wider – sowohl in den Projekten für unsere Kunden als auch in den Strukturen unseres Unternehmens. Unsere Beratungsleistungen entstehen immer im Team und Vielfalt ist für uns ein entscheidender Erfolgsfaktor: Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe führen zu besseren Lösungen, fördern Innovation und machen uns als Beratung zukunftsfähig.

Charta der Vielfalt

Unser Bekenntnis zu Diversität haben wir bereits 2017 mit der Unterzeichnung der [Charta der Vielfalt](#) bekräftigt. Wertschätzung und Anerkennung gelten bei Cassini unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, Alter oder körperlichen und geistigen Fähigkeiten.

Gleichzeitig sehen wir, dass die angestrebte Vielfalt nicht leicht zu erreichen ist. IT-Beratung spricht nach wie vor stärker männliche Bewerber an. Im weiteren Karriereverlauf führen zudem Care-Aufgaben – Kinderbetreuung und Pflege – dazu, dass mehr weibliche Mitarbeitende ihre Laufbahn bei Cassini unterbrechen oder beenden. Auch die im Beratungsumfeld notwendige exzellente sprachliche Kompetenz im Deutschen stellt eine Diversitätshürde im Recruiting dar. Wir nehmen diese Herausforderungen ernst und arbeiten daran, Rahmenbedingungen zu schaffen, die mehr Chancengerechtigkeit ermöglichen – für alle, die Teil von Cassini sind oder es werden wollen.

Frauen in Führungspositionen

Unter anderem haben wir uns das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf mindestens 30 Prozent zu steigern – entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft. Im Jahr 2024 lag der Wert bei 23 Prozent.



Vielfalt (GRI 405-1)

Anteil der Top-Führungskräfte¹

	2024		2023	
	absolut	anteilig	absolut	anteilig
männlich	10	83%	9	90%
bis 30 Jahre				
30 bis 50 Jahre	6	50%	5	50%
über 50 Jahre	4	33%	4	40%
weiblich	2	17%	1	10%
bis 30 Jahre				
30 bis 50 Jahre	2	17%	1	10%
über 50 Jahre				
divers				
bis 30 Jahre				
30 bis 50 Jahre				
über 50 Jahre				
gesamt	12	100%	10	100%

¹ Zu den Top-Führungskräften zählen bei Cassini Consulting die Geschäftsführung, die Senior Partner und Partner.

Anteil der Führungskräfte¹ auf allen Ebenen (exkl. Top-Führungskräfte)

	2024		2023	
	absolut	anteilig	absolut	anteilig
männlich	41	77%	44	80%
bis 30 Jahre	0	0%	0	0%
30 bis 50 Jahre	32	78%	37	84%
über 50 Jahre	9	22%	7	16%
weiblich	12	23%	11	20%
bis 30 Jahre	1	8%	0	0%
30 bis 50 Jahre	9	75%	10	91%
über 50 Jahre	2	17%	1	9%
divers	0	0%	0	0%
bis 30 Jahre				
30 bis 50 Jahre				
über 50 Jahre				
gesamt	53	100%	55	100%

¹ Führungskräfte nehmen bei Cassini Consulting z. B. die Rollen „Business Lead“ oder „Consulting Lead“ ein.

Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderungen

	2024		2023	
	absolut	anteilig	absolut	anteilig
männlich	4	67%	4	80%
weiblich	2	33%	1	20%
divers	–	–		
gesamt	6	100%	5	100%

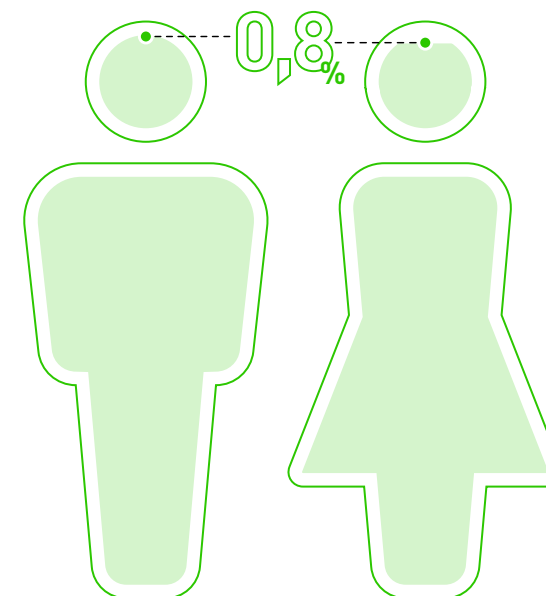
Faire Gehälter

Unsere Gehaltsstruktur ist für alle Karrierestufen einheitlich aufgebaut und kombiniert ein Festgehalt mit einem variablen Bonus. Beim Einstieg orientiert sich das Festgehalt an Qualifikation und relevanter Berufserfahrung. Danach wird es jährlich in einem strukturierten Verfahren überprüft und mit zunehmender Kompetenz und Erfahrung angepasst.

Entscheidungen über Gehaltsentwicklungen oder Beförderungen werden nicht von einzelnen Personen getroffen, sondern immer im Kreis mehrerer Führungskräfte. Damit stellen wir sicher, dass ausschließlich Leistungskriterien ausschlaggebend sind. Beförderungen erfordern zudem die Bestätigung durch den Vorstand, bei einer Aufnahme in die Partnerschaft auch die Zustimmung des Aufsichtsrats.

Equal Pay: Nahezu gleiches Gehalt für Frauen und Männer

Bei Cassini Consulting verdienen Frauen im Schnitt 0,8 % weniger als Männer, bezogen auf das Durchschnittsgehalt der Männer (100 %).



Datenbasis: Vergleich der Durchschnittsgehälter aller Mitarbeitenden je Karrierestufe, Stand: Dezember 2024.



„FAIR COMPANY“ seit 2022

Seit 2022 trägt Cassini das Gütesiegel „Fair Company“. Damit gehören wir zu den Unternehmen, die einen verantwortungsvollen Umgang mit Praktikant*innen und Young Professionals pflegen.

Die Initiative „Fair Company“ wurde vom Handelsblatt ins Leben gerufen und zertifiziert seit 2020 gemeinsam mit dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) Unternehmen nach klaren Kriterien. Bewertet werden unter anderem Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur, Führung, Diversity, Chancengleichheit sowie Nachhaltigkeit.

Für Berufseinsteiger*innen bietet Cassini ein strukturiertes Karriereprogramm mit Projektrotationen, Trainings in der eigenen Akademie und einer lebendigen Community. Auch Praktikant*innen und Werkstudierende finden bei uns faire Rahmenbedingungen und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten.

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle

Ein weiterer Aspekt der Chancengerechtigkeit betrifft Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle. Vertrauensarbeitszeit und Teilzeitmodelle erleichtern es unseren Mitarbeitenden, berufliche Verantwortung mit privaten Aufgaben zu verbinden. Damit tragen wir dazu bei, dass Karrierewege nicht von familiären Verpflichtungen oder individuellen Lebenssituationen abhängig sind und gleiche Entwicklungschancen für alle bestehen. Mit dem pme Familienservice (vgl. Kapitel [„Arbeitnehmerrechte“](#), S. 36) bieten wir spezielle Angebote zur Entlastung und Unterstützung.

Sicheres Arbeitsumfeld

Ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld ist für Cassini grundlegender Bestandteil der Unternehmenskultur. Diskriminierung und Belästigung sind mit unseren Werten nicht vereinbar. Im Code of Conduct sowie in unserer internen Compliance-Richtlinie haben wir klar beschrieben, welches Verhalten wir von unseren Mitarbeitenden erwarten. Führungskräfte werden regelmäßig geschult, um Diskriminierung vorzubeugen und ein Klima des Respekts zu fördern. Bei schwerwiegenden Verstößen greifen arbeitsrechtliche Maßnahmen, die bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen können. Im Berichtsjahr wurden keine Vorkommnisse gemeldet.

Diskriminierung

(GRI 406-1)¹

	2024	2023
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums	0	1
Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:		
→ von der Organisation geprüfter Vorfall	0	1
→ umgesetzte Abhilfepläne	0	1
→ Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden	0	Auflösung Arbeitsvertrag
→ Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage	0	1

¹ Führungskräfte werden in zwei Trainings (Arbeitsrecht und Mitarbeitendengewinnung) explizit zum Thema Diskriminierung geschult. Der Aufbau eines internen Meldeverfahrens im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes ist erfolgt und kommuniziert.



