



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## 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](mailto:info@noventic.com)





---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# 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: 2022, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

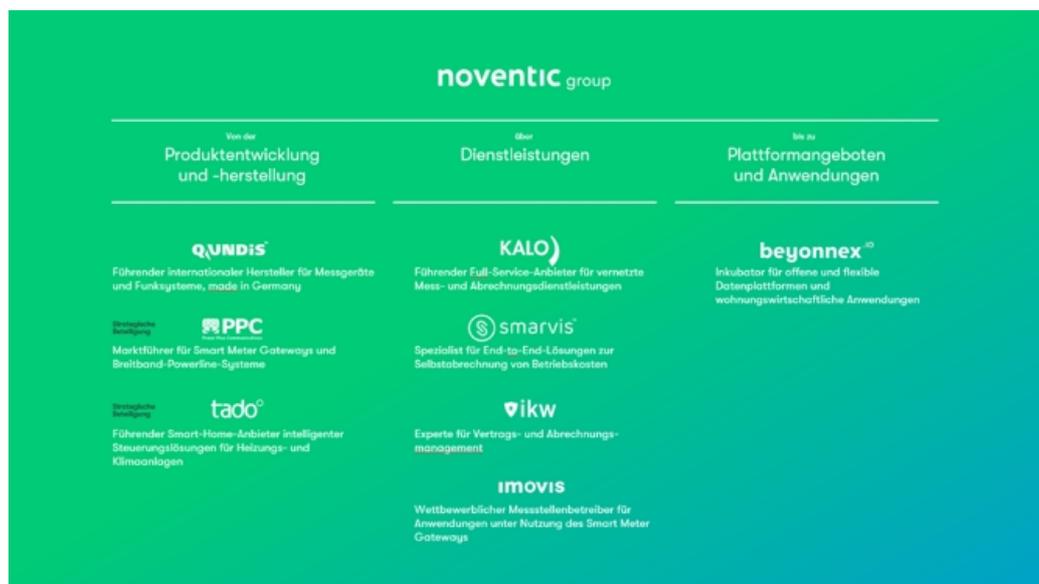
# Allgemeines

## 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. Damit tragen sie 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 International, smarvis, imovis, ikw und beyonnex.io sowie der strategischen Beteiligungen an der Power Plus Communications und an der tado° mit 1.273 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 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 2010/31/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, sowie (III) das Messstellenbetriebsgesetz als zentraler Teil der Umsetzung des Gesetzes zur Digitalisierung der Energiewende.

### **2. Intelligent.**

Über die Vernetzung von Sensoren oder Aktoren 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 Nutzenden 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.

Als noventic group wollen wir unsere Vision der ‚klimaintelligenten Steuerung von Immobilien‘ und unser Selbstverständnis als ‚Wegbereiter klimaintelligenter Immobilien‘ leben und vorantreiben – in unserem Unternehmen, in unseren Produkten und Service-Angeboten und im Erleben der Bewohnerinnen und Bewohner von Wohngebäuden. Wir wollen als europaweit agierende Unternehmensgruppe dabei wirtschaftlich langfristig erfolgreich sein und steuern entsprechend die strategische Evolution, Verknüpfung und Initiierung von Lösungen und Geschäftsmodellen für die klimaintelligente Immobilie. Dabei wollen wir stets auch unsere gesellschaftliche Verantwortung als Arbeitgeber und Lösungsanbieter vollumfänglich übernehmen.

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.

#### **Unsere gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie seit dem Geschäftsjahr 2020/2021**

Mit der Formulierung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie in dem Geschäftsjahr 2020/2021 untermauern wir unseren Anspruch, Nachhaltigkeit noch stärker in alle Unternehmensbereiche und Tätigkeiten zu integrieren. Der Prozess der Strategieentwicklung umfasste eine umfangreiche Bestandsaufnahme, Umfeldanalysen, eine Stakeholderbefragung 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.

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.



Die Umsetzung der einzelnen Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die Einhaltung von Standards sowie die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmensprozesse wird durch ein Nachhaltigkeits-Core-Team strukturiert und vorangetrieben sowie deren Umsetzung nachgehalten. Im Nachhaltigkeits-Council wird der Geschäftsführung durch das Nachhaltigkeits-Core-Team regelmäßig über den Fortgang der Maßnahmen berichtet.

#### **Erste Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Berichtszeitraum**

Wir berichteten erstmalig über unser Geschäftsjahr 2020/21 nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Damit tragen wir einerseits den erhöhten Transparenzanforderungen unseres Umfelds Rechnung und erhoffen uns andererseits, über den dahinterliegenden Prozess, die Identifizierung weiteren Optimierungspotentials. Aufgrund der seit 2020 noch immer nicht überwundenen Corona-Pandemie und den damit verbundenen Homeoffice-Regelungen sowie einem spezifischen Mangel an personellen Ressourcen wurden zahlreiche gruppeninterne Prozesse zurückgestellt und / oder verschoben, um das Kerngeschäft und den wirtschaftlichen Fortbestand der Unternehmensgruppe zu sichern. Trotz aller Widrigkeiten wurden im Berichtszeitraum einzelne, priorisierte Prozesse im Bereich Nachhaltigkeit umgesetzt. Ein Beispiel ist die Erarbeitung und Verabschiedung eines nun gruppenweit geltenden Verhaltenskodex.

## 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.

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 Bereich der Mehrparteiengebäude. Die Verantwortung aus dieser Aufgabe treibt uns als noventic group an.

Neben der Digitalisierung prägt damit die Gesetzgebung maßgeblich den Markt der noventic group, konkret die Umsetzung der novellierten EU-Richtlinie 2012/27/EG über Energieeffizienz (EED). Ein zentraler Bestandteil der neuen Richtlinie ist das Bereitstellen unterjähriger Verbrauchsinformationen (UVI) für Wohnungsnutzer. Zu der sind Bestandshalter und Immobilienverwalter seit Januar 2022 verpflichtet, sobald die Liegenschaft mit fernlesbaren Verbrauchserfassungsgeräten ausgestattet ist. Nicht funkfähige Ausstattungen müssen bis zum 31. Dezember 2026 nachgerüstet oder ausgetauscht werden.

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 digitale Anwendungen zur Visualisierung und assistierten oder individuellen Steuerung von Energieverbräuchen im Wohnen, sowie zusätzlich mit Hilfe von Energiemanagement-Lösungen zur optimalen Verknüpfung dezentraler und zentraler Energiebereitstellung mit individueller Energieabfrage.

