

Leitlinie Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung für d.vinci

Dokumententyp	Richtlinie
Version	2.1
Datum	01.03.2026
Eigentümerin	Lara Jagdmann
Freizugeben von	Matthias Blenski
Freigegeben von/am	Matthias Blenski, 01.03.2026
Klassifikation	Öffentlich
Verteilerkreis	d.vinci

1. Einführung & Vorwort

Wir als d.vinci sind uns sicher, dass wir als Unternehmen eine ökologische und soziale Verantwortung tragen und nicht nur dem Streben nach Profit unterliegen. Daher sollten wir diese Verantwortung wahrnehmen und uns fragen, wo wir Dinge nachhaltiger gestalten und sozial handeln können. Für uns ist die Umsetzung von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung nicht nur eine ethische, sondern auch eine strategische Entscheidung. Mit dieser Leitlinie möchten wir Richtlinien und Empfehlungen für unser Team, unsere Kunden, Partner und Lieferanten bereitstellen, um unsere Werte in die tägliche Arbeit und die Unternehmenskultur zu integrieren.

Das Thema Nachhaltigkeit betrachten wir aus verschiedenen Perspektiven:

- Wirtschaftliche Nachhaltigkeit
- Persönliche Entwicklung
- Ökologische Nachhaltigkeit

In diese Leitlinie haben wir die Standards der SA8000 einfließen lassen.

2. Unsere Unternehmenswerte

a. Miteinander

Wir gestalten d.vinci gemeinsam und glauben an „Zusammen besser. Besser zusammen“.

b. Vertrauen

Wir glauben an Transparenz und Offenheit und vertrauen darauf, dass jede:r sein/ihr Bestes gibt.

c. Leichtigkeit

Wir sind immer auf der Suche nach der besten Lösung, die für alle das Leben leichter macht, und probieren dabei Dinge aus. #einfachmachen

d. Proaktivität

Wir unterstützen uns gegenseitig auch teamübergreifend und versuchen, immer einen Schritt weiter zu denken.

e. Natürlichkeit

Wir agieren untereinander auf Augenhöhe und handeln hanseatisch mit Understatement.

3. Unsere Nachhaltigkeitsprinzipien

a. Integrität: transparenter und ethischer Umgang mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeitenden

So, wie wir untereinander agieren, möchten wir auch mit Kunden und Lieferanten agieren: transparent und ehrlich.

b. Soziale Verantwortung

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Softwarelösungen und deren Auswirkungen und pflegen einen sozialen Umgang. Jede:r Mitarbeitende kann sein soziales Engagement durch die zwei d.vinci Impact Days ausleben und so einen Social Impact leisten.

c. Nachhaltige Verantwortung

Wir versuchen, Nachhaltigkeit in unser tägliches Doing zu integrieren und tragen diese Dinge nach außen. Jede:r Mitarbeitende kann ihr/sein ökologisches Engagement auch hier durch die d.vinci Impact Days ausleben. Zusätzlich sind wir Umweltpartner der Stadt Hamburg und beziehen 100% Ökostrom von Green Planet Energy.

d. Diversität & Inklusion

Wir schaffen eine inklusive Arbeitskultur und arbeiten stetig daran, barrierefreie Software zu entwickeln und eine barrierefreie Homepage bereitzustellen. Wir sind Teil der Organisation „Love HR, hate racism“.

4. Nachhaltigkeit

a. Ressourceneffizienz

Wir gehen effizient mit Ressourcen um und beziehen ausschließlich 100% Ökostrom für unser Rechenzentrum [pop-interactive](#) aus regenerativen Quellen über Green Planet Energy. Unsere smarten Heiz-Thermostate sparen bis zu 30 % Energie ein.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden mobiles Arbeiten an. Das verknüpfen wir mit einem Shared-Desk-Prinzip im Büro: Das bedeutet, jede:r Mitarbeitende, der im Büro tätig sein möchte, bucht sich seinen/ihren Arbeitsplatz vorab online. Somit vermeiden wir zukünftig, unsere Bürofläche bei Mitarbeitendenwachstum vergrößern zu müssen.

b. Abfallreduktion

Wir versuchen, die Müllproduktion zu verringern, und stellen Möglichkeiten zur Mülltrennung bereit. Für unsere Kolleg:innen stehen wiederverwendbare Schalen zur Verfügung, die zur Beschaffung des Mittagessens verwendet werden können. Zudem verwenden wir im d.vinci-Büro nur Mehrweg-Glasflaschen und Wasserspender, um Müll zu vermeiden.

c. Emissionsminderung

Wir minimieren Treibhausgasemissionen, indem wir für unsere Mitarbeitenden das JobRad fördern, einen Zuschuss zum Deutschlandticket leisten und die Firmenfahrzeuge hybrid oder elektrisch betrieben werden. Bei unseren Geschirrspülern verwenden wir ausschließlich das Eco-Programm.

Zudem führen wir bei d.vinci mittlerweile hauptsächlich remote Workshops mit unseren Kunden durch und konnten somit die Reisetätigkeit wesentlich reduzieren.

U. a. durch diese Maßnahmen sind wir Umweltpartner der Stadt Hamburg bis einschließlich 2025.

d. Biologische Vielfalt

Wir möchten die Natur erhalten und haben dafür unsere Dachterrasse bienenfreundlich begrünt und Bienenstöcke durch unseren Vermieter aufstellen lassen.

e. Umweltfreundliches Büro

Wir setzen beim Kauf von Werbemitteln auf ökologisches Papier oder Bio-Baumwolle. Unsere Druckereinstellung ist standardmäßig schwarz-weiß und beidseitig. Wir arbeiten aber ohnehin größtenteils papierlos.

f. Langlebigkeit

Unser Ziel ist es, Software zu produzieren, die über die Jahre anpassungsfähig und nutzbar bleibt. Wir möchten Produkte erschaffen, die auch langfristig einen echten Nutzen erzeugen und eine lange Halbwertszeit haben und somit nachhaltig ausgerichtet sind. Dazu gehört in unserem Verständnis auch die stetige Weiterentwicklung dieser Produkte.

Zudem liegen in unserer inhabergeführten Eigentümer:innenstruktur Verantwortung und Eigentum in einer Hand. Daher ist unsere Firmenentwicklung langfristig ausgelegt.

g. Nachhaltiges Recruiting und Onboarding

Es ist unsere Überzeugung, dass Talente nicht nur gefunden, sondern auch langfristig gebunden werden müssen. Dafür entwickeln wir nicht nur ein Bewerbermanagementsystem, sondern unterstützen mit unserem Talent Acquisition Cockpit den Prozess ganzheitlich. Durch soziale und kulturelle Integration sollen Mitarbeitende sich von Anfang an als Teil des Teams fühlen und langfristig bleiben.

Wir unterstützen unsere Kunden bei nachhaltigen Recruiting- und Onboardingprozessen und leben diese Überzeugung auch selbst.

5. Soziale Verantwortung

a. Arbeitsumfeld

Gewährleistung eines sicheren, gesunden und motivierenden Arbeitsumfelds für alle Mitarbeitenden.

Wir stellen unseren Mitarbeitenden ergonomische Schreibtische zur Verfügung und fördern die körperliche Gesundheit durch Fitnessgeräte (z. B. Rudergerät oder Hanteln) und betriebsärztliche Beratungen. Durch die Bereitstellung einer Dusche, fördern wir die Fahrt ins Büro mit dem Fahrrad und die Nutzung der Fitnessgeräte.

b. Weiterbildung

Investition in die berufliche Weiterentwicklung des Teams: Jede:r Mitarbeitende erhält ein Weiterbildungsbudget in Höhe von 600 €/Jahr. Alle können selbstständig entscheiden, wofür sie ihr Budget nutzen, solange es im beruflichen Zusammenhang steht.

c. Lokales Engagement

Durch die bereits erwähnten d.vinci Impact Days können sich alle Mitarbeitenden an zwei Tagen im Jahr sozial engagieren – der Jahresurlaub bleibt hiervon unberührt.

d. Kinderarbeit und Zwangsarbeit

Wir lehnen jegliche Form der Kinderarbeit ab. Grundlage für das Mindestalter für eine Beschäftigung sind die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Jegliche Form der Zwangsarbeit ist untersagt. Wir erwarten, dass auch unsere Geschäftspartner ihre Mitarbeitenden fair behandeln, das bedeutet:

- frei von sexueller Belästigung
- frei von sexuellem Missbrauch
- frei von körperlicher Bestrafung oder Folter
- frei von seelischem oder physischem Zwang
- frei von verbaler Beschimpfung sowie Androhung einer solchen Behandlung

e. Anti-Diskriminierung

Kein:e Mitarbeitende:r von uns und unseren Geschäftspartnern darf aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Rasse, wegen seiner/ihrer ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, seiner/ihrer sexuellen Identität, der täglichen Arbeit, der Weiterbildung und/oder Beförderung benachteiligt, bevorzugt oder ausgegrenzt werden.

f. Anti-Korruption

Korruption wird von uns und von unseren Geschäftspartnern nicht geduldet. Sowohl die Annahme als auch die Gewährung von Bestechungsgeldern, sonstigen Zahlungen und nicht adäquaten Geschenken ist verboten.

g. Transparenz und Kommunikation

Wir selbst pflegen eine offene und konstruktive Kommunikationspolitik zu und mit unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern und erwarten das Gleiche auch von unseren Geschäftspartnern. Dazu gehört auch, die Mitarbeitenden und Geschäftspartner für einschlägige Rechtsvorschriften, Vereinbarungen und Standards zu sensibilisieren, um dadurch in der Folge unrechtes Handeln zu vermeiden.

Für die Förderung der Kommunikationskultur bieten wir intern über unseren Agile Coach regelmäßig Workshops zur Zusammenarbeit an. Außerdem nutzen wir externe Trainings, beispielsweise zum Thema „Gewaltfreie Kommunikation“.

6. Offene Kommunikation unserer Maßnahmen und Ziele

a. Proaktive Kommunikation über unsere Nachhaltigkeits- und Sozialverantwortungsziele

Wir veröffentlichen unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen auf der d.vinci Nachhaltigkeitsseite:
<https://www.dvinci.de/nachhaltigkeit/>

Intern kommunizieren wir über den Teams-Kanal „d.vinci goes green“, sprechen über Neuigkeiten im wöchentlichen Company Standup und in unserem regelmäßig stattfindenden Open d.ay.

b. Ermutigung von Feedback und Dialog

Wir gehen regelmäßig mit unseren Mitarbeitenden (intern), Kunden, Partnern und Lieferanten (extern) ins Gespräch und ermutigen sie zu Feedback bezüglich unserer Maßnahmen zur nachhaltigen und sozialen Verantwortung.

7. Kontinuierliche Verbesserung

a. Regelmäßige interne Informationen und Sensibilisierungen

Zu relevanten Themen informieren und sensibilisieren wir intern über unseren Teams-Kanal „d.vinci goes green“ und unser Company Standup. Im Teams-Kanal können Mitarbeitende Ideen und Vorschläge zur Verbesserung unseres Engagements einreichen und werden über die jeweiligen Fortschritte auf dem Laufenden gehalten.

Wir berichten transparent über alle wichtigen Entscheidungen, die das Unternehmen und seine Mitarbeitenden in Sachen Nachhaltigkeit betreffen.

b. Nachhaltigkeitsseite: „Daran arbeiten wir“

Zudem veröffentlichen wir die Maßnahmen, an denen wir in den nächsten Monaten arbeiten wollen, auf der d.vinci Nachhaltigkeitsseite im Bereich „Daran arbeiten wir“, um sichtbar zu machen, dass uns das Thema auch zukünftig beschäftigen wird.

8. Umsetzung und Überwachung

a. Verantwortlichkeit

Das Team „d.vinci goes green“ ist verantwortlich für alle Themen rund um Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung.

b. Code of Conduct

Um sicherzustellen, dass unsere Werte und Qualitätsstandards auch in der Zusammenarbeit mit unseren Technologiepartnern gelebt werden, haben wir einen **d.vinci Code of Conduct** erstellt. Dieser dient als Leitfaden für eine vertrauensvolle, partnerschaftliche und verantwortungsvolle Zusammenarbeit.

c. Überprüfung

Wir führen jährlich interne Überprüfungen der Einhaltung dieser Leitlinie durch.

9. Schlusswort

Als mittelständisches Unternehmen haben wir die Flexibilität, rasch auf Veränderungen und Bedürfnisse zu reagieren, und sind uns dessen bewusst, dass wir eine ökologische und soziale Verantwortung tragen. Diese Leitlinie soll uns dabei helfen, eine positive und nachhaltige Wirkung in der HR-Tech-Branche und in unserer Heimatstadt Hamburg zu erzielen.