INTERVIEW

3 FRAGEN AN ... YELIZ KEPPEL

Yeliz ist Partner bei Cassini und verantwortet den Geschäftsbereich Konsumgüter.



Yeliz, was reizt dich daran, den Marktbereich Konsumgüter bei Cassini zu leiten?

Der Konsumgütermarkt ist ein spannendes Spielfeld – schnell, anspruchsvoll und nah am Menschen. Hier treffen Strategie, Transformation und Konsument*innenverhalten direkt aufeinander. Cassini bietet mir die Freiheit, diesen Markt mitzugestalten: Wachstumspotenziale zu erkennen, mit einem starken Team Veränderungen anzustoßen und unsere Kunden bei der Entwicklung zu begleiten. Genau diese Mischung aus Dynamik und Gestaltungsspielraum motiviert mich jeden Tag.

Wie gelingt es dir, Kunden für nachhaltige Lösungen zu gewinnen – auch wenn kurzfristig vielleicht andere Interessen im Vordergrund stehen?

Indem wir über Chancen sprechen statt über Pflichten. Nachhaltigkeit ist kein moralisches Label, sondern ein echter Wettbewerbsvorteil. Nachhaltige Lösungen sichern langfristig Resilienz und Effizienz und sorgen für Differenzierung am Markt. Diese Erkenntnis beim Kunden führt zu Offenheit und Neugier – und plötzlich wird Nachhaltigkeit zum Motor für Innovation.

Was treibt dich persönlich an, immer wieder neue Impulse ins Unternehmen und in die Branche zu bringen?

Mich treibt die Lust auf Fortschritt an. Ich will verstehen, was sich verändert – und diesen Raum gestalten. Als Partner habe ich die Möglichkeit, Ideen nicht nur zu entwickeln, sondern sie auch strategisch zu verankern. Gleichzeitig trage ich die Verantwortung, daraus spürbare Veränderungen entstehen zu lassen – für unsere Kunden, aber auch für Cassini selbst.

*Nachhaltigkeit ist kein moralisches Label,
sondern ein echter Wettbewerbsvorteil.*

WEITERBILDUNG: AUS WISSEN WIRD MEHR WISSEN

DNK-KRITERIUM 16 | Qualifizierung

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



Unser Unternehmenserfolg und die Qualifikation unserer Mitarbeitenden sind untrennbar miteinander verbunden: Ohne hochqualifizierte Mitarbeitende kein Erfolg – und umgekehrt macht unser Erfolg Cassini zu einem attraktiven Arbeitgeber für High Potentials. Wie in der Beratungsbranche üblich, verfügen unsere Teams über ein durchgängig hohes Qualifikationsniveau, eine ausgeprägte Beschäftigungsfähigkeit und eine starke digitale Affinität.

Risiken aus der demografischen Entwicklung haben wir bislang keine identifiziert. Die Altersstruktur unserer Belegschaft entspricht den branchentypischen Mustern. Auch wenn die Zahl junger Berufseinsteiger*innen insgesamt zurückgeht, gelingt es uns, unseren Bedarf aus der Gruppe der Top-Absolvent*innen deutscher Universitäten zu decken. Dabei profitieren wir von der hohen Qualität des deutschen Hochschulsystems.

Lebenslanges Lernen als Chance

Die Anforderungen unserer Kunden und die Dynamik des Marktes schaffen ein Umfeld, in dem lebenslanges Lernen selbstverständlich ist. Wissen veraltet immer schneller, neue Themen wie Künstliche Intelligenz gewinnen an Bedeutung. Wir verstehen diese Entwicklungen nicht als Risiko, sondern als Chance, Wissen zu erweitern und unsere Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, sich fachlich wie persönlich weiterzuentwickeln.

Das Thema Weiterbildung ist für uns so zentral, dass es unternehmensweit gesteuert und begleitet wird. Damit stellen wir sicher, dass Entwicklungsmöglichkeiten nicht vom Ermessen einzelner Führungskräfte abhängen. Gleichzeitig erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, dass sie Bereitschaft und Motivation mitbringen, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Neben fachlicher Expertise fördern wir gezielt weitere Kompetenzen. Grundlage ist ein Modell mit zwei Lerndimensionen, das die Entwicklung unserer Mitarbeitenden strukturiert abbildet:



Formate für individuelles Lernen

Wir setzen bei der Qualifizierung auf einen Mix verschiedener Lernformate, der sich am 70:20:10-Modell orientiert: 70 Prozent des Lernens erfolgen in der täglichen Arbeitspraxis, 20 Prozent durch Austausch und Feedback im Team sowie mit Führungskräften, und 10 Prozent durch klassische Weiterbildungsangebote wie Trainings, Seminare, Bücher oder Podcasts. Es geht uns also nicht nur um die Vermittlung von Wissen, sondern um den Aufbau von Kompetenzen, die im Projektalltag wirksam werden.



Wir berücksichtigen zudem, dass Menschen auf unterschiedliche Weise lernen. Anstelle von standardisierten Lösungen bieten wir unseren Mitarbeitenden daher individuelle Lernpfade, die sich an den jeweiligen Stärken, Lerntypen und Karrierezielen orientieren. Auf diese Weise entstehen persönliche Lernreisen, die den beruflichen Erfolg und die persönliche Entwicklung gleichermaßen unterstützen.

Unsere Formate für individuelles Lernen:

Live Learning:

Klassische Trainings und Fachveranstaltungen – intern wie extern – vermitteln aktuelles Wissen im direkten Austausch.

On-the-Job-Learning:

Projekteinsätze, Job-Rotationen und Mentoring sorgen dafür, dass neue Fähigkeiten unmittelbar in der Praxis erlernt und angewendet werden.

Reflexion und Feedback:

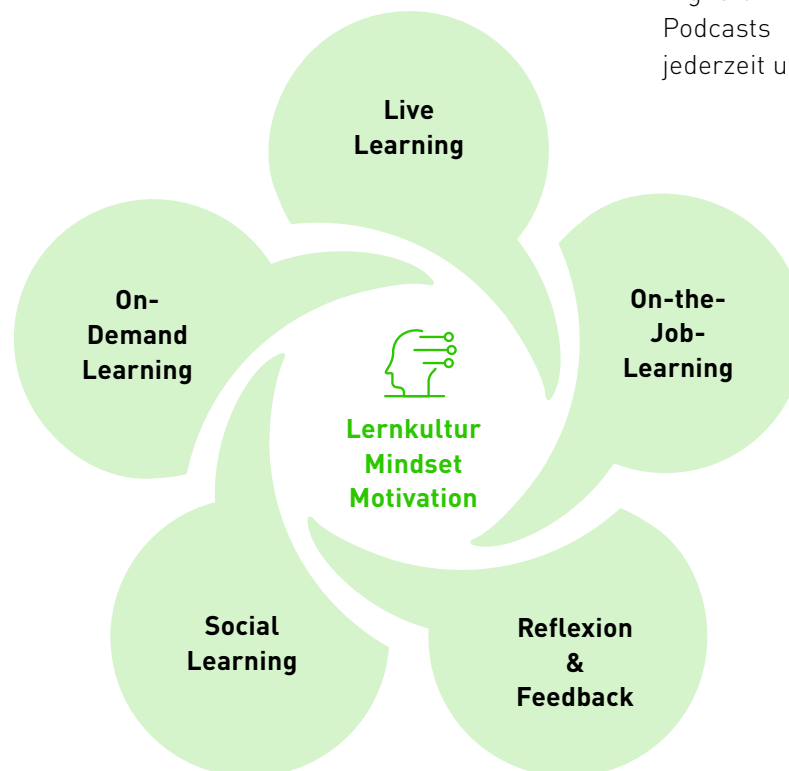
Regelmäßige Gespräche mit Führungskräften, Kolleg*innen oder Coaches bieten Gelegenheit, Erfahrungen zu reflektieren und Entwicklungsziele festzulegen.

Social Learning:

Der Austausch in Communities, Netzwerken oder Dialogformaten schafft Raum für gemeinsames Lernen und neue Perspektiven.

On-Demand-Learning:

Digitale Angebote wie E-Learnings, Blogs, Podcasts oder Videotrainings machen Lernen jederzeit und ortsunabhängig möglich.



Die Cassini-Akademie

Mit der Cassini-Akademie haben wir eine eigene Weiterbildungsplattform geschaffen. Diese entwickelt maßgeschneiderte Lernangebote, die an den konkreten Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden und den Anforderungen im Projektalltag ausgerichtet sind.