Um darüber hinaus alle für die noventic group relevanten Nachhaltigkeitsaspekte aus verschiedenen Perspektiven sowie Chancen und Risiken zu ermitteln, wurde im vorausgegangenen Geschäftsjahr im Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie eine Wesentlichkeitsanalyse für die Unternehmensgruppe durchgeführt. Es wurden qualitative Interviews mit Vertretern von Kunden, Mitarbeitern, Wirtschaftsverbänden, Nichtregierungsorganisation, der Bundesregierung sowie dem Deutschen Rat für Nachhaltige Entwicklung geführt. Ziel war es, die Anforderungen und Ansprüche der wichtigsten Anspruchsgruppen zu identifizieren, die relevanten

Themen zu priorisieren und Handlungsbedarfe abzuleiten. Das Ergebnis dieser Befragungen wurde in einem internen Workshop unter Beteiligung der wichtigsten Unternehmensbeteiligungen diskutiert und nach internen strategischen Gesichtspunkten – jede Marke mit ihren spezifischen Anforderungen, Schwerpunkten und Kompetenzen – bewertet und in einer Materialitätsmatrix für die Gruppe dargestellt.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurde die Materialitätsmatrix neuen Entwicklungen in der noventic-group-Wertschöpfungskette angepasst. So wurde bspw. die Relevanz des Teilaspekts „Bezahlbarer Wohnraum“ aus dem Bereich „Produktverantwortung“ in der internen Gewichtung deutlich höher priorisiert, siehe [Materialitätsmatrix noventic group, aktualisiert](#) (131.78 KB)

Grund hierfür ist die strategische Beteiligung von noventic an der tado° GmbH – dem Smart-Home-Lösungsanbieter für die digitale Klimasteuerung – und damit einhergehend der Veränderung in der Produktentwicklung: zu einem wohnungswirtschaftlichen Produkt zur smarten Steuerung von Zentralheizungssystemen.

Für den Bereich der **ökonomischen Nachhaltigkeit** haben die langfristige wirtschaftliche Stabilität der Unternehmensgruppe und die Digitalisierung höchste Priorität. Die langfristige Stabilität wirkt sich auf die gesamte Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe aus, denn nur, wenn sie gewährleistet ist, kann sich die Unternehmensgruppe am Markt orientiert und auf dem Stand der Zeit sowie zukunftsfähig weiterentwickeln. Die Digitalisierung wirkt sich unmittelbar auf die Geschäftstätigkeit aus, da der Markt für die Zukunft ausschließlich digitalisierungsfähige Produkte und interne Prozesse mit hohem Automatisierungsgrad erfordert.

Im Bereich der **ökologischen Nachhaltigkeit** sind die Steigerung der Energieeffizienz in den Liegenschaften unserer Kunden sowie die Verringerung des Energieverbrauchs, der aufgewendeten Ressourcen und insbesondere der entstehenden Emissionen in der Unternehmensgruppe prioritär.

Bei der **sozialen Nachhaltigkeit** stehen die Gewinnung von Fachkräften sowie die Darstellung der noventic group als attraktiver Arbeitgeber im Fokus. Die Geschäftstätigkeit und ausreichende Bedienung des Marktes sind nur möglich mit ausreichendem und gut qualifiziertem Personal.

### **Chancen und Herausforderungen für die noventic group: Gestaltung des Wandels in eine klimaneutrale Gesellschaft**

Die gesellschaftspolitischen Anforderungen an das Wohnen wachsen und werden komplexer. Das beweist ein Blick auf den Green Deal der Europäischen Union. Infolgedessen steigen auch die energetischen und technischen Anforderungen an den Gebäudesektor. Ökonomische, ökologische und soziale Notwendigkeiten verzahnen sich auch im Wohnen zunehmend – nicht zuletzt durch die wachsende Digitalisierung von Immobilien in Form von Smart-Building-Anwendungen und den Einfluss von Urbanisierung und dem demografischen Wandel.

Heute stehen wir vor allem vor der Aufgabe, den Wandel in die klimaneutrale Gesellschaft zu gestalten. Indikatoren hierfür sind die aktuell prägenden gesamtgesellschaftlichen Diskussionen zur nachhaltigen Quartiers- und Stadtentwicklung sowie zur Mobilitätswende urbaner Lebensräume. Diese Entwicklungen beeinflussen unsere gegenwärtige und zukünftige Geschäftstätigkeit und Wirtschaftlichkeit. Als noventic group leisten wir daher in diesen Bereichen unseren Beitrag.

Mithilfe der Digitalisierung unseres mit Dienstleistungen betreuten Wohngebäudebestands wirken wir auf drei Ebenen positiv:

1. Messgeräte 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 Verbrauchssteuerung zur automatisierten und verbrauchsoptimierenden Einflussnahme für jeden Einzelnen.

Damit schaffen wir sowohl Transparenz über die Klimakosten im Wohnungsbau 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.

Aus all diesen 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.

Den Themen und Bereichen unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind die jeweiligen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (UN SDGs) zugeordnet. Auf acht der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung zahlen 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:



Die Zielsetzungen aus der Nachhaltigkeitsstrategie übertragen 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.

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

Der gruppenweit geltende Verhaltenskodex wurde im Berichtszeitraum finalisiert und veröffentlicht und gilt seither verbindlich für alle Unternehmen der noventic group. Eine regelmäßige Prüfung und Aktualisierung der Inhalte ist vorgesehen.

Die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung wurde im vorangegangenen Berichtszeitraum strukturell und mit Fokus auf die Fertigungsprozesse aus den herstellenden Beteiligungen heraus vorbereitet und nun durchgeführt. Darüber hinaus erfolgte am Hauptsitz der noventic group am Standort Heidenkampsweg Hamburg die Durchführung eines Energie-Audits. Ein vorläufiger Bericht dazu liegt bereits vor, die Ergebnisse sind jedoch noch nicht final geprüft und abgestimmt.

Ausgehend von der bereits vorliegenden CO<sub>2</sub>-Bilanz und den Ergebnissen des Energie-Audits soll im kommenden Geschäftsjahr eine Strategie zur CO<sub>2</sub>-Reduktion der noventic group entwickelt werden. Diese Reduktionsstrategie der klimarelevanten Emissionen wird geeignete Maßnahmen und Fristen enthalten. Allgemein streben wir Klimaneutralität bis zum Jahr 2045 an.

Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit stehen u.a. die Einführung des Mentoring Programms sowie des Corporate Volunteering Programms für eine baldmögliche Umsetzung nach wie vor auf der Agenda. Die Umsetzung in diesem Geschäftsjahr verzögerte sich, da mehrere offene Stellen erst im nächsten Geschäftsjahr nachbesetzt werden. Weitere Maßnahmen aus diesem Bereich konnten jedoch erfolgreich angestoßen werden, wie in den Kriterien 14 bis 17 ausgeführt.

Im Berichtszeitraum erfolgte der geplante Einstieg in die strukturierte Nachhaltigkeitsberichterstattung: die noventic group erarbeitete und veröffentlichte eine erste DNK-Entsprechenserklärung. Zukünftig soll regelmäßig gemäß den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) berichtet werden. Die internen Prozesse und Strukturen für die Nachhaltigkeitsausrichtung der noventic group wurden weiter ausgebaut. Diese sollen im kommenden Geschäftsjahr verfestigt und verstetigt werden.

## 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 schafft mit ihren Produkten und Dienstleistungen die Grundlage für die klimaintelligente Steuerung von Immobilien. Unter ihrer Marke bündeln sich namhafte, jeweils für ihre spezifischen Kundengruppen führende Hersteller und Dienstleister, die durch die noventic GmbH als Holding-Gesellschaft geführt werden. Die Unternehmen agieren dabei in eigener Verantwortung und mit eigenen, auf ihre jeweiligen Kunden zugeschnittenen Angeboten.

- QUNDIS GmbH (QUNDIS) als führender internationaler Messgerätehersteller für die Verbrauchserfassung von Wärme und Wasser; die Kunden sind Messdienstleister und OEM-Kunden (Siemens, Honeywell).
- Power Plus Communications AG (PPC) – als strategische Beteiligung von 14 Prozent – mit Smart Meter Gateways für die Digitalisierung der Energiewende; die Kunden sind deutsche Energieversorger, viele davon Stadtwerke.
- tado° GmbH (tado°) – seit Mai 2021 als strategische Beteiligung von 14,78 Prozent – mit Lösungen für smarte Heizkörper- und Heizungssteuerung sowie SaaS-Produkte zur Reduzierung des Energieverbrauchs in Wohnungen; die Kunden sind sowohl Endverbraucher als auch Energieversorger und Heizungsdienstleister. Führend im europäischen Markt.
- 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 insb. zur Energiewende über das SMGW abbilden möchten
- KALORIMETA GmbH (KALO) mit ihrem Full-Service-Dienstleistungsangebot der Verbrauchserfassung und -abrechnung von Energie sowie energienaher wohnungswirtschaftlicher Dienstleistungen; die Kunden sind vorrangig Wohnungsunternehmen und Verwalter sowie kommunale Versorgungsunternehmen.
- KALORIMETA International GmbH (KAI) 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 mit seiner flexiblen Hard- und Software sowie den voll-digitalisierten 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.

Wertschöpfung der noventic group ergibt sich sowohl aus Dienstleistungen, Software as a Service (SaaS)-Produkten als auch industrieller Produktion. Im Bereich Nachhaltigkeit verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, jedoch liegt bei der Betrachtung unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette und dazugehöriger Nachhaltigkeitsaspekte der Schwerpunkt auf der Geschäftstätigkeit unseres produzierenden Tochterunternehmens QUNDIS GmbH. Die Bereiche Rohstoffe und ihre Beschaffung, der Energieverbrauch im Rahmen der Produktion sowie die menschen- und arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften finden dort umfangreiche Beachtung. Es wurde ein umfassendes Lieferkettenmanagement etabliert, inkl. der Berücksichtigung von Managementsystemen nach ISO 9001 und 14001 sowie EMAS.

### **Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Wertschöpfungskette aus dem Blickwinkel von QUNDIS**

Seit mehr als 30 Jahren ist QUNDIS Technologieführer bei der Entwicklung und Produktion von Systemen für die Verbrauchserfassung. Am Standort Erfurt werden Heizkostenverteiler, Wärme- sowie Wasserzähler und Funkmodule 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 Lieferantenaudits 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. QUNDIS als auch ihre 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.

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 Kunden und Lieferanten werden auf der Internetseite [qundis.de](http://qundis.de) in deutscher Sprache, auf [qundis.com](http://qundis.com) in englischer Sprache sowie auf den Länderseiten [qundis.cz](http://qundis.cz), [qundis.dk](http://qundis.dk), [qundis.fr](http://qundis.fr), [qundis.it](http://qundis.it), [qundis.es](http://qundis.es) und [qundis.com.tr](http://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.

Die QUNDIS-Repräsentanz in Moskau wurde aufgrund der schwierigen politischen Lage im August 2022 geschlossen und alle Geschäftstätigkeiten mit russischen Unternehmen sowie alle Lieferungen nach Russland eingestellt.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Alle Geschäftsführer der Management-Holding noventic GmbH tragen die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit im Unternehmen. Gleichzeitig sind sie als Mitglieder 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 wurde ein „Head of CSR“ als Schnittstelle zwischen der noventic Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeits-Council sowie den Tochterunternehmen ernannt. Diese Funktion verantwortet die Umsetzung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie und leitet und moderiert damit die Arbeit des Nachhaltigkeits-Core-Teams, in das auch Ansprechpartner aus den beiden größten Tochtergesellschaften berufen wurden: sie sind erste fachliche Kontaktpunkte für die nachhaltigkeitsrelevanten Themenbereiche. Mit dieser Struktur wird die Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der daraus abgeleiteten Prozesse in den Unternehmensalltag bestmöglich sichergestellt.

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. Durch gemeinsame Abstimmungen und Austausch werden die Durchführung neuer Maßnahmen angeregt, strategische Veränderungen erwogen und zudem die Berücksichtigung und Einbindung der Bedürfnisse aller relevanten Anspruchsgruppen sichergestellt.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Wir haben im Geschäftsjahr 2020/2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie mit Mission, Handlungsfeldern, Zielen und Zuständigkeiten erarbeitet. Zusammen mit einer adjustierten Organisationsstruktur für den Bereich Nachhaltigkeit (siehe Krit. 5) schaffen wir eine gute Basis für effektives Management der Aktivitäten in der Gruppe. Alle Tochterunternehmen der noventic group sind an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie beteiligt. In gruppenweiten Nachhaltigkeits-Core-Teams werden Maßnahmen geplant, begleitet und nachgehalten, während die jeweiligen Fachbereiche der einzelnen Unternehmen für die Realisierung der Aktivitäten und Projekte zuständig sind.

Die Core-Teams berichten an den Head of CSR; in gemeinsamen Terminen tauschen sich die Core-Teams und der Head of CSR über den Status und Fortschritte aus. Der Head of CSR ist Schnittstelle zwischen Vorstand und Tochterunternehmen bzw. den Nachhaltigkeits-Core-Teams und federführend für die Nachhaltigkeitskommunikation.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Nachhaltigkeitsmanagement soll – um auch zukünftig als zuverlässiges Steuerungsinstrument dienen zu können – kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Implementierung des Nachhaltigkeitsmanagements in der noventic group befindet sich noch in einem frühen Stadium.

Mittlerweile wurde unser gruppenweiter Verhaltenskodex veröffentlicht. Dieser ist für alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen der noventic group bindend. Er beschreibt die Verhaltensanforderungen an alle Beschäftigten und wird bei Bedarf durch interne Richtlinien und Regelungen konkretisiert. Der Verhaltenskodex wird künftig durch Richtlinien und Standards sowie im Zuge von Anpassungen und Veränderungen unserer Prozesse ergänzt.

Aktuell bereiten Fachbereiche der noventic und der einzelnen Unternehmen die Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes (LkSG) vor. In diesem Rahmen wird eine Risikoanalyse der unternehmensinternen und beschaffungsrelevanten Prozesse anhand der Vorgaben des Gesetzes durchgeführt, um dann zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes deren Übereinstimmung mit den Regelungen des LkSG nachweisen zu können.

## 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 nun 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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß je Wagenklasse.

Das Projekt der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung wurde im aktuellen Berichtszeitraum durchgeführt, inklusive der dazugehörigen Datenerhebung und -sammlung. Zudem steht ein Energie-Audit am Standort Heidenkampsweg, Hamburg, kurz vor dem Abschluss.

### **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 2021/2022 wurden insgesamt 881 t Geräte verkauft, die den Klimaschutz im Gebäudebereich unterstützen. Dies sind 4,6 Prozent mehr Geräte als im vorangegangenen Geschäftsjahr.

### **System von überprüfbaren Leistungsindikatoren im Bereich Nachhaltigkeit unseres Tochterunternehmens QUNDIS**

Das Integrierte Managementsystem des Tochterunternehmens 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 [hier](#) in unserem DNK-Bericht 2020-2021.

Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird jährlich vor Ort durch zugelassene, externe und unabhängige Umweltauditoren überprüft. So wird auch bestätigt, dass QUNDIS geltende Umweltvorschriften einhält und die Umweltnorm- bzw. EMAS-Anforderungen erfüllt. Weitere Informationen dazu [direkt](#) bei QUNDIS.

## 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.

### **Wertedialog bei KALO**

Neben den Werten und Grundsätzen des Grundgesetzes orientieren wir uns unter anderem 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, für den sich das Managementteam einsetzt. Ausgehend von der Frage nach dem „Purpose“, als der höhere Zweck eines Unternehmens, der über die Gewinnorientierung hinausgeht, wurden strategische Ziele sowie Werte und Prinzipien definiert.

Das Managementteam betrachtet die Wertediskussion als sinnstiftend für das eigene Handeln ebenso wie als Verhaltensmaßstab und Entscheidungsgrundlage für das Handeln im Sinne des Kunden. KALO ist davon überzeugt, dass die Unternehmenswerte Loyalität bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewirken, Bindung an das Unternehmen herstellen und das Vertrauen in das Unternehmen stärken.

In einer breit angelegten Informationskampagne wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Verständnis für Werte und Unternehmenswerte vermittelt. Zur Definition der Teamwerte (und auch der persönlichen Werte) arbeiteten die Teams mit Wertekarten (Sets mit 50 Werten mit Erklärung) und definierten Schritt für Schritt die wesentlichen Werte für die Tätigkeit innerhalb der Wertschöpfungskette. Alle Teams hatten die Aufgabe, anhand der zur Verfügung gestellten Wertekarten sieben Werte für das Team zu definieren. Dies wurde in Workshops und „Offsites“ umgesetzt. Der Dialog innerhalb des Unternehmens wird fortgeführt durch andauernde Diskussionen und Austausch. Hierfür wurden innovative Formate entwickelt, zum Beispiel Lounge Gespräche zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden in ungezwungener Atmosphäre in einem Hotel.

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

---

## 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.

Um relevante Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und priorisieren, wurde innerhalb der noventic group 2020/2021 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. 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 die Materialitätsmatrix der noventic group, in der die für die Unternehmensgruppe relevantesten Nachhaltigkeitsthemen priorisiert werden. Diese Priorisierung ist weiterhin aktuell und wurde in einem Punkt den aktuellen Entwicklungen dieses Geschäftsjahres angepasst, s. Kriterium 2. Im Berichtsjahr gewannen aufgrund der rapiden Kostensteigerung der sogenannten „Zweitmiete“ die Themenkomplexe „Energieeinsparungen“ und „Energieeffizienztechnologien“ in der Wohnungswirtschaft klar an Relevanz.

Der Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen und -prozessen soll zukünftig mit allen Stakeholdern, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weitergeführt werden. Aktuell sind wir noch in der Findungsphase zur Fortführung des Stakeholderdialogs.

---

## 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.

In unserem Dialog mit Wohnungsunternehmen wurde ein klarer Wunsch nach schnell implementierbarer bzw. wirksamer Energieeffizienztechnologien formuliert. Dies hat unserem Entwicklungsprojekt der „Smarten Zentralheizungssteuerung“ – aus der strategischen Beteiligung an der Münchner tado° resultierend – einen entsprechenden Innovationsschub gegeben.

Gemeinsam mit Wohnungsunternehmen haben wir im Berichtszeitraum Pilot- und Leuchtturmprojekte zu smarten Thermostaten in professionell gemanagten Mehrparteienhäusern für die Heizperiode 2022/2023 vorbereiten und implementieren können. Mit dem Ziel, nachzuvollziehen, inwieweit die Nutzung von smarten Thermostaten auch im Kontext von Mehrparteienhäusern einen Beitrag zur Kostenreduktion bei der sog. „Zweitmiete“ leisten kann und wie die Akzeptanz smarter Effizienztechnologien auch in technologiefernen Mieterhaushalten gesteigert werden kann. [www.noventic.com/smart-heizen](http://www.noventic.com/smart-heizen).

## 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 Entwicklungen, Produkten und Dienstleistungen die Grundlage für die klimaintelligente Steuerung von Immobilien. Wir begegnen den äußeren Entwicklungen durch eine klare Investitionsstrategie in neue Produkt- und Dienstleistungslösungen sowie neue digitale Anwendungen. Werkzeuge der Digitalisierung für die energieeffiziente Gebäudeversorgung sind neben Software digital ablesbare und steuerbare Endgeräte, Hardwarekomponenten sowie deren Installation und Service. Ihre Performance und Weiterentwicklung hin zu einer noch effizienteren Handhabung und ausgeprägteren Langlebigkeit, ihre Weiterentwicklung sowie eine Steigerung des Wohnkomforts gilt es zu nutzen, konkrete Angebote und Lösungen den Kernzielgruppen zu bieten, sowie neue zu antizipieren, zu entwickeln und in den Markt zu bringen.

Durch eigene Entwicklungen und prozessuale Verbesserungen sowie durch weitere Akquisitionen, Kooperationen und neue Partnerschaften gilt es, kontinuierlich die stetigen Veränderungen und Entwicklungen der Märkte für die weitere Entwicklung der Unternehmensgruppe zu nutzen. Ein Beispiel für eine erfolgreiche Kooperation ist die Beteiligung der noventic group an der Firma tado°, die unser Produktportfolio mit intelligenten Steuerungsmöglichkeiten für Heizkörper vervollständigt. Nach innen wirken prozessuale Effizienzsteigerungen durch Automatisierung sowie organisatorische Flexibilität und geringerer Ressourcenverbrauch. Nach außen wirken im aktuellen Marktumfeld die entscheidenden Erfolgsfaktoren erhöhte Innovationsfähigkeit, Geschwindigkeit und Agilität.

### **Wir fördern Nachhaltigkeit durch Innovation**

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

Plattformangeboten. Mithilfe der Digitalisierung von Wohngebäuden wirken wir, im Sinne des *Green Deals* der Europäischen Union, auf zwei Ebenen positiv:

- a. Bei Entwicklung, Herstellung und Betrieb der notwendigen infrastrukturellen und digitalen Rahmenbedingungen für den energetisch optimalen Betrieb von Gebäuden,
- b. Bei der Herstellung individueller Verbrauchstransparenz für jeden Einzelnen – zur Schaffung von Bewusstsein und dem Verständnis über die Auswirkungen des eigenen Handelns.

Denn laut eines Modellvorhabens der Deutschen Energie-Agentur (dena) hat das kontinuierliche Feedback zum eigenen Verbrauch, ermöglicht durch Funktechnologie und Digitalisierung, einen großen Einfluss auf das Verhalten der Teilnehmenden: die Energieabfrage sank in dem Praxistest nochmals um durchschnittlich 10 Prozent, zusätzlich zu dem sparsameren Verbrauchsverhalten aufgrund der jährlichen, verbrauchsbasierten Energiekostenabrechnung. Auch der aktuelle Zwischenbericht des wohnungswirtschaftlichen Forschungsprojekts „BaltBest“, der im Februar 2021 kommuniziert wurde, bestätigt dies ebenfalls. Laut dem im Dezember 2018 gestarteten Vorhaben motiviert eine regelmäßige Rückmeldung über den Verbrauch und darauf abgestimmte Handlungsempfehlungen Mieterinnen und Mieter zu einem sparsameren Energieverbrauch.

Eine Studie von Gemserv und unserer Beteiligung tado° aus dem Oktober 2021 ermittelte, dass ein intelligentes Consumer-Thermostat von tado° im Durchschnitt 22% des Energieverbrauchs in europäischen Haushalten einspart. Die Ermittlung basiert auf den Daten von über einer Millionen angeschlossenen Thermostaten der Firma tado°. Daraus lässt sich ein Potenzial von minus 4,75 % Kohlenstoffemissionen der gesamten in Europa ableiten, wenn alle Haushalte in Europa mit den intelligenten Thermostaten ausgestattet wären. (Quelle: [Cost-effective Decarbonisation of the European Housing Stock \(10/2021\)](#))

Im Rahmen unserer Leuchtturmprojekte zum Smarten Heizen in Mehrparteiengebäuden werden wir das Einsparpotential im Bestand der deutschen Mehrparteienhäuser untersuchen. Die entsprechenden Daten werden wir auf unserer Webseite teilen und im nächsten DNK-Bericht anführen. Damit werden wir einem, u.a. im Pariser Klimaschutzabkommen festgeschrieben gesellschaftlichen Auftrag gerecht: Energiesparendes Verhalten mithilfe individueller Verbrauchstransparenz, also Klimaschutz in Wohngebäuden, zu unterstützen. Denn allein das Bewusstsein, am Ende des Jahres für den eigenen Verbrauch einstehen zu müssen, gibt dem Menschen einen Anreiz, in seinen alltäglichen Routinen Energie zu sparen.

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.

Innerhalb der noventic group benötigen die Holding-Gesellschaft noventic GmbH sowie die Dienstleistungsgesellschaften KALORIMETA GmbH (KALO), smarvis GmbH und imovis GmbH für ihren Geschäftsbetrieb mit überwiegender Bürotätigkeit sowie zusätzlich erfolgreicher außendienstlicher Tätigkeit Ressourcen im für diese Tätigkeiten normalen Umfang.

Als IT-Dienstleistungsunternehmen mit überwiegend virtueller Zusammenarbeit der dezentral über Europa verteilten Mitarbeiter, hat die beyonnex.io GmbH einen Ressourceneinsatz, der geringer als der normale Umfang für Dienstleistungsgesellschaften ist.

Als produzierendes Unternehmen ist der Ressourcenverbrauch bei der QUNDIS GmbH (QUNDIS) höher. Der größte 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 die QUNDIS überwiegend 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 CO<sub>2</sub>.

Die Angaben zu den Kennzahlen der benötigten Rohstoffe sowie die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten werden bei der Erläuterung zum Kriterium 12 angegeben.

## 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.

Im Verhaltenskodex haben wir das von der noventic group gelebte Vorsorgeprinzip festgeschrieben: 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.

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

Neben den Standorten richten wir auch unsere Abwicklungsprozesse in der Fläche möglichst ressourcenschonend aus. Beyonnex unterstützt den papierlosen Kontakt zwischen Kunde und Messdienstleister sowie bei der Montage. Eine effizientere Tourenplanung und der stabile Betrieb – und damit weniger ‚Entstörungen‘ vor Ort – sowie remotes Arbeiten statt Vor-Ort-Einsätze sparen ebenfalls Zeit und Ressourcen. Auch der Verzicht auf unnötige Serverlandschaften, ggf. zugunsten von Cloud-Speicher, und Einsparungen von Hardware vor Ort durch flexiblere Hardware wird bewusst im Sinne der Ressourceneffizienz vorangetrieben.

Aufgrund der letzten Corona-geprägten Jahre wurden zahlreiche gruppeninterne Maßnahmen, die eine Verringerung des Ressourcenverbrauchs zum Ziel hatten, zurückgestellt, um das Kerngeschäft aufrecht zu erhalten. Erst im Frühjahr 2022 wurden einige Prozesse wieder aufgegriffen, u.a. das Energie-Audit und die Möglichkeit für Photovoltaik-Anlagen an den Standorten Hamburg und Erfurt.

Bei KALO werden alle Werbemittel sukzessive auf nachhaltige Produkte umgestellt (Recyclefähigkeit, Materialwahl o.ä.). Vorhandene Bestände werden im Sinne der Ressourcenschonung noch aufgebraucht. Bei Messen und

Veranstaltungen verzichtet KALO auf das Auslegen von Prospekten und verwendet stattdessen QR-Codes, die zu Online-Dokumenten oder Webseiten führen. Wenn Flyer gedruckt werden, erfolgt dies ausschließlich auf FSC-zertifiziertem Papier – die Weihnachtskarte soll dieses Jahr nach den Kriterien des ‚Blauen Engels‘ produziert werden. Für die Kaffeeküchen und -vollautomaten am Standort Hamburg ist die Einführung von Bio- und Fairtrade Kaffee und Tee, Kakao, Milchpulver (für die Automaten), Tee und die Bereitstellung veganer Milchalternativen geplant. Der Einkauf prüft und testet zurzeit die verfügbaren Möglichkeiten. Zudem wird bei KALO unter dem Motto „Fair Fashion statt Fast Fashion“ Arbeitskleidung u.a. der Außendienstmitarbeitenden nachhaltig produziert. Die Kleidung wird bedarfsgerecht aus recyceltem Polyester bzw. aus Bio-Baumwolle angefertigt. Im Berichtszeitraum waren das rund 255 Poloshirts, 70 Sweatshirts und gut 25 Fleecejacken.

Seit März 2022 wird unser Tochterunternehmen QUNDIS bei der Etablierung eines Energiemanagements durch die Hochschule Mittweida als Kooperationspartner unterstützt. Es werden dabei verschiedene Themenbereiche wie die energetische Analyse mit Identifizierung der wesentlichen Energieeinsatzbereiche z. B. der Querschnittstechnologien Lüftung, Klima, Heizung, Druckluft oder Licht untersucht. Im vergangenen Geschäftsjahr wurde ein Beleuchtungskonzept für den Fertigungsbereich erstellt.

QUNIS arbeitet beständig daran, den Ressourcenverbrauch zu minimieren und die Ressourceneffizienz zu erhöhen. Im Fokus standen dabei insbesondere die unterschiedlichen Produktverpackungen. Diese wurden der Reihe nach auf Möglichkeiten zur Vereinfachung und Vereinheitlichung mit dem Ziel der Ressourcenminimierung geprüft. Dadurch konnte der Verbrauch von Verpackungsmaterialien für QUNDIS-Geräte im letzten Geschäftsjahr durch die Einführung einer Universalverpackung optimiert und zugleich wirksame Einsparungen erzielt werden. Quantitative Angaben zu den eingesparten Materialien (u.a. Pappe und Folien) folgen im nächsten Bericht, da diese im gegenwärtigen Berichtsjahr neu erfasst werden.

Auch die Optimierung der Kommissionierungswege in der Logistik führte zu Einsparungen. Durch das Industrial Engineering wird auch ein ressourcenschonender Herstellprozess ständig weiterentwickelt. Weitere Maßnahmen im Sinne der Ressourcenschonung sind:

- Verbesserung des Projekt-, Prozess- und Produktmanagements durch agile Werkzeuge (Scrum, Kanban)
- Optimierung der Verpackungen und Begleitdokumentationen unserer Produkte
- Behältermanagement für die Kommissionierung
- Energiemanagement / Gebäudeleittechnik unter Bewertung von alternativen Energiequellen (Photovoltaik, Wärmerückgewinnung,

Blockheizkraftwerk)

- Motivation der Mitarbeiter zur Nachhaltigkeit, u.a. über JobRad und Mitmach-Aktionen wie das „Stadtradeln“ (s. Kriterium 18)
- Ermittlung des CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes mit dem Tool 'ecocockpit'
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Angestellten, u.a. durch die Einführung des Flex-Office (s. Kriterium 15).

Im Bereich Ressourcen und Umwelt ergeben sich keine wesentlichen Risiken.

## 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:

- eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Kennzahlen unseres produzierenden Tochterunternehmens QUNDIS aus dem Geschäftsjahr 2021 / 2022:



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

)\* Werteangabe für 13 Monate

)\*\* Verschiebung 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.

Da wir uns derzeit noch zu Beginn unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und strukturierten Datenerfassung befinden, sind Informationen zum aggregierten Energieverbrauch der noventic group noch nicht regelmäßig aktuell verfügbar. Wir planen jedoch einen Prozess aufzusetzen, so dass diese Informationen zukünftig zur Verfügung stehen werden.

Kennzahlen unseres produzierenden Tochterunternehmens QUNDIS aus dem Geschäftsjahr 2021 / 2022:

Energie	BY 2018-2019*	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021 - 2022
Strom [MWh]	3.450	3.117	3.358	3.296
Gas [MWh]	2.279	2.016	2.162	2.233
Diesel [MWh]	986	737	671	801
Benzin [MWh]	nb	nb	nb	78
Wasser	BY 2018-2019*	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021 - 2022
Wasser [m <sup>3</sup> ]	3.584	3.432	3.576	3.331

)\* Werteangabe für 13 Monate

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

)\* davon 53,1% 2018, 55,6% 2019, 60,56% 2020, 65,03% 2021 erneuerbare Energien

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.

Da wir uns derzeit noch zu Beginn unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und strukturierten Datenerfassung befinden, sind Informationen über die Verringerung unseres Energieverbrauchs noch nicht regelmäßig aktuell verfügbar. Wir planen jedoch einen Prozess aufzusetzen, so dass diese Informationen zukünftig zur Verfügung stehen werden.

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 Gesamtvolumens 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 ( $\leq 1000$  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.

QUNDIS-Kennzahlen aus dem Geschäftsjahr 2021 / 2022:

Emissionen	BY 2018-2019*	BY 2019-2020	BY 2020-2021	BY 2021-2022
Sanitär- und Industrieabwasser [m <sup>3</sup> ]	3.584	3.432	3.581	3.331

)\* Werteangabe für 13 Monate

Die Abwasseranalyse ergab folgende Werte:

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

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Bei QUNDIS optimierten wir unser Abfallmanagement: Mülltrennsysteme für Bio- und Restmüll, Plastik, Papier/Pappe wurden in den Küchen und bei den Kaffeeautomaten aufgestellt; in der Kantine zusätzlich noch Bunt- und Weißglas. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden per Aushang zur richtigen Mülltrennung angewiesen.

QUNDIS-Kennzahlen aus dem Geschäftsjahr 2021 / 2022:



Gefährlicher Abfall [t] AVV-Abfallbezeichnung	Abfallschlüssel (AVV)	BY 2018- 2019	BY 2019- 2020	BY 2020- 2021	BY 2021- 2022
andere Reaktions- und Destillationsrückstände	07 01 08*	1,32	1,61	3,69	2,04
Farb- und Lackabfälle, die organische Lösemittel oder andere gefährliche Stoffe enthalten	08 01 11*	0,11	0,10	0,09	0,06
Klebstoff- und Dichtmassenabfälle, die organische Lösemittel oder andere gefährliche Stoffe enthalten	08 04 09*	0	0	0,05	0
Verpackungen, die Rückstände gefährlicher Stoffe enthalten oder durch gefährliche Stoffe verunreinigt sind	15 01 10*	0,06	0,03	0,14	0,07
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
gebrauchte Geräte, die Fluorchlorkohlenwasserstoffe, HFKW oder HFKW enthalten	16 02 11*	0	0	1,80	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	15,56
Bleibatterien	16 06 01*	0	0	1,08	0
Leuchtstoffröhren und andere quecksilberhaltige Abfälle	20 01 21*	0,02	0,16	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

Nichtgefährlicher Abfall [t] AVV-Abfallbezeichnung	Abfallschlüssel (AVV)	BY 2018- 2019	BY 2019- 2020	BY 2020- 2021	BY 2021- 2022
Verpackungen aus Papier und Pappe	15 01 01	50,5	55,87	99,66	67,85
Verpackungen aus Kunststoff	15 01 02	0,06	36,63	61,63	45,59
Styropor	15 01 02	n. e.	n. e.	n. e.	0,19
Verpackungen aus Holz	15 01 03	10,12	9,43	17,10	8,27
gemischte Verpackungen (rote Tonne, Gewerbetonne plus)	15 01 06	32,75	4,04	6,85	5,37
Verpackungen aus Glas (Weiß- und Buntglas getrennt)	15 01 07	n. e.	n. e.	n. e.	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
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
Kupfer, Bronze, Messing	17 04 01	1,48	0	0	0
Aluminium	17 04 02	0,82	0	0	0
Eisen und Stahl	17 04 05	1,06	0	6,69	0,24
gemischte Metalle	17 04 07	0	2,2	15,43	12,49



Nichtgefährlicher Abfall [t] AVV-Abfallbezeichnung	Abfallschlüssel (AVV)	BY 2018- 2019	BY 2019- 2020	BY 2020- 2021	BY 2021- 2022
Kabel mit Ausnahme derjenigen, die unter 17 04 10 fallen	17 04 11	1,02	0,29	0,26	0,48
Eisenmetalle	19 12 02	9,9	0	0	0
Kunststoff und Gummi	19 12 04	0,9	0	0	0
Papier und Pappe (Altakten)	20 01 01	0	0	8,28	0,12
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
Metalle	20 01 40	n. e.	n. e.	n. e.	2,68
biologisch abbaubare Abfälle	20 02 01	n. e.	n. e.	n. e.	3,26
gemischte Siedlungsabfälle	20 03 01	0,47	7,99	5,73	13,10
Sperrmüll	20 03 07	3,98	0	9,78	5,62

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
<b>Gefährlicher Abfall [t]</b>	4	11	50	21
<b>Nichtgefährlicher Abfall [t]</b>	145	142	247	177
<b>Gesamtsumme Abfall [t]</b>	<b>149</b>	<b>153</b>	<b>297</b>	<b>198</b>

## 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.

In der noventic group fallen die Emissionen wesentlich im Produktionsbereich des Tochterunternehmens QUNDIS GmbH (QUNDIS) an.

Neben der Produktion entstehen bei Tochterunternehmen weitere Emissionen durch den Betrieb von Firmenwagenflotte und durch Wärmebedarf sowie Stromnutzung an den unterschiedlichen Standorten.

Um einen konkreten Beitrag zur Mobilitätswende zu leisten, eröffnet die Dienstwagenrichtlinie, mustergebend für die gesamte Unternehmensgruppe, den Führungskräften explizit die Option, E-Mobilität zu nutzen. Der Aufbau von Ladeinfrastruktur wird von der Unternehmensgruppe ermöglicht und finanziell bezuschusst.

Um die Emissionen im Bereich Mobilität weiter zu senken, wird darauf hingewirkt, dass der ÖPNV oder das Fahrrad genutzt wird. Konkrete Anreize dazu bieten vergünstigte Jobtickets in Hamburg und die Promotion der Leasing-Initiative JobRad. Über diese werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet, beim Bewerbungsprozess, zu passenden Aktionen wie dem ‚Stadtradeln‘ (s. Kriterium 14) und durch das direkte Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen informiert. Das Programm wird überdurchschnittlich gut angenommen: Zum Ende des Berichtszeitraumes, dem Geschäftsjahr 2021-2022, gibt es bei der noventic group insgesamt 78 Nutzerinnen und Nutzer eines ‚JobRads‘. Weitere Anträge liegen vor.

Aufgrund der 2020 aufgekommenen und immer noch nicht überwundenen Corona-Pandemie sowie den damit verbundenen Homeoffice-Regelungen wurden zahlreiche gruppeninterne Prozesse zurückgestellt und / oder verschoben, um sich auf das Kerngeschäft und den wirtschaftlichen Fortbestand der Unternehmensgruppe zu konzentrieren. Dennoch wurden in der zweiten Hälfte des Berichtszeitraums einzelne, stark gewichtete Prozesse – auch im Bereich Nachhaltigkeit – wieder aufgegriffen und umgesetzt. Beispiele sind die Erarbeitung und Umsetzung einer CO<sub>2</sub>-Bilanzierung mit dem Tool *ecocockpit* sowie die Durchführung eines Energieaudits am Standort Hamburg.

Die bereits heute vorliegenden Verbrauchswerte der noventic group sowie die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten sind bei der Erläuterung zum Kriterium 12 angegeben.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Äquivalente: 1.093,56 t

In 2021 wurde eine vorläufige CO<sub>2</sub>-Bilanz für die noventic group erstellt. Die Berechnung erfolgte mit dem Tool *Ecocockpit*. Aufgrund des Erhebungszeitraums wurden die QUNDIS-Daten aus dem vorherigen Geschäftsjahr (September 2020 bis August 2021) verwendet.

Bei den Angaben ist zu beachten, dass sie aufgrund der Corona-Krise und der entsprechend veränderten Rahmenbedingungen (weniger Geschäftsreisen, mehr Homeoffice) nur bedingt als Vergleichsgrundlage geeignet sind.

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalente: 1.879,21 t

In 2021 wurde eine vorläufige CO<sub>2</sub>-Bilanz für die noventic group erstellt. Die Berechnung erfolgte mit dem Tool *Ecocockpit*. Aufgrund des Erhebungszeitraums wurden die QUNDIS-Daten aus dem vorherigen Geschäftsjahr (September 2020 bis August 2021) verwendet.

Bei den Angaben ist zu beachten, dass sie aufgrund der Corona-Krise und der entsprechend veränderten Rahmenbedingungen (weniger Geschäftsreisen, mehr Homeoffice) nur bedingt als Vergleichsgrundlage geeignet sind.

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Äquivalente:

21.028,46 t

In 2021 wurde eine vorläufige CO<sub>2</sub>-Bilanz für die noventic group erstellt. Die Berechnung erfolgte mit dem Tool *Ecocockpit*. Aufgrund des Erhebungszeitraums wurden die QUNDIS-Daten aus dem vorherigen Geschäftsjahr (September 2020 bis August 2021) verwendet.

Bei den Angaben ist zu beachten, dass sie aufgrund der Corona-Krise und der entsprechend veränderten Rahmenbedingungen (weniger Geschäftsreisen, mehr Homeoffice) nur bedingt als Vergleichsgrundlage geeignet sind.

---

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Wir planen, im Herbst 2023 eine erneute CO<sub>2</sub>-Bilanz durchzuführen. Zudem planen wir einen Prozess aufzusetzen, so dass diese Informationen zukünftig regelmäßig zur Verfügung stehen.

## 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.

#### **Arbeitnehmerrechte**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der Unternehmen der noventic group. Ihre Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit zu stärken ist neben sicheren Arbeitsplätzen mit attraktiven Rahmenbedingungen der Kern unserer nachhaltigen Personalstrategie. Sie stellen durch ihre qualifizierte und motivierte Leistung die Basis für den Erfolg der noventic group dar.

Mit Blick auf den Schutz von Arbeitnehmerrechten verpflichten sich die Unternehmen der noventic group im gruppenweit gültigen Verhaltenskodex dazu, die geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze und internationalen Standards zu achten, schützen, fördern und 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 den Tochtergesellschaften KALO und QUNDIS wird die Wahrung der Arbeitnehmerrechte zusätzlich durch den Betriebsrat begleitet. Bei KALO ist der Betriebsrat mit elf Vertreterinnen und Vertretern für die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten, bei QUNDIS mit neun. Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb und steht ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im darüber hinaus bestellten Wirtschaftsausschuss beraten Betriebsrat und Arbeitgeber über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens.

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 (wie zu Beispiel „Flurgespräche mit der Geschäftsführung“, „KALO)Kompakt“ zum besseren Verständnis der Prozesse und Aufgaben der Fachbereiche) eingerichtet, um insbesondere den direkten Kontakt zur Geschäftsführung anzustoßen und das Verständnis über die eigene Abteilung hinaus zu fördern.

Über das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ berichten wir in Kriterium 16 ausführlich.

### **Nachhaltigkeit im Unternehmen: Mitmachen erwünscht**

Die noventic group fördert die aktive Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Nachhaltigkeitsmaßnahmen (s. Verhaltenskodex I, Pkt. 4). Aufgrund der noch nicht überwundenen Corona-Pandemie sowie den damit verbundenen Regelungen zur Mobilen Arbeit wurden zahlreiche gruppeninterne Prozesse zurückgestellt und / oder verschoben, um sich auf das Kerngeschäft und den wirtschaftlichen Fortbestand der Unternehmensgruppe zu konzentrieren. Dennoch wurden in der zweiten Hälfte des Berichtszeitraums einzelne Prozesse wieder aufgegriffen und umgesetzt.

In der Intranet-Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Arbeitsplatz“ beschäftigen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allgemein mit der ressourcensparenden Gestaltung ihres Alltags und des Arbeitsplatzes der Zukunft. In Erfurt organisierte so eine Gruppe von Mitarbeitenden zum wiederholten Mal ihre gemeinsame Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ ([MdRzA](#)), die sich über den Sommer 2021 erstreckte. Bei KALO ist die Einbindung der Auszubildenden beim Thema Nachhaltigkeit und die Einführung und Verbreitung von nachhaltigen Verhaltenstipps am Standort Hamburg geplant.

Dienstreisen werden vorrangig mit der Bahn durchgeführt und unsere eigene Dienstwagenflotte stellen wir kontinuierlich auf alternative Antriebe um. Die Mitarbeitenden am Standort Hamburg werden durch vergünstigte Jobtickets zur Nutzung des ÖPNV angeregt. Das JobRad-Programm fördert die Bewegung und Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und leistet einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz. Zur Förderung der ‚Radkultur‘ im Unternehmen, beteiligte sich die noventic group im August 2021 erstmalig an der Aktion „[Stadtradeln](#)“, einer deutschlandweiten Initiative zur Förderung des sicheren Radverkehrs und zur Senkung der individuellen sowie kommunalen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Durch die im Aktionszeitraum per Fahrrad zurückgelegten 12.625 Kilometer der teilnehmenden noventic Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden knapp 2.000 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen vermieden.

Im nächsten Geschäftsjahr planen wir, solche Aktionen im Sinne der Nachhaltigkeit zu fördern, indem wir deren Sichtbarkeit innerhalb der noventic group weiter erhöhen und damit eine hohe Beteiligung der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter fördern. Zur internen Kommunikation nutzen wir das Intranet, kurze Info-Mailings, unsere Social-Media-Kanäle sowie das direkte Gespräch. Wie wir bereits in diesem Geschäftsjahr feststellen konnten, erhöht sich durch die breite Ansprache der Mitarbeitenden neben der Beteiligung auch das allgemeine Interesse und Engagement. Das werden wir in das kommende Geschäftsjahr weitertragen und wie beschrieben stärken.

## 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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

### **Chancengerechtigkeit und Vielfalt**

Die Unternehmen der noventic group respektieren und schützen die persönliche Würde jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin und pflegen eine Unternehmenskultur von Fairness und gegenseitigem Respekt. In den Unternehