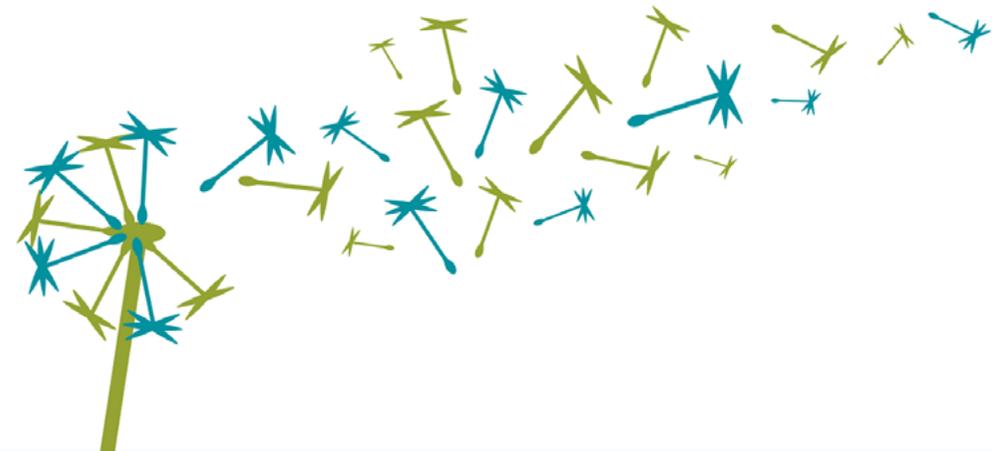
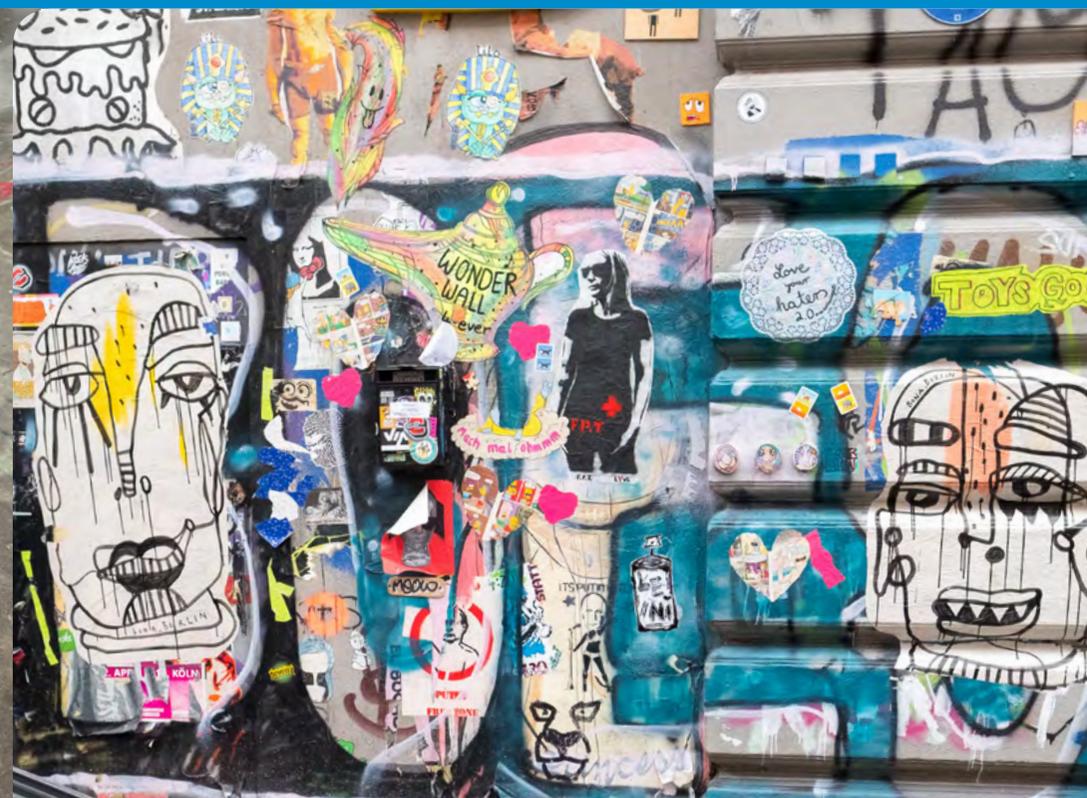


# inoio



## Gemeinwohl-Bericht 2018 & 2019



Allgemeine Informationen zu inoio .....	03	<b>D Kund*innen &amp; Mitunternehmen</b> .....	30 – 35
Kurzpräsentation .....	04 – 05	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen .....	31 – 32
inoio und das Gemeinwohl .....	06	D2 Kooperation & Solidarität mit Mitunternehmen .....	33
Gemeinwohl-Rechner .....	07	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen .....	34
Bedeutung der Bewertungsstufen .....	08	D4 Kund*innen-Mitwirkung & Produkttransparenz .....	34 – 35
		Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich D .....	35
<b>A Lieferant*innen</b> .....	09 – 16	<b>E Gesellschaftliches Umfeld</b> .....	36 – 41
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette .....	10 – 11	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen .....	37 – 38
A2 Solidarität & Gerechtigkeit in der Zulieferkette .....	12	E2 Beitrag zum Gemeinwesen .....	39
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette ...	13 – 15	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen .....	40
A4 Transparenz & Mitentscheidung in der Zulieferkette ...	16	E4 Transparenz & gesellschaftliche Mitentscheidung .....	41
Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich A .....	16	Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich E .....	41
<b>B Eigentümer*innen &amp; Finanzpartner*innen</b> .....	17 – 21	Die Erstellung unserer Gemeinwohl-Bilanz .....	42
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln .....	18	Impressum & Abbildungsverzeichnis .....	43
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln .....	19		
B3 Sozial-ökologische Investitionen & Mittelverwendung ...	20		
B4 Eigentum & Mitentscheidung .....	21		
Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich B .....	21		
<b>C Mitarbeitende</b> .....	22 – 29		
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz .....	23 – 25		
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge .....	26		
C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden .....	27 – 28		
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung & Transparenz .....	29		
Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich C .....	29		

# Allgemeine Informationen zu inoio

<b>Firmenname</b>	inoio gmbh
<b>Rechtsform</b>	GmbH, gegründet 2012
<b>Eigentums- und Rechtsform</b>	Gesellschafter sind Geschäftsführer
<b>Website</b>	<a href="http://www.inoio.de">www.inoio.de</a>
<b>Branche</b>	IT, Software-Entwicklung und Beratung
<b>Firmensitz</b>	Hamburg
<b>Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen</b>	keine

<b>Gesamtanzahl der Mitarbeitenden</b>	14 im Berichtsjahr 2018& 2019
<b>Vollzeitäquivalente</b>	11,6
<b>Saison- oder Zeitarbeitende</b>	keine

<b>Umsatz</b>	2018: ca. 2 Mio. EUR   2019: ca. 2,5 Mio. EUR
<b>Jahresüberschuss</b>	2018: ca. 37 T EUR   2019: ca. 188 T EUR
<b>Berichtszeitraum</b>	2018 & 2019

## Moin. Wir sind inoio.

Wir lieben es, interessante Probleme zu lösen. Meistens bauen wir dafür Software.

Unsere Kund\*innen und Auftraggeber\*innen sind in der Regel KMU und Konzerne, bei denen existierende Standard-Software bestehende Probleme oder Geschäftsprozesse nicht ausreichend gut abbilden kann.

Für genau solche Probleme entwickeln wir individuelle, passende Software mit einem agilen Entwicklungsprozess wie Scrum oder Kanban – mit jahrelanger Erfahrung für technische Lösungen hoher Qualität.

Digitalisierungs- und Software-Entwicklungsprojekte, in denen wir mitwirken, sind oft auch Transformationsprojekte. Hier werden bestehende Strukturen bei unseren Kund\*innen verändert, angepasst und optimiert.

Der Mensch steht bei unseren Projekten immer als entscheidender Erfolgsfaktor im Fokus – deshalb leben wir bei inoio gute Kommunikation, Führung, Selbstorganisation, Zusammenarbeit und Verantwortung.

Unser Ziel ist nicht die Maximierung unseres Gewinns, sondern die **Maximierung der Zufriedenheit** unserer Kund\*innen und Mitarbeiter\*innen.



## Unsere Produkte & Dienstleistungen

Neben der Entwicklung von Individual-Software für Unternehmen bieten wir unseren Kund\*innen auch folgende Dienstleistungen:

- **Beratung und Coaching für Entwickler\*innen auf Seite der Kund\*innen.** Hier teilen wir unser Wissen zu Technologien und Methoden sowie unser Mindset für eine erfolgreiche Produktentwicklung im dynamischen Kontext.
- **Unterstützung beim Aufbau interner Entwicklungsteams** für Kund\*innen ohne Erfahrung in der Entwicklung digitaler Produkte. Neben dem Aufbau inklusive der dafür notwendigen Strukturen und Prozesse helfen wir hier auch konkret bei Einstellungen.
- **Organisationsentwicklung, interne Transformation und Integration der Produktentwicklung in die bestehende Organisation,** sodass Kund\*innen selbstständig, langfristig und unabhängig von uns mit den entwickelten Lösungen arbeiten können.

Besondere Expertise haben wir außerdem in **Vertikalisierungsprojekten** wie **JUMP**, in denen wir mit mehreren Teams gemeinsam ein großes Gesamtsystem entwickeln. Hier bringen wir nicht nur unser Wissen zur Implementierung von »**Self-Contained Systems**« ein, sondern auch unsere Erfahrung, wie man ein solches System überhaupt mit mehreren Teams entwickeln kann.

## Unsere Organisationsstruktur und -kultur

Wir unterscheiden bei uns **zwei Unternehmensbereiche**:

- **Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Einkauf u.a.:**  
Selbstorganisation inspiriert durch agile Vorgehensweisen



- **Software-Entwicklung:** projekt- und teamabhängige Organisation mit agilen Methoden

Formal unterscheiden wir nur zwischen der Geschäftsführung und Mitarbeiter\*innen, wie **in B4** beschrieben. Mehr zu unseren internen Entscheidungsprozessen und unserer Organisationskultur **unter C1**.

## Unser Geschäftsprozess

Standard-Geschäftsprozesse laufen bei uns so ab:



1. Kund\*innen oder Vermittler\*innen nehmen Kontakt auf
2. Wir prüfen unsere Kapazitäten und wie gut die Anfrage zu unseren Rahmenbedingungen passt – etwa in Bezug auf Branche, Standort, »interessantes Problem« und Social Impact
3. Wir gehen in eine detaillierte Auftragsklärung und verhandeln einen Dienstleistungsvertrag
4. Unser Entwicklungsteam startet zum vereinbarten Zeitpunkt
5. Wir stellen monatlich eine Rechnung
6. In unserer agilen Arbeitsweise passen wir den Projektplan kontinuierlich an und stehen regelmäßig im Austausch mit den Auftraggeber\*innen
7. Wir schließen den Auftrag ab, das Unternehmen braucht uns zukünftig nicht mehr

## Unser Bezug zur GWÖ

Auf die GWÖ sind wir über ein Meetup zu »GWÖ und Digitalisierung« gestoßen. Daraufhin war das Thema GWÖ-Bilanz bei inoio auf dem Tisch, ist zunächst aber nicht auf ausreichende Zustimmung gestoßen.

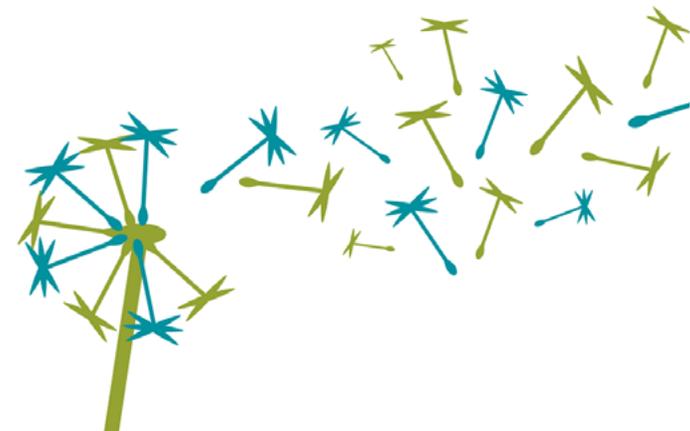
Da wir uns als Unternehmen hinsichtlich »Nachhaltigkeit« verbessern wollten, haben wir dazu eine Arbeitsgruppe gebildet – die hat sich zunächst noch einmal mit B Corp, den SDGs der UNO und der GWÖ beschäftigt.

Für mögliche Verbesserung in unserem Unternehmen haben wir anschließend »low-hanging fruits« identifiziert, die wir umsetzen könnten. Dabei haben wir festgestellt, dass eine Bewertung von Maßnahmen bzgl. Relevanz und Wirksamkeit für uns nicht einfach ist, was uns schließlich wieder zur GWÖ-Bilanz geführt hat.

## Aktivitäten & GWÖ-Engagement

2019 haben wir u.a. neue, öko-sozial agierende Kund\*innen gefunden (Kirchenkreis Hamburg Ost, Tomorrow, Soil & More Impacts, WECHANGE), sind nun (auch) bei der GLS-Bank und versuchen, öko-sozial nachhaltige Lieferant\*innen zu nutzen.

Kontinuierlich spenden wir für sinnvolle Projekte und Institutionen, z.B. an NestWerk e.V., Hacker School (2018) und an das Projekt Sicherer Hafen der Berndtsteinkinderstiftung (2018 und 2019). Diese und viele weitere Aktivitäten führen wir in unserem Bericht aus.





**GEMEINWOHL  
ÖKONOMIE** Ein Wirtschaftsmodell  
mit Zukunft  
Bilanzierendes  
Unternehmen  
mit externem Audit

Aus dem Auditbericht: »In Summe erreicht die inoio GmbH einen **gelungenen Estand in die Gemeinwohl-Bilanz**. Besonders bemerkenswert ist die hohe Bereitschaft, konsequent weiter an der Organisation zu arbeiten, um eine kontinuierliche Verbesserung zu erzielen.«



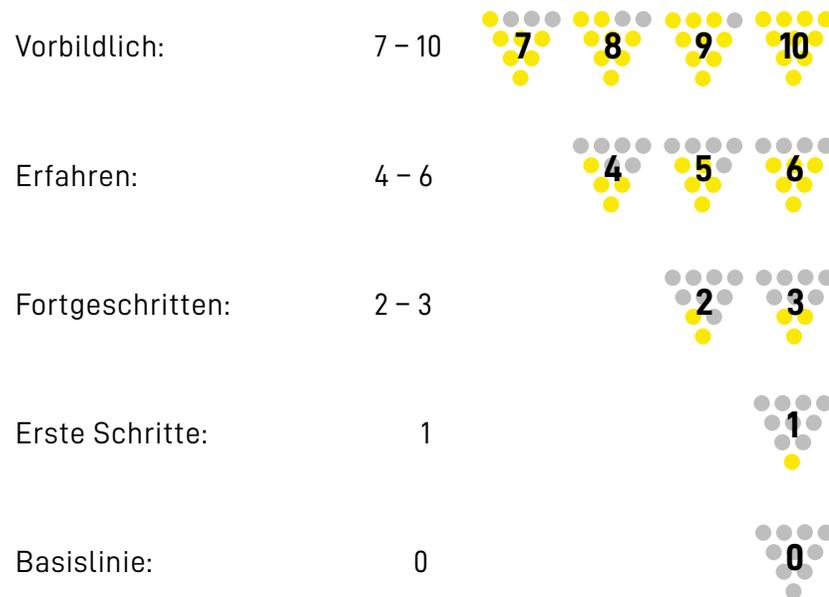
Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz		inoio gmbh
	<b>M5.0 Kompaktbilanz</b>	<b>2018-2019</b>	Auditor*In: <b>Michael Pelzl</b>	
Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
<b>Berührungsgruppe</b>				
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	<b>A1</b> Menschenwürde in der Lieferkette:  20 %	<b>A2</b> Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette:  20 %	<b>A3</b> Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette:  30 %	<b>A4</b> Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette:  20 %
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	<b>B1</b> Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln:  30 %	<b>B2</b> Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln:  70 %	<b>B3</b> Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung:  30 %	<b>B4</b> Eigentum und Mitentscheidung:  0 %
<b>C: MITARBEITENDE</b>	<b>C1</b> Menschenwürde am Arbeitsplatz:  70 %	<b>C2</b> Ausgestaltung der Arbeitsverträge:  50 %	<b>C3</b> Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden:  50 %	<b>C4</b> Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz:  70 %
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	<b>D1</b> Ethische Kund*innenbeziehungen:  40 %	<b>D2</b> Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen:  40 %	<b>D3</b> Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen:  10 %	<b>D4</b> Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz:  40 %
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	<b>E1</b> Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen:  10 %	<b>E2</b> Beitrag zum Gemeinwesen:  30 %	<b>E3</b> Reduktion ökologischer Auswirkungen:  30 %	<b>E4</b> Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung:  20 %
			Testat gültig bis: <b>31.07.2023</b>	<b>BILANZSUMME: 388</b>

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.  
TestatID: zcdj0  
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf [www.ecogood.org](http://www.ecogood.org)

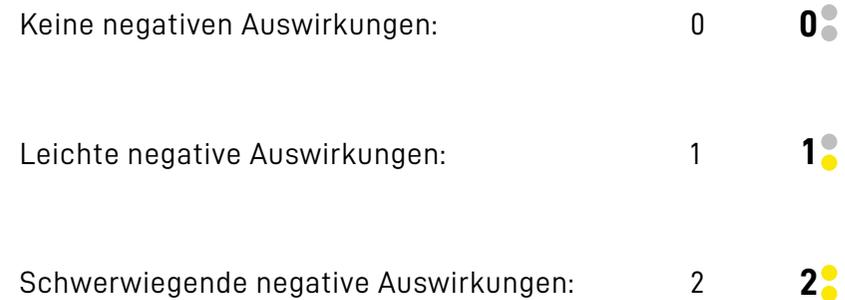
Mit unserem Bericht wollen wir die Auswirkung unserer unternehmerischen Aktivitäten und Tätigkeiten auf das Gemeinwohl sichtbar machen. Dafür haben wir jedes der 20 Gemeinwohl-Themen innerhalb der GWÖ-Matrix anhand der hier verbildlichten GWÖ-Werteskala eingestuft.

## Was bedeuten die Bewertungspunkte?

### bei den Aspekten A 1 – E 4:



### bei den Negativ-Aspekten A 1.2 – E 4.2:



Die Werteskala ist in fünf aufeinander aufbauende Bewertungsstufen eingeteilt, die Basislinie mit 0 Punkten beschreibt dabei das Mindestmaß an gemeinwohlorientiertem Wirtschaften. Eine niedrige Punktzahl in einem Thema zeigt, dass wir in diesem noch am Anfang unserer Gemeinwohlorientierung stehen. Eine hohe Punktzahl steht dafür, dass wir in diesem Bereich schon eine Vielzahl an gemeinwohlorientierten Kriterien erfüllen.

A

Berührungsgruppe  
Lieferant\*innen



## Menschenwürde in der Zulieferkette



### Einkaufsvolumen 2018 & 2019 für Lieferant\*innen

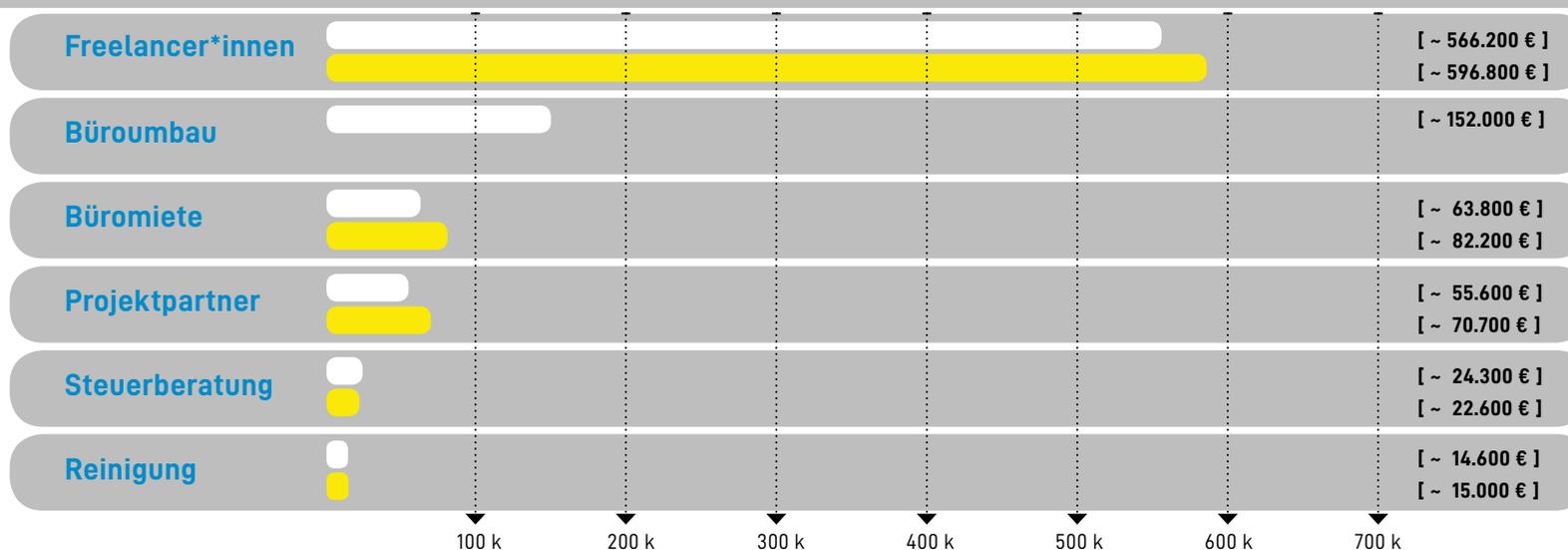
Einige Bereiche unserer täglichen Arbeit können wir nicht selbst leisten, deshalb vertrauen wir hier auf die Arbeit von Expert\*innen. Im Normalbetrieb sind das vor allem unsere Freelancer\*innen in der Entwicklung, unser Partner für Entwicklungsprojekte, unsere Steuerberatung sowie der Reinigungsservice für unser Büro. Durch den Umbau und Umzug unseres Büros 2018 haben wir in diesem Jahr außerdem verschiedene Dienstleistungen einmalig beauftragt. Insgesamt lagen unsere operativen Kosten 2018 bei rund 895k € (weitere ca. 100k € für den Umbau laufen als Abschreibungen über mehrere Jahre), 2019 bei rund 903k €.

## Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitenden

Die für uns wichtigsten Zulieferungen sind die Projektbeiträge unserer Freelancer\*innen in der Entwicklung. Statt kurzfristige Kapazitätsprobleme zu lösen oder im Auftrag von Kund\*innen »Bodyleasing« zu betreiben, setzen wir auf Kooperationen mit strategischer Perspektive. So haben wir in den vergangenen Jahren ein festes Netzwerk aus freien Mitarbeitenden mit geringer Fluktuation aufgebaut.

Professionelle Qualifikation, Nähe zu Kund\*innen und die Identifikation mit unserer inoio-Philosophie sind die Kriterien für die Auswahl unserer freien Mitarbeitenden. Diese sind voll in unsere Projektdurchführung integriert, an internen inoio-Themen wie beispielsweise unserem Weekly ([siehe C1/ Organisationskultur](#)) nehmen sie nicht teil.

### Unsere wichtigsten Lieferant\*innen 2018 & 2019 : Kosten in €



### Zusammenarbeit mit dem Reinigungsservice

Die Auswahl unserer Reinigungsfirma übernahm 2018 ein Mitarbeiter unseres Teams. Auf Empfehlung unseres ehemaligen Vermieters fiel die Entscheidung auf einen Familienbetrieb ohne Sub-Unternehmensstrukturen.

### Unterstützung beim Umbau unserer Büroräume

Beim Umbau unserer 2018 neu bezogenen Büroräume haben wir uns bei der Auswahl der Handwerker\*innen auf die Empfehlung der beauftragten Innenarchitektin gestützt.

Sub-Unternehmensstrukturen haben wir auch hier vermieden.

### Handhabung weiterer Zulieferungen

Bei uns gibt es keine allgemein verbindlichen, schriftlich fixierten Einkaufsrichtlinien. Stattdessen haben alle Mitarbeitenden im Rahmen unserer gemeinsam entwickelten inoio-Kultur Gestaltungsfreiräume (mehr [unter C1](#)).

Wo immer möglich, bevorzugen wir lokale Geschäfte und Angebote – auch, wenn diese teurer sind. Den Einkauf über Amazon haben wir bewusst aufgrund der Kritik an deren Steuerpolitik, dem Umgang mit Mitarbeitenden sowie der mangelnden ökologischen Achtsamkeit des Konzerns verringert.

### Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette



Bei einigen unserer Lieferant\*innen können wir Verletzungen der Menschenwürde nicht ausschließen, insbesondere bei Hardware-Einkäufen – an unserem gesamten Einkaufsvolumen von 2018–2019 machen diese etwa 0,4 % aus.

Durch unsere schwache Marktposition können wir nicht auf diese Lieferant\*innen einwirken, deshalb passen wir unser individuelles Einkaufsverhalten wo immer möglich an.

## Solidarität & Gerechtigkeit in der Zulieferkette



Uns ist es wichtig, reibungslose Beziehungen zu unseren Lieferant\*innen zu pflegen. Deshalb schauen wir auch stärker auf die Qualität von Dienstleistungen und Waren als auf den Preis – falls nötig verhandeln wir mit Blick auf Fairness.

### Wir stehen für gute und lange Beziehungen ein

Wir sind interessiert daran, möglichst lang mit unseren Lieferant\*innen zusammenzuarbeiten. Einige Beispiele:

- Seit inoio-Gründung vor mehr als acht Jahren arbeiten wir mit derselben Steuerberatung.
- Seit dem Einzug in unser neues Büro 2018 beauftragen wir denselben Reinigungsservice.
- Mit unseren Freelancer\*innen arbeiten wir meist über mehrere Projekte zusammen, die längsten Beziehungen laufen bereits mehr als fünf Jahre.

Damit solche Beziehungen möglich sind, behandeln wir unsere Lieferant\*innen so, wie wir selbst gern behandelt werden möchten. Dazu zählt auch, dass wir Rechnungen umgehend begleichen, ohne Zahlungsziele auszureizen. Wir freuen uns jedes Mal darüber, wenn unser Zahlungsverhalten explizit von unseren Lieferant\*innen gelobt wird.



Der Anteil an Lieferant\*innen, mit denen wir einen fairen und solidarischen Umgang bei der Erstellung ihrer Dienstleistung thematisiert haben (Freelancer\*innen, Steuerberatung, Entwicklungsprojekte und Reinigungsservice), ist mit 76 % hoch.



Der Anteil unserer eingekauften Produkte, die ein Sozial-Label tragen, ist zu gering. Wir wollen zukünftig neben Kaffee und Tee noch mehr Produkte fair einkaufen.

### Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant\*innen



Wir bemühen uns, auf Augenhöhe mit Lieferant\*innen zu kooperieren. Das schließt ein Ausnutzen von Marktmacht, sofern wir diese überhaupt haben, völlig aus.

## Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette



### Nachhaltiger Fokus beim Büro-Umbau

Hier entschieden wir uns **im Sinne der Nachhaltigkeit** für:

- die Nutzung von Holz als Baustoff
- die Wiederverwendung von vorhandenen Glaselementen zur variablen Raumgestaltung
- die Installation eines smarten Heizsystems statt einfacher Thermostate, um die Temperaturen pro Raum zu pflegen sowie nachts und an Wochenenden automatisiert senken zu können
- eine großzügige Kompensation der CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Wärmeproduktion 2019 – unseren Teil konnten wir anhand der Heizungsabrechnung errechnen
- die Nutzung moderner LED-Beleuchtung über einen Zentralschalter, mit dem die Beleuchtung nachts ausgeschaltet werden kann
- die Übernahme der meisten Pflanzen und Möbel von unserem Vormieter, statt alles neu zu kaufen



Der Umbau unseres neuen Büros 2018, das Platz für maximal 20 Mitarbeitende bietet, war unser größter Einkauf unter ökologischen Gesichtspunkten.



### Unser Umgang mit Dienstreisen

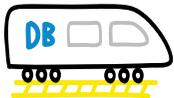
Schon bei der Akquise neuer Projekte achten wir darauf, dass möglichst keine längeren Reisen notwendig sind – entweder durch Projektorte in der Nähe Hamburgs oder durch die Möglichkeit, »remote« zu arbeiten. 2019 haben wir außerdem entschieden, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Reisen zu reduzieren, indem wir:

- persönliche Treffen mit Kund\*innen, wenn möglich, per Videokonferenz durchführen
- bei Reisen eher die Bahn als das Flugzeug nutzen
- unsere Emissionen über [atmosfair](#) kompensieren, wenn wir doch einmal fliegen





Unser Ziel ist es, nur noch dann zu fliegen, wenn es aus zeitlichen oder familiären Gründen nicht anders geht. So wurden unsere Flugreisen immer seltener. Erfahrungswerte aus 2018 und 2019 zeigen unser Mobilitätsverhalten wie folgt:



**Bei Strecken bis 500km** haben wir die Bahn genutzt – etwa nach Berlin, Köln oder Bremen.



**Bei längeren Reisen** sind wir geflogen – etwa nach Salzburg, München oder Stuttgart.



**In Hamburg** nutzen wir einen Mix aus ÖPNV, unseren drei Elektrorädern und eigenen oder Carsharing-Autos.



### Einkauf von Hardware

In Sachen Hardware orientieren wir uns einerseits an den Vorlieben unserer Mitarbeitenden und andererseits am Kriterium »bestes Werkzeug auf dem Markt«. Wir berücksichtigen die Empfehlung von Apple- und Dell-Produkten aus der **Greenpeace-Studie 2017**. Damit sich unsere Mitarbeitenden bei der Arbeit wohlfühlen und mit ihren bevorzugten Geräten arbeiten können, kaufen wir mitunter aber auch ökologisch etwas schlechter bewertete Produkte. Das gleichen wir aus,

indem wir Geräte möglichst lange nutzen und Hardware-Einzelteile zur Verlängerung der Lebensdauer selbst austauschen.



### Grüne Energie

Unser Stromverbrauch ist relativ hoch, deshalb ist uns Nachhaltigkeit hier besonders wichtig. Grünen Strom beziehen wir von Greenpeace Energy.



### Getränke & Verpflegung

Getränke bestellen wir beim **Getränkehandel Losch** in unserer Nachbarschaft und orientieren uns dabei an den Kriterien »lokal« und »bio« – so konnten wir beim Händler eine Sortimentsänderung bewirken. Unser Wasser kommt aus unserer Trinkwasserleitung, bei Bedarf versetzt mit Kohlensäure aus dem Wassersprudler. Bei Lebensmitteln für Büro- oder Eventverpflegung achten wir auf Nachhaltigkeitslabel, z. B.:

- Kaffee-Kooperative
- Biomarken von Budni und Alnatura
- Fairtrade-Schokolade
- Teekampagne
- Bio-Milch
- Fritz-Kola

»Naschzeug« kaufen wir nach Möglichkeit unverpackt (Obstkorb, unverpackte Nüsse). Unser Mittagessen holen wir in wiederverwendbaren Transportbehältern in der Nachbarschaft bei Souperia, O-Ren-Ishii und Co.



### Schreibwaren & Büroartikel

Unsere Schreibwaren und Büroartikel kaufen wir zu 90 % beim lokalen Einzelhandelsgeschäft. Auch hier achten wir zunehmend auf Öko-Label.



### Verwendung von Reinigungsmitteln

Auf unsere Reinigungsmittel, auch die von der Reinigungsfirma genutzt, haben wir in Sachen ökologischer Nachhaltigkeit bisher wenig geachtet. Hier wollen wir in Zukunft auf umweltfreundliche Varianten umzusteigen.



Den Anteil von ökologisch höherwertigen Produkten (etwa Nahrungsmittel und Büroartikel, abgegrenzt zu Dienstleistungen) an unserem Produkt-Einkaufsvolumen schätzen wir inzwischen auf 50 Prozent.

### Negativaspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette



Unsere elektronischen Arbeitsgeräte passen wegen der Nutzung seltener Rohstoffe, die oft in Konfliktgebieten gewonnen werden, nicht zu unseren Vorstellungen sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit. Allerdings sehen wir hier aktuell keine gute Alternative.

Bezüglich Cloud-Computing ist Google seinen wichtigsten Konkurrenz-Konzernen in Sachen Regenerative Energien und CO2-Kompensation weit voraus, was wir bei Entscheidungen in Projekten mit einfließen lassen.

## Transparenz & Mitentscheidung in der Zulieferkette



Die Kooperation mit unseren wichtigsten Lieferant\*innen findet auf Augenhöhe und mit großer Transparenz statt. Die Mitentscheidung aller Beteiligten ist entscheidend für die Produktivität – uns geht es hier um Co-Kreation. Andere Lieferant\*innen spielen bei unserer Wertschöpfung nur eine sehr begrenzte Rolle. Generell sind wir aber immer an Beziehungen auf Augenhöhe interessiert.

Die Lieferant\*innen, mit denen wir einen transparenten und partizipativen Umgang konkret thematisiert haben, sind:

- Freelancer\*innen
- talentformation
- Notax Steuerberatung
- Patron Reinigungsservice
- Losch Getränkehandel

## Finanzbuchhaltung & Steuerberatung

Zu Beginn der Geschäftsbeziehung mit unserem Steuerberatungsbüro haben wir gemeinsam durch Open Source-Software (Odoo, Nextcloud) neue, papierlose Arbeitsabläufe etabliert.

## Weiterbildungsangebote für unsere Mitarbeitenden

Bei Weiterbildungen erarbeiten wir gern zusammen mit den Anbieter\*innen spezielle Lösungen für unseren Bedarf, statt an standardisierten Zertifikatskursen teilzunehmen.



Bei unseren lokalen Händler\*innen (Getränke, Verpflegung, Büromaterial) konnten wir mit unserem ökologisch orientierten Einkaufsverhalten und offenen Gesprächen einvernehmliche Änderungen im Sortiment bewirken.

Bei großen Anbietenden wie im Bereich Transport, Produktion oder IT haben wir solche Einflussmöglichkeiten nicht – außer in alternativen Einkäufen, wenn die technische Funktionalität stimmt.



## Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich A: Lieferant\*innen

- Entwicklung eines Leitfadens für die Zusammenarbeit mit Freelancer\*innen, der u.a. faire Arbeits- und Entlohnungsbedingungen transparent für alle Seiten enthält
- Entwicklung eines Kriterienkatalogs für Einkäufe mit mehr ökologischen und nachhaltigen Richtlinien, um eine bessere Orientierung für selbstverantwortliche Einkäufe unserer Mitarbeitenden zu gewähren

B

Berührungsgruppe

Eigentümer\*innen & Finanzpartner\*innen

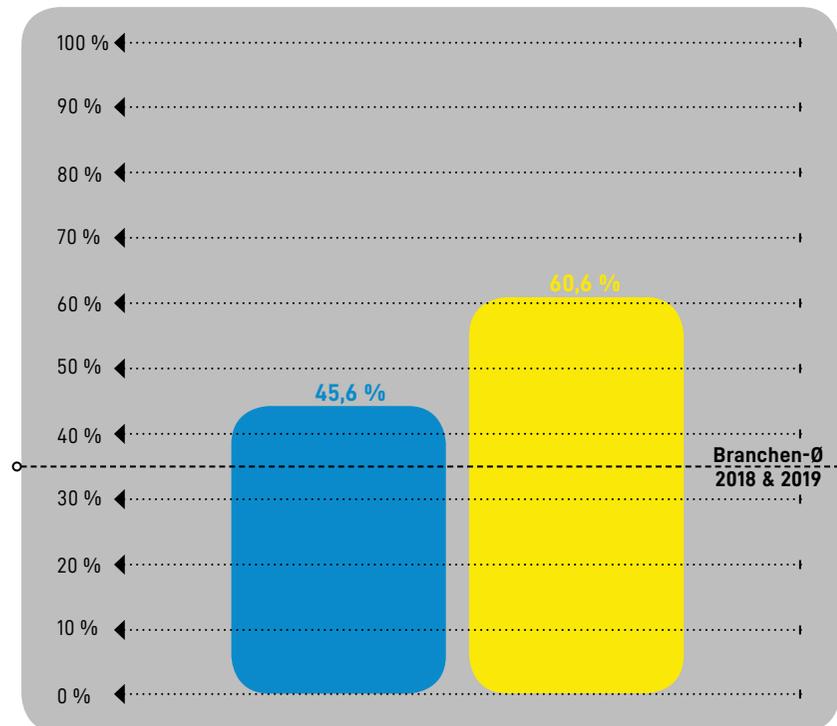


## Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln



inoio ist vollständig selbstfinanziert, sodass wir unabhängig von den Interessen etwaiger fremder Geldgeber\*innen sind und eine hohe ökonomische Resilienz aufweisen. Unsere bilanzielle Eigenkapitalquote lag zum 31.12.2019 bei 60 % und damit deutlich über dem Branchendurchschnitt.

### Eigenkapitalquote 2018 & 2019



## Banken & Versicherungen

Im Berichtszeitraum haben wir begonnen, unsere Finanzpartner\*innen zu wechseln. Die HASPA ersetzen wir mit der Commerzbank als zukünftige führende Hausbank aus Gründen der Prozessvereinfachung, auch wenn diese unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit noch deutlichen Verbesserungsbedarf hat.

Außerdem wechselten wir trotz administrativer Erschwernisse zusätzlich zur GLS-Bank, um das Konzept der »ethischen Bank« zu unterstützen. Durch die Kreditvergabe seitens der GLS-Bank möchten wir unser angewachsenes Finanzguthaben von inoio zur Finanzierung sozial-ökologischer Projekte nutzbar machen.

Versichert sind wir hauptsächlich beim Allianz-Konzern und der HDI. Nach dem Fair-Finance-Guide schneidet die Allianz in Sachen Nachhaltigkeit besser ab als andere konventionelle Versicherungsgesellschaften. Allerdings machen unsere Versicherungsausgaben weniger als 1% unseres Umsatzvolumens aus.

## Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln



Unsere Zukunftsausgaben bei inoio können wir aus den laufenden Erträgen finanzieren. Im Berichtszeitraum waren das vor allem:

- Umzug 2018 mit nachfolgenden kleineren Investitionen
- Maßnahmen zur Weiterbildung und Organisationsentwicklung
- Entwicklung neuer Geschäftsfelder
- Ausgaben für Marketing
- neuer Internet-Auftritt

Unsere prägendste Zukunftsinvestition sehen wir außerdem in den vielfältigen Möglichkeiten zur Mitentscheidung aller Belange (ausgenommen der Entlohnung) durch all unsere Mitarbeitenden. So stärken wir die Kultur der Mitgestaltung und die Selbstwirksamkeit jedes Mitwirkenden (mehr [unter C1](#)).

## Förderung und Boni

Individuelle Weiterbildungen unserer Mitarbeitenden haben wir 2018 mit 22.300 € und 2019 mit 30.000 € gefördert. Gewinne haben wir außerdem als Boni an unsere Mitarbeitenden und als Zuführung zum Eigenkapital eingesetzt. Eine Gewinnausschüttung an die geschäftsführenden Eigentümer\*innen gab es darüber hinaus nicht. Nach Gewinnausschüttung und Steuern lag unsere Umsatzrendite 2018 bei 1,7 % (Jahr des Umzugs), 2019 bei 7,5 %.

## Negativaspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln



Wir verteilen unsere Geldmittel fair. Gewinne verbleiben in der Firma oder werden als Boni in Höhe relativ zur Arbeitszeit ausgezahlt – sie sind nicht an andere Faktoren gekoppelt.

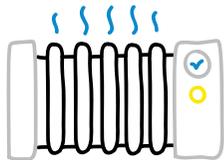
## Sozial-ökologische Investitionen & Mittelverwendung



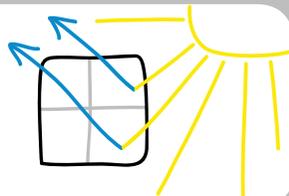
2019 haben wir in unserem angemieteten Büro kleinere Investitionen zur Optimierung der Heizungssteuerung, zum Sonnenschutz und für einen Zentral-Ausschalter des Stroms getätigt. Als Dienstfahrzeuge haben wir außerdem drei E-Bikes angeschafft, wovon eines ein Lastenrad ist.

### Sozial-ökologische Investitionen 2018 & 2019

direkte Ausgaben | Opportunitätskosten



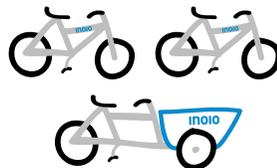
**Heizungssteuerung**  
ca. 2000 € | ca. 5000 €



**passiver Sonnenschutz**  
ca. 1600 € | ca. 2000 €



**Zentral-Ausschalter**  
ca. 250 € | ---



**Dienstfahräder**  
ca. 3200 € | ---

Entscheidungen zur sozial-ökonomischen Mittelverwendung haben wir im Tagesgeschäft getroffen, etwa bei anstehenden Einkäufen. Strategische Pläne für direkte sozial-ökologische Investitionen von inoio gab es bei uns bisher nicht. Allerdings sehen wir auch die Erarbeitung unseres Gemeinwohl-Berichts als sozial-ökonomische Zukunftsinvestition.

### Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen



Wir setzen uns mit dem Einsatz von seltenen Erden und sozial ungerechten Arbeitsbedingungen in der Elektroindustrie auseinander und sehen unsere Arbeitsgeräte (Laptops, Peripherie) hier als stark relevant an – deshalb beachten wir beim Einkauf dieser die Bewertung durch Greenpeace.

## Eigentum & Mitentscheidung



Alleinige Gesellschafter der inoio GmbH sind:



Dennis Brakhane



Martin Grotzke



Ole Langbehn

Alle drei sind auch als Geschäftsführer und operative Mitarbeiter im Unternehmen tätig. Die Eigentümerstruktur besteht seit Gründung von inoio – wir planen nicht, sie zu ändern. Neben dieser formellen Struktur gibt es in unserem Unternehmen eine informelle Beteiligungs- und Entscheidungskultur für alle Mitarbeitenden (mehr [unter C1](#)).

## Negativaspekt: Feindliche Übernahme



Wir waren weder an einer feindlichen Übernahme beteiligt noch haben wir über eine solche nachgedacht. Da in unserem Sektor der Mensch der Kern der Wertschöpfung ist und seine Motivation durch eine feindliche Übernahme verloren ginge, ist eine solche in unseren Augen sinnlos.



## Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich B: Eigentümer\*innen & Finanzpartner\*innen

- Vollständige Umstellung all unserer operativen Banktransaktionen auf die GLS-Bank

C

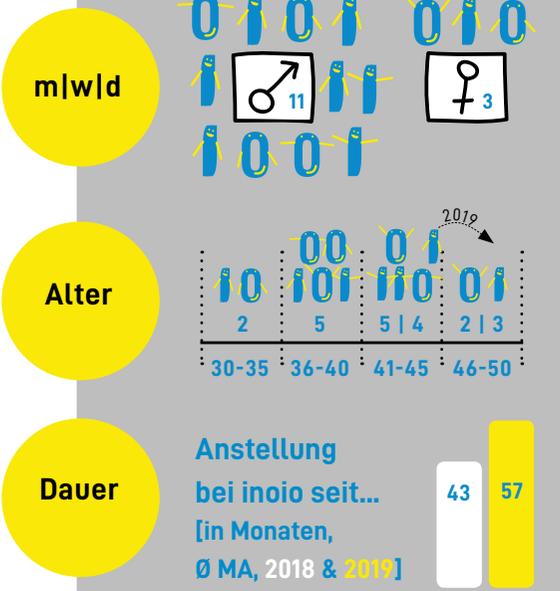
Berührungsgruppe  
Mitarbeitende



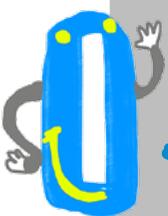


# Menschenwürde am Arbeitsplatz

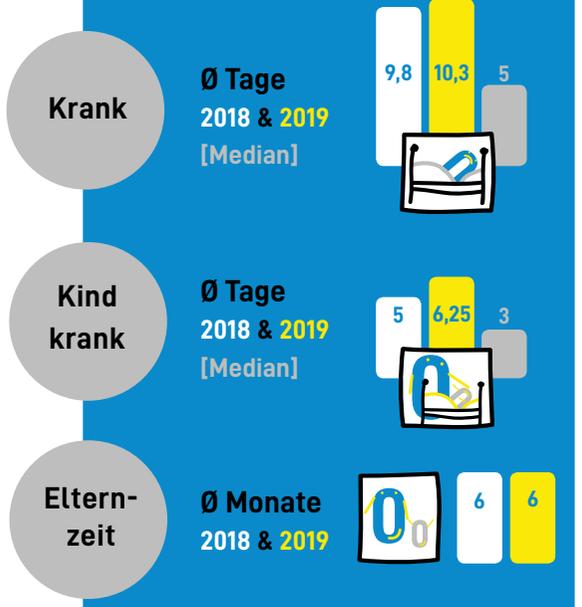
Wer bei uns arbeitet



Pro Jahr stellen wir 1-2 neue Mitarbeiter\*innen ein. Es gab bisher nur zwei Kündigungen und die gingen jeweils von den Mitarbeitenden aus.



Wann nicht gearbeitet wird



Wer krank ist, bleibt zuhause. Bei uns kommt niemand krank zur Arbeit.



Wie Angebote genutzt werden



Jedes Halbjahr gibt's ein Zufriedenheitsgespräch. Mit welchen zwei Teammitgliedern das geführt wird, sucht sich jede\*r selbst aus.



## Entwicklungen im Bereich der Mitarbeitenden

Wir freuen uns über die geringe Fluktuation unter unseren Mitarbeitenden. Unsere Sorgfalt bei der Einstellung trägt sicherlich dazu bei. Denn statt auf das Geschlecht, das Alter oder sonstige Eigenschaften zu achten, ist unsere wichtigste Frage bei Bewerber\*innen: »Passt die Person menschlich und fachlich zu inoio?« Mit geschlechterbewusster Sprache legen wir außerdem Wert auf Inklusivität und sprechen bewusst Menschen jedes Geschlechts an.

## Gesundheit & gesundheitsfördernde Angebote

Mit den Krankheitstagen unserer Mitarbeitenden liegen wir im Schnitt unserer Branche. Wir ermutigen kranke Mitarbeitende, sich vollständig auszukurieren. Bahnt sich eine Krankheit an, können Mitarbeitende frühzeitig ohne Krankmeldung nach Hause.

Zur Förderung der Gesundheit stehen all unseren Mitarbeitenden elektrische Stehtische, rückenfreundliche Stühle, große Monitore und ein »Ruheraum« für konzentriertes Arbeiten zur Verfügung.

Im Sinne der Vorsorge bieten wir Physiotherapie-Termine an, deren Kosten wir seit 2019 übernehmen.

Außerdem können unsere Mitarbeitenden unsere Diensträder nutzen – das dient der Umwelt und der Gesundheit.

## Weiterbildungsmöglichkeiten

Uns sind Weiterbildungen wichtig, deshalb fördern wir individuelle wie auch allgemeine Weiterbildungen für unsere Mitarbeitenden. Wegen unserer hohen Qualitätsansprüche wählen wir hier eher hochpreisige Schulungen, die wir mit den Anbieter\*innen an unsere Bedürfnisse anpassen. Im Berichtszeitraum haben mehrere Mitarbeitende unsere Förderung für folgende Weiterbildungen genutzt:

- Systemische Organisationsentwicklung
- Stressreduktion durch Achtsamkeit
- Gruppendynamik
- Technische Schulungen

Auch Einzelcoachings mit einem selbstgewählten Coach kann jeder Mitarbeitende auf Kosten von inoio wahrnehmen.

## Organisationskultur

Wir leben eine partizipative Unternehmenskultur, in deren Mittelpunkt die »Selbstorganisation« steht. Das bedeutet, bei uns werden alle Entscheidungen gemeinsam getroffen oder delegiert, oder sie liegen in der Verantwortung einzelner Mitarbeitender innerhalb gemeinsam getroffener Rahmenbedingungen. Unsere Entscheidungsprozess sind immer Konsent-orientiert – wir entscheiden danach, was möglichst viele Menschen mittragen können.



Gibt es Unstimmigkeiten, suchen wir kompromissorientiert nach guten Lösungen für alle. Einzig Fragen zur Entlohnung liegen bei unseren Geschäftsführern. Zum Wissensaustausch treffen wir uns wöchentlich in Form von Weeklys, alle sechs Wochen zu Retrospektiven, drei bis viermal im Jahr zu gemeinsamen Frühstücken, halbjährlich zu stattfindenden Kulturtagen und einmal pro Jahr zu einem inoio-Weekend.

### Beispiele, wie die Organisationskultur von unseren Mitarbeitenden gelebt wird:

- **Selbstverantwortung**

Generell gilt: Alle Mitarbeitenden können selbst entscheiden, wie sie Dinge umsetzen und sich organisieren. Dabei sind sie sich ihrer Verantwortung gegenüber des Teams und der Gesellschaft bewusst – etwa bei Einkäufen oder der flexiblen Gestaltung ihrer Arbeitszeit.

- **Selbstorganisation**

Jedes Projekt wird von einem oder mehreren Teams betreut, die sich selbst organisieren. Ist ein Geschäftsführender Teil eines Teams, hat dieser keine Privilegien gegenüber den anderen Teammitgliedern – es gibt keine Hierarchie.

- **Entscheidungen**

inoio betreffende Entscheidungen werden im Team diskutiert mit dem Ziel, nur solche Entscheidungen zu treffen, die alle Mitarbeitenden mittragen – bisher ist das immer gelungen.

- **Entwicklung der Organisationskultur**

In halbjährlich stattfinden Kulturtagen diskutieren wir gemeinsam die Firmenkultur von inoio und suchen nach Verbesserungsmöglichkeiten.

- **Umgang mit Fehlern**

Bei inoio ist ein Fehler eine Chance, um etwas zu lernen – nicht ein Problem, das eine Person verursacht hat. Deshalb diskutieren wir Fehler offen im Team, suchen nach der Ursache und analysieren, wie die Wiederholung desselben Fehlers in Zukunft vermieden werden kann.

### Negativaspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen



In unserem Unternehmen gibt es keine Strukturen oder Verhaltensweisen, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen zur Folge hätten.

## Ausgestaltung der Arbeitsverträge



Grundsätzlich haben all unsere Mitarbeitenden (ausgenommen die Geschäftsführenden) gleichlautende Arbeitsverträge – die Unterschiede in den Verträgen sind Tätigkeitsbeschreibungen, Wochenstunden und Gehalt.

### Gehaltszahlungen

Laut statistischem Bundesamt lagen die Lebenshaltungskosten für einen 1-Personen-Haushalt 2019 bei rund 30.000 € im Jahr. Das Median-Gehalt für Hamburg wurde 2019 mit 44.616 € angegeben. Das Median-Gehalt bei inoio liegt deutlich über 50.000 € und damit auch deutlich über den Lebenshaltungskosten.

Neben dem festen Monatsgehalt erhielten alle Mitarbeitenden in den letzten Jahren zusätzlich einen freiwilligen Bonus am Jahresende. Die Höhe des Bonus ist abhängig vom Gewinn und für alle Vollbeschäftigten gleich – egal ob Office, Entwicklung oder Geschäftsführung. Mitarbeitende mit einer geringeren Wochenstundenzahl erhielten einen entsprechenden Anteil.

2018 erhielten unsere Geschäftsführenden noch prozentuale Anteile vom Gewinn. 2019 änderten wir diese Tantiemen-Regelung zum Mitarbeitenden-Bonus. Damit reduzierte sich die Gehaltsspreizung zwischen höchstem und niedrigstem Gehalt von 368 % in 2018 auf 270 % in 2019.

## Arbeitszeit

All unsere Mitarbeitenden arbeiten in Gleitzeit nach einem »Ampelkonto« und sind selbst für die Einhaltung der vereinbarten Stundenzahl verantwortlich. Alle entscheiden in Abstimmung mit dem Team selbst, wann und von welchem Ort aus sie arbeiten. Das Konto wird wöchentlich geprüft – liegt es im roten Bereich, schreitet die Geschäftsführung ein und plant gemeinsam mit dem Mitarbeitenden, wie das Konto wieder in den grünen Bereich gebracht wird. So verhindern wir, dass unsere Mitarbeitenden sich verpflichtet fühlen, mehr als die vereinbarte Arbeitszeit zu leisten. Überstunden werden bei uns explizit nicht ausgezahlt, denn Geld hilft nicht, die körperliche Belastung zu reduzieren und wir wollen keinen Anreiz schaffen, länger zu arbeiten. Ende 2018 bewegte sich das Stundenkonto unserer Mitarbeitenden zwischen 20 Unterstunden und 42 Überstunden – der Großteil der Konten zählte weniger als 15 Unter- oder Überstunden.

### Negativaspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge



Bei inoio gibt es keine ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge. Es gibt auch keine Zeitarbeitsverträge. Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet. Die einzige Ausnahme ist der Arbeitsvertrag eines Werkstudenten, der aus gesetzlichen Gründen auf die Dauer des Studiums befristet ist.



> 60 h

= 30–60 h

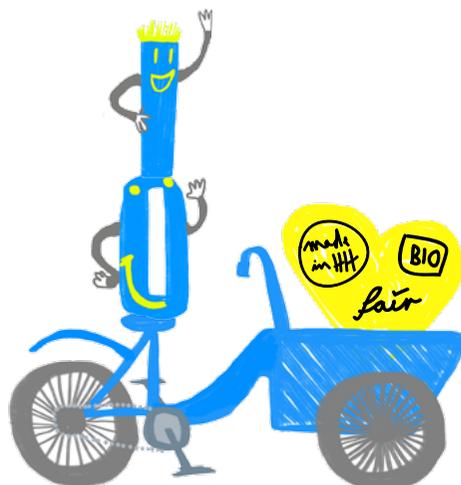
< 30 h

## Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

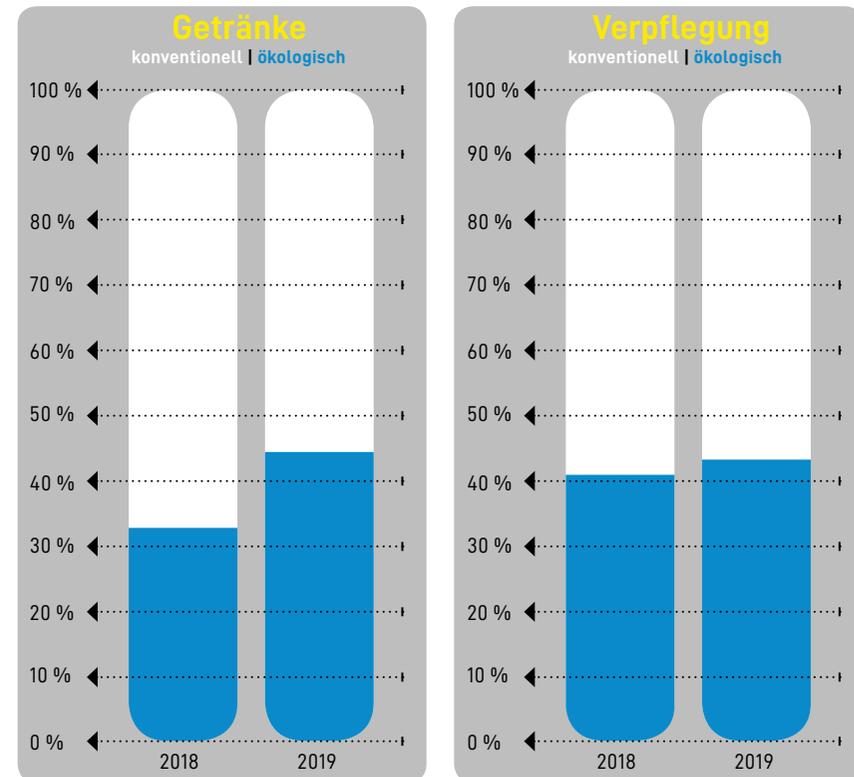


### Verpflegung & Getränke

Besondere Weiterbildungen zu Öko-Themen gibt es bei uns nicht. Doch durch den fortlaufenden Dialog im Team wird ökologisches Verhalten unserer Mitarbeitenden gefördert. Wir diskutieren regelmäßig Möglichkeiten und Mittel zur CO<sub>2</sub>-Reduktion oder Müllvermeidung und haben daraus eine Reihe von betrieblichen Angeboten und Verhaltensweisen entwickelt, die sich auch auf unser Verhalten in Sachen Verpflegung auswirkt. Bei Getränken, Obst, Snacks und Co. achten wir immer mehr auf ökologische Alternativen. Darunter verstehen wir beispielsweise Bio-Milch oder Milchalternativen, Bionade oder Charitea statt konventioneller Limonade, Obst aus der Region oder Kaffeebohnen mit GEPA-Siegel.



So hat sich unser Einkaufsverhalten von nachhaltigen Getränken und Verpflegung zwischen 2018 & 2019 verändert:

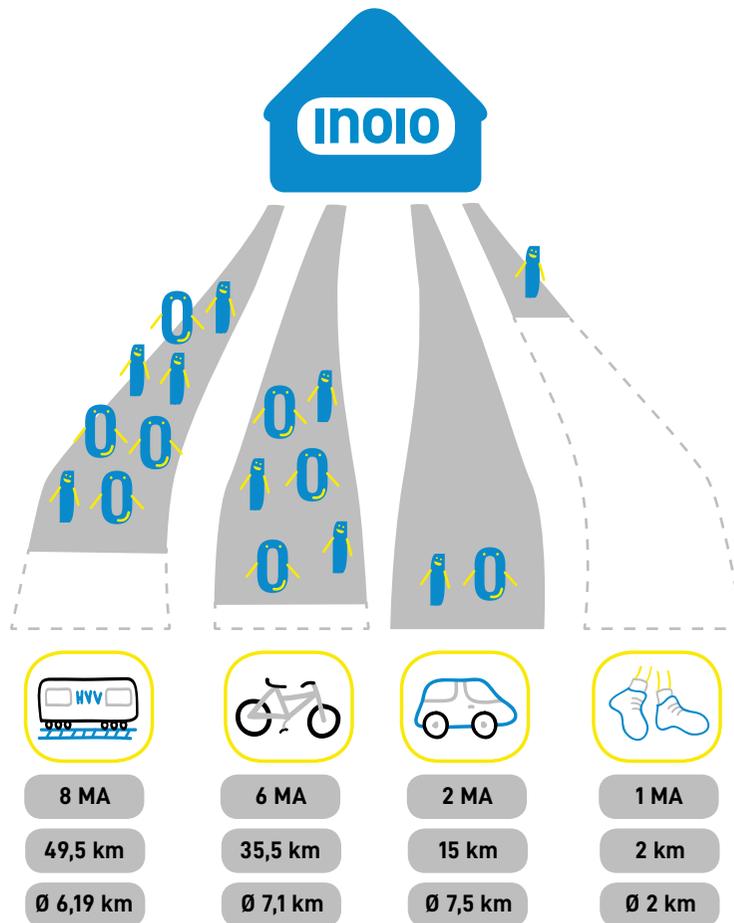


### Organisation der Mobilität

Der größte Hebel beim ökonomischen Verhalten unserer Mitarbeitenden liegt für uns in der Organisation der Mobilität: Unsere Mitarbeitenden können eine HVV-Jahreskarte erhalten. Für Wege in Hamburg stellen wir unsere Dienstfahrräder zur Verfügung.



## Genutzte Verkehrsmittel für den Arbeitsweg 2018



2018 nutzten nur zwei Mitarbeitende den privaten PKW für den Arbeitsweg. Sieben Mitarbeitende kamen mit dem ÖPNV, fünf nutzten das Fahrrad.

Bei Dienstreisen motivieren wir unsere Mitarbeitenden, die Bahn zu nutzen. Reisezeit zählt deshalb als Arbeitszeit. Die Entscheidung, Flugreisen so gut es geht zu vermeiden (siehe A3), führte auch zu einem **Umdenken bei einigen privaten Reisen** unserer Mitarbeitenden.

2019 machten wir außerdem beim **Stadtradeln** mit. Die Anzahl der gefahrenen Kilometer ist für diesen Zeitraum nicht mehr ermittelbar. Zum Vergleich: Beim Stadtradeln 2020 legte unser Team 2.433 Kilometer zurück.

### Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Ein umweltbewusster Lebensstil gehört zur inoio-Kultur. Dienstreisen finden zum Großteil mit der Bahn statt, Getränke werden in Mehrweg geliefert (ausgenommen Milch im Tetra Pak). Den 2018 noch für 1,5 Liter vorportionierten Kaffee stellten wir 2019 auf Packungsgrößen zu 500/1000g um.

## Innerbetriebliche Mitentscheidung & Transparenz



De facto werden **alle** Gruppenentscheidungen bei inoio (ausgenommen Gehälter und Höhe der Boni) im Konsent getroffen. Die Erarbeitung solcher Entscheidungen kann länger dauern, dafür wird die Vereinbarung dann auch von allen Mitarbeitenden mitgetragen. Aufgrund ihrer rechtlichen Verantwortung behalten sich unsere Geschäftsführenden vor, im Notfall Entscheidungen ohne Konsent zu treffen – vorgekommen ist das noch nicht.

Halbjährlich findet bei uns ein »Zahlenmeeting« statt, bei dem alle wichtigen Kennzahlen vorgestellt werden. Also etwa

- Umsatz
- Gewinn
- »Time-to-live« (Anzahl an Monaten, die wir überleben, wenn wir ab heute keine Kund\*innen mehr hätten)
- Status von Kund\*innenprojekten
- Geschäftszahlen und Statistiken

Zusammengefasst leben wir eine nahezu vollständige Transparenz in allen wesentlichen Geschäftsdaten (ausgenommen individuelle Gehaltsangaben).

Über (Projekt-)Führungsrollen wird im Konsent entschieden, ausgenommen der an die Eigentümer-Rollen geknüpften rechtlichen Kompetenzen und Verpflichtungen.

## Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrats



Unsere gelebte Mitbestimmung verfolgt das gleiche Ziel wie ein Betriebsrat, deshalb gab es für eine Bildung eines solchen Rats bisher keinen Bedarf.



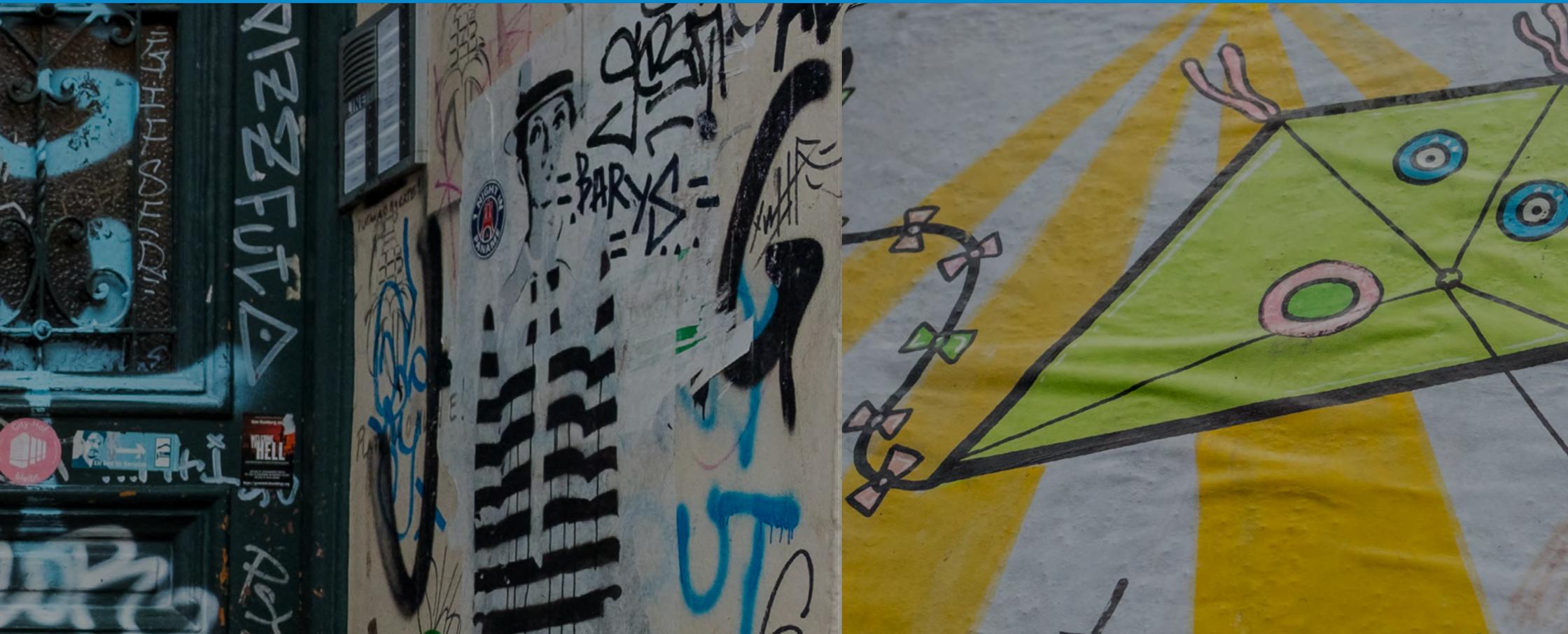
## Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich C: Mitarbeitende

- Gezieltere Suche nach weiblichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden anderen Geschlechts (insb. Entwickler\*innen) für mehr Diversität in unserem Unternehmen.
- Leichtere Abrufbarkeit der Geschäftsdaten für alle Mitarbeitenden, um unsere interne Transparenz noch zu erhöhen.

D

Berührungsgruppe

Kund\*innen & Mitunternehmer



## Ethische Kund\*innenbeziehungen



Das höchste Ziel unserer Arbeit ist, unseren Kund\*innen das zu liefern, was sie wirklich brauchen. Dafür begegnen wir ihnen auf Augenhöhe und investieren viel Zeit in die Auftragsklärung, um Bedürfnisse wirklich zu verstehen. Unsere Kund\*innenbeziehungen sind von Transparenz, Ehrlichkeit und partnerschaftlichem Umgang geprägt.

Neue Kund\*innen gewinnen wir vor allem über folgende Wege:

- Direktansprache, hauptsächlich durch zwei unserer Geschäftsführer
- Empfehlungs-Marketing, also Weiterempfehlung durch unsere Kund\*innen
- Mitwirkung im Netzwerk »Software-Allianz Hamburg«
- Partnerschaft mit einem Unternehmen, das Großprojekte akquiriert – in diese Kooperation bringen wir unsere Software-Entwicklungsleistungen ein

Als Hauptwerbemittel dient unsere Website, die authentisch unsere Organisationkultur und unser Dienstleistungsangebot beschreibt. Außerdem veranstalten und fördern wir regionale Meetups in der Branche.

Laufende Projekte betreuen zwei unserer Mitarbeiterinnen kaufmännisch im Backoffice, für Kund\*innen- und Projektmanagement sind unsere Entwicklungsteams verantwortlich und entscheiden in enger Zusammenarbeit mit den Kund\*innen über alle operativen Fragen.





### Drei wichtige Bestandteile unserer Arbeitsweise:

#### Wir arbeiten agil.

Nach zweiwöchigen Sprints besprechen und validieren unsere Entwicklungsteams die bereits erreichten Ergebnisse mit den Kund\*innen und legen die Tätigkeiten für die kommenden zwei Wochen fest.

#### Unser Mindset ist es, den Kund\*innen zu helfen.

Wir wollen unsere Kund\*innen nicht von uns abhängig machen. Stattdessen vermitteln wir unseren Kund\*innen Projektwissen, sodass diese die Projektlösung zukünftig ohne uns nutzen und betreiben können.

#### Wir setzen uns keine Vertriebs- oder Umsatzziele.

Auch wenn unser Umsatz dadurch geringer ausfallen sollten, beraten wir gerne zu »besseren« Lösungen im Kund\*inneninteresse. In einzelnen Fällen haben wir für weniger kaufkräftige Kund\*innen wie Start-ups oder NGOs rabattierte Stundensätze angeboten oder pro bono abgerechnet, und damit die Zugangsbarrieren zu unserer Dienstleistung gesenkt.

#### Negativaspekt: Unethische Werbemaßnahmen 02

Wir wenden keinerlei unethische Werbetricks wie Lügen, Beschönigungen, Verschleierungen, das Vorspielen falscher Tatsachen, Green-Washing oder ähnliches an.

## Kooperation & Solidarität mit Mitunternehmern



Durch Partnerschaften mit Mitbewerber\*innen können wir unseren Kund\*innen breitere Kompetenzen und ein größeres Entwicklungsteam anbieten. Auch für unsere eigene Weiterentwicklung und die der Branche schätzen wir den Austausch mit Mitbewerber\*innen – deshalb arbeiten wir gern Seite an Seite mit diesen. Zwei Beispiele unserer Kooperationen:

### • Zusammenarbeit mit talentformation GmbH

Unsere Kooperation mit talentformation ist eine unserer wichtigsten, denn sie funktioniert als Vertriebspartnerschaft zur Akquisition von komplexen Großprojekten und der kooperativen Umsetzung dieser Projekte. Nach erfolgreichem Projektbeginn honorieren wir die Kosten, die talentformation für die Geschäftsanbahnung entstanden sind, durch eine Provision.

### • Engagement in der »Software-Allianz Hamburg« (SAH)

In der SAH geht es um Vernetzung, Austausch und die Bedienung von Kund\*innenanfragen, die Einzel- oder Kleinunternehmen nicht bedienen können. Die SAH bietet ein provisionsbasiertes Vertriebsmodell für größere Neuaufträge. Außerdem unterstützen sich die Mitglieder der SAH untereinander bei Kapazitätsengpässen oder ergänzenden Kompetenzen.

## Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern



Ein schädigendes Verhalten gegenüber unseren Mitbewerber\*innen widerspricht unserer Unternehmenskultur. Nicht nur innerhalb unseres Teams stehen wir für Kooperation auf Augenhöhe, sondern auch gegenüber Mitunternehmern.



In den Berichtsjahren 2018 und 2019 wurden rund **65 Prozent** unserer **Dienstleistungen in Kooperation** mit anderen Unternehmen erstellt.

## Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen



Die ökologischen Auswirkungen unserer Beratungs- und Software-Entwicklungsleistungen sind begrenzt. Da unser Geschäftsmodell vor allem die Effizienzsteigerung von Prozessen und Dienstleistungen unterstützt, beraten wir unsere Kund\*innen etwa dahingehend, funktional nicht erforderliche Software-Features auch nicht in Auftrag zu geben. Auch dann, wenn das unseren möglichen Umsatz schmälert.

Bei der Beratung unserer Kund\*innen zur Auswahl von Rechenzentren empfehlen wir die Nutzung regenerativer Energien. Hier sehen wir den wichtigsten Ansatzpunkt für die Naturverträglichkeit unserer Dienstleistung.

Wie wir außerdem den ökologischen Fußabdruck unserer eigenen Arbeitsprozesse reduzieren, dokumentieren wir [unter C3](#).

### Negativaspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen



Uns sind keine unverhältnismäßigen ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen aufgefallen.

## Kund\*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz



Aus unserem ethisch begründeten und unserer Unternehmenskultur entsprechenden Umgang mit Kund\*innen ([siehe D1](#)) folgt, dass wir auf größtmögliche Transparenz, Interaktion auf Augenhöhe, Partnerschaft und eine gemeinschaftliche Suche nach den besten Lösungen aus sind. Mit dieser Herangehensweise schaffen wir das erforderliche Vertrauen, um die Übergabe der Nutzung und Wartung der von uns entwickelten Software-Lösungen reibungslos zu ermöglichen. Der Quellcode dieser entwickelten Software gehört bei Projektabschluss unseren Kund\*innen.

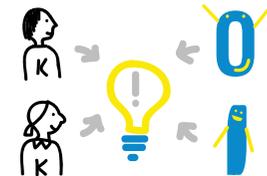
Der wichtigste Faktor bei der Preisbildung unserer Dienstleistung ist die eingesetzte Arbeitszeit – unsere Tagessätze sind marktüblich. Diese Arbeitszeit ist durch die enge Interaktion mit unseren Kund\*innen für diese immer transparent nachvollziehbar



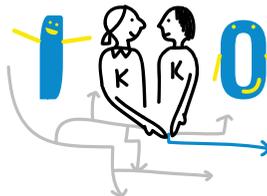
## So sieht die Mitwirkung unserer Kund\*innen in unserem agilen Projekt-Prozess aus:



Wir bilden ein Projektteam aus Entwickler\*innen von inoio und Mitarbeiter\*innen auf Kund\*innenseite.



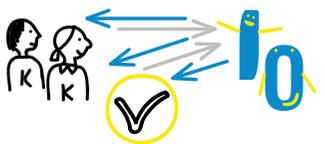
In diesem Team suchen wir gemeinsam nach innovativen Lösungen und stellen die Anforderungen an die Software-Entwicklung.



Wir stellen unseren Auftraggebenden alternative Programmierwege sowie deren Vor- und Nachteile transparent vor und erörtern diese.



Wir interagieren täglich mit den zuständigen Kolleg\*innen aus dem Kund\*innensystem.

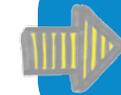


Wir etablieren laufende Feedbackschleifen mit unseren Auftraggebenden.

## Negativaspekt: Kein Ausweis von Gefahrstoffen



Software selbst enthält keine Gefahrstoffe, die Geräte für ihre Nutzung schon – mit diesen Geräten handeln wir jedoch nicht. Im Dialog mit Kund\*innen teilen wir unsere eigenen Abwägungen zu möglichst schadstoffarmen und ressourcenschonenden Alternativen, etwa bei Geräten oder Rechenzentren.



## Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich D: Kund\*innen und Mitunternehmen

- Stärkere Reflektion der ökologischen Nachhaltigkeit bei der Nutzung der von uns entwickelten Software sowie Berücksichtigung des sozialen Impacts potenzieller Kund\*innenprojekte schon in der Akquise.
- Häufigeres Einholen eines zwischenzeitlichen Kund\*innen-Feedback auf Ebene der Auftraggebenden (oberhalb der Projektebene).

E

Berührungsgruppe

# Gesellschaftliches Umfeld



## Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen



Aus unserer Perspektive haben unsere Produkte und Dienstleistungen bezogen auf die Grundbedürfnisse des Menschen nach M. Neef und M. Rosenberg folgende Wirkungen:

### Direkte Wirkung bei inoio und unseren Kund\*innen

- Wir schaffen **emotionale Sicherheit** für alle Mitwirkenden durch unsere agile Arbeitsweise.
- Wir stärken gegenseitiges **Verständnis und Einfühlungsvermögen** durch die Interaktion mit Kooperationspartner\*innen und Kund\*innen.
- Wir zählen einen **respektvollen Umgang** sowie eine **offene, gewaltfreie Kommunikation** zu unseren agilen Werten.
- Wir fördern **Freiheit und Autonomie** der Beteiligten, indem wir unsere Kund\*innen befähigen, selbstständig Problemlösungen zu finden.
- Wir schaffen **Identität und Sinn** durch die Einbeziehung aller inoio-Mitarbeiter\*innen in alle Entscheidungsprozesse – beginnend bei der Projektauswahl und der Art der Auftragsklärung.

## Positive indirekte Wirkung unserer Kund\*innenprojekte

Die indirekten Wirkungen unterscheiden sich je nach Projekt. Bei diesen Kund\*innen sehen wir positive Wirkungen:

**Soil & More Impacts** setzt sich für die Lebenserhaltung durch Schutz der Natur, speziell von Ackerböden, ein.

**Kirchenkreis Hamburg Ost/ Projekt ODIL0** stiftet Sinn durch Religion und das Leben christlicher Werte. Die evangelische Kirche ist einer der größten sozialen Träger, etwa für Familienbildung, Kitas, Kinder- und Jugendarbeit, Wohnungslosenhilfe oder Geflüchtetenarbeit, und wirkt dadurch auf nahezu alle Grundbedürfnisse ein.

**WECHANGE** stiftet Sinn über ein Portal für das gemeinschaftliche Engagement für ökosozialen Wandel und Menschenrechte. Die öffentlich zugängliche, kostenlos nutzbare Open-Source-Lösung unterstützt Autonomie vor Konzernen und ermöglicht Menschen, kreativ zu schaffen und an Initiativen für gemeinsame Interessen teilzunehmen.

**Tomorrow Bank** sorgt für Lebenserhaltung und Sicherheit durch den Einsatz der Kund\*inneneinlagen für Klimaschutz und nachhaltige Projekte.

**RiskIdent** trägt zum Schutz der Gesellschaft vor Betrüger\*innen bei.





**LifeTime GmbH** sorgt für Lebenserhaltung, Schutz und Sicherheit durch sichere, digitale Verwaltung und Versand von medizinischen Daten.

**KMO** bietet Best-Agern, insbesondere im ländlichen Raum, einen barrierefreien Zugang zu Modeprodukten eines ehemals katalogbasierten Versandhandels.

Einen Beitrag zur Verwirklichung der UN-Entwicklungsziele, der Sustainable Development Goals, sehen wir vor allem in unseren Projekten für Soil & More Impacts (Bodenschutz), die Tomorrow Bank (Klimaschutz), RiskIdent (Sicherheit und Schutz vor Betrug), sowie WECHANGE (Förderung von politischem/gesellschaftlichem Aktivismus für nachhaltige Entwicklung).

### Nutzenarten unserer Projekte

#### 1. Erfüllt Bedürfnisse

Die Projekte, die Grundbedürfnisse erfüllen, machen 45 % von unserem Gesamtumsatz im Berichtszeitraum aus – bei denen, die Statussymbole/Luxus erfüllen, sind es 55 %.

#### 2. Dient der Entwicklung

Projekte, die der Entwicklung der Menschen dienen, machen 1% vom Gesamtumsatz aus – solche, die der Entwicklung der Erde/Biosphäre dienen, 1,5 %.

Projekte, die gesellschaftliche und ökologische Probleme

laut UN-Entwicklungszielen lösen, haben einen Anteil von 25 % an unserem Gesamtumsatz

#### 3. Nutzen der Produkte/Dienstleistungen

All unsere Projekte haben einen Mehrfachnutzen, da unsere Lösungen auch ohne uns weiter verwendbar sind – deshalb liegen wir hier bei 100 %. 24 % unseres Umsatzes stammen aus Projekten mit hemmendem bzw. Pseudonutzen, 12,7 % aus Projekten mit Negativnutzen.

### Negative indirekte Wirkung unserer Kund\*innenprojekte

Wir halten zunehmend danach Ausschau, ob potenzielle Kund\*innen Geschäftszwecke zur sozial-ökologischen Transformation der Gesellschaft verfolgen. Im Berichtszeitraum schätzen wir allerdings noch nicht all unsere Projekte positiv für das Gemeinwohl ein – etwa, wenn diese Konsum fördern und wir dadurch indirekt zur Ressourcenverschwendung beitragen. Solche Projekte machten 2019 einen Anteil von 9,74 % vom Gesamtjahresumsatz aus.

### Negativaspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen



Wir gehen davon aus, dass unsere Dienstleistungen, also Beratung und Software-Entwicklung, keine negativen Auswirkungen auf das Leben, die Gesundheit von Lebewesen, die Freiheit der Menschen oder die Natur haben.

## Beitrag zum Gemeinwesen



Bei inoio schaffen wir Beschäftigung für eine kleine, aber wachsende Zahl an Mitarbeiter\*innen mit einer fairen und auskömmlichen Entlohnung. Wir verrichten unsere gesetzlichen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge – außerdem leisten wir Beiträge durch pro bono-Einsätze oder vergünstigte Tagessätze für gesellschaftlich förderungswürdige Projekte, etwa von WECHANGE (Tagessatz reduziert) oder Laleby (pro bono).

Unsere Mitarbeitenden werden bei Fortzahlung der Bezüge für gesellschaftliches Engagement freigestellt, etwa für die kollektive Teilnahme an Demonstrationen von Fridays for Future in 2019, für »Herzretter«-Kurse oder für »Frauen in Verantwortung für soziale Projekte«. Um das Zusammenwirken in der Branche zu stärken, organisieren wir außerdem Python- und Scala-Meetups zu technischen Themen.

Diese Aktivitäten stiften Sinn und stärken unseren Zusammenhalt bei inoio. 2018 haben wir unsere Mitarbeitenden für rund 10 Personentage freigestellt, 2019 für rund 25 Personentage (umgerechnet in geldwerte Summen in der Abbildung oben rechts).

Außerdem haben wir in beiden Berichtsjahren je einen vierstelligen Betrag für gemeinnützige Zwecke gespendet – und zwar an Projekte von Fridays for Future, Open Source und atmosfair.

## Unser Beitrag zum Gemeinwesen 2018 & 2019 in Summen

**Gezahlte Steuern und Sozialversicherungsbeiträge**



[ ~ 925.000 € ]

[ ~ 1.328.000 € ]

**Gewinn vor Steuern**



[ ~ 60.000 € ]

[ ~ 277.000 € ]

**Geldwerte Summen für gesellschaftliches Engagement**



[ ~ 10.400 € ]

[ ~ 26.000 € ]

**Spenden für gemeinnützige Zwecke**



[ ~ 2.300 € ]

[ ~ 2.800 € ]

## Negativaspekt: Illegitime Steuervermeidung



Wir streben keine illegitime Steuervermeidung an und haben unsere Steuerkanzlei nach einer entsprechenden ethischen Haltung ausgewählt. Wie wir sieht auch sie Steuerzahlungen als einen erforderlichen Beitrag zum Gemeinwesen.

## Negativaspekt: Mangelnde Korruptionsprävention



Zur Prävention gegen Korruption wirkt unser Vier-Augen-Prinzip und die Prüfung durch die hausinterne Buchhaltungsvorbereitung. Auch unsere ethische Grundhaltung und unsere Budget-Transparenz wirkt als Schutz vor Korruption.

## Reduktion ökologischer Auswirkungen



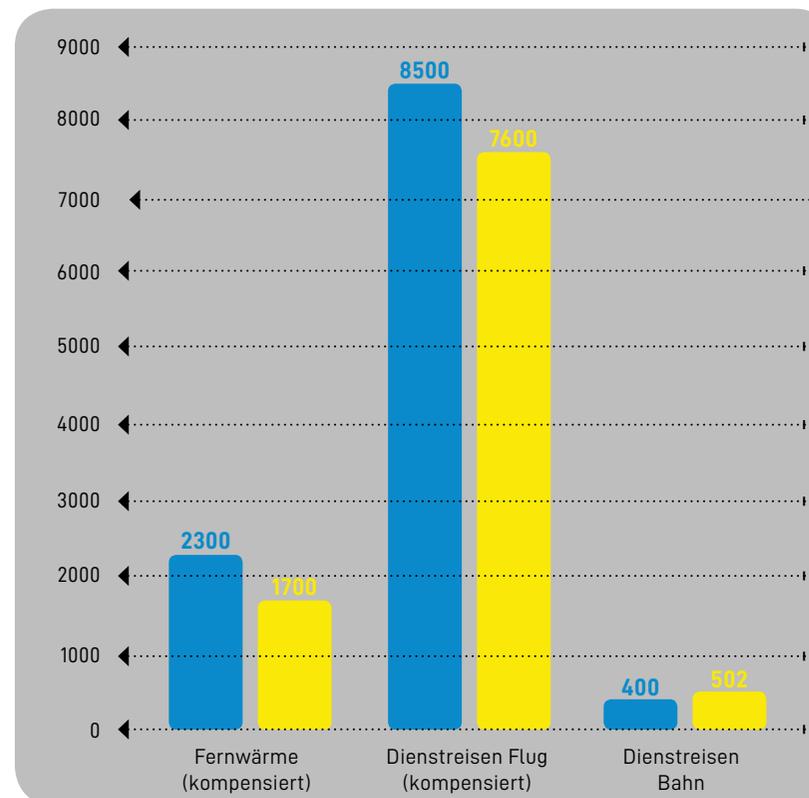
Zu den wesentlichen ökologischen Risikofaktoren in unserem Produktionsprozess zählen die Elektro- und Heizenergie. Mit der optimierten Heizungssteuerung und dem Einbau eines Hauptschalters für die Elektrik (**unter B3**) steuern wir hier gegen und werten regelmäßig unsere Verbrauchsdaten aus. Eine **Benchmark-Recherche** zeigt, dass wir im Vergleich zu anderen Bürobetrieben in Bezug auf unseren Energieverbrauch besser als der Median liegen.

### Veränderungen in unseren CO2-Emissionen

Unser Trinkwasser-Verbrauch hat sich zwischen 2018 und 2019 um 6m<sup>3</sup> reduziert. Druckertoner haben wir in beiden Jahren je 10 Stück gekauft, Druckerpatronen nutzen wir seit 2019 nicht mehr. Unsere CO2-Emissionen lagen bei Auto-Dienstreisen in beiden Jahren konstant bei 250kg CO2, beim verwendeten Papier in unserem Unternehmen bei 26kg CO2. Unser Strom-Verbrauch (Ökostrom von Greenpeace Energy) hat zugenommen, hier sind unsere CO2-Emissionen im Berichtszeitraum von 0,3 auf 0,4kg gestiegen.

Die nebenstehende Abbildung zeigt unsere drei Bereiche mit den höchsten CO2-Emissionen und ihren Veränderungen zwischen 2018 und 2019.

### Größte Veränderungen unserer CO2-Emissionen 2018 & 2019 (in kg)



### Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Wir sehen keine Verstöße gegen Umweltauflagen und bemühen uns, die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten.

## Transparenz & gesellschaftliche Mitentscheidung



In unserem Blog berichten wir über einzelne Aspekte unserer Arbeit. Etwa technische Themen, deren Erkenntnisse wir offen teilen wollen, oder soziale, organisatorische und kulturelle Themen wie den bei uns gelebten Umgang mit Konflikten, die Organisation guter Diensträder oder unser inoio-Wochenende in Dänemark. Damit, mit unseren Meetups und unserer Einweihungsfeier 2018 sprechen wir alle Branchen-Kolleg\*innen und Kund\*innenkreise an.

Wir beteiligen uns außerdem an informellen Austauschen in sozialen Verbänden, Umweltorganisationen und Gewerkschaften. Mit der Veröffentlichung unseres inoio-Gemeinwohlberichts und unserer Gemeinwohl-Bilanzierung investieren wir außerdem in diesen Dialog. Auf eine Einladung zu gesellschaftlicher Mitentscheidung von Unternehmensbelangen sind diese Aktivitäten bisher nicht gerichtet.

## Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation



Die große Transparenz, die wir in unserem Unternehmen pflegen, steht bewusster Fehlinformation klar entgegen. Wir sind jederzeit um Klarheit und Wahrheit unserer Aussagen zu Aspekten unserer Unternehmung bzw. gesellschaftlichen Themen bemüht.



## Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich E: Gesellschaftliches Umfeld

- Öffentlichkeitsarbeit in Form von Blog-Beiträgen, Social Media-Postings u.a. zur Veröffentlichung unserer GWÖ-Bilanz, um die GWÖ und deren Themen stärker in den Fokus unseres gesellschaftlichen Umfelds zu bringen.
- Verstärkte Auswahl von Projekten unter dem Blickwinkel, dass auch unsere Kund\*innen Wege zu nachhaltigem Wirtschaften beschreiten.

Der vorliegende Bericht ist unser erster Gemeinwohl-Bericht. Um diesen zu erarbeiten, veranstalteten wir zuerst einen gemeinsamen Kick-off-Workshop zur Einführung in die Gemeinwohl-Bilanzierung. Darauf folgten im Zeitraum von Mai 2020 bis Februar 2021 insgesamt fünf halbtägige Workshops, gegliedert nach den Berührungsgruppen. Im Februar 2021 folgte dann der Abschluss-Workshop zur Abnahme des gesamten Gemeinwohl-Berichts und der Überprüfung der Bewertungen.

An unseren Workshops nahmen je 5-7 Mitarbeiter\*innen sowie die drei Geschäftsführer von inoio teil. Die Bewertungen der Gemeinwohl-Beiträge wurden von den Workshop-Teilnehmer\*innen eingeschätzt – in einigen Punkten gingen diese Einschätzungen auseinander, sodass wir den Mittelwert der Punkte notierten, in anderen fiel die Punktzahl konsensual aus.

Begleitet wurde unser Prozess von Manfred Jotter, einem zertifizierten GWÖ-Berater. Mick Petersmann, ebenfalls frisch zertifizierter GWÖ-Berater, unterstützte uns bei der Abfassung des Gemeinwohl-Berichts und beendete mit der Hospitation seinen Lernweg.



## Impressum

### Fotografien:

Marc Brünecke [[www.marc-brueneke.de](http://www.marc-brueneke.de)]

### Text & Inhaltskonzept:

Luisa Häußer [[www.luisahaeusser.de](http://www.luisahaeusser.de)]

### Gestaltung & Illustration:

Eva Jaeger-Nilius [[www.jaegerschnipsel.de](http://www.jaegerschnipsel.de)]

inoio gmbh  
Kampstraße 15  
20357 Hamburg  
Tel: +49-40-60946982-0  
Fax: +49-40-60946982-9  
Email: kontakt@inoio.de

Amtsgericht Hamburg, Handelsregisternummer: HRB 123031

USt-IdNr: DE284622426

### Vertretungsberechtigte Geschäftsführer

Dennis Brakhane, Martin Grotzke, Ole Langbehn

## Abbildungsverzeichnis

Gemeinwohl-Matrix .....	<u>07</u>
Kosten unserer wichtigsten Lieferant*innen 2018 & 2019.....	<u>10</u>
Eigenkapitalquote 2018 & 2019 .....	<u>18</u>
Sozial-ökologische Investitionen 2018 & 2019 .....	<u>20</u>
Menschenwürde am Arbeitsplatz .....	<u>23</u>
Übersicht konventioneller und ökologischer Getränke und Verpflegung 2018 & 2019 .....	<u>27</u>
Übersicht der genutzten Verkehrsmittel für den Arbeitsweg 2018 .....	<u>28</u>
Unser Beitrag zum Gemeinwesen in Summen (gerundet) .....	<u>39</u>
Größte Veränderungen unserer CO2-Emissionen 2018 & 2019 .....	<u>40</u>



# Inolo