Die Angebote richten sich an alle Mitarbeitenden der Cassini-Gruppe und bestehen aus einem Mix aus virtuellen Formaten und Präsenztrainings. Inhaltlich geht es um die Entwicklung von Methoden-, Business- und Sozialkompetenzen wie Kommunikation, Führung oder Business Development, sowie um Fachwissen in Bereichen wie IT-Sicherheit, Organisation und Change Management, ergänzt durch zielgruppenspezifische Programme wie Führungskräftetrainings oder individuelle Coachings.

Aus- und Weiterbildungen

(GRI 404-1)

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung, die die Angestellten von Cassini Consulting während des Berichtszeitraums aufgewendet haben:

nach Geschlecht, in Stunden	2024	2023	2022
Gesamtzahl der Schulungsstunden	9.550 ¹	14.250	11.850
Männer	5.900	8.550	5.900
Frauen	3.650	5.700	5.950
durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden je Mitarbeitendem ²	24,0	34,0	31,0

Exzellente ausgebildete Mitarbeitende mit aktuellem Wissen sind für uns geschäftskritisch. Deswegen erfassen wir die Lernstunden / Trainings in unserem Akademie-Hub in den von uns eingesetzten E-Learning-Plattformen.

¹ Die Gesamtzahl der Schulungsstunden ist im Jahr 2024 gegenüber den Vorjahren aus drei Gründen zurückgegangen: Zum einen war die Anzahl der Mitarbeitenden geringer und zum anderen wurden aus wirtschaftlichen Gründen weniger Schulungen durchgeführt. Im Jahr 2023 bestand zudem ein Nachholbedarf nach der Coronapandemie.

² Da Weiterbildung bei Cassini Consulting geschäftskritisch ist, sind alle Mitarbeitenden in gleichem Maße in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Auf die Aufschlüsselung nach Geschlecht wird daher verzichtet.

nach Angestelltenkategorie, in Stunden	2024	2023	2022
geschulte Führungskräfte	484	839	–
geschulte Berater*innen	9.066	13.411	–
durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Führungskraft	9	15	
durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Berater*in	26	36	



PROJEKTBERICHT

UNION INVESTMENT STÄRKT FÜHRUNG VON MORGEN

Union Investment mit Sitz in Frankfurt am Main zählt zu den größten Fondsgesellschaften Deutschlands. Als Teil der genossenschaftlichen FinanzGruppe bietet das Unternehmen Anlagelösungen für Privatkunden, institutionelle Kunden und Immobilienkunden.

In einem hochdynamischen Marktumfeld ist erfolgreiche Führung ein entscheidender Faktor. Deshalb suchte Union Investment nach einem modernen Entwicklungsprogramm für angehende Gruppenleiter*innen, das die aktuellen und zukünftigen Anforderungen an Führungskompetenzen systematisch adressiert. Ziel war es, neue Führungskräfte in ihrer persönlichen Wirksamkeit zu stärken, ihre Veränderungskompetenz auszubauen und sie auf die komplexe Führungsrealität vorzubereiten.

Cassini Consulting entwickelte in enger Zusammenarbeit mit Union Investment ein modulares Führungskräfteentwicklungsprogramm, das drei Stufen umfasst: Selbstführung und Resilienz, Führung von Mitarbeitenden sowie den Aufbau leistungstarker Teams. Transfer-Workshops,

Peer-Coaching und praxisnahe Tools sorgen dafür, dass die Inhalte direkt im Führungsalltag anwendbar werden. So entstand ein Programm, das stringent konzipiert, flexibel anpassbar und unmittelbar umsetzbar ist.

Das haben wir erreicht

Das Programm vermittelt angehenden Führungskräften die Kompetenzen, die sie im komplexen Finanzumfeld benötigen – von Klarheit in der Selbstführung bis zur Steuerung erfolgreicher Teams. Es stärkt gezielt die nächste Generation von Führungskräften bei Union Investment, gibt Orientierung und schafft die Grundlage für wirkungsvolle Führung in einem volatilen Marktumfeld. Das Führungskräfteentwicklungsprogramm ist auf mehrere Jahre ausgelegt – 2025 durchlaufen die ersten drei Gruppen die einzelnen Module.



Cassini hat uns geholfen, ein zukunftsgerichtetes, wirkungsvolles und modernes Führungskräfteentwicklungsprogramm aufzubauen, das Führung neu denkt – klar strukturiert, praxisnah und mit echtem Mehrwert für unsere Organisation.

Wilfried Altrogge

Bereich Konzern-Personal
bei Union Investment



5 Umwelt: Bewahren, was wichtig ist

Kein wirtschaftliches Handeln bleibt ohne Folgen für die Umwelt. Auch wir verbrauchen Ressourcen – sei es durch Strom, Wärme, Wasser oder Materialien für unsere Büros. Hinzu kommen Treibhausgasemissionen, die vor allem durch unsere Reisetätigkeit entstehen. Beratung lebt vom persönlichen Austausch, und dafür braucht es manchmal Präsenz vor Ort. Dienstreisen sind deshalb Teil unserer Arbeit – sie lassen sich nicht vollständig vermeiden.

Umso wichtiger ist es für uns, unsere Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Wir reduzieren Emissionen und Abfälle Schritt für Schritt und orientieren uns dabei an der ISO 14001 – einer internationalen Norm, die klare Leitlinien für ein wirksames Umweltmanagement gibt. Die Cassini-Gruppe – und damit auch Cassini Consulting – ist nach diesem Standard zertifiziert. Sie wurde außerdem mit der Silbermedaille von EcoVadis ausgezeichnet, einer der weltweit führenden Bewertungsplattformen für Nachhaltigkeit.



Mich motiviert, dass wir bei Cassini regelmäßig prüfen, wie wir unseren Fußabdruck verringern können. So wird klar: Nachhaltigkeit ist kein Nebenthema, sondern Teil unserer Kultur.



Sabine Schwarzer

Team Lead Backoffice
bei Cassini Consulting



NATÜRLICHE RESSOURCEN IM BLICK

DNK-KRITERIUM 11 | Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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



Im Unterschied zu produzierenden Unternehmen nutzen wir nur sehr wenige natürliche Ressourcen. Unsere Büros in Berlin, Hamburg, Düsseldorf, Dortmund, Köln, Frankfurt am Main, Stuttgart und München sind alle in bestehenden Gebäuden untergebracht – dadurch haben wir so gut wie keine Auswirkungen auf die Biodiversität. Das Gebäude in Frankfurt wurde nach den Kriterien der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) geprüft und mit der höchsten Auszeichnung, dem Platin-Zertifikat, versehen.

Unsere wichtigsten Verbräuche sind Strom, Heiz- und Kühlenergie, IT-Hardware, Papier, Büromaterial und Wasser für sanitäre Zwecke. Da wir Mieter sind, hängen wir bei der Datenerhebung von den jeweiligen Vermietern ab: Nach aktueller Rechtslage bekommen wir die Verbrauchsdaten für Energie und Wasser erst 12 bis 18 Monate nach Ende des jeweiligen Jahres.

Eingesetzte Materialien nach Gewicht (GRI 301-1)

	2024	2023
Papier (Blatt)	75.500	nicht erhoben

Wasserentnahme (GRI 301-3)

in m³	2024	2023
Wasser gesamt	nicht verfügbar¹	1.382

¹ Unsere Bürostandorte werden vom jeweiligen Wasserversorger beliefert. Die Mengenangaben stammen aus den Betriebskostenabrechnungen der Vermieter. Die Abrechnungen für 2024 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vor.

Die größten Auswirkungen auf die Umwelt entstehen durch CO₂-Emissionen – vor allem durch unsere Reisetätigkeit, wie die Klimabilanz zeigt.

Da der Kraftstoffverbrauch unserer Dienstwagen dabei eine wichtige Rolle spielt, stellen wir unsere Flotte Schritt für Schritt auf E-Mobilität um.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

(GRI 302-1)



in l	2024	2023	2022
Benzin für Dienst- und Mietwagen ¹	111.070	131.094	109.454
Diesel für Dienst- und Mietwagen ¹	21.638	27.981	36.618
in kWh	2024	2023	2022
Ökostrom für Dienst- und Mietwagen ²	185.997	125.645	51.747
Strom aus konventioneller Erzeugung für Dienst- und Mietwagen ²	79.713	53.848	22.177
gesamter Stromverbrauch ³	281.894 ³	83.070	83.070
gesamter Heiz- und Kühlenergieverbrauch ⁴	310.905	326.497	326.497

¹ Die Verbrauchswerte der Dienstwagen werden über das Flottenmanagement erhoben. Für die Mietwagen werden aus den Treibstoffkosten in den Reisekostenabrechnungen die Verbräuche ermittelt. Zur Umrechnung wird ein Treibstoffpreis von 1,90 Euro/Liter angesetzt.

² Die Verbrauchswerte der Dienstwagen werden über das Flottenmanagement erhoben. Für die Mietwagen und für Ladevorgänge an privaten Ladesäulen werden aus den Treibstoffkosten in den Reisekostenabrechnungen die Verbräuche ermittelt. Zur Umrechnung wird ein Preis von 0,50 Euro/kWh verwendet.

³ Seit 2024 wird der „Allgemeinstrom“ der angemieteten Büroflächen einbezogen.

⁴ Die Wärme- und Kühlenergie wird über den jeweiligen Vermieter bezogen. Es handelt sich um Nah- bzw. Fernwärme. Aufgrund der fehlenden Betriebskostenabrechnungen sind hier jeweils die Werte der Vorjahre angegeben.

Verringerung des Energieverbrauchs

(GRI 302-4)

Abweichungen
zum Basisjahr 2022Abweichungen
2024 zu 2023

in l			2024	2023	2022
Benzin für Dienst- und Mietwagen ¹	+1.616	-20.024	111.070	131.094	109.454
Diesel für Dienst- und Mietwagen ¹	-14.980	-6.343	21.638	27.981	36.618
in kWh			2024	2023	2022
Ökostrom für Dienst- und Mietwagen ²	+134.250	+73.898	185.997	125.645	51.747
Strom aus konventioneller Erzeugung für Dienst- und Mietwagen ²	+57.536	+25.865	79.713	53.848	22.177
gesamter Stromverbrauch ³			281.894	83.070	83.070
gesamter Heiz- und Kühlenergieverbrauch ⁴	-15.592	-15.592	310.905	326.497	326.497

¹ Die Verbrauchswerte der Dienstwagen werden über das Flottenmanagement erhoben. Für die Mietwagen werden aus den Treibstoffkosten in den Reisekostenabrechnungen die Verbräuche ermittelt. Zur Umrechnung wird ein Treibstoffpreis von 1,90 Euro/Liter angesetzt.

² Die Verbrauchswerte der Dienstwagen werden über das Flottenmanagement erhoben. Für die Mietwagen und für Ladevorgänge an privaten Ladesäulen werden aus den Treibstoffkosten in den Reisekostenabrechnungen die Verbräuche ermittelt. Zur Umrechnung wird ein Preis von 0,50 Euro/kWh angesetzt.

³ 2024 ist erstmalig der sog. Allgemeinstrom – anteilig für unsere Mietflächen – in den Stromverbrauch einbezogen worden. Durch die Verwendung einer geänderten Berechnungsbasis lässt sich eine realistische Verringerung des Stromverbrauchs nicht ermitteln. Auf die Angabe wird daher verzichtet.

⁴ Die Wärme- und Kühlenergie wird über den jeweiligen Vermieter bezogen. Es handelt sich um Nah- bzw. Fernwärme. Aufgrund der fehlenden Betriebskostenabrechnungen sind hier jeweils die Werte der Vorjahre angegeben.

RESSOURCENMANAGEMENT – KLARE PROZESSE, MESSBARE WIRKUNG

DNK-KRITERIUM 12 | Ressourcenmanagement

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



Wir nehmen unsere Verantwortung für die Umwelt ernst. Als Beratungsunternehmen setzen wir auf klare Prozesse – und haben deshalb ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt. So erfassen und bewerten wir die Umweltauswirkungen an unseren Standorten mindestens einmal im Jahr und stellen sicher, dass Verbesserungsmaßnahmen systematisch umgesetzt und ihre Wirkung kontrolliert werden (vgl. Kapitel [„Fortschritt kontrollieren“, S. 24](#)).

Im Mittelpunkt stehen für uns die CO₂-Emissionen aus der Mobilität. Unsere aktualisierte Reiserichtlinie legt fest, dass innerdeutsche Flüge nur noch in begründeten Ausnahmefällen möglich sind. Alle Mitarbeitenden mit Reisetätigkeit haben Anspruch auf eine BahnCard, bei hoher Frequenz bis BahnCard 100. Wer Anspruch auf einen Dienstwagen hat, wird ermutigt, auf ein Elektrofahrzeug umzusteigen. Zusätzlich fördern wir die Installation von Wallboxen im privaten Bereich.

Ein weiterer wichtiger Hebel liegt in der Beschaffung: Bei IT-Hardware, Büroverbrauchsmaterialien sowie Catering gelten verbindliche Kriterien, die in unserer Beschaffungsrichtlinie festgelegt sind.

Auch beim Thema Abfall haben wir klare Prozesse: In unseren Büros trennen wir die typischen Abfallarten wie Papier, Verpackungen oder Speisereste. Die Entsorgung läuft über die Behälter der jeweiligen Vermieter. Eine genaue Mengenerfassung findet nicht statt, weshalb wir auf die Angabe des GRI-Indikators 306-3 verzichten. IT-Equipment bieten wir nach Ende der Nutzungsphase unseren Mitarbeitenden zum Kauf an, mehr als 80 Prozent nehmen das Angebot an. Die restliche Hardware führen wir über einen spezialisierten Dienstleister der weiteren Verwertung zu.



UNSERE KLIMASTRATEGIE: AUF DEM WEG ZUR NETTO-NULL

DNK-KRITERIUM 13 | Klimarelevante Emissionen

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



Unsere Muttergesellschaft, die Cassini AG, hat sich 2023 dem Race-to-Zero-Commitment angeschlossen – einer globalen Initiative der Vereinten Nationen, die Unternehmen dazu verpflichtet, ihre Treibhausgasemissionen spätestens bis 2050 auf netto null zu senken. Als größter Teil der Gruppe trägt die Cassini Consulting AG dabei eine besondere Verantwortung – sie steht für rund 90 Prozent der wirtschaftlichen Leistung. Entsprechend setzen wir eine Vielzahl von Maßnahmen um, um dieses Ziel bereits 2040 zu erreichen.

Die Cassini-Gruppe folgt dem Prinzip „Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren“. Im Mittelpunkt steht für uns, Emissionen nach Möglichkeit von Anfang an zu vermeiden und bestehende Emissionen Schritt für Schritt zu senken. Die Anteile, die sich nicht verhindern lassen, gleichen wir aus. Dafür setzen wir einen CO₂-Preis an, der deutlich höher ist als die üblichen Marktpreise – und vermeiden so fragwürdiges Zertifikate-Dumping.

Ein Wort zur „KLIMANEUTRALITÄT“

Wir sehen die inflationäre Nutzung des Begriffs „klimaneutral“ kritisch. Er suggeriert, dass unser Handeln keine Auswirkungen auf das Klima hätte. Faktisch stoßen wir aber CO₂ aus, das langfristig in der Atmosphäre bleibt. Aus diesem Grund sorgen wir durch Klimaschutzprojekte dafür, dass an anderer Stelle dieselbe Menge CO₂ vermieden oder über einen längeren Zeitraum gespeichert wird.

Auch die geplante Empowering-Consumers-Richtlinie (EmpCo) der EU setzt hier neue Maßstäbe: Sie will eindeutig regeln, wie Unternehmen Begriffe wie „klimaneutral“ oder „CO₂-kompensiert“ in der Kommunikation verwenden dürfen. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen und Greenwashing zu verhindern. Unternehmen müssen künftig klar nachweisen, welche Emissionen sie tatsächlich reduziert haben – und wie glaubwürdig ihre Kompensationsmaßnahme sind.

Berechnungsmethode

Damit wir Emissionen wirksam senken und den Erfolg unserer Maßnahmen überprüfen können, brauchen wir eine Treibhausgasbilanz nach klaren und verlässlichen Regeln. Zur Berechnung unserer Emissionen setzen wir [ecocockpit](#) ein – ein im Auftrag des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen entwickeltes Tool. ecocockpit nutzt anerkannte Datenbanken wie GEMIS3 – ein vom Öko-Institut entwickeltes Modell, das Verbrauchsdaten in CO₂-Emissionen umrechnet.

Mehr als 80 Prozent unserer Emissionen können wir damit auf Basis konkreter Verbrauchsdaten exakt berechnen. Für die übrigen 20 Prozent kommt ein ausgabenbasierter Ansatz zum Tragen, bei dem wir in zwei Schritten vorgehen: Aus unserem Reisekostensystem heraus führen wir eine Umrechnung der Ausgaben in eine geeignete Einheit wie Energieträger, zurückgelegte Kilometer oder Anzahl Hotelübernachtungen durch und rechnen diese dann über ecocockpit in emittierte CO₂-Werte um.

Diese 20 Prozent unterliegen naturgemäß einer gewissen Unschärfe, sodass wir sie pauschal einem Sicherheitsaufschlag von 30 Prozent unter-

werfen. Gewichtet auf die Gesamtbilanz ergibt das einen Sicherheitsaufschlag von 6 Prozent.

Treibhausgas-Emissionen

[GRI 305-1/-2/-3]¹

in kg CO ₂ e	2024	2023	2022
direkte Treibhausgas-Emissionen [GRI 305-1] ²	421.936	487.907	437.325
indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen [GRI 305-2] ³	159.357	192.309	186.279
sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen [GRI 305-3] ⁴	257.703	330.161 ⁵	211.235
Emissionen der Cassini-Gruppe	838.996	1.010.377	834.840

¹ Die Berechnungsmethodik sowie die verwendeten Tools sind im Berichtstext beschrieben. Die Emissionsfaktoren zur Umrechnung von Aktivitätsdaten in Emissionen stammen – sofern nicht anders angegeben – aus GEMIS3 in der jeweils aktuell verfügbaren Fassung. Die Datenerhebung und -berechnung wurde für die Cassini-Gruppe durchgeführt. Die Emissionen von Cassini Consulting wurden auf Basis der anteiligen Umsätze sowie der anteiligen Zahl der Mitarbeitenden abgeleitet. Diese Werte sind in der Tabelle zu GRI 305-5 dargestellt.

² In die Berechnung der Scope-1-Emissionen wurden die Kraftstoffverbräuche und Ladestrommengen der Dienst- und Mietwagen einbezogen.

³ In die Berechnung der Scope-2-Emissionen sind die Strom- und Wärmeverbräuche unserer Bürostandorte sowie die berechneten Emissionen aus der Neuanschaffung von IT-Hardware und Smartphones einbezogen worden. Die Emissionsfaktoren für die neu beschaffte IT-Hardware sind für 2024 in GEMIS deutlich niedriger ausgewiesen als in den

Vorjahren. Gleichzeitig mussten hier 200.000 kWh Allgemeinstrom berücksichtigt werden. Diese wurden mit 72.600 kg CO₂ unter Verwendung des deutschen Durchschnitts-Emissionsfaktors für 2024 (UBA: 363 g CO₂/kWh) bestimmt.

⁴ In die Berechnung der Scope-3-Emissionen wurden unsere Reisetätigkeiten (Flug, Bahn, privater PKW, Hotel), das Pendeln der Mitarbeitenden zu unseren Bürostandorten, die Nutzung von Cloud-Diensten durch uns sowie die Menge verbrauchten Kaffees einbezogen.

⁵ Die deutliche Erhöhung der Scope-3-Emissionen ist im Wesentlichen auf die Reisetätigkeit der Mitarbeitenden zurückzuführen. Zum einen kam es nach der COVID-19-Pandemie zu einem „Nachholeffekt“, zum anderen hatte Cassini Consulting einen deutlich höheren Personalbestand (428 statt 385).

So vermeiden wir GREENWASHING

- Wo uns exakte Daten fehlen, arbeiten wir mit großzügigen Sicherheitsaufschlägen.
- Bei unseren Firmenwagen setzen wir die kompletten Emissionen nach Scope 1 und 2 an, inklusive sämtlicher Privatfahrten. Lebenszyklusemissionen aus der Herstellung und Entsorgung geleaster Fahrzeuge werden nicht einbezogen.
- Bei der Berechnung von Emissionen durch ÖPNV-Nutzung setzen wir den denkbar schlechtesten Faktor für die unterschiedlichen Verkehrsmittel (U-Bahn, S-Bahn, Tram usw.) an.
- Auch der Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden fließt in unsere Bilanz ein.
- Bei unseren IT-Endgeräten setzen wir den kompletten Lebenszyklus an – von der Produktion bis zur Entsorgung.
- In unserer Klimabilanz berücksichtigen wir weder mögliche zusätzliche Emissionen bei unseren Kunden durch den Einsatz von IT-Anwendungen noch rechnen wir den positiven Handabdruck aus nachhaltigen Klientenprojekten mit unserem eigenen CO₂-Fußabdruck gegen.

Netto-Null-Emissionen als Ziel

Unser Ziel ist es, bis 2040 Netto-Null-Emissionen nach EU-Definition¹ zu erreichen. Dafür setzen wir uns jedes Jahr konkrete Reduktionsziele. Da wir als Unternehmen wachsen, arbeiten wir dabei mit Effizienzzielen: Wir reduzieren die Emissionen nicht absolut, sondern relativ zur Zahl der Mitarbeitenden – so sinkt unser CO₂-Fußabdruck pro Kopf kontinuierlich, auch wenn die Gesamtmenge durch Wachstum steigen kann.

Für 2022 hatten wir uns vorgenommen, die Emissionen pro Kopf um 50 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2019 zu senken – dieses Ziel haben wir erreicht. Seit 2023 verfolgen wir den Ansatz, die Emissionen jährlich um weitere 10 Prozent gegenüber der Vorjahresvorgabe zu reduzieren.

Dieses Ziel konnten wir im Jahr 2023 nicht erfüllen. Grund dafür waren die „COVID-Nachholeffekte“ bei den Dienstreisen. Im Jahr 2024 zeigte sich jedoch der Erfolg unserer Anstrengungen: Die Emissionen sanken nicht nur pro Kopf wie auch umsatzbezogen gegenüber dem Vorjahr, sondern auch gegenüber 2022.

¹ Nach EU-Definition bedeutet „Netto-Null“, dass Treibhausgasemissionen so weit wie möglich reduziert und verbleibende Emissionen durch natürliche Speicher wie Wälder oder Böden in gleichem Umfang aus der Atmosphäre entfernt werden.

Senkung der THG-Emissionen

[GRI 305-5]²



In t CO ₂ e	2024	2023	2022
THG-Emissionen je Mitarbeitendem	1,5	1,7	1,6
THG-Emissionen je Mio. Euro Umsatz ³	8,9	9,2	8,6

² Als Basisjahr wurde 2022 gewählt, weil in diesem Jahr erstmals die Erhebung/Berechnung der Emissionen nach dem Greenhouse Gas Protocol vorgenommen wurde.

³ Durch die Einbeziehung des Allgemeinstroms der angemieteten Büroflächen im Berichtsjahr 2024 ist der Wert nicht vergleichbar mit den Werten der Vorjahre. Diese sind wegen der Nichtberücksichtigung des CO₂ aus dem Allgemeinstrom um ca. 1 t CO₂ zu niedrig ausgewiesen. Ohne Änderung der Berechnungsgrundlage wären die Emissionen gegenüber 2023 um 0,8 t/Kopf zurückgegangen.

Unsere Klimaschutzmaßnahmen

Ein Teil der Reduktion ergibt sich automatisch aus der Transformation der gesamten Wirtschaft: Unsere Geschäftspartner verbessern ihre Effizienz, wodurch Produkte und Dienstleistungen zunehmend einen kleineren „CO₂-Rucksack“ aufweisen. Diesen positiven Effekt nehmen wir gerne mit – verlassen uns aber nicht allein darauf.

Unser Anspruch ist es, die eigenen Emissionen aktiv zu senken. Deshalb haben wir uns verpflichtet, die Emissionen jedes Jahr um mindestens 10 Prozent zu reduzieren – unabhängig von den Fortschritten anderer. Dafür setzen wir gezielt Maßnahmen um – etwa strengere Reiserichtlinien, den Umstieg auf E-Mobilität, eine nachhaltige Beschaffung und die kontinuierliche Optimierung unserer Bürostandorte. Die Maßnahmen sind bereits umgesetzt, werden jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst oder ergänzt.

Umstieg auf E-Mobilität

Für private Ladestationen unserer Mitarbeitenden übernehmen wir 800 Euro der Kosten. Für rein elektrische Fahrzeuge stellen wir pro Monat 200 Euro mehr an Leasingbudget bereit als bei Verbrennern.

Sparsames Reisen belohnen

Wenn ein Dienstwagen am Ende der Leasingzeit weniger Kilometer gefahren ist als im Vertrag vereinbart, teilen wir die daraus entstehenden Einsparungen auf: Mitarbeitende erhalten 50 Prozent dieser Kostenersparnis.

Keine innerdeutschen Flüge

Flüge innerhalb Deutschlands sind nur noch in Ausnahmefällen möglich. Zusätzlich schaffen wir Transparenz, indem wir die Anzahl der Flüge sowohl pro Mitarbeitendem als auch pro Organisationseinheit für alle offenlegen. Das trägt dazu bei, dass Fliegen zunehmend kritisch hinterfragt wird.

Weniger CO₂ als Team-Challenge

Wir machen den CO₂-Fußabdruck jeder Organisationseinheit sichtbar und teilen die Ergebnisse offen mit. So kann jedes Team an den eigenen Emissionstreibern arbeiten. Nebenbei sorgt das für einen gesunden Wettbewerb zwischen den Einheiten – und macht es leichter, Emissionen spielerisch zu verringern.

Flexibel arbeiten

Die Arbeit unserer Mitarbeitenden variiert je nach Kundenkontext – bei manchen Projekten ist mehr Präsenz gefragt, bei anderen weniger. Bei internen Regelmeetings gibt es keine generelle Präsenzpfllicht; die Teams entscheiden selbst, wie sie ihre Zusammenarbeit am effektivsten organisieren. Nur drei feste Treffen pro Jahr bleiben: die Strategie- und Austauschstage sowie die Weihnachtsfeier.

Skaleneffekte durch Wachstum

Mit steigendem Umsatz und wachsenden Teams können wir unsere Büroflächen besser auslasten. Gleichzeitig ergibt sich bei der Anmietung neuer Standorte die Chance, Nachhaltigkeitskriterien gezielt zu berücksichtigen.

Nachhaltige Büros

Unsere Büroflächen sind mit langlebigen, nachhaltigen Möbeln ausgestattet. Seit 2019 beziehen alle Standorte ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien. Durch kluge Licht- und Wärmekonzepte sparen wir zusätzlich Energie. Unser Ziel ist Zero Waste – das heißt, so wenig Abfall wie möglich entstehen lassen, zum Beispiel durch papierloses Arbeiten. Unvermeidbare Abfälle trennen wir konsequent, damit sie recycelt und wiederverwertet werden können.

Beim Einkauf legen wir Wert auf Regionalität, Wiederverwertbarkeit und anerkannte Standards wie Blauer Engel, Fairtrade oder Bio. Für alle Mitarbeitenden stehen Kaffee, Kaltgetränke und Obst kostenlos bereit – ergänzt durch Bio-Snacks aus Großgebinden. Unser Wasser sprudeln wir frisch aus dem Hahn.





HAND- UND FUSSABDRUCK: DIE WIRKUNG UNSERER ARBEIT MESSEN

Unternehmen betonen gern die positiven Wirkungen ihrer Produkte – vor allem aufs Klima. Während sich der CO₂-Effekt bei einer Waschmaschine noch vergleichsweise einfach berechnen lässt, wird es bei Dienstleistungen schnell komplex: Viele Einflussfaktoren spielen zusammen, Zuständigkeiten verschwimmen und ein allgemein anerkannter Berechnungsstandard fehlt. Deshalb können wir heute nicht zuverlässig ausweisen, welche Emissionen unsere Beratung konkret einspart („Handabdruck“) oder verursacht („Fußabdruck“).

Handabdruck: Mehr als CO₂

Im Mittelpunkt unserer Beratung steht die Effizienz. Durch Digitalisierung lassen sich Prozesse schlanker, schneller und ressourcenschonender gestalten – mitunter auch mit messbaren CO₂-Einsparungen, etwa durch optimierte Wartungszyklen oder bessere Routenplanung in der Logistik. Häufig wirken sich die positiven Effekte jedoch breiter aus: Kunden können Abläufe mit weniger Personaleinsatz bewältigen, ihre Ressourcen besser nutzen und die Zufriedenheit ihrer eigenen Kunden steigern. Diese Verbesserungen gehören ebenso zu unserem Handabdruck.

Fußabdruck: Es braucht präzise Daten

Das Greenhouse Gas Protocol sieht im Scope 3 auch Emissionen aus der Verarbeitung und Nutzung verkaufter Produkte vor. In unserem Kontext könnten das Emissionen sein, die dadurch entstehen, dass Kunden infolge unserer Beratung zusätzliche IT-Prozesse, Cloud-Lösungen oder KI-Anwendungen einsetzen. Damit dieser Anteil eindeutig Cassini zugeordnet werden kann, wäre jedoch eine präzise Datenerfassung bei unseren Kunden und deren IT-Anbietern nötig – derzeit ist das nicht realistisch umsetzbar.

Den Blick weiten

Wir glauben: Eine reine Fokussierung auf CO₂-Emissionen greift zu kurz und bildet die tatsächliche Wirkung unserer Arbeit nicht ab. Gemeinsam mit der Leuphana Universität Lüneburg entwickeln wir daher einen erweiterten Rahmen, der unseren Hand- und Fußabdruck systematisch erfasst (vgl. Kapitel [„Markt“, S. 28](#)).

Wie wir die verbleibenden Emissionen kompensieren

Wir begrüßen die Bepreisung von CO₂-Emissionen – sowohl auf europäischer Ebene als auch in Deutschland im Rahmen des Brennstoffemissionshandelsgesetzes (BEHG). Für die freiwillige Kompensation setzen wir auf sogenannte Voluntary-Emission-Reductions-(VER)-Zertifikate.

Da die Preise für solche Zertifikate vom Markt bestimmt werden, liegen sie meist deutlich unter den staatlich festgelegten CO₂-Preisen im europäischen Emissionshandel. Wir erwerben die Zertifikate zwar zum Marktpreis, rechnen intern jedoch mit dem höheren BEHG-Preis. Die Differenz investieren wir in ökologische Projekte in Deutschland. So stellen wir sicher, dass jede Tonne CO₂ einen realistischen Kostenfaktor hat – und über die reine Kompensation hinaus ein zusätzlicher Mehrwert entsteht.

Weil einige Kompensationsprojekte in den vergangenen Jahren zu Recht in die Kritik geraten sind, gilt für uns ein klarer Qualitätsanspruch: Die Cassini-Gruppe erwirbt ausschließlich Zertifikate, die dem vom WWF unterstützten Gold Standard entsprechen und damit Kriterien wie Zusätzlichkeit und den Ausschluss negativer Nebeneffekte erfüllen. Darüber hinaus gelten für uns folgende Grundsätze:

- keine Nicht-Abholzungsprojekte, bei denen das bloße Stehenlassen von Wald als Kompensation gilt
- keine Projekte, bei denen Konzerne ihr Investitionskapital zur klimaneutralen Energieerzeugung hebeln, da hier meist die Zusätzlichkeit fehlt
- Projekte müssen zusätzlich einen sozialen Nutzen im Projektland schaffen

Für die Jahre 2022 und 2023 haben wir Zertifikate aus dem Projekt [„Efficient and Clean Cooking Stoves for Households in Kenya“](#) auf dem Gold-Standard-Marktplatz erworben. Das Projekt versorgt Haushalte mit brennstoffeffizienten Biomasseöfen. Da wir die Zertifikate günstiger einkaufen konnten, als es dem BEHG-Vergleichspreis entspricht, haben wir die verbleibenden Mittel in zwei Moorschutzprojekte in Deutschland investiert: [KlimaMoor „Am Löh“, Ahlenmoor](#) bei Cuxhaven und [Moorland – „Poldergrünland“ im Nördlichen Wietingsmoor](#) im Landkreis Diepholz.

Für das Jahr 2024 haben wir erneut Zertifikate aus dem Projekt „Efficient and Clean Cooking Stoves for Households in Kenya“ erworben. Zudem planen wir, eine Streuobstwiese in Deutschland anzumieten und deren professionelle Bewirtschaftung und Pflege sicherzustellen.





LEUCHTTURMPROJEKT



KÖLNER KLIMAVEEDEL: EINE STADT SIEHT GRÜN

Klimaschutz klingt abstrakt – bis er vor der eigenen Haustür stattfindet. In zwei Kölner Vierteln wird ausprobiert, wie eine ganze Stadt zukunftsfähig werden kann. Cassini macht die Ergebnisse sichtbar – und liefert Erkenntnisse für den großen Wandel.

Pflanzen ranken an grauen Fassaden empor, an den Balkonen eines Hochhauses glänzen Solarmodule in der Herbstsonne und am Straßenrand lädt ein Elektroauto an der neuen Wallbox. Wer durch Köln-Neubrück spaziert, sieht auf den ersten Blick: Hier verändert sich etwas. Neubrück ist das erste „KlimaVeedel“ – ein Reallabor, in dem die Energiewende im Kleinen erprobt wird.

„Veedel“, das ist Kölsch und bedeutet erstmal nichts anderes als Viertel. Der Begriff steht aber auch für Nähe, Gemeinschaft und Zusammenhalt. Und genau darum geht es auch bei dieser Initiative: Klimaschutz entsteht gemeinsam – durch Ideen und Engagement der Bewohner*innen vor Ort.



©RheinEnergie





LEUCHTTURMPROJEKT | KÖLNER KLIMAVEEDEL

Lösungen für das Köln von morgen

Das Projekt KlimaVeedel hat der regionale Energieversorger RheinEnergie 2023 gemeinsam mit der Stadt Köln, der Wohnungswirtschaft und engagierten Bürger*innen ins Leben gerufen. Übergeordnetes Ziel ist es, Lösungen für ein zukunftsfähiges Köln zu finden und sofort auszuprobieren. Im KlimaVeedel wird nicht nur geplant, hier wird gemacht: Statt abstrakte Ziele zu formulieren, geht es darum, die Stadtviertel Schritt für Schritt nachhaltiger zu gestalten.

Neubrück ist dafür ideal: Der Stadtteil wird bereits mit Fernwärme versorgt und bietet gute Voraussetzungen für langfristige Lösungen. Anfang 2024 folgte mit Köln-Bilderstöckchen das zweite KlimaVeedel – mit neuen Schwerpunkten und noch mehr Beteiligung.



Klimaschutz vor der Wohnungstür:

In Köln-Neubrück wurde ein ganzes Hochhaus mit Balkonkraftwerken ausgestattet.

Vom Solardach bis zum grünen Hinterhof

Die Palette der geplanten Maßnahmen ist breit. Häuser werden energetisch saniert, Fenster ausgetauscht, Heizungen optimiert. Auf vielen Dächern entstehen Photovoltaikanlagen, zusätzlich gibt es Balkonkraftwerke für die Mieter*innen. Neue Ladestationen und private Wallboxen erleichtern den Umstieg auf E-Mobilität. Entsiegelte Flächen und Fassadenbegrünungen sorgen für mehr Lebensqualität und ein besseres Mikroklima. Intelligente Wärmezähler und moderne Straßenbeleuchtung machen den Energieverbrauch transparent.

Zentral ist bei allen Maßnahmen, dass die Bürger*innen einbezogen werden. In Workshops, Umfragen und Gesprächen bringen sie ihre Ideen ein und können selbst mitgestalten. So wird der Wandel nicht von oben verordnet, sondern gemeinsam getragen. Viele Bewohner*innen berichten, wie positiv sie die Veränderungen erleben: „Ich finde, es ist eine Chance, bei so einer Initiative mitzumachen, um einen älteren, sanierungsbedürftigen Stadtteil in die Zukunft zu begleiten“, sagt Sylvia Schrage, Vorsitzende des Bürgervereins Neubrück.



Gemeinsam gestalten:

Die Beteiligung der Bürger*innen wird im KlimaVeedel großgeschrieben.



LEUCHTTURMPROJEKT | KÖLNER KLIMAVEEDEL

Cassini macht den Fortschritt sichtbar

Begleitet und ausgewertet wird die Initiative von Cassini Consulting. Unser Team erhebt und analysiert Daten zu Energieverbrauch, Mobilität und Demografie, entwickelt Kennzahlen für CO₂-Einsparungen oder Beteiligung und leitet Handlungsempfehlungen ab. So wird das KlimaVeedel nicht nur zum sichtbaren Symbol, sondern liefert auch belastbare Erkenntnisse für die Stadt insgesamt. Die Erfahrungen aus Neubrück und Bilderstöckchen sollen schließlich auf andere Kölner Quartiere übertragen werden – und zeigen, wie eine ganze Großstadt ihre Transformation organisieren kann: nah an den Menschen und Schritt für Schritt.



Stephan Dufhues,
Senior Management Consultant bei Cassini Consulting,
unterstützt die Initiative mit seinem Team.

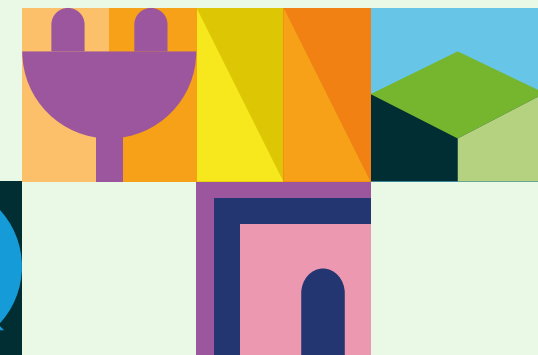


CASSINIS BEITRAG ZUM KLIMAVEEDEL

- Identifikation und Bewertung digitaler Lösungen, die die nachhaltige Entwicklung der Veedel unterstützen
- Erhebung, Aufbereitung und Analyse quartiersbezogener Daten, zum Beispiel zur Energienutzung, Mobilität und Demografie
- Entwicklung, Analyse und Visualisierung von Kennzahlen, die den Erfolg der Maßnahmen messbar machen – beispielsweise zur CO₂-Einsparung und Bürger*innenbeteiligung
- Ableitung von datenbasierten Handlungsempfehlungen

Mehr Informationen
unter

KLIMAVEEDEL.DE





6 Gesellschaft: Miteinander mehr bewegen

Dass Cassini als Unternehmen erfolgreich sein kann, verdanken wir nicht zuletzt den guten Rahmenbedingungen in Deutschland – von wirtschaftlicher Stabilität über moderne Infrastruktur bis hin zu einem hervorragenden Bildungssystem. Vor allem Letzteres prägt auch unser Team: Viele unserer jungen Mitarbeitenden kommen direkt aus digital geprägten Studiengängen und bereichern unsere Projekte mit frischem Wissen und neuen Perspektiven.

Gerade weil wir von diesen Voraussetzungen profitieren, möchten wir der Gesellschaft etwas zurückgeben. Unser Einsatz für das Gemeinwohl fußt auf zwei Säulen: Wir nutzen unser fachliches Know-how und unterstützen mit dem, was wir besonders gut können – Digitalisierung, Projektmanagement und strategisches Denken. Gleichzeitig fördern wir das soziale Engagement unserer Mitarbeitenden und binden dabei auch ihre Familien mit ein.



Sich mit dem Team für einen guten Zweck zu engagieren, ist für mich eine besondere Form von Zusammenhalt – und zeigt, dass unser gesellschaftlicher Beitrag auch im Alltag zählt.



Cornelius Goldhahn

Management Consultant
bei Cassini Consulting

Er organisiert jedes Jahr unsere Teilnahme an Charity-Läufen.



CORPORATE CITIZENSHIP – UNSER BEITRAG ZUM GEMEINWOHL

DNK-KRITERIUM 18 | Gemeinwesen

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



Gesellschaftliches Engagement ist bei Cassini strategisch verankert. Der Vorstand hat zwei Initiativen aufgesetzt, die unser Corporate-Citizenship-Verständnis prägen und sich durch gelebte Praxis an unseren Standorten zeigen:

#01 Pro-bono-Projekte

Im Rahmen von Pro-bono-Projekten stellen wir unser gesamtes Leistungsportfolio unentgeltlich zur Verfügung. Dabei konzentrieren wir uns auf die Zusammenarbeit mit ausgewählten NGOs – zum Beispiel der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und der Stiftung EuroNatur. Unser Ziel: langfristige Partnerschaften aufbauen und mit unserer Expertise echten gesellschaftlichen Mehrwert schaffen. Unsere Mitarbeitenden erhalten dafür projektbezogene Zeitbudgets, mit denen sie sich sinnstiftend einbringen können.

#02 Soziales Engagement im Team

Auch das soziale Miteinander an unseren Standorten ist uns wichtig. Deshalb fördern wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden und schaffen Gelegenheiten, sich gemeinschaftlich für gute Zwecke einzusetzen.

Ein Beispiel ist unsere Initiative „Meilenweit für die gute Sache“. Unter diesem Motto nehmen Teams der Cassini-Gruppe seit 2016 deutschlandweit an Charity-Läufen teil. Auch beim World Cleanup Day, einer internationalen Müllsammelaktion, sind wir regelmäßig mit dabei. Am 20. September 2024 waren unsere Teams aus Berlin, Dortmund, Düsseldorf, Frankfurt am Main und München im Einsatz. Gemeinsam sammelten sie Plastik, Glasflaschen, Zigarettenstummel und anderen Abfall und setzten so ein Zeichen für den Umweltschutz.



Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

(GRI 201-1)

in TEUR	2024	2023
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert ¹	71.308	83.170
verteilter wirtschaftlicher Wert ²	68.423	78.435
zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert ³	2.885	4.735

¹ Der periodengerecht abgegrenzte, direkt erwirtschaftete und verteilte wirtschaftliche Wert enthält die Gesamtleistung von Cassini Consulting sowie die sonstigen betrieblichen Erträge.

² Der verteilte wirtschaftliche Wert enthält die Betriebskosten, Löhne und betrieblichen Sozialleistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, Zahlungen an die Regierung (aufgeschlüsselt nach Land) und Investitionen in die Gemeinschaft.

³ Der zurückbehaltene wirtschaftliche Wert ist die Differenz zwischen dem „direkt erwirtschafteten wirtschaftlichen Wert“ und dem „verteilten wirtschaftlichen Wert“.



PROJEKTBERICHT

PRO BONO: IMPULSE FÜR PINNEBERGS HILFEPORTAL

Der Kreis Pinneberg bei Hamburg betreibt neben seiner offiziellen Webseite ein Hilfeportal, das Bürger*innen Informationen zu Beratungs-, Bildungs- und Unterstützungsangeboten in unterschiedlichen Lebenslagen bietet. Ergänzt wird es durch die App „Integreat“ mit ähnlichem Fokus. Doch trotz des Angebots blieb die Nutzung bislang überschaubar, die öffentliche Wahrnehmung gering. Deshalb ging es darum, auszuloten, welches Potenzial in den beiden Plattformen eigentlich steckt – und wie sie in Zukunft noch besser eingesetzt werden können.

Im Rahmen eines Pro-bono-Engagements führte Cassini Consulting im Auftrag der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) eine umfassende Potenzialanalyse durch. Dazu gehörten Online-Befragungen von potenziellen Nutzer*innen und Anbieter*innen von Hilfsangeboten, ein detaillierter Vergleich zwischen Hilfeportal und Integreat-App sowie eine Bewertung anhand gemeinsam definierter Kriterien. Auf dieser Grundlage entstanden elf konkrete Vorschläge in vier Handlungsfeldern, die zeigen, wie sich das Hilfeportal weiterentwickeln und mit der App sinnvoll verzahnen lässt.

Das haben wir erreicht

Der Abschlussbericht bietet dem Kreis Pinneberg eine fundierte Entscheidungsgrundlage, wie beide Plattformen weiterentwickelt und optimal eingesetzt werden können. Die Analyse schärft nicht nur den Blick auf den Mehrwert des Hilfeportals, sondern liefert auch wertvolle Impulse für andere Kommunen. Damit wurde die Basis geschaffen, das digitale Beratungsangebot im Kreis Pinneberg sichtbarer, klarer und alltagstauglicher zu gestalten.



*Cassini hat uns mit großer Fach- und Methodenkompetenz sowie technischem Know-how durch den gesamten Prozess begleitet. Dank der fundierten Analyse haben wir nun konkrete Vorschläge, um unser Hilfeportal im Sinne der Bürger*innen zu verbessern.*



Katja de Jong
Kreis Pinneberg

kreis  pinneberg



POLITISCHES ENGAGEMENT UND MITGLIEDSCHAFTEN

DNK-KRITERIUM 19 | Politische Einflussnahme

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



Cassini versteht die Mitwirkung in Verbänden als Teil seines gesellschaftlichen Engagements. Unser Ziel ist es, den Austausch zu fördern, Wissen weiterzugeben und beim Abbau struktureller Barrieren mitzuhelfen – besonders dort, wo es um die digitale Transformation und die Resilienz von Organisationen geht.

Die Verbände, in denen Cassini Mitglied ist, vertreten die Interessen ihrer Mitglieder im Einklang mit geltendem Recht und sind im Lobbyregister des Deutschen Bundestags und/oder der Europäischen Union registriert. Sie werden im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren als interessierte Kreise oder Experten gehört – etwa in Bezug auf Wirksamkeit, Risiken und Chancen geplanter Regelungen. Eine darüber hinausgehende Einflussnahme findet nicht statt. Im Berichtsjahr 2024 hat Cassini keine Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen auf Bundes- oder EU-Ebene eingereicht.

Cassini spendet ausschließlich an gemeinnützige zivilgesellschaftliche Organisationen – nicht an Parteien oder Kandidierende für politische Ämter. Die Ausgaben für unser gesellschaftliches Engagement beliefen sich im Geschäftsjahr 2024 auf insgesamt 48.917 Euro. Dabei handelt es sich ausschließlich um Mitgliedsbeiträge an die unten genannten Organisationen. Spenden wurden im Berichtsjahr nicht vergeben, einschließlich Parteispenden.¹

¹ GRI 415-1.

UNSERE MITGLIEDSCHAFTEN AUF EINEN BLICK

- B.A.U.M.
- BDU – Bundesverband
Deutscher Unternehmensberatungen
- Bitkom
- Bundesverband Deutscher
Volks- und Betriebswirte
- Digitale Stadt Düsseldorf
- diwoki friends
- Ecovadis
- Initiative D21
- Open District HUB
- Race to Zero (UNFCCC)
- wibutler alliance
- xdeck

Über diesen Bericht

Berichterstattendes Unternehmen

Die Cassini Consulting AG ist eine Aktiengesellschaft. Sie ist im Handelsregister am Amtsgericht Düsseldorf unter der Nummer HRB 85150 registriert und hat ihren Sitz am Bennigsen-Platz 1 in 40474 Düsseldorf.

Systemgrenzen

Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf die Cassini Consulting AG. Die Cassini Consulting AG ist eine Tochtergesellschaft der Cassini AG. Bei Angaben, die sich auf die Cassini AG beziehen, werden die Formulierungen „die Gruppe“ oder „der Konzern“ verwendet.

Rahmenwerk

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nach den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Bei der Bilanzierung der THG-Emissionen folgen wir den Bestimmungen des „Greenhouse Gas Protocol“.

Grundlagen der Berichterstattung

Der vorliegende Report bezieht sich auf das zuletzt abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 (1. Januar bis 31. Dezember 2024).

Im Geschäftsjahr 2024 erzielte die Cassini Consulting AG einen Umsatz in Höhe von 70,0 Mio. EUR (Vorjahr: 81,9 Mio. EUR). Die Anzahl der Mitarbeitenden zum 31. Dezember 2024 betrug 386 (31. Dezember 2023: 431).

Vorausschauende Aussagen

Dieser Bericht enthält vorausschauende Aussagen. Sie geben eigene Einschätzungen und Annahmen wieder, aber auch solche von Dritten zu dem Zeitpunkt, zu dem sie getroffen wurden oder zum Datum dieses Berichts.

Vorausschauende Aussagen sind stets mit Unsicherheiten verbunden. Sollten sie sich als nicht oder nur teilweise zutreffend erweisen, können die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen – auch deutlich – abweichen.

Prüfung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft. Der in diesen Bericht ausgewiesene Carbon Footprint für die Jahre 2022 und 2023 hingegen wurde durch die Klimapatenschaft GmbH Elmshorn extern validiert.

Die Entscheidung, ob überhaupt und falls ja, in welchem Umfang zukünftige Berichte geprüft werden sollen, behält sich der Vorstand der Cassini Consulting AG vor.

Impressum

Herausgeber

Cassini Consulting AG
Bennigsen-Platz 1
40474 Düsseldorf

Vorstand:

Dr. Oliver van Laak | Michael Seipel | Dr. André Stebens



Cassini Consulting AG
Niederlassung Düsseldorf

Bennigsen-Platz 1
40474 Düsseldorf
T +49-211-65854133
visit www.cassini.de

Cassini Consulting AG
Niederlassung Berlin

Invalidenstr. 74
10557 Berlin

Cassini Consulting AG
Niederlassung Hamburg

Am Sandtorkai 72
20457 Hamburg

Cassini Consulting AG
Niederlassung Köln

Niehler Str. 104
50733 Köln

Cassini Consulting AG
Niederlassung Frankfurt
Georg-Baumgarten-Straße 3
60549 Frankfurt am Main

Cassini Consulting AG
Niederlassung Stuttgart
Lautenschlagerstraße 23a
70173 Stuttgart

Cassini Consulting AG
Niederlassung München
Landshuter Allee 8
80637 München