



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

noventic group

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

noventic group

Head of CSR
Nelly Bubenheim

Heidenkampsweg 40
20097 Hamburg
Deutschland

+49 40 237 75 171
info@noventic.com



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

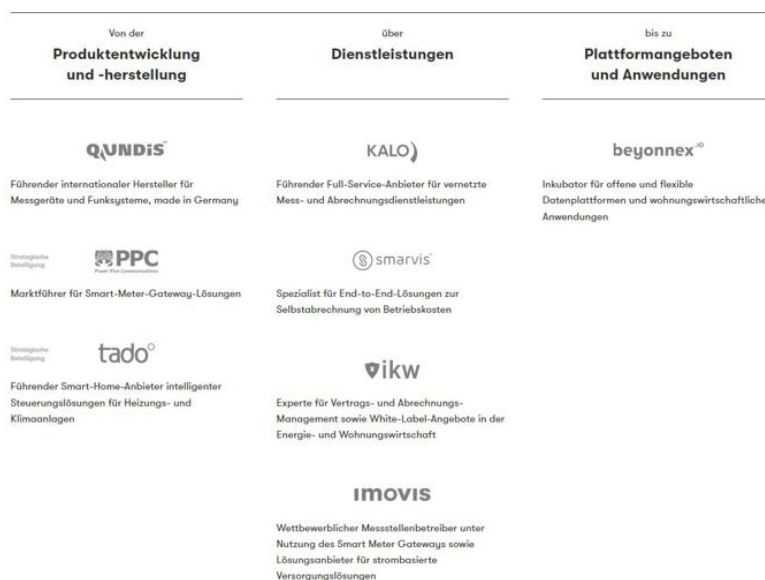
Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die noventic group ist eine europaweit agierende Unternehmensgruppe für die klimaintelligente Steuerung von Immobilien: von Sensoren und Aktuatoren über technologieoffene, digitale Kommunikationsinfrastrukturen bis hin zu Datenmanagement und wohnungswirtschaftlichen Anwendungen. Durch die Digitalisierung von Prozessen und mit hochverfügbaren Dateninfrastrukturen steigern die Unternehmen der noventic group die Energieeffizienz von Gebäuden und tragen damit nicht nur direkt zum Klimaschutz bei, sondern verbessern auch deren Wirtschaftlichkeit und Komfort-Level.

Die noventic group vereint das Know-how der starken, eigenständig agierenden Tochterunternehmen QUNDIS, KALO, KALO vor Ort, smarvis, imovis, ikw und beyonnex.io sowie der strategischen Beteiligungen an der Power Plus Communications und an der tado°. Die Produkte und Dienstleistungen der noventic group sind heute in mehr als 8,2 Millionen Wohnungen mit mehr als 30 Millionen Messpunkten vertreten.



Die Wertschöpfung der noventic group wird im Wesentlichen von drei Faktoren bestimmt

1. Klima.

Die Klimaziele der Bundesregierung sehen bis 2045 in Deutschland einen nahezu klimaneutralen Gebäudebestand vor. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen vor allem

die Bestandsgebäude energetisch saniert, deren Energietechnik modernisiert und dem Gebäudesektor der Zugang zu den erneuerbaren Energien erschlossen werden. Der geringinvestive Bereich der Digitalisierung bietet für diese Bereiche einen großen Hebel: Zur Einbindung der Bewohnerinnen und Bewohner in den wohnungswirtschaftlichen Klimaschutz über Verbrauchstransparenz und -steuerung sowie zur optimalen Versorgung und Betriebsführung dezentraler Energieversorgungsanlagen. Die Relevanz dieser Hebel hat auch die Gesetzgebung erkannt.

Drei Beispiele hierfür:

I. Die EU-Richtlinie 2012/27/EG zur Energieeffizienz (Energy Efficiency Directive, kurz EED).

II. Die Richtlinie 2010/21/EU über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden (Energy Performance of Buildings Directive, kurz EPBD) – beide wurden vorrangig über die Heizkostenverordnung (HKVO) und das Gebäudeenergiegesetz (GEG) für Deutschland in nationales Recht umgesetzt.

III. Das Messstellenbetriebsgesetz als zentraler Teil der Umsetzung des Gesetzes zur Digitalisierung der Energiewende (GDEW).

2. **Intelligent.**

Über die Vernetzung von Sensoren oder Aktuatoren über eine moderne Funkinfrastruktur mit digitalen Plattformen, eröffnet die Digitalisierung von Gebäuden diesen den Zugang zum ‚Internet der Dinge‘ (IoT). Mehrwerte und Mehrfachnutzen, die durch die Digitalisierung ermöglicht werden, schaffen die zentrale Voraussetzung, um die heute drängenden Herausforderungen im Betrieb von Gebäuden wirtschaftlich zu lösen: beispielsweise im wohnungswirtschaftlichen Klimaschutz oder für die Bezahlbarkeit von Wohnraum. Die Digitalisierung hilft zudem, aktuelle und zukünftige Markt- und Kundenanforderungen wirtschaftlicher zu erreichen.

3. **Leben.**

Digitalisierung und Innovationen machen das Spektrum der technischen Lösungen auch im Bewohnen und Nutzen von Gebäuden heterogener und komplexer. Es steigen, wie in allen Lebensbereichen, einerseits die technischen Anforderungen an den Menschen, andererseits die Erwartungshaltung der Menschen an die Individualisierbarkeit und intuitive Bedienbarkeit der Technik. Daher binden nur assistierende und anpassungsfähige digitale Lösungen langfristig Nutzerinnen und Nutzer. Für den energieeffizienzsteigernden technischen Betrieb von Gebäuden ist diese Einbindung des Nutzens die Voraussetzung zum ganzheitlichen Erfolg.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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.

Wir wollen stets unsere gesellschaftliche Verantwortung als Arbeitgeber und Lösungsanbieter für unsere Kundinnen und Kunden vollumfänglich übernehmen. Dabei wollen wir als europaweit agierende Unternehmensgruppe wirtschaftlich langfristig erfolgreich sein und steuern entsprechend die strategische Entwicklung, Verknüpfung und Initiierung von Lösungen und Geschäftsmodellen für die klimaintelligente Immobilie.

Die Auswirkungen der globalen Megatrends Klimawandel, Digitalisierung, Urbanisierung und demographischer Wandel auf das alltägliche Leben führen zu verschiedenen gesamtgesellschaftlichen Ansprüchen und Forderungen auch an unsere Branchen, die Immobilien- und Energiewirtschaft:

1. Die Schaffung eines klimaneutralen Gebäudebestands, um die ambitionierten nationalen und europäischen Klimaschutzziele zu erreichen.
2. Die Schaffung von bezahlbarem, lebenswertem Wohnraum – vor allem in den Metropolregionen und vor dem Hintergrund der neu erwachsenden Anforderungen für die alternden Gesellschaften.
3. Die technische, digitale und wirtschaftliche Ausgestaltung von Lösungswegen, um den genannten Megatrends zu begegnen.

Wir erkennen die Relevanz dieser Entwicklung für unser Leben an und wollen daher die daraus abgeleiteten, an uns gestellten Ansprüche als Unternehmensgruppe bestmöglich und im Sinne der einleitend genannten Ziele erfüllen. Daraus folgt für uns:

1. Wir wollen den Wünschen unserer Kundinnen und Kunden nachkommen, die Nachhaltigkeit als obligatorisches Kriterium zur Zusammenarbeit ansehen.
2. Wir wollen die Ansprüche unserer Shareholder erfüllen und die Zukunftsfähigkeit bzw. den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens langfristig sichern.



3. Wir wollen den Anforderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Bewerberinnen und Bewerbern an ihren Arbeitgeber, verantwortungsvoll zu wirtschaften, gerecht werden.
4. Und nicht zuletzt werden wir die gesetzlichen Anforderungen an unser Wirtschaften vollumfänglich erfüllen.

Mit der Formulierung unserer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsjahr (Geschäftsjahr) 2020/2021 haben wir unseren Anspruch untermauert, Nachhaltigkeit noch stärker in alle Unternehmensbereiche und Tätigkeiten zu integrieren. Der Prozess der Strategieentwicklung umfasste eine umfangreiche Bestandsaufnahme, Umfeldanalysen, eine Stakeholder-Befragung mit qualitativen Interviews sowie interne Workshops. Abschließend wurden die Ergebnisse mit den Zielen für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (*United Nations Sustainable Development Goals*, kurz SDGs) verknüpft. Mittlerweile haben wir die Strategie operationalisiert, bei einigen Tochtergesellschaften entsprechende Ressourcen aufgebaut und erste Maßnahmen umgesetzt.

Aufbauend auf unsere Unternehmensvision der „klimaintelligenten Steuerung von Immobilien“ haben wir unter den Schlagworten „Klima“, „Intelligent“ und „Leben“ drei Schwerpunkte definiert, die mit einzelnen Handlungsfeldern und dazugehöriger Ziele und Fristen unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen mess- und steuerbar machen. Wir haben im Rahmen des vorgenannten Prozesses die uns betreffenden SDGs den entsprechenden Strategie-Säulen und Handlungsfeldern zugeordnet.

Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Berichtszeitraum

Wir berichten inzwischen zum dritten Mal nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) über unser vorangegangenes Geschäftsjahr 2022/2023, erstmals berichteten wir über das Geschäftsjahr 2020/2021. Zum Ende des vergangenen Geschäftsjahr haben wir einen validierenden, vertiefenden zweijährigen Prozess mit einem anerkannten Beratungsunternehmen gestartet, der das Ziel hat, sowohl unsere bestehende Wesentlichkeitsanalyse zu aktualisieren – und zu einer doppelten auszubauen –, als auch eine Tracking- und Reporting-Systematik zur besseren Nachverfolgung und Optimierung unserer (entsprechend der dann aktuellen Wesentlichkeitsanalyse nachgeschärften) Unternehmensziele zu schaffen. Damit tragen wir sowohl den aktuellen gesetzgeberischen Entwicklungen Rechnung als auch den sich verändernden Rahmenbedingungen im Wirtschaften.

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.

Zunächst hat sich an den Grundlagen unseres Nachhaltigkeitsengagements nichts verändert. Im Jahr 2015 wurde einer unserer gesellschaftlichen Aufträge im Pariser Klimaabkommen auf höchster Ebene festgeschrieben: Energiesparendes Verhalten mithilfe individueller Verbrauchstransparenz, also Klimaschutz in Wohngebäuden, zu unterstützen. Des Weiteren setzt die EU-Maxime „Efficiency first“ für uns die Richtung, mithilfe der von uns erfassten Verbrauchsdaten auch technische, „smarte“ Assistenzlösungen für mehr Energieeffizienz zu entwickeln – vor allem für den Einsatz in Mehrparteiengebäuden. Neben der Digitalisierung prägt damit die Gesetzgebung maßgeblich den Markt der noventic group, konkret die Umsetzung der EED, die als einen zentralen Bestandteil das verpflichtende Bereitstellen unterjähriger Verbrauchsinformationen (UVI) für Wohnungsnutzer zum Inhalt hat.

Mit unseren Produktangeboten und unserer Produktentwicklung leisten wir als noventic group zudem einen direkten Beitrag zur Energieeffizienz in Immobilien und in deren Verknüpfung mit den Sektoren Mobilität und Energiewirtschaft: in erster Linie durch Sensorik- und Aktorik-Lösungen sowie digitalen Anwendungen zur Visualisierung und assistierten oder individuellen Steuerung von Energieverbräuchen im Wohnbereich, sowie zusätzlich mit Hilfe von Energiemanagement-Lösungen zur optimalen Verknüpfung dezentraler und zentraler Energiebereitstellung mit individueller Energieabfrage.

Dennoch gab es im Berichtszeitraum relevante regulatorische Veränderungen, denn das energiepolitische Gefüge in Deutschland hat sich in Folge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine tiefgreifend verändert: Die Bundesregierung legte im Berichtszeitraum zahlreiche neue Gesetzesentwürfe und Verordnungen vor, um die gesamtwirtschaftliche Lage zu beruhigen – darunter die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen

(Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung – EnSikuMaV) und die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über mittelfristig wirksame Maßnahmen (Mittelfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung – EnSimiMaV). Durch die dort geregelten Energiesparmaßnahmen sollte sichergestellt werden, dass die Versorgungssicherheit in Deutschland gewährleistet bleibt. Geregelt wurden bzw. werden hier auch weitere Anstrengungen im Bereich der Energieeffizienz im Gebäudesektor. Das Thema Energieeffizienz erfuhr durch die Gasverknappung und steigende Primärenergiepreise eine neue, akute Relevanz im politischen Berlin (z. B. durch den verpflichtenden hydraulischen Abgleich von Heizanlagen) und in der öffentlichen Wahrnehmung. Insofern sind die politischen Rahmenbedingungen für die Unternehmen der

noventic group in Teilaspekten auch positiv zu bewerten. Die Baukonjunktur befindet sich weiterhin durch die veränderte Zinspolitik in den USA und im Euro-Raum sowie den Ukraine-Krieg als auch den Fachkräfte- und Materialmangel auf einem stagnierenden Niveau.

Neben diesen auch für die noventic group großen Herausforderungen können für die Unternehmensgruppe weiterhin positive Geschäftschancen durch die Diskussionen zum Energiesparen, Klimaschutz sowie zur Bezahlbarkeit von Wohnraum in Ballungsräumen identifiziert werden. Eine wirtschaftliche Trendwende kann durch die vorherrschende weltpolitische Unsicherheit jedoch weiterhin nicht prognostiziert werden.

Es galten im Berichtszeitraum weiterhin die Ergebnisse der im Geschäftsjahr 2021/2022 durchgeführten und im Bereich der Materialitätsmatrix ergänzten Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung relevanter Nachhaltigkeitsaspekte sowie Chancen und Risiken für die Unternehmensgruppe (siehe [DNK-Bericht 2021/2022](#)). Nach wie vor haben für den Bereich der ökonomischen Nachhaltigkeit die langfristige wirtschaftliche Stabilität der Unternehmensgruppe und die Digitalisierung höchste Priorität. Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit sind die Steigerung der Energieeffizienz in den Liegenschaften unserer Kundinnen und Kunden sowie die Verringerung des Energieverbrauchs, der aufgewendeten Ressourcen und insbesondere der entstehenden Emissionen in der Unternehmensgruppe prioritär. Bei der sozialen Nachhaltigkeit stehen die Schaffung attraktiver, fairer Rahmenbedingungen im Sinne eines attraktiven Arbeitgebers sowie die Gewinnung von Fachkräften im Fokus.

Chancen und Herausforderungen für die noventic group

Die gesellschaftspolitischen Anforderungen an das Wohnen wachsen und werden komplexer. Risiken ergeben sich für uns an dieser Stelle aus der Notwendigkeit, in der technisch-digitalen Softwareentwicklung immer auf dem technisch aktuellen Stand zu sein und gegenüber Mitbewerbern nicht im Markt zurückzufallen. Ökonomische, ökologische und soziale Notwendigkeiten verzahnen sich auch im Wohnen zunehmend – nicht zuletzt durch den Klimawandel, die wachsende Digitalisierung von Immobilien in Form von Smart-Building-Anwendungen und den Einfluss von Urbanisierung und dem demografischen Wandel. Chancen ergeben sich einerseits aus dem wachsenden Bewusstsein der Kundinnen und Kunden, andererseits aus der Regulatorik, ihren Fokus nicht mehr auf die Gebäudehülle zu richten, sondern zur Energieeinsparung vielmehr auf geringinvestive und einfach verfügbare technische Retrofitlösungen zu setzen, den Gebäudebestand so energetisch zu optimieren und die Bewohner in die Lage zu versetzen, Energie einzusparen.

Heute stehen wir als noventic group vor allem vor der Aufgabe, den Wandel in die klimaneutrale Gesellschaft zu gestalten. Mithilfe der Digitalisierung unseres mit Dienstleistungen betreuten Wohngebäudebestands wirken wir auf drei Ebenen positiv:

1. Sensorik und Aktorik
2. Bei Entwicklung, Herstellung und Betrieb der notwendigen infrastrukturellen und digitalen Rahmenbedingungen für den energetisch optimalen Betrieb von Gebäuden (vernetzte Infrastruktur und Plattformen).

3. Beim Erschaffen von Verbrauchstransparenz zur Schärfung von Bewusstsein und Verständnis über die Auswirkungen des eigenen Handelns (Visualisierung und Energiemanagement) und bei der Verbrauchssteuerung zur automatisierten und verbrauchsoptimierenden Einflussnahme für jeden Einzelnen.

Mit den dargestellten Punkten schaffen wir sowohl Transparenz über die Klimakosten im Betrieb von Wohngebäuden als auch Lösungen für mehr Verbrauchseffizienz im Wohnen. Als Grundlage für die gesellschaftliche Diskussion zur Kostengerechtigkeit: ein Gebot der Fairness und eine Notwendigkeit, um die breite gesellschaftliche Akzeptanz für den Klimaschutz nicht zu verlieren. Und als technische Lösungen, den Energieverbrauch im Wohnen "smart" über Assistenzlösungen zu reduzieren: beispielsweise über eine „Fenster-Offen-Erkennung" an Thermostaten, die automatisch für einen definierten Zeitraum die Wärmeabfrage herunterregelt. In ökologischer Hinsicht haben wir so die Möglichkeit, noch stärker als bislang einen Beitrag zu geringerem CO₂-Verbrauch unserer Kundinnen und Kunden zu leisten. Durch eine fortschreitende zielgerichtete Entwicklung als Unternehmen können wir uns u.a. im Bereich der Talentgewinnung gut positionieren und Mitbewerber hinter uns lassen. Aus all diesen vorgenannten nachhaltigkeitsrelevanten Themen ergeben sich Herausforderungen aber auch relevante Chancen für die Unternehmen der noventic group. Die Berücksichtigung der vorgenannten Themen in der gruppenweiten Wertschöpfung reduziert zugleich unsere geschäftlichen Risiken.

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.

Unsere Zielsetzungen aus der Nachhaltigkeitsstrategie überführen wir mit Konzepten und Maßnahmen in den Geschäftsalltag und in unsere Geschäftsprozesse. Es wurden interne Strukturen geschaffen und Verantwortlichkeiten definiert, um die entsprechende Prozesssteuerung und die Synchronisierung und Moderation aller Nachhaltigkeitsprozesse und -maßnahmen sicherzustellen.

In der noventic GmbH wurde ein Prozess zur Überarbeitung und Ergänzung der Wesentlichkeitsanalyse im Sinne einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse für den Gesamtkonzern gestartet (s. Krit. 2 und u.). Im kommenden Geschäftsjahr werden dabei KPIs auf Gruppenebene definiert und ein entsprechender Umsetzungsplan erarbeitet.

Eine Auswahl der in der Nachhaltigkeitsstrategie formulierten Ziele und deren Zielerreichung bzw. Status:

- Im Berichtszeitraum wurde begonnen, ein gruppenweit geltendes Lieferkettenmanagement zu erarbeiten. Es soll verbindlich für alle Unternehmen der noventic group gelten und die gesetzlichen Pflichten des in Deutschland geltenden Lieferketten- und Sorgfaltspflichtengesetzes aufnehmen.
- Ebenfalls wurde eine erneute CO₂-Bilanzierung im Berichtszeitraum vorbereitet, bei der der Fokus auf die Fertigungsprozesse aus den herstellenden Beteiligungen gelegt werden soll.
- Darüber hinaus wurden für den Hauptsitz der noventic group am Standort Heidenkampsweg Hamburg die endgültigen Ergebnisse eines Energieaudits vorgelegt. Die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen wird nun geprüft.
- Aufgrund der beschlossenen Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurde die Erarbeitung einer Strategie zur CO₂-Reduktion der noventic group zunächst verschoben, im Berichtsjahr wurden jedoch bereits mehrere Maßnahmen zur CO₂-Reduktion geprüft.
- Anhand der bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie wurden zudem erste mögliche gruppenweite KPIs in allen drei Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales ausgearbeitet und eingehend diskutiert.
- Durch die Entscheidung, die bestehende Wesentlichkeitsanalyse zu überarbeiten und zu ergänzen, werden die bisherigen Arbeitsergebnisse nunmehr in den laufenden Prozess der Überarbeitung einbezogen. Im Rahmen dieses Prozesses werden Prioritäten und Umsetzungsstrategien auf Gruppenebene entwickelt und priorisiert, darunter auch die Strategie einer CO₂-Reduktion.

Diese Reduktionsstrategie der klimarelevanten Emissionen soll geeignete Maßnahmen und Fristen enthalten. Allgemein streben wir Klimaneutralität bis zum Jahr 2045 an.

- Im Berichtszeitraum erfolgte eine erneute strukturierte Nachhaltigkeitsberichterstattung: Die noventic group erarbeitete und veröffentlichte die dritte DNK-Entsprechenserklärung. Auch zukünftig soll regelmäßig, gemäß anerkannter Kriterien, berichtet werden. Die genaue Art des Nachhaltigkeits-Reportings wird abhängig von den Ergebnissen der neuen Wesentlichkeitsanalyse festgelegt.
- Die internen Prozesse und Strukturen für die Nachhaltigkeitsausrichtung der noventic group wurden weiter ausgebaut. Diese sollen in den kommenden Geschäftsjahr verfestigt und verstetigt werden.

Die Ausarbeitung der genannten KPIs wird das Kontrollieren der Zielerreichung zukünftig erleichtern. Die Umsetzung wird gruppenweit in Abstimmung mit den jeweiligen fachlich zuständigen Teams der einzelnen Unternehmen erfolgen. Die Steuerung und Prüfung liegt bei der noventic GmbH, u. a. bei der Beauftragten für Nachhaltigkeit sowie der noventic-Geschäftsführung.

Den Themen und Bereichen unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind die jeweiligen SDGs zugeordnet. Auf acht der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung zählen wir unmittelbar ein. Bei diesen Zielen handelt es sich um:

- Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen
- Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie
- Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
- Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
- Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- Ziel 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Unser Bestreben ist es, diese betroffenen SDGs fortlaufend zu erfüllen. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten richten wir daher entsprechend an diesen aus. Im Rahmen des gestarteten Prozesses zur Überarbeitung unserer Wesentlichkeitsanalyse werden zukünftig auch die entsprechenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) unserer Arbeit zugrunde liegen.

Weitere Informationen hierzu in unserem [DNK-Bericht 2021/2022](#) Kapitel 3.

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.

Die noventic group bietet mit ihren Produkten und Dienstleistungen die Grundlage für die klimaintelligente Steuerung von Immobilien. Unter der Marke noventic bündeln sich namhafte Hersteller und Dienstleister, die jeweils für ihre spezifischen Kundengruppen führend sind. Sie agieren dabei in eigener Verantwortung und mit eigenen, auf ihre jeweiligen Kundinnen und Kunden zugeschnittenen Angeboten – die noventic fungiert als Holdinggesellschaft.

- **noventic GmbH** (noventic) bietet unter der Marke noventic der Wohnungswirtschaft spezifische Software- und Hardware-Lösungsangebote, die das gruppenweite Lösungsangebot bündeln und miteinander vernetzen. Dazu zählen beispielsweise die whitelabel-fähige Mieter-App „noventic Home“ sowie das noventic-Analyse-Tool und das LoRaWAN-Funkmodul für die smarte Zentralheizungssteuerung in Mehrparteienhäusern.
- **QUNDIS GmbH** (QUNDIS) als führender internationaler Messgerätehersteller für die Verbrauchserfassung von Wärme und Wasser; die Kunden sind Messdienstleister und OEM (Original Equipment Manufacturer)-Kundinnen und Kunden.
- **Power Plus Communications AG** (PPC) als strategische Beteiligung mit Smart-Meter-Gateways für die Digitalisierung der Energiewende; die Kunden sind deutsche Energieversorger, viele davon Stadtwerke sowie Messstellenbetreiber.
- **tado° GmbH** (tado°) seit Mai 2021 als strategische Beteiligung mit Lösungen für smarte Heizkörper- und Heizungssteuerung sowie SaaS (Software as a Service)-Produkte zur Reduzierung des Energieverbrauchs in Wohnungen; die Kundinnen und Kunden sind sowohl Endverbraucherinnen und Endverbraucher als auch Energieversorger und Heizungsdienstleister.
- **imovis GmbH** als Lösungsanbieter für den wettbewerblichen Messstellenbetrieb mit intelligenten Messsystemen sowie für immobilienwirtschaftliche Geschäftsmodelle unter Nutzung des Smart-Meter-Gateways; Kunden sind sowohl Submetering-Dienstleister als auch dritte Partner, die Verbrauchstransparenz über Strom- und Erdgasverbräuche benötigen sowie regulierte Geschäftsmodelle insbesondere zur Energiewende über das SMGW abbilden möchten.
- **KALORIMETA GmbH und KALO vor Ort GmbH** (KALO) mit ihrem Full-Service-Dienstleistungsangebot der Verbrauchserfassung und -abrechnung von Energie sowie energienaher wohnungswirtschaftlicher Dienstleistungen rund um die smarte

Energiewende in der Wohnimmobilie; die Kunden sind Wohnungsunternehmen sowie -genossenschaften und private Eigentümerinnen und Eigentümer von Mehrfamilienhäusern.

- **KALORIMETA International GmbH** mit ihrem Full-Service-Dienstleistungsangebot für das Submetering und Metering im internationalen Markt.
- **smarvis GmbH** (smarvis) als führender Anbieter von digitalen End-to-End-Lösungen für die Selbstabrechnung im Submetering; die Kunden sind die Wohnungs- sowie die kommunale Versorgungswirtschaft.
- **ikw Service GmbH** (ikw) als Anbieter von White-Label-Messdienstleistungen sowie das Vertrags- und Forderungsmanagement für Kunden der Energiewirtschaft.
- **beyonnex.io GmbH** (beyonnex) als innovatives Softwareunternehmen mit ihrer flexiblen Plattformarchitektur sowie volldigitalisierten Arbeitsabläufen für einen effizienten Gebäudebetrieb, der flexiblen IoT-Plattform, um Sensoren sowie Aktoren für Anwendungen und Dienste bereitzustellen sowie den eigenen Anwendungen, um Gebäude komfortabler und klimafreundlicher zu machen.

Die Wertschöpfung der noventic group ergibt sich sowohl aus Dienstleistungen, SaaS-Produkten als auch industrieller Produktion. Im Bereich Nachhaltigkeit verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, zum einen liegt bei der Betrachtung unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette und dazugehöriger Nachhaltigkeitsaspekte ein Schwerpunkt auf der Geschäftstätigkeit unseres produzierenden Tochterunternehmens QUNDIS, für die Bereiche Dienstleistungen und SaaS konzentrieren wir uns wie schon in den vorlaufenden DNK-Erklärungen auf die Wertschöpfungsschritte der KALO sowie deren Tochterunternehmen KALO vor Ort und ikw, sowie die beyonnex.

Bei der QUNDIS finden die Bereiche Rohstoffe und ihre Beschaffung, der Energieverbrauch im Rahmen der Produktion sowie die menschen- und arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften umfangreiche Beachtung. Es ist dort ein umfassendes Lieferkettenmanagement etabliert, inkl. der Berücksichtigung von Managementsystemen nach ISO 9001 und 14001 sowie EMAS.

Am Standort Erfurt werden funkende Heizkostenverteiler, Wärme- sowie Wasserzähler und die zugehörige Funkinfrastruktur mit Gateways und Datensammlern durch die Qundis hergestellt. Die wesentlichen Tätigkeiten am Standort umfassen die automatische Bestückung von Leiterplatten, die automatisierte Montage von Produkten und die staatlich anerkannte Prüfstelle für Wasser- und Wärmezähler. Des Weiteren betreibt die QUNDIS am Standort einen Logistikbereich für den Wareneingang, die Lagerhaltung, die interne Logistik und den Warenausgang. Der gesamte Produktlebenszyklus der Produkte wird hierbei betrachtet. Auch nach Produktlebensende wird deren fachgerechte und umweltschonende Verwertung von der QUNDIS verfolgt. QUNDIS steuert durch ein Abfallmanagement die Rücknahme von Altgeräten und kommuniziert diesbezüglich europaweit mit den Behörden. Die Altgeräte werden über Entsorgungsfachfirmen abgeholt und umweltgerecht entsorgt. Die Tätigkeiten der Lieferanten als auch der Entsorger werden durch Lieferantenerklärungen und -audits überprüft. Qualitäts-, Umwelt- bzw.



Nachhaltigkeitskriterien werden hier Beachtung geschenkt. Dies dient der Überprüfung der Nachhaltigkeitsaspekte. Mit einem eigenen Verhaltenskodex wird die Basis für einen fairen Umgang mit Lieferanten und Dienstleistern geschaffen und dadurch eine transparente Beschaffung erzielt. Der Kodex dient als Basis für jegliche Zusammenarbeit mit QUNDIS. Sowohl QUNDIS als auch ihre Kundin und Kunden stellen hohe Anforderungen an die Rohstoffe und Produkte bzgl. Material Compliance (Stoffverbote, Konfliktminerale etc.) mit ethischen Eckpunkten (Wahrung der Menschenrechte etc.), welche über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen. Diese Erwartungen werden an die Lieferanten weitergegeben, um sich auf eine nachhaltige und schadstofffreie Herstellung der Produkte zu fokussieren. Die strikte Einhaltung der Umweltgesetzgebungen (u.a. RoHS, REACH, Trinkwasser) ist dabei maßgeblich. Eine konstante Kommunikation und lösungsorientierte, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Dienstleistern können dies sicherstellen. Die vorgenannten Nachhaltigkeitsaspekte sind im Rahmen der Lieferkette für alle Unternehmen der noventic group von Bedeutung.

Die QUNDIS stellt umweltgerechtes Handeln in den Mittelpunkt ihrer strategischen Ausrichtung und kommuniziert dies nach Innen und Außen durch die Veröffentlichung der betrieblichen Umweltpolitik und der Umweltziele bzw. des Umweltprogrammes.

Fachinformationen der QUNDIS u.a. für Kundinnen und Kunden sowie Lieferanten werden auf der Internetseite qundis.de in deutscher Sprache, auf qundis.com in englischer Sprache sowie auf den Länderseiten qundis.cz, qundis.dk, qundis.fr, qundis.it, qundis.es und qundis.com.tr veröffentlicht und enthalten zum Beispiel

- Vorgaben zur Altgeräteentsorgung,
- die QUNDIS Stoffverbotsliste,
- Informationen zum Umgang mit Lithiumbatterien und Sicherheitshinweise,
- Pressemitteilungen und
- Informationen über die Zusammenarbeit mit Ämtern, Behörden und Verbänden.

Mögliche Probleme der unterschiedlichen Stufen der Wertschöpfungskette sind der noventic group bekannt. Bei den hier angesprochenen möglichen Risiken handelt es sich beispielsweise um Fragen der Abfallentsorgung, des allgemeinen Arbeitsschutzes und der Einhaltung des Lieferantenkodexes. Um diesen zukünftig bestmöglich zu begegnen, wurden diverse soziale und ökologische Aspekte bereits im Verhaltenskodex festgehalten. In dem im Berichtszeitraum in der Erarbeitung befindlichen Lieferkettenmanagement der noventic group wird das Thema ebenfalls umfassend aufgegriffen.

Im Berichtszeitraum wurde in der gesamten Unternehmensgruppe überwiegend mittels Lieferantenerklärungen und durch mündlichen Austausch mit Lieferanten bzw. anderen Geschäftspartnern über die genannten Probleme kommuniziert. Ferner gilt der Verhaltenskodex der noventic group als Selbstverpflichtung für alle Mitarbeitenden, die die dort genannten Belange sozialer und ökologischer Art berücksichtigen müssen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

An der Zuteilung der Verantwortung auf Geschäftsführungsebene hat sich im Berichtszeitraum nichts verändert. Die Geschäftsführung der Management-Holding noventic GmbH trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit im Unternehmen. Gleichzeitig ist sie als Mitglied des noventic Nachhaltigkeits-Council direkt und regelmäßig in die Steuerung und (strategische) Weiterentwicklung aller Nachhaltigkeitsaktivitäten und -maßnahmen involviert. Der Council tagt mindestens zweimal pro Geschäftsjahr.

Im Bereich der noventic-Unternehmenskommunikation fungiert ein „Nachhaltigkeitsmanagement“ als Schnittstelle zwischen der noventic Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeits-Council sowie den Tochterunternehmen. Diese Funktion verantwortet die Umsetzung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie und leitet sowie moderiert damit die Arbeit des Nachhaltigkeits-Core-Teams, in das auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner aus den beiden größten Tochtergesellschaften berufen wurden.

Im Nachhaltigkeits-Core-Team laufen alle hierfür relevanten Informationen zusammen. Diese werden fachlich analysiert und anschließend gegebenenfalls bestehende Probleme einer ziel- und prozessorientierten Lösung zugeführt.

In der Organisationsstruktur der KALO wurde im Berichtszeitraum ein neuer Bereich „Corporate Social Responsibility (CSR)“ geschaffen. Dieser ist der Abteilung Marketing, Communications & CSR zugeordnet. Eine entsprechende Vollzeitstelle „Referent:in Nachhaltigkeit & CSR“ wurde geschaffen und besetzt.

6. Regeln und Prozesse

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

Es gilt für die noventic group nach wie vor die im Geschäftsjahr 2020/2021 mit Mission, Handlungsfeldern, Zielen und Zuständigkeiten erarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie. Zusammen mit einer adjustierten Organisationsstruktur für den Bereich Nachhaltigkeit haben wir eine gute Basis für effektives Management der Aktivitäten in der Gruppe geschaffen. Alle Tochterunternehmen der noventic group sind an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie beteiligt. Im gruppenweiten Nachhaltigkeits-Core-Team werden Maßnahmen geplant, begleitet und nachgehalten, während die jeweiligen Fachbereiche der einzelnen Unternehmen für die Realisierung der Aktivitäten und Projekte zuständig sind.

Die Nachhaltigkeitsstrategie und das Nachhaltigkeitsmanagement der noventic group sollen – um auch zukünftig als zuverlässiges Steuerungsinstrument dienen zu können – kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements in der noventic group ist ein fortlaufender Prozess.

Im Berichtszeitraum haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachbereiche der noventic und der einzelnen Unternehmen die Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes (LkSG) intensiv vorbereitet und dabei diverse Maßnahmen auf Unternehmens- bzw. Konzernebene durchgeführt, s.a. Krit. 20.

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.

Nach innen

Der gruppenweit geltende Verhaltenskodex fixiert unser gelebtes Vorsorgeprinzip: die Schonung von Ressourcen sowie Reduzierung und Vermeidung nachteiliger Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima – sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch im Geschäftsbetrieb. Beispielsweise finden sich in der Dienstwagenrichtlinie indirekte Nachhaltigkeitsindikatoren, wie z. B. Grenzwerte für den maximal zulässigen CO₂-Ausstoß je Wagenklasse.

Die nächste CO₂-Bilanzierung wurde im aktuellen Berichtszeitraum vorbereitet, inklusive der dazugehörigen Datenerhebung und -sammlung. Zudem liegen die Ergebnisse des Energie-Audits 2022 am Standort Heidenkampsweg, Hamburg, vor. Die Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen wurde in Abstimmung mit dem Vermieter geprüft. In Frage kommen größere Maßnahmen wie die Installation einer PV-Anlage und die Modernisierung der Lüftungsanlage, aber auch eine Erneuerung der Beleuchtung am Standort. Es wurde ein Konzept zur sukzessiven Erneuerung der Beleuchtung inkl. Umstellung auf LED-Leuchten erarbeitet. Weitere Maßnahmen wurden noch nicht realisiert.

Nach außen

Der Klima-Wirkfaktor der noventic-Produkte spielt in unserer Wertschöpfung eine fundamentale Rolle – dieser lässt sich mit entsprechender Datenlage und Kennzahlenerfassung nach außen und innen sichtbar machen. Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden insgesamt 1.057 t Geräte verkauft, die den Klimaschutz im Gebäudebereich unterstützen. Dies sind ca. 20 Prozent mehr Geräte als im vorangegangenen Geschäftsjahr.

Das bereits im vorlaufenden DNK-Reporting beschriebene und bewährte System von überprüfbaren Leistungsindikatoren im Bereich Nachhaltigkeit unseres Tochterunternehmens QUNDIS kommt weiterhin zur Anwendung. Das integrierte Managementsystem der QUNDIS beschreibt Abläufe sowie Verantwortlichkeiten, definiert einheitliche Standards zu den Themen Qualität, Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, hilft Synergien freizusetzen und verbessert Kommunikation und Transparenz. Weiterführende Informationen zu den direkten und indirekten Umweltaspekten von QUNDIS finden Sie in unserem [DNK-Bericht 2020-2021](#).

Die Zuverlässigkeit, die Vergleichbarkeit und die Konsistenz der Daten wird jährlich vor Ort durch zugelassene, externe und unabhängige Umweltauditorinnen und Umweltauditoren

überprüft. So wird auch bestätigt, dass QUNDIS geltende Umweltvorschriften einhält und die Umweltnorm- bzw. EMAS-Anforderungen erfüllt. QUNDIS wurde im September 2022 zu ISO 9001, 14001 und EMAS von der Auditierungsgesellschaft GüTcert durch Umweltgutachterinnen und Umweltgutachter auditiert. Das Überwachungsaudit wurde ohne Abweichungen bestanden. Die Umwelterklärung mit Überwachung der Kennzahlen nach EMAS wurde ebenfalls bestätigt. Das nächste verpflichtende Energieaudit steht erst wieder im August 2026 an.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Übergeordnete Standards, Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen der Unternehmensgruppe finden sich im Verhaltenskodex der noventic group wieder. In der Vorbereitung ist im Berichtszeitraum zudem ein spezifischer Lieferanten-Kodex, der ebenfalls gruppenweit gelten soll.

Die noventic group hat im Berichtszeitraum eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt erarbeitet und veröffentlicht. Darüber hinaus orientieren wir uns an den Werten und Grundsätzen des Grundgesetzes sowie u. a. am Nachhaltigkeitsleitfaden sowie dem Ethik- und Diversitykodex des Spitzenverbands der Immobilienwirtschaft, dem ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.

KALO führt seit dem Frühjahr 2021 einen intensiven Wertedialog, der über die Gewinnorientierung hinausgeht, und strategische Ziele sowie Werte und Prinzipien definiert (Purpose). Im Geschäftsjahr 2022/23 wurde damit gestartet, Führungsprinzipien in Ergänzung zu den Unternehmenswerten zu entwickeln. Diese sollen die Zusammenarbeit verbessern und den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens sicherstellen. Das Managementteam betrachtet die Wertediskussion als sinnstiftend für das eigene Handeln ebenso wie als Verhaltensmaßstab und Entscheidungsgrundlage für das Handeln im Sinne der Kundinnen und Kunden. KALO ist davon überzeugt, dass die Unternehmenswerte Loyalität bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern, Bindung an das Unternehmen herstellen und das Vertrauen in das Unternehmen stärken.

Innerhalb der beyonnex wurde im Berichtszeitraum seitens der Geschäftsführung und leitender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Start einer Wertediskussion vorbereitet, die im Geschäftsjahr 2023/2024 durchgeführt werden soll.

Für QUNDIS ist der Umweltschutz als herstellender Betrieb von zentraler Bedeutung. Hier nehmen Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten eine zentrale Rolle ein.



Sie werden jährlich vor Ort durch zugelassene, externe und unabhängige Umweltauditorinnen und Umweltauditoren überprüft. So wird auch bestätigt, dass QUNDIS geltende Umweltvorschriften einhält und die Umweltnorm- bzw. EMAS-Anforderungen erfüllt. QUNDIS wurde im September 2022 zu ISO 9001, 14001 und EMAS zertifiziert.

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.

Bislang enthalten die Vergütungsvereinbarungen der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der noventic group keine explizit auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Ziele. Allerdings enthalten die Vereinbarungen den grundlegenden ökonomischen Aspekt der Profitabilität, der Sicherung der Arbeitsplätze und damit der ökonomischen Nachhaltigkeit als langfristiges Ziel der Unternehmensgruppe. Eine Integration von Nachhaltigkeitszielen in das Vergütungssystem ist derzeit nicht geplant.

Eine Erreichung expliziter Nachhaltigkeitsziele ist kein Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene durch den Beirat als oberstem Kontrollorgan.

Bei der KALO wird für das kommenden Geschäftsjahr 2023/2024 erstmals die Aufnahme von Nachhaltigkeitszielen auf Ebene der obersten Unternehmensziele vorbereitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Informationen zu Vergütungen werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht veröffentlicht.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Informationen zu Vergütungen werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht veröffentlicht.

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.

Basis der Identifikation und der Priorisierung relevanter Nachhaltigkeitsthemen ist nach wie vor die innerhalb der noventic group 2020/2021 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden mit den wichtigsten externen Stakeholdern der Unternehmensgruppe Einzelinterviews geführt, in denen die Relevanz verschiedener Nachhaltigkeitsthemen diskutiert wurde. Die Stakeholder wurden durch Befragung der leitenden Mitarbeiter der noventic group identifiziert. Es wurden Gespräche mit Kunden aus Wohnungswirtschaft und Messdienstleistung, den größten Verbänden der Wohnungs- und Energiewirtschaft, dem Wirtschafts- und Bauministerium sowie dem Deutschen Rat für Nachhaltige Entwicklung geführt. Die Ergebnisse dieser Befragungen wurden in einem internen Workshop mit Vertretern und Vertreterinnen der Fachbereiche Produktentwicklung, Einkauf, Vertrieb, HR und Marketing diskutiert und nach internen strategischen Gesichtspunkten verifiziert.

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse ist bis heute die einmal ergänzte Materialitätsmatrix der noventic group, in der die für die Unternehmensgruppe relevantesten Nachhaltigkeitsthemen priorisiert werden. Diese Priorisierung ist weiterhin aktuell.

Der Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen und -prozessen soll auch zukünftig mit allen Stakeholdern, einschließlich der Belegschaft, weitergeführt werden. Aktuell wird ein Prozess zur Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse hin zu einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse vorbereitet, in dem u. a. der Stakeholderdialog fortgeführt werden wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Schnell implementierbare und wirksame Technologien im Fokus der Zielgruppe

Im Dialog mit den Wohnungsunternehmen konnte als einer der wichtigsten Impulse der Wunsch nach schnell implementierbaren bzw. schnell wirksamen Energieeffizienztechnologien aufgenommen werden. Dies hat bei unserem Entwicklungsprojekt „Smarte Zentralheizungssteuerung für das Mehrparteienhaus“ – aus der strategischen Beteiligung an der Münchner tado° resultierend – für einen entsprechenden Innovationsschub gesorgt.

Basierend auf diesen Impulsen haben wir gemeinsam mit tado° im Berichtszeitraum die Entwicklung der bereits im Consumer-Markt erfolgreichen smarten Thermostate priorisiert vorangetrieben. Die bestehende „Smart-Home-Lösung“ fungierte hierzu als Grundlage für ein neues Ende-zu-Ende-Lösungsangebot, das auf die spezifischen Anforderungen der Wohnungswirtschaft zugeschnitten ist, besonders im Hinblick auf Mehrparteiengebäuden. Die Entwicklung soll mit dem Beginn der Heizungsperiode 2023/24 aus dem Pilotstatus in ein skalierendes Produkt übergeführt werden – die Markteinführung ist für Oktober 2023 geplant.

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.

Als noventic group schaffen wir mit unseren technischen (Weiter-) Entwicklungen, Produkten und Dienstleistungen Lösungen für die klimaintelligente Steuerung von Immobilien: mit Hilfe digitaler und z.T. cloudbasierter Steuerungs- und Visualisierungs-Software, Hardware-Komponenten sowie immobilienwirtschaftlicher Dienstleistungen.

Ihre Performance und Weiterentwicklung verfolgen die Ziele

- a. der Förderung eines noch energiesparenderen Verhaltens,
- b. einer intuitiven Handhabung,
- c. einer verbesserten Langlebigkeit,
- d. der Steigerung eines bewussten Wohnkomforts.

Wir verfolgen einerseits das Ziel, unsere Angebote und Lösungen für unsere Kernzielgruppen Wohnungswirtschaft, deren Kundinnen und Kunden bzw. die Bewohnerhaushalte, zu optimieren. Auf der anderen Seite streben wir danach neue Lösungen zu antizipieren, zu entwickeln und in den Markt zu bringen. Wir begegnen den äußeren, technischen, gesellschaftlichen und regulatorischen Entwicklungen zudem durch eine klare Investitionsstrategie in neue Produkt- und Dienstleistungslösungen sowie neue digitale Anwendungen.

Durch eigene Entwicklungen und prozessuale Verbesserungen sowie durch weitere Akquisitionen, Kooperationen und neue Partnerschaften gilt es, kontinuierlich die stetigen Veränderungen und Entwicklungen der Märkte und Technologien für die weitere Entwicklung der Unternehmensgruppe zu nutzen.

Wirksamkeit durch Faktenstudie belegt

Ein Beispiel für eine erfolgreiche Kooperation ist die Beteiligung der noventic group an der Firma tado°, die unser Produktportfolio mit intelligenten Steuerungsmöglichkeiten für Heizkörper ergänzt. Beispielsweise unterstützen die unterjährige Verbrauchsinformation (UVI) und zusätzlich einfach zu bedienende Smart-Home-Systeme Haushalte dabei, bedarfsgerecht zu heizen und somit den Verbrauch insgesamt zu senken und Kosten zu sparen. Die durch die noventic group unterstützte Fallstudie „[Energieeinsparpotenzial \(Bereich Wärme\) für Mieter durch den Einsatz Smarter Heizkörperthermostate](#)“ des

Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) von April 2023 schaffte Fakten: Sie belegt eine bereinigte durchschnittliche Energieeinsparung von 15,5 % in Mieterhaushalten, in denen smarte Thermostate der Firma tado° verbaut wurden und deren Mieterinnen und Mieter die App nutzten. Mit Lösungen wie diesen unterstützen wir energiesparendes Verhalten mithilfe smarter Thermostate und tragen unseren Teil bei zum u. a. im Pariser Klimaschutzabkommen festgeschriebenen gesellschaftlichen Auftrag zum Klimaschutz.

Wir fördern Nachhaltigkeit durch Innovation

Weiterhin werden im Zuge der Forschung und Entwicklung in der noventic group Effizienzen in den internen Prozessen erkannt und gehoben, um damit einen aktiven Beitrag zur effizienteren Nutzung der notwendigen Ressourcen zu leisten. Mithilfe des Know-hows unserer spezialisierten Unternehmensbeteiligungen leisten wir somit einen klaren Beitrag zu Wirtschaftlichkeit und Klimaschutz im Gebäudesektor: in der Technologieentwicklung und -herstellung, in diversen spezialisierten Dienstleistungsprozessen und in neuen Software- und Plattformangeboten.

Weitere Informationen zu internen Innovationsprozessen, auch zu solchen, die die Nachhaltigkeitsleistung fördern, werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht veröffentlicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Wir berichten aus Gründen der Vertraulichkeit nicht zu diesem Indikator.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen 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.

Der Geschäftsbetrieb in der Unternehmensgruppe benötigt für die Holding-Gesellschaft noventic und die Dienstleistungsgesellschaften KALO, smarvis, ikw sowie imovis aufgrund überwiegender Bürotätigkeit sowie zusätzlich erfolgreicher außendienstlicher Tätigkeit Ressourcen im für diese Bereiche üblichen Umfang.

Die beyonnex als IT-Dienstleistungsunternehmen mit überwiegend virtueller Zusammenarbeit der dezentral über Europa verteilten Mitarbeiter weist einen Ressourceneinsatz auf, der geringer als der normale Umfang für Dienstleistungsgesellschaften ist.

Bei der QUNDIS als industriell produzierendem Unternehmen ist der Ressourcenverbrauch höher. Der überwiegende Teil der insgesamt eingesetzten und verbrauchten Ressourcen umfasst die Produktion, gefolgt vom Kraftstoffverbrauch für Fahrzeuge und dem Verbrauch für Wärme und Strom. Für die Herstellung der Geräte benötigt QUNDIS im Wesentlichen folgende Rohstoffe: Metalle, Gase, chemische Grundstoffe, Pappe und Papier, Kunst- und Naturstoffe sowie Mineralien bzw. Baustoffe. Die wichtigsten Kennzahlen der noventic group von Verbräuchen wie Wärme, Strom, Wasser, Pappe und Papier, weiteren Rohstoffen, Abfall und Abwasser werden bereits heute erfasst, ebenso die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten.

Die Angaben zu den Kennzahlen der benötigten Rohstoffe sowie die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten werden bei der Erläuterung zum Kriterium 12 angegeben. Über diese Angaben hinausgehende relevante Umfänge genutzter Ressourcen liegen nicht vor.

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.

Als noventic group schonen wir Ressourcen und reduzieren und vermeiden nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima, wo immer dies möglich ist. Dieser Ansatz ist in unserem Verhaltenskodex als Grundlage und gelebtes Vorsorgeprinzip festgeschrieben und umfasst sowohl die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch den Geschäftsbetrieb.

Wir ermöglichen unseren Kundinnen und Kunden durch die von uns gefertigten Produkte und angebotenen Dienstleistungen ein möglichst energieeffizientes Wohnen und tragen damit zum Klimaschutz im Gebäudebereich bei. An unseren Standorten wollen wir grundsätzlich den Verbrauch von Ressourcen möglichst effizient und effektiv gestalten, d. h. den Verbrauch von Wasser, Energie und weiteren Rohstoffen optimieren sowie Treibhausgasemissionen verringern.

Quantitative Ziele wurden bislang nicht in der Nachhaltigkeitsstrategie der noventic group formuliert, hier befinden wir uns aktuell in einem Prozess der Weiterentwicklung und Überarbeitung unserer Wesentlichkeitsanalyse, deren Ergebnisse auch konkrete Reduktionsziele für unseren CO₂-Ausstoß enthalten soll. Diese Ergebnisse sollen 2025 vorliegen. Die wichtigsten Kennzahlen von Verbräuchen wie Wärme, Strom, Wasser, Pappe und Papier, weiteren Rohstoffen, Abfall und Abwasser werden bereits heute im Rahmen der Erstellung unserer CO₂-Bilanz erfasst, ebenso die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten.



Im Bereich Ressourcen und Umwelt ergeben sich keine wesentlichen Risiken, dennoch wird beständig darauf geachtet, den Ressourcenverbrauch zu minimieren, beispielsweise im Bereich Verpackungen und Logistik.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Kennzahlen unseres produzierenden Tochterunternehmens QUNDIS aus dem Geschäftsjahr 2022/2023:

7.1.2 INPUT – Materialeinsatz

Materialien	BY 2018-2019*	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021-2022	BY 2022-2023
Bestückte Leiterplatten [t]	49,3	45,7	45,8	52,1	66,1
Li-Batterien [t]	50,7	45,9	45,6	48,0	65,0
Kunststoffteile [t]	190,1	181,1	186,5	214,4	268,0
Aluminium [t]	85,6**	77,0	76,4	77,8	119,3
Messing [t]	259,0**	277,7	303,7	372,5	404,6
Verpackung Pappe [t]	86,4	82,6	82,9	100,5	116,3
Temperaturfühler [t]	13,9	13,4	12,0	12,6	15,2
Schrauben, Zubehör [t]	1,0	1,01	1,05	2,8	2,6
INPUT Materialeinsatz gesamt [t]	736,1	724,5	753,9	880,8	1057,0
Hilfs- und Betriebsmittel zur Leiterplattenfertigung	BY 2018-2019*	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021-2022	BY 2022-2023
Lötmittel [t]	1,0	1,2	1,2	2,4	2,1
Schutzlacke und Vergussmassen [t]	0,2	0,2	0,1	0,1	0,3
CO ₂ Prozessgas [t]	0,2	0,1	0,1	0,1	0
Wasser, demineralisiert [t]	12	17	5	2	0,5

* Wertangabe für 13 Monate
** Verschleiß im Produktmix

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Kennzahlen unseres produzierenden Tochterunternehmens QUNDIS aus dem Geschäftsjahr 2022/2023:

Energie	BY 2018-2019*	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021-2022	BY 2022-2023
Strom [MWh]	3.450	3.117	3.358	3.296	2.911
Gas [MWh]	2.279	2.016	2.162	2.233	1.649
Diesel [MWh]	986	737	671	801	904
Benzin [MWh]	nb	nb	nb	78	42
Wasser	BY 2018-2019*	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021-2022	BY 2022-2023
Wasser [m³]	3.584	3.432	3.576	3.331	2.284

* Wertangabe für 13 Monate



	Energieanteil BY 2018-2019	Energieanteil BY 2019-2020	Energieanteil BY 2020-2021	Energieanteil BY 2021-2022	Energieanteil BY 2022-2023
Anteilig Strom*	51%	53%	54%	52%	53%
Anteilig Gas	34%	35%	35%	35%	30%
Anteilig Diesel	15%	12%	11%	13%	17%

* davon 53,1% 2018, 55,6% 2019, 60,56% 2020, 65,03% 2021, 57,07% 2022 erneuerbare Energien

Die Gesamtbetriebszeit pro Jahr lässt sich nicht pauschal angeben, da es Bereiche im Einschicht-, Zweischicht- oder Dreischicht-Betrieb gibt. Beim regelmäßigen Funktionstest des Notstromaggregates wird Heizöl verbraucht. Dies beläuft sich bei circa 500 Liter pro Jahr.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Vergleichszahlen der QUNDIS s. vorheriger Indikator. Vergleichszahlen für die gesamte Gruppe liegen nicht vor.



Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Kennzahlen unseres produzierenden Tochterunternehmens QUNDIS aus dem Geschäftsjahr
2022/2023:

Emissionen	BY 2018-2019*	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021-2022	BY 2022-2023
Sanitär- und Industrieabwasser [m³]	3.584	3.432	3.581	3.331	2284

Die Abwasseranalyse ergab folgende Werte:

Abwasseranalyse	BY 2018-2019	BY 2019-2020	BY 2020-2021		BY 2021-2022	BY 2022-2023	Grenzwert der Entwässerungssatzung Erfurt
pH-Wert	7,9	7,5	7,5	7,4	8,2	7,9	6,5 bis 10
Organisch gebundener Kohlenstoff (TOC) [mg/l C]	3	16,6	12,0	20,5	9,2	6,9	50mg/l
Phosphor [mg/l P]	0,09	0,2	0,4	0,6	0,7	0,9	50mg/l
organische Halogenverbindungen (AOX, [mg/l])	0,018	0,01	0,04	0,02	0,01	0,02	1mg/l
Stickstoff aus Nitrit (NO ₂ -N, [mg/l])	0,097	0,1	< BG	< BG	< BG	<0,03	10mg/l

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Kennzahlen unseres produzierenden Tochterunternehmens QUNDIS aus dem Geschäftsjahr 2022/2023:

7.1.5 OUTPUT – Abfälle

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir uns intensiv mit unserem Abfallmanagement beschäftigt, um Verbesserungspotentiale aufzeigen zu können. Die anfallenden Abfälle werden getrennt nach gefährlichem und nichtgefährlichem Abfall erfasst und gesammelt. Falls eine Vermeidung der Abfälle nicht möglich ist, wird eine Verwertung der Abfälle angestrebt.

Gefährlicher Abfall [t] AVV-Abfallbezeichnung	Abfallschlüssel (AVV)	BY 2018- 2019	BY 2019- 2020	BY 2020- 2021	BY 2021- 2022	BY 2022- 2023
andere Reaktions- und Destillationsrückstände	07 01 08*	1,32	1,61	3,69	2,04	1,28
Farb- und Lackabfälle, die organische Lösemittel oder andere gefährliche Stoffe enthalten	08 01 11*	0,11	0,10	0,09	0,06	0,37
Klebstoff- und Dichtmassenabfälle, die organische Lösemittel oder andere gefährliche Stoffe enthalten	08 04 09*	0	0	0,05	0	0
Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten oder durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	15 01 10*	0,06	0,03	0,14	0,07	0,05
Aufsaug- und Filtermaterialien (einschließlich ÖlfILTER a. n. g.), Wischtücher und Schutzkleidung, die durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	15 02 02*	0,48	0,46	0,58	0,35	0,18
gebrauchte Geräte, die Fluorchlorkohlenwasserstoffe, HFCKW oder HFKW enthalten	16 02 11*	0	0	1,80	0	0
gefährliche Bauteile enthaltende gebrauchte Geräte mit Ausnahme derjenigen, die unter 16 02 09 bis 16 02 12 fallen	16 02 13*	0	5,47	33,36	59,37	45,4

Bleibatterien	16 06 01*	0	0	1,08	0	0
Leuchtstoffröhren und andere quecksilberhaltige Abfälle	20 01 21*	0,02	0,16	0	0	0
Batterien und Akkumulatoren, die unter 16 06 01, 16 06 02 oder 16 06 03 fallen, sowie gemischte Batterien und Akkumulatoren, die solche Batterien enthalten	20 01 33*	1,80	2,69	9,11	2,75	4,91
Nichtgefährlicher Abfall [t] AVV-Abfallbezeichnung	Abfall Schlüssel (AVV)	BY 2018- 2019	BY 2019- 2020	BY 2020- 2021	BY 2021- 2022	BY 2022- 2023
Verpackungen aus Papier und Pappe	15 01 01	50,5	55,87	99,66	67,85	68,46
Verpackungen aus Kunststoff	15 01 02	0,06	36,63	61,63	45,59	38,88
Verpackungen aus Holz	15 01 03	10,12	9,43	17,10	8,27	3,18
gemischte Verpackungen (rote Tonne, Gewerbetonne plus)	15 01 06	32,75	4,04	6,85	5,37	22,81
Verpackungen aus Glas (Weiß- und Buntglas getrennt)	15 01 07	n. e.	n. e.	n. e.	0*	0
gebrauchte Geräte mit Ausnahme derjenigen, die unter 16 02 09 bis 16 02 13 fallen	16 02 14	22,29	12,73	1,57	0,74	0,35
aus gebrauchten Geräten entfernte Bauteile mit Ausnahme derjenigen, die unter 16 02 15 fallen	16 02 16	9,42	13,01	13,46	11,36	11,84
Kupfer, Bronze, Messing	17 04 01	1,48	0	0	0	0
Aluminium	17 04 02	0,82	0	0	0	1,87
Eisen und Stahl	17 04 05	1,06	0	6,69	0,24	2,66
gemischte Metalle	17 04 07	0	2,2	15,43	15,20	6,44
Kabel mit Ausnahme derjenigen, die unter 17 04 10 fallen	17 04 11	1,02	0,29	0,26	0,48	0,21
Eisenmetalle	19 12 02	9,9	0	0	0	0
Kunststoff und Gummi	19 12 04	0,9	0	0	0	0
Papier und Pappe (Altakten)	20 01 01	0	0	8,28	0,12	0,48
gebrauchte elektrische und elektronische Geräte mit Ausnahme derjenigen, die unter 20 01 21, 20 01 23 und 20 01 35 fallen	20 01 36	0	0,04	0,09	0	0,06
Metalle	20 01 40	n. e.	n. e.	n. e.	2,68	0,9
biologisch abbaubare Abfälle	20 02 01	n. e.	n. e.	n. e.	3,26	3,32
gemischte Siedlungsabfälle	20 03 01	0,47	7,99	5,73	13,10	12,82
Sperrmüll	20 03 07	3,98	0	9,78	5,62	4,66
Altholz	17 02 01					1,5

n. e. = nicht erfasst
* 2021 / 2022 noch keine Abholung, aber Sammlung / Trennung

Nach gefährlichem, nichtgefährlichem Abfall sowie der Gesamtmenge des Abfallaufkommens zusammengefasst ergibt sich die folgende Bilanz:

	BY 2018-2019	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021-2022	BY 2022-2023
Gefährlicher Abfall [t]	4	11	50	65	52
Nichtgefährlicher Abfall [t]	145	142	247	180	180
Gesamtsumme Abfall [t]	149	153	297	245	232

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.

Im hier zugrundeliegenden Berichtszeitraum fielen die Emissionen in der noventic group weiterhin wesentlich im Produktionsbereich des Tochterunternehmens QUNDIS an. Neben der Produktion entstehen weitere Emissionen durch den Betrieb der Firmenwagenflotte und durch Wärmebedarf sowie Stromnutzung an den unterschiedlichen Standorten, z.B. durch den Betrieb von cloudbasierten Services / Serverbetrieb.

Da die Nachhaltigkeitsstrategie der noventic group im Geschäftsjahr 2019/2020 entwickelt wurde und es mittlerweile diverse Fortschreibungen der rechtlichen Grundlagen der nichtfinanziellen bzw. Nachhaltigkeitsberichterstattung gegeben hat, überarbeiten wir



aktuell die unserer Nachhaltigkeitsstrategie zugrundeliegende Wesentlichkeitsanalyse. Aus dieser Überarbeitung werden sich weitere grundlegende Projekte der noventic group im Hinblick auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ergeben.

Im Vergleich zur letzten von der noventic group veröffentlichten CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2020/21 erhöhte sich das Ergebnis der ermittelten Treibhausgase um 27,95%. Dies ist auf die Ausweitung der Betrachtungsgrenzen und einen höheren Detaillierungsgrad zurückzuführen. So konnten in der vorliegenden Bilanz weitere Rohstoffe erfasst, per Flug oder Zug durchgeführte Dienstreisen berücksichtigt und insgesamt mehr Daten bei den einzelnen Unternehmen abgefragt werden. Wir streben an, als Unternehmensgruppe 2045 überwiegend klimaneutral zu sein, wobei im Bereich der industriellen Produktion eine vollständige Reduktion der Treibhausgasemissionen sehr wahrscheinlich nicht möglich sein wird. Für diesen Bereich käme dann eine Kompensation nicht zu reduzierender Emissionen in Betracht.

Die bereits heute vorliegenden Verbrauchswerte der noventic group sowie die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten sind bei der Erläuterung zum Kriterium 12 angegeben.



ZERTIFIKAT
GESAMTBILANZ

17.622,88
t CO₂e

Unternehmen

noventic group

Bilanzierungsgegenstand

noventic group Gesamtbilanz 2022/23

Bilanzierungszeitraum: 01.09.2022 bis 31.08.2023

Beschreibung Bilanzraum: Bilanzzeitraum ist das noventic Geschäftsjahr 2022/2023 : 1.9.2022 - 31.8.2023 Betrachtet wurden die Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit von der Rohstoffgewinnung (cradle) bis zum Werkstor (gate), wobei alle Phasen des Produktlebenszyklus dazwischen berücksichtigt werden. Die Erfassung der nachgelagerten Prozesse (to grave) soll zukünftig ausgeweitet werden. Ein 10%iger Sicherheitsaufschlag wurde gewählt, da ein relevanter Aspekt aufgrund fehlender Daten vernachlässigt werden musste: der Einkauf von Lithium-Batterien. Darüber hinaus wurde bei der Kalkulation der Anfahrt der Mitarbeiter bei den einzelnen Unternehmen teilweise unterschiedliche Herangehensweisen gewählt.

Emissionen & Beschreibung des Bilanzraumes

SCOPE 1

1.519,65
t CO₂e

SCOPE 2

720,41
t CO₂e

SCOPE 3

15.382,81
t CO₂e

TOTAL

17.622,88
t CO₂e

Bilanzierungsstandard: Dieses Zertifikat ist als Selbsterklärung des Unternehmens zu verstehen. Die Bilanz stellt je nach selbst gewählter Systemgrenze die Summe aller direkten und indirekten Treibhausgasemissionen eines Unternehmens/Standortes/Prozesses/Produktes dar, ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Die Bilanzierung erfolgt in Anlehnung der Anforderungen an die quantitative Bestimmung sowie an die Berichterstattung von Treibhausgasemissionen nach der selbst gewählten Vorschrift bzw. Norm.

noventic

Hamburg, 09.10.2024

Unterschrift

Seite: 37/68

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in t CO₂-Äquivalente: 1.548,48 t.

Es wurde Anfang 2024 eine CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 für die noventic group erstellt. Die Berechnung erfolgte mit dem Tool "Ecocockpit".

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2) in t CO₂-Äquivalente: 852,35 t.

Es wurde Anfang 2024 eine CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 für die noventic group erstellt. Die Berechnung erfolgte mit dem Tool "Ecocockpit".

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) in t CO₂-Äquivalente: 12.254,45 t.

Es wurde Anfang 2024 eine CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 für die noventic group erstellt. Die Berechnung erfolgte mit dem Tool "Ecocockpit".

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Es ist zur vorherigen CO₂-Bilanz eine Erhöhung um 3.201,45 t CO₂-Äquivalente (+ ca. 28%) eingetreten.

Die genannte Erhöhung betrifft insbesondere den Scope 3 und eine Erweiterung des Betrachtungshorizontes sowie eine tiefergehende Analyse, so dass nur eine begrenzte Vergleichbarkeit besteht. Erfreulicherweise verzeichnete der Scope 2 einen beträchtlichen Rückgang. Dieser ist auf die Umstellung auf Ökostrom zurückzuführen.

Bislang beruhen einige Daten auf Schätzungen und Näherungswerten. Dies liegt entweder daran, dass exakte Werte teilweise noch nicht erfasst werden, Daten nicht verfügbar sind oder nicht sinnvoll abgefragt werden können. Wir arbeiten weiter daran, die Daten in den folgenden Bilanzen weiter zu vereinheitlichen und wo möglich sinnvolle Abfrage-Prozesse zu etablieren.

Aus den genannten Gründen wurde in diesem Jahr ein Sicherheitsaufschlag von 10 Prozent inkludiert. Damit tragen wir dem Umstand Rechnung, dass einige Lücken noch vorhanden und einige Prozesse noch nicht optimiert sind.

Ziel der noventic group und ihrer Töchter ist es, die Treibhausgasbilanzen der Gruppe stetig weiter zu verbessern.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

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 Unternehmen der noventic group verpflichten sich im gruppenweit gültigen Verhaltenskodex dazu, die geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze und internationalen Standards zu achten, zu schützen, zu fördern und zu befolgen, wie sie u. a. in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Übereinkommen, der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und dem Grundgesetz festgehalten sind.

Bei der KALO, der ikw und der QUNDIS wird die Wahrung der Arbeitnehmerrechte zusätzlich durch den Betriebsrat begleitet. Durch die Einhaltung aller in Deutschland gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerrechte liegen für uns keine wesentlichen Risiken in diesem Bereich vor. Daher haben wir aktuell keine speziellen Zielsetzungen formuliert.

Die noventic group fördert ein offenes Feedback und eine Dialogkultur über das konzernweite Intranet „MONA“. Auf der Ebene der Tochtergesellschaften werden darüber hinaus regelmäßige digitale wie analoge Formate eingerichtet (wie z. B. „Flurgespräche mit der Geschäftsführung“, „KALO kompakt“, „allhand-meetings“ oder IT-Demos zum besseren Verständnis der Prozesse und Aufgaben der Fachbereiche). Das fördert insbesondere den direkten Kontakt zwischen Belegschaft und Geschäftsführung und das Verständnis über die eigenen Arbeitsbereiche oder die eigene Abteilung hinaus. beyonnex hat beispielsweise ein sog. „360°-Feedback“ eingeführt, um eine klare Rückmeldung von der gesamten Belegschaft zu erhalten.

Auch wurde bei beyonnex im März 2023 ein flexibles Trainingskonzept eingeführt, bei dem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein jährliches Budget und Freiräume erhält, um an Trainings teilzunehmen und sich weiterzuentwickeln.

Die noventic group fördert im Sinne von Kap. I Nr. 4 des Verhaltenskodex die aktive Einbindung der Belegschaft in die Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Beispiele hierfür sind folgende:

- Die Intranet-Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Arbeitsplatz“ arbeitet an einer ressourcensparenden Gestaltung des Arbeitsalltags und des Arbeitsplatzes der Zukunft.
- In Erfurt organisierte eine Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum wiederholten Mal ihre gemeinsame Teilnahme an der Aktion „[Mit dem Rad zur Arbeit](#)“ (MdRzA). Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der anderen Unternehmen innerhalb der noventic group wurden über die Aktion informiert und zur Teilnahme aufgerufen.
- Bei KALO werden zudem die Auszubildenden beim Thema Nachhaltigkeit z. B. bei nachhaltigen Verhaltenstipps am Standort Hamburg eingebunden.
- Erneut beteiligte sich die gesamte noventic group an der Aktion „[Stadtradeln](#)“, einer deutschlandweiten Initiative zur Förderung des sicheren Radverkehrs und zur Senkung der individuellen sowie kommunalen CO₂-Emissionen. Dabei wurden 2022 durch insgesamt 12.624,8 gefahrene Fahrradkilometer 1.944,2 kg CO₂ vermieden.



Im Geschäftsjahr 2023/2024 planen wir erneut, Aktionen wie die vorangegangenen im Sinne der Nachhaltigkeit zu fördern, u. a. durch eine hohe Sichtbarkeit innerhalb der noventic group, um eine rege Beteiligung der Belegschaft zu fördern.

Zudem gibt es eine Beteiligung am Standort Hamburg an vergünstigten hvv-Jobtickets sowie dem Projekt JobRad. Im Berichtszeitraum wurden 21 neue JobRad-Verträge

geschlossen – damit sind bereits insgesamt 71 Jobräder erworben worden.

Zur internen Kommunikation nutzen wir das Intranet MONA, kurze Info-Mailings, aber auch das direkte Gespräch. Wie wir bereits in den vergangenen Geschäftsjahren feststellen konnten, erhöht sich durch die breite Ansprache der Mitarbeitenden neben der Beteiligung auch das allgemeine Interesse und Engagement für die Unternehmen der Gruppe.

Die noventic group ist als Unternehmensgruppe überwiegend im Inland, aber auch im Ausland tätig. Im Berichtszeitraum wurde intensiv an der Umsetzung eines gruppenweiten Lieferkettenmanagements im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) gearbeitet, das u.a. die Verbesserung des Arbeitsschutzes in der Lieferkette adressiert, s. Krit. 20.

Hierfür wurde ein konzernübergreifendes Team gebildet, welches sich aus Mitarbeitenden der Unternehmen der noventic group zusammensetzt. Mit dem Gesetz werden Unternehmen verpflichtet, sowohl in ihrem eigenen Geschäftsbereich als auch in ihren Lieferketten Sorgfaltspflichten zu beachten. Insbesondere die Einhaltung der einschlägigen Gesetze (für den eigenen Geschäftsbereich) und die Kontrolle der Lieferanten und ein verantwortliches Management von Lieferketten im Hinblick auf Risiken sind hier die erforderlichen Maßnahmen. Im Rahmen dieses Prozesses wurden die Einführung eines Risikomanagements für das LkSG im Unternehmen, die Erstellung einer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt, die Verankerung von konkreten Maßnahmen, sowohl präventiv als auch zur Abhilfe bei Verstößen, die Einrichtung eines unternehmensinternen Beschwerdeverfahrens und die Erstellung eines Berichts zur Umsetzung der Maßnahmen vorbereitet oder bereits umgesetzt. Gemäß unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt bekennt sich die noventic group zur Achtung der Menschenrechte und des Umweltschutzes. Die Achtung der Menschenrechte ist ein Grundwert der noventic group. Wir achten, schützen, fördern und befolgen die geltenden Gesetze und achten alle international anerkannten Menschenrechte, die für unsere unternehmerischen Abläufe relevant sind. Wir stützen unsere Grundsatzerklärung der unternehmerischen Menschenrechtsstrategie insbesondere auf

- die zehn Prinzipien des UN Global Compact,
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- das Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) (ILO-Übereinkommen Nr. 29),
- das Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 2019 II S. 437, 438),
- das Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (BGBl. 1956 II S. 2072, 2071), geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 87),
- das Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu

- Kollektivverhandlungen (BGBl. 1955 II S. 1122, 1123), geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 98),
- das Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBl. 1956 II S. 23, 24) (ILO-Übereinkommen Nr. 100),
 - das Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBl. 1959 II S. 441, 442) (ILO-Übereinkommen Nr. 105),
 - das Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II S. 97, 98) (ILO-Übereinkommen Nr. 111),
 - das Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) (ILO-Übereinkommen Nr. 138),
 - das Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291) (ILO-Übereinkommen Nr. 182),
 - den Internationalen Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte, (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534),
 - den Internationalen Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570),
 - das Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen),
 - das Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061),
 - das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBl. II S. 306/307),
 - die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
 - die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
 - die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen,
 - die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und
 - das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.

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.

Es ist ein grundlegendes Anliegen der noventic group, Führungspositionen ausgewogen mit Frauen und Männern zu besetzen. Die Unternehmen der noventic group sehen es zudem als selbstverständlich an – festgeschrieben auch im Verhaltenskodex der noventic group –, dass die Chancengleichheit für die gesamte Belegschaft unabhängig vom Geschlecht, der ethnischen, sozialen oder nationalen Herkunft, der Religion, des Alters, einer Krankheit oder Behinderung, der sexuellen Orientierung, der politischen Überzeugung oder anderer persönlicher Merkmale gewahrt wird. Eine quantitative Einordnung der vorgenannten Ziele zu einem bestimmten Zeithorizont liegt nicht vor.

Aus dem Berichtszeitraum kann Folgendes in Fortführung oder als neue Initiative berichtet werden:

Frauenanteil

Der Frauenanteil der KALO-Geschäftsleitung liegt im Berichtszeitraum bei 44 Prozent: von neun Geschäftsleitenden sind vier Frauen. Auf Ebene des mittleren Managements sind 29,6 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft beträgt 46 Prozent.

Bei der QUNDIS lag die Frauenquote zum Ende des Geschäftsjahres 2021/2022 im Top-Management bei 33 Prozent und im mittleren Management bei 40 Prozent.

beyonnex arbeitet aktuell an Konzepten, um Frauen künftig stärker in der Soft- und Hardware-Entwicklung zu fördern und entsprechende Leitungspositionen zu besetzen.

Work-Life-Balance

Um eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Betreuung bzw. Pflege von Angehörigen und anderen gesundheitlichen Themen zu fördern, setzt die noventic group auf eine flexible Aufteilung der Arbeitszeit inner- und außerhalb des Betriebs und mit flexibler Arbeitszeitgestaltung (ggf. mit Arbeitszeitverkürzung).

In den Tochtergesellschaften der noventic kommen verschiedene, abgesprochene und auf die jeweiligen Gesellschaften zugeschnittene Konzepte des mobilen Arbeitens zur Anwendung.



Integration

Die noventic group möchte auch den Menschen, die gerade nach Deutschland gekommen sind, den Weg ins Berufsleben ebnen. Daher berücksichtigt sie Personen, die ihre Heimat verlassen mussten und sich nun in Deutschland ein neues Leben aufbauen möchten. Das betrifft neben geflüchteten Personen aus der Ukraine auch solche aus Ländern des vorderasiatischen Raums.

Einer der wichtigsten Integrationsfaktoren ist die Sprache. Daher hat sich in manchen Teams Englisch als Arbeitssprache etabliert, um auch die Menschen rascher zu integrieren, die die deutsche Sprache noch nicht ausreichend sprechen. Um diesen Weg zu unterstützen, bietet KALO Englisch-Sprachkurse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Diese werden von der Belegschaft sehr gut angenommen, sodass das erfolgreiche Programm weitergeführt wird. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KALO an einem solchen Kurs teilgenommen. beyonnex bietet ebenso Englisch-Sprachkurse an.

Vergütung

Eine faire Vergütung ist in den Unternehmen der noventic group grundsätzlich angelegt. KALO hat beispielsweise seit 2019 einen transparenten und klar definierten, jährlich wiederkehrenden Gehaltsanpassungsprozess in gemeinsamer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat etabliert. Die Arbeitsverträge werden grundsätzlich – obwohl nicht tariflich gebunden – an den „Rahmentarif AGA Groß- und Außenhandel Hamburg“ angelehnt.

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.

Berufsausbildung

Für alle Gesellschaften der noventic group ist eine hochwertige und variantenreiche Berufsausbildung ein hohes Gut. Es gibt individuelle Ausbildungspläne sowie Kooperationen mit Hochschulen und die Möglichkeit des dualen Studiums. Im aktuellen Berichtszeitraum werden zwölf Auszubildende und drei Studentinnen und Studenten beschäftigt. Alle Gesellschaften der noventic group bieten in unterschiedlichen Bereichen Praktika sowie umfangreiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Werkstudentinnen und -studenten an (u. a. Unternehmenskommunikation, Controlling, Personal und IT).

Förderung der Weiterbildung

In der noventic group sind Möglichkeiten zur Weiterbildung der Belegschaft in allen Unternehmen gängige Praxis.

Um das Weiterbildungsangebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent zu machen, hat die KALO die KALO)Academy, das interne Fort- und Weiterbildungshaus, entwickelt. Die im Intranet veröffentlichte Plattform bietet eine Übersicht über die Fort- und Weiterbildungsangebote bei der KALO und ermöglicht ebenso, eigene Bedarfe mitzuteilen.

beyonnex hat die Rolle eines „Engineering Managers“ geschaffen, um das Thema „People Management“ voranzutreiben. Aktuell arbeitet beyonnex an klaren Strukturen und Rollenbezeichnungen, transparenten Gehaltsbändern etc., um der Belegschaft stets transparent aufzeigen zu können, wo sie aktuell verortet ist und wie sie sich weiterentwickeln kann.

Qualifizierungsziele

Die noventic group legt großen Wert auf eine gut ausgebildete Belegschaft, die den Transformationsprozess der Unternehmensgruppe versteht, mitträgt und aktiv mitgestaltet. Die oftmals langjährige Betriebszugehörigkeit unterstreicht die geschätzten Beschäftigungsperspektiven. Verantwortliches und selbstbestimmtes Handeln stehen im Fokus unserer Arbeitsprozesse. Personalentwicklungsmaßnahmen werden entsprechend diesem Bedarf vorgenommen.

Die KALO im Fokus

In Wertedialogen zwischen Teams und deren Führungskräften wurden bei der KALO Werte definiert, die das gemeinsame Handeln im Sinne der Unternehmenswerte stärken. Die Vermittlung der Unternehmenswerte wurde darüber hinaus in sog. Lounge-Gesprächen vorangetrieben. An den Lounge-Gesprächen nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Statusgruppen und Mitglieder der Geschäftsführung teil. Der Austausch in lockerer Atmosphäre findet an einem neutralen Ort (bspw. Hotel) außerhalb des Unternehmens statt. Moderiert werden die Gespräche durch die Personalentwicklerin der KALO.

In abteilungs- und hierarchieübergreifenden Veranstaltungen, moderiert durch Vertreterinnen und Vertreter aus dem Management-Team, hat die KALO die gemeinsamen Gruppenwerte und Fragen der konkreten Umsetzung diskutiert. Weiter wurden ergänzend zum Wertedialog Führungsprinzipien erarbeitet, um den Führungskräften ergänzende Maßstäbe zu vermitteln und ihr Tun zu stärken. Gestaltend waren die Führungskräfte im Format „Führungsdialog“ aktiv. Die KALO ist überzeugt, sich hiermit den Herausforderungen der sich schnell wandelnden digitalen Welt zu stellen und gemeinsam mit der Gruppe erfolgreich in die Zukunft zu gehen. Im Geschäftsjahr 2023/24 soll das Format „Zeit für Führung“ neu etabliert werden.

Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die noventic group als Arbeitgeberin sorgt dafür, dass die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Darüber hinaus wollen wir mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement die Belastungen der Beschäftigten reduzieren und die gesundheitlichen Ressourcen stärken.

Gesundheitsfürsorge

Innerhalb der noventic group bieten wir unterschiedliche Schwerpunktseminare bzw. -programme an, kooperieren mit Krankenkassen und entwickeln unsere Gesundheitsförderung stetig weiter. Verschiedene Angebote und Maßnahmen waren z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Kurse für Rückenschule, Betriebssport, ergonomische Schulungen, Bereitstellung von Getränken, eine gesunde Kantinenverpflegung und ein BEM, mit dessen Hilfe Langzeiterkrankte mit dem Arbeitgeber gemeinsam über Maßnahmen nachdenken, um ihre Gesundheit zu stärken. Durch diese Gespräche bauen sich Vertrauensverhältnisse auf, die langfristig zu einer Verbesserung der Gesundheit führen.

In den regelmäßigen Arbeitsschutzunterweisungen wird verstärkt auf ergonomische Themen hingewiesen und zum Beispiel das dynamische Sitzen beworben. Unsere Expertinnen und Experten im Gesundheitsschutz bieten regelmäßige Beratungen zu allen Fragen rund um Arbeitsplatz und -mittel an. Schwerpunkt im Geschäftsjahr war die Augengesundheit, hierzu fanden Online-Seminare mit der Betriebsärztin statt, die medizinisches Wissen und Tipps vermittelten. Auch werden Gripeschutzimpfungen angeboten.

Seit dem Auftakt im November 2022 bietet die Kantine regelmäßige vegane und vegetarische Gerichte an und probiert neue Rezepte aus. Die Kantinenkommission nahm mit neuem Schwung die Beratungstätigkeit auf und unterstützt das Kantinenpersonal auf diesem Weg.

Bei beyonnex gibt es seit Januar 2023 das Programm „Mental Health @beyonnex“. Dabei kann die Belegschaft anonym Unterstützung erhalten, wenn es mentale Herausforderungen gibt. Die Abwicklung erfolgt über Psychologinnen und Psychologen des Kooperationspartners „OpenUp“.

Gesundheitsschutz im Homeoffice

Die KALO ist als Arbeitgeber bestrebt, insbesondere durch Information und Aufklärung die häuslichen Arbeitsplätze unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Heute arbeiten die Beschäftigten große Teile der Woche außerhalb des Unternehmens, sodass wir unseren Fokus ebenso auf die Gesundheit im Homeoffice legen. Die Arbeitsschutzunterweisung legt hierauf einen Schwerpunkt und vermittelt, wie wichtig eine ergonomische Arbeitsweise sowie das Einhalten von Pausenzeiten ist. Eine im Juni 2023 geschlossene Betriebsvereinbarung (befristet für 18 Monate) gestattet die Arbeit im Homeoffice für einen Großteil der Woche. Die Teams sind hier eigenverantwortlich gefordert, sich ihre Präsenzzeiten im Unternehmen zu gestalten und sich über Anlässe auszutauschen, die die Anwesenheit erfordern wie z. B. Einarbeitung, Azubi-Betreuung oder Teammeetings.

Gesundheitsschutz beim Desk-Sharing

Bei angewandtem Desk-Sharing der KALO ist die Möblierung weitgehend ergonomisch ausgerichtet und entspricht den aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Es werden ausschließlich höhenverstellbare Bürotische angeschafft. Die richtige Handhabung der höhenverstellbaren Tische sowie Vorschläge zur dynamischen Nutzung erfolgten per Schulung.

Digitale Befähigung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch regelmäßige Schulungen, u. a. in Form von Videos, Quiz und interaktiven Formaten, rund um das Thema IT-Sicherheit qualifiziert und so zu „IT-Security Heroes“ weitergebildet.

Für alle vorgenannten Themenbereiche gibt es keine quantitativen Zielsetzungen oder einen bestimmten zeitlichen Zielhorizont.

Aus unserer Geschäftstätigkeit haben wir bezogen auf die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine wesentlichen Risiken festgestellt. Für den Fall, das sich dennoch wesentliche Risiken hinsichtlich der Qualifizierung ergeben sollten, können mutmaßlich meldepflichtige Handlungen im eigenen Unternehmen sowie solche von Lieferanten oder Geschäftspartnern in der Lieferkette schnell und einfach gemeldet werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit

und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

In der Unternehmensgruppe gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle. Arbeitsbedingte Verletzungen gab es in den Jahren 2020, 2021 und 2022 jeweils eine. Im Jahr 2022 wurden drei Arbeitsunfälle bei der Berufsgenossenschaft angezeigt. Die Verletzungen waren leicht und sind ohne langfristige Folgen verlaufen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle werden dokumentiert und der Berufsgenossenschaft, der Personalabteilung sowie dem KALO- bzw. QUNDIS-Betriebsrat gemeldet und im Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA) berichtet. Die Zahlen werden nicht intern veröffentlicht.

Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen liegen nicht vor. Wie schon in der Vergangenheit wird die Anzahl der Langzeiterkrankungen ermittelt und allen Langzeitkranken das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) angeboten und mit unterstützenden Maßnahmen begleitet. In geschützten Gesprächssituationen wird das soziale Umfeld der bzw. des Erkrankten ebenso betrachtet wie das Arbeitsumfeld in fachlicher Hinsicht. Gleichwertige Bedeutung hat die emotionale Betrachtung der Beziehungen innerhalb des Arbeitsteams und zur Führungskraft. Im BEM ist uns die Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit wichtig. Um diese zu sichern, werden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen über den entsprechenden Zeitraum intensiv begleitet.

Regelmäßige Beratungsangebote

Weiter orientieren wir uns an monatlichen Kennzahlen und werten die Krankheitsquote aus. Die QUNDIS und die KALO stehen zudem im regelmäßigen Austausch mit der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi). KALO führt regelmäßig Beratungsangebote durch, zu denen die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt und die FaSi im Unternehmen anwesend sind und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen des Arbeitsschutzes und in Gesundheitsthemen persönlich betreuen. Soweit Kenntnis über die Erkrankungen besteht, ist der Großteil nicht auf die Tätigkeit zurückzuführen. Stellen wir fest, dass es einen Zusammenhang zur Tätigkeit und/oder den Beziehungen am Arbeitsplatz geben könnte, bieten wir Unterstützung an.

Prävention liegt uns am Herzen, sodass wir in einigen Fachbereichen mit hoher Belastung Resilienz-Seminare durchgeführt haben und durchführen. Wir versprechen uns davon die Stärkung der Achtsamkeit bei Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Körperliche und seelische Gesundheit im Blick

Bei der noventic und der KALO finden regelmäßig Angebote zur Gripeschutzimpfung statt; bei der KALO zusätzlich eine Untersuchung der Sehfähigkeit an den Bildschirmarbeitsplätzen. Die KALO arbeitet zudem in ihrem „Employer Assistance Programm“ (EAP) mit Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen zusammen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann bis zu drei Beratungsstunden in Anspruch nehmen. Für die Belegschaft ist dieses Angebot kostenlos und selbstverständlich anonym gegenüber dem Arbeitgeber. Zusätzlich hat KALO eine Mitarbeiterin im Programm „Mental Health First Aid“ ausgebildet, um auf die steigende Zahl der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu reagieren.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Wie schon in den vergangenen Jahren, sind Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Intranet MONA hinterlegt, sodass sich die Belegschaft mit aktuellen Informationen versorgen kann.

Der ASA trifft sich regelmäßig einmal pro Quartal, um Themen zu beraten, Vorschläge an die Geschäftsführung zu unterbreiten und das Gesundheitsmanagement weiter voranzutreiben. Nach den ASA-Sitzungen wird eine Information ans Haus verfasst und über wichtige Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Berichtszeitraum werden die Aufwände und Stundenzahl der Belegschaft für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bisher lediglich für die KALO in den nachfolgenden Formaten strukturiert erfasst.

Bei der KALO liegt der Fokus der beschäftigtengruppenabhängigen Weiterbildung auf der Qualifizierung von Führungskräften, insbesondere Nachwuchsführungskräften, die regelmäßig in verschiedenen modulartigen Veranstaltungen zu Führungsfragen geschult werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Sachbearbeitungsebene können sich im Wesentlichen durch bedarfsorientierte Fachseminare fortbilden. Schwerpunkte bilden nach wie vor die Themen Change-Begleitung, Kommunikation und Konfliktlösung sowie Resilienztrainings.

Zudem stehen bei der KALO interne und externe Coaches für bilaterale Trainings zur Verfügung, die sich insbesondere an eine bestimmte Zielgruppe richten: Junge Menschen, die in das Berufsleben einsteigen, haben besondere Bedürfnisse an die Ausbildung. Die KALO ergänzt ihr duales Ausbildungsangebot durch spezifische Seminare für Azubis zu den Themenfeldern Kommunikation und Präsentation, Telefontrainings, Präsentation sowie Korrespondenz. Bei der KALO wurden im Berichtszeitraum an 110 Terminen verschiedene Maßnahmen mit insgesamt 290 Stunden durchgeführt, 440 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an den Weiterbildungsmaßnahmen teil. Für die Veröffentlichung des Weiterbildungsangebots hat das Unternehmen die „KALO)Academy“ im August 2023 eingeführt, eine interne Online-Weiterbildungsplattform. Vorliegend kann nicht detaillierter nach Angestelltenkategorie oder Geschlecht berichtet werden, da diese Parameter nicht gesondert erfasst werden.

Um den Kontakt zur Geschäftsführung, und hier insbesondere das Verständnis der Unternehmenswerte, zu fördern, hat die KALO das Format „Lounge-Gespräch“ eingeführt. Erstmals im September 2022 und seither an sechs Terminen wurden Lounge-Gespräche mit insgesamt 53 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Darüber hinaus stellt sich die KALO der Transformation durch veränderte Marktanforderungen und die Digitalisierung: In Inhouse-Workshops an 36 Terminen nahmen 279 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fragen der Transformation und Teamentwicklung teil. Insgesamt hat die KALO 122 Stunden in Inhouse-Workshops investiert.

Der KALO-Belegschaft steht zudem die Möglichkeit des Bildungsurlaubs zur Verfügung. Vereinzelt haben Teile der Belegschaft dieses Angebot genutzt: 10 Tage im Zeitraum von zwei Jahren sind möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Zu lit. a. des Leistungsindikators wird aus Gründen der Vertraulichkeit nicht berichtet.

Zu lit. b. sind derzeit keine Informationen verfügbar. Hier planen wir jedoch zukünftig Informationen zur Verfügung zu stellen, soweit möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.



Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden keine Diskriminierungsfälle bekannt oder über die entsprechenden Meldestellen bei der KALO und QUNDIS berichtet.

Beschwerdemanagement

Die Belegschaft ist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vertraut. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Bei der KALO ist eine Beschwerdestelle eingerichtet. Diese Funktion wird vom „Personal & Culture Management“ wahrgenommen und unterliegt der Vertraulichkeit. Der Prozess ist im Intranet veröffentlicht.

Die Beschäftigten der KALO haben das Recht, sich an die Beschwerdestelle des Unternehmens zu wenden, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von der Führungskraft, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines im AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

Im Berichtszeitraum wurde ein Prozess zur Überprüfung und Neugestaltung des Meldewesens in der noventic group begonnen, über dessen weiteren Fortgang im Folgejahr berichtet wird.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

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.

In Vorbereitung des ab dem 1. Januar 2024 für die noventic group geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde im Berichtszeitraum ein Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt und implementiert, welcher die im gruppenweit geltenden Verhaltenskodex geregelten Vorgaben aufgreift und diese auch für Lieferanten und Geschäftspartner der Unternehmen der noventic group verpflichtend festlegt. Ferner wurde im Berichtszeitraum eine Grundsatzerklärung der unternehmerischen Menschenrechtsstrategie sowie eine Beschwerdeverfahrensordnung für die Unternehmen der noventic group vorbereitet, die im Herbst 2023 beschlossen und anschließend veröffentlicht werden soll.

Die oben genannte Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte der noventic group beinhaltet und beschreibt die in der Unternehmensgruppe festgelegten menschenrechtlichen Zielvorgaben, die sich aus den üblichen Rechtsgrundlagen ergeben (s. Krit. 14) und seit dem Inkrafttreten der jeweiligen Normen für deren jeweiligen Geltungsraum Anwendung finden. Durch den Beschluss der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte wurde die bestehende gesetzliche Einhaltungspflicht unterstrichen. Diese Erklärung wird auch die Menschenrechtsstrategie der noventic group abbilden. Darüber hinaus wird im Rahmen der Vorbereitung auf das LkSG auch ein Risikomanagement eingerichtet, welches sowohl die eigenen Geschäftsbereiche der Unternehmen der noventic group als auch die Lieferanten und Geschäftspartner der Konzernunternehmen einer genauen Analyse unterzieht und sicherstellt, dass die menschenrechtlichen Vorgaben innerhalb der Gruppe und der gesamten Lieferkette eingehalten werden. Im Rahmen der Einrichtung des Risikomanagements haben sich bezogen auf unsere Geschäftstätigkeit keine wesentlichen menschenrechtlichen Risiken ergeben. Es bestehen leichte Risiken im Bereich der Lieferkette, denen umfangreich und geeignet entgegengetreten wird (s. nächster Absatz). Darüber hinaus wurde auch die Position der bzw. des Menschenrechtsbeauftragten im Konzern geschaffen, welche das Risikomanagement und dessen Maßnahmen überwacht.

Darüber hinaus werden die Lieferanten zur Einhaltung des Lieferkettengesetzes aufgefordert. QUNDIS selbst wurde bereits und wird weiterhin durch den Verhaltenskodex der noventic group zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet. Weiterhin ist QUNDIS bestrebt, in seinen Produkten keine Konflikt-Materialien einzusetzen, d. h. Materialien, welche aus Konfliktgebieten kommen und wo Menschenrechte verletzt werden. Hierzu arbeitet QUNDIS mit dem Dienstleister tec4u zusammen – die in Frage kommenden Lieferanten werden jährlich einmal abgefragt und berichten zur Herkunft der relevanten Rohstoffe. Zu diesen Maßnahmen gehört unter anderem der Einsatz von zertifizierten Schmelzen in der Lieferkette. Die Identifizierung der Schmelzen ist dabei ein wichtiger Prozessschritt, um die Quelle und Herkunft von Tantal, Zinn, Wolfram und Gold zu ermitteln. Aus den Rückmeldungen wird ein Bericht erstellt. Treten Abweichungen auf, z.B. durch Nennung nichtzertifizierter Schmelzen, so folgen darauf interne Maßnahmen, um zukünftig die Nutzung konfliktfreier Mineralien sicherzustellen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Gesamtzahl und Prozentsatz sind hierzu nicht verfügbar. Da das Risiko im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen im Zuge unserer Investitionsvereinbarungen als sehr gering eingeschätzt wird, da diese innerhalb der Europäischen Union getätigt werden, erfolgt keine aktive Prüfung. Diese ist derzeit auch zukünftig nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Über unsere etablierten Meldewege wurden 2021 keine Menschenrechtsverstöße übermittelt. Unser Meldesystem wird infolge der Einführung eines gruppenweiten Lieferkettenmanagements derzeit überprüft und ggf. angepasst, eine neue Beschwerdeverfahrensordnung ist in Vorbereitung. Da das Risiko im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen an unseren Standorten in Deutschland als sehr gering eingeschätzt wird, erfolgt keine aktive Prüfung vor Ort.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen der Einführung des LkSG mit Hilfe eines Risikomanagement-Teams in der Unternehmensgruppe Analysen durchgeführt sowie konzerninterne Regeln und Prozesse konzipiert bzw. deren Einführung vorbereitet, nach welchen Kriterien Lieferantinnen und Lieferanten ausgewählt werden und wie deren Compliance mit den Anforderungen des LkSG gewährleistet und überwacht werden kann. Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist ein erstes Ergebnis dieses Prozesses.

Bei allen Gesellschaften der noventic group sollen zukünftig neue Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner nunmehr durch das oben beschriebene, früher in ähnlicher Form nur bei QUNDIS angewandte, Verfahren der Lieferantenqualifizierung geprüft werden. Die Einführung des neuen Verfahrens werden wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht darlegen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Siehe Kriterium SRS-414-1.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Als verantwortungsbewusster Teil der Gesellschaft ist es für die noventic group ein strategisches Ziel, die Lebensqualität der Mitarbeiter:innen und der Gesellschaft zu verbessern. Unsere Unternehmen tragen auf lokaler Ebene durch die Zusammenarbeit mit Einrichtungen zu diesem Ziel bei, welche die Förderung des jeweiligen Umfeldes in sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Hinsicht zum Ziel haben. Die QUNDIS ist bspw. in der Gewerbegemeinschaft Sonnentor (Erfurt) vertreten, die Unternehmen am Hamburger Standort (noventic, KALO, KVO, imovis und beyonnex arbeiten mit der IG City Süd zusammen.

Im Rahmen verbandlicher und kammergestützter Aktivitäten tragen wir ebenfalls inhaltlich dazu bei, unternehmerische, gesamtgesellschaftliche, Klimaschutzpolitische sowie weitere regulatorische Positionen, die den Interessen der Unternehmensgruppe entsprechen, zu unterstützen und kommunizieren unsere Positionen auch aktiv und direkt gegenüber Politik und Verwaltung.

Die KALO unterstützte beispielsweise zum fünften Mal die Aktion „Hamburg und Schleswig-Holstein pflanzen Trinkwasser“ von der „[Klimapatenschaft](#)“. Bislang wurden von dem Geld bereits über 2.000 (Laub-)Bäume gepflanzt, um einen gesunden Mischwald zu etablieren bzw. zu erhalten. Das leistet einen positiven Beitrag zur Grundwasserbildung.

Statt Weihnachtsgeschenke an Kundinnen und Kunden zu verschicken, spendet die Geschäftsführung jährlich eine bestimmte Summe.

Eine Auswahl unseres sozialen und ökologischen Engagements:

- TU Ilmenau – „Team Starcraft“
- Unterstützung des Instituts für Energiemanagement an der Hochschule Mittweida
- Baumpaten Thüringen
- „Naturefund“
- Klimapatenschaft Hamburg
- Der Hafen hilft e.V.
- Kinderhospiz Mitteldeutschland

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Betriebswirtschaftliche Kennzahlen und Daten werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht kommuniziert.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

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.

Im Berichtsjahr haben wir uns mit den zahlreichen kurzfristig veröffentlichten Gesetz- und Verordnungsentwürfen zu energiepolitischen Punkten beschäftigt, z. B. den Gesetzen zu den Energiepreisbremsen, dem Wärmeplanungsgesetz, dem Energieeffizienzgesetz, dem Messstellenbetriebsgesetz sowie der Vorbereitung der Überarbeitung des Gebäudeenergiegesetzes. Überwiegend haben wir Zuarbeiten zu verbandlichen Positionierungen geliefert. Auf europäischer Ebene betrachten wir stetig die Novellierungen der Energieeffizienzrichtlinie (EED) und der Gebäudeenergieeffizienzrichtlinie (EPBD), die Entwicklungen im Bereich Green Deal sowie die Veränderungen im Bereich Datenschutz und Datensicherheit.

Die vorgenannten gesetzlichen Vorhaben diskutieren wir direkt und indirekt mit den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Verwaltungen der entsprechenden Ebene, den politisch Verantwortlichen und über Mitgliedschaften in Verbänden. Wir beraten die politisch Verantwortlichen im Hinblick auf die bestmögliche Entscheidung und setzen uns bei unserer Interessensvertretung dafür ein, dass die gesetzlichen Normen im Sinne des Klimaschutzes und der Energieeffizienz weiterentwickelt werden sowie dass dabei unsere Kundinnen und Kunden nicht aus dem Fokus der Politik geraten. Insbesondere setzen wir uns unter Kostengesichtspunkten wie auch unter Gesichtspunkten der Leistungsfähigkeit aller Beteiligten für effektive und zugleich möglichst geringinvestive Energieeffizienzmaßnahmen als einen wesentlichen Bestandteil des Wegs zur Erreichung der energie- und klimaschutzpolitischen Ziele der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union ein. Wir treiben dabei ein aus Kostensicht zielführendes wie auch akzeptables und inhaltlich auf die Zukunft ausgerichtetes Rahmenwerk voran unter besonderer Berücksichtigung innovativer und digitaler Aspekte für unsere Branche. Wir befolgen die gesetzlichen Vorgaben zum Lobbying und vermeiden unter allen Umständen eine unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung. Wir sind im Lobbyregister des Deutschen Bundestages gelistet und leisten keine Zahlungen an Amts- und Mandatsträgerinnen und -träger.

Wir betreiben politische Interessensvertretung zentral, offen und transparent, durch Mitgliedschaft in Verbänden und als eigenständige Organisation. Wir arbeiten in verschiedenen Ausschüssen, Arbeitskreisen und Initiativen von Verbänden mit:

Arbeitsgemeinschaft Heiz- und Wasserkostenverteilung e.V. (ARGE HeiWaKo),
Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), GdW Bundesverband deutscher
Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW), Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.
(ZIA), Wirtschaftsforum der SPD e.V., Wirtschaftsrat der CDU e.V.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von
finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder
indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und
Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen
geschätzt wurde.

Dieser Punkt betrifft die noventic group nicht, da keine Parteispenden erfolgen.

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.

Der zu Beginn 2022 eingeführte Verhaltenskodex der noventic group ist Grundlage und fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Als Orientierungsrahmen bietet er eine Zusammenfassung der relevanten Vorschriften für die Unternehmensgruppe sowie Anweisungen und Vorgaben für die Einhaltung der Regelungen. Zuwiderhandlung und Verstöße gegen den Verhaltenskodex können disziplinarische, zivilrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Der Verhaltenskodex vereint zwei zentrale Aspekte: einerseits den Anspruch, Recht und Gesetz einzuhalten, andererseits die besonderen Anforderungen an integrires Verhalten. Er sorgt dafür, dass die Verhaltensweisen aller Unternehmen der noventic group transparent und für alle nachvollziehbar sind und bleiben. Neben dem Verhaltenskodex werden anlassbezogen und nach Bedarf weitere konzernweite Richtlinien erstellt.

Die Unternehmen der noventic group sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten alle jeweils geltenden nationalen und internationalen Gesetze ein und sind an diese gebunden. Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Verstöße gegen geltende Gesetze oder Vorschriften können sowohl für das Unternehmen als auch für Mitarbeitende schwerwiegende Folgen nach sich ziehen. Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach und stellen diese ab. Die internen Richtlinien und Regelungen werden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gemeinsamen Intranet veröffentlicht und dort in einfach zugänglicher Form zur Kenntnisnahme bereitgestellt.

Im Rahmen der Vorbereitung zur Umsetzung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), unter dessen Anwendungsbereich wir als Unternehmensgruppe ab dem 1. Januar 2024 fallen, wurde intensiv an der Umsetzung eines gruppenweiten Lieferkettenmanagements im Sinne des LkSG gearbeitet, das die Verbesserung der internationalen Menschenrechtslage und teilweise den Umweltschutz zum Ziel hat. Hierfür wurde ein konzernübergreifendes Team gebildet, welches sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmen der noventic group zusammensetzt. Mit dem Gesetz werden Unternehmen verpflichtet, sowohl in ihrem eigenen Geschäftsbereich als auch in ihren Lieferketten Sorgfaltspflichten zu beachten. Insbesondere die Einhaltung der einschlägigen Gesetze (für den eigenen Geschäftsbereich), die Kontrolle der Lieferanten und ein verantwortliches Management von Lieferketten im Hinblick auf Risiken sind hier die erforderlichen Maßnahmen.

Im Rahmen dieses Prozesses wurde ein gruppenweiter Verhaltenskodex für Lieferantinnen und Lieferanten sowie Geschäftspartnerinnen und -partner erstellt, welcher dann menschenrechtliche und umweltrechtliche Vorgaben für diese enthalten wird. Darüber hinaus wurden eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt, die Verankerung von konkreten Maßnahmen, sowohl präventiv als auch zur Abhilfe bei Verstößen, die Einrichtung eines unternehmensinternen Beschwerdeverfahrens und die Erstellung eines Berichts zur Umsetzung der Maßnahmen vorbereitet oder bereits umgesetzt.

Bis zur Einführung des gruppenweiten Lieferantenkodex gilt bei unserem industriell-produzierenden Tochterunternehmen QUNDIS ein spezieller Lieferanten-Verhaltenskodex, da sich hier teilweise andere Risiken als bei den anderen Unternehmen der Gruppe ergeben. Zu diesen Risiken gehört beispielsweise der Einkauf von Komponenten oder Teilen aus China.

Im Zuge der Vorbereitung auf das LkSG und im Hinblick auf das Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) wurde zudem die Auswahl eines konzernweiten Meldesystems vorbereitet, welches Mitarbeitenden der noventic group die Möglichkeit geben soll, Hinweise auf unternehmensinterne Missstände zu geben und/oder den Beteiligten an der Lieferkette ermöglicht, Beschwerden abzugeben, wenn Missstände im Rahmen der Lieferkette bei den Lieferanten und Geschäftspartnern der Unternehmen der noventic group auftreten sollten. Überdies wird aktuell eine konzernweite Richtlinie zum Umgang mit Geschäftspartnern, Geschenken und Korruptions- bzw. Bestechungstatbeständen vorbereitet, damit die Mitarbeitenden der Unternehmen der noventic group entsprechende Anhaltspunkte für die Handhabung im Umgang mit Korruption und Bestechung haben.

Unterhalb der die Gesamtverantwortung tragenden Geschäftsführung wurde zu ihrer Unterstützung eine Compliance-Abteilung auf der Ebene der noventic group eingerichtet, die die Vorgaben für die gruppenweite Einhaltung der Gesetze und rechtlichen Vorgaben schafft. Es findet seitens der Compliance-Abteilung ein enger Austausch mit der Geschäftsführung statt. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es die Möglichkeit, sich anonym mit Hinweisen an die Compliance-Abteilung zu wenden. Bislang ist von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht worden. Verstöße gegen Compliance-Vorgaben werden der Compliance-Abteilung gemeldet, diese informiert umgehend die Geschäftsführung. Zusätzlich wurde eine interne Revisionsabteilung auf Ebene der Konzerngesellschaft eingerichtet, um die Prozesse und Handlungen in der Unternehmensgruppe auf Rechtmäßigkeit und ordnungsgemäße Abwicklung zu überprüfen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Revisionsabteilung überprüfen stichprobenhaft die Unternehmensprozesse und machen Vorschläge für deren Verbesserungen.

Neben einer Unterschriften- und Freizeichnungsrichtlinie ist in der Gruppe das Vier-Augen-Prinzip fest etabliert. Durch die jeweiligen Datenschutzbeauftragten in den Tochtergesellschaften finden regelmäßig Überprüfungen der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben statt. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch regelmäßige Informationen zu den Compliance-Regeln und in Workshops sowie Schulungen unter anderem zum Thema Datenschutz und „Cybersecurity-Awareness“ für die Einhaltung der geltenden Regeln, eventuelle Sicherheitslücken oder sonstige IT-relevante Gefahren sensibilisiert. Um das Bewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf das unternehmerische Verhalten stetig fortzuentwickeln, führen wir Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen zum Verhaltenskodex durch und stellen die dort präsentierten Informationen in unserem Intranet zur Verfügung. Bei Neueinstellungen ist der gruppenweite Verhaltenskodex Bestandteil des Arbeitsvertrages. Seine Kenntnisnahme wird per Unterschrift bestätigt.

Durch die interne konzernweite Revision, welche auf der Ebene der Konzerngesellschaft angesiedelt ist, finden Kontrollen der Einhaltung der Richtlinien und Maßnahmen in den Tochtergesellschaften statt. Da dieser Bereich noch im Aufbau ist, wird nach und nach eine regelmäßige und umfassende Kontrolle etabliert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Unser Verhaltenskodex enthält unter II.1 im Abschnitt „Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten“ Vorgaben und Verhaltensmaßregeln zum gleichlautenden Anliegen sowie u.a. zur Annahme von Geschenken. Diese Arbeitsanweisung ist für alle Mitarbeitenden der noventic group bindend. Im Berichtsjahr wurden keine Zuwiderhandlungen gemeldet. Ebenso wurden im Rahmen der Risikobewertung keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtsjahr wurden keine Korruptionsfälle ermittelt, insofern gab es auch keine Notwendigkeit zur Ergreifung von Maßnahmen.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr wurden keine Fälle gesetzlicher Verstöße ermittelt. Bußgelder oder Strafen wurden nicht auferlegt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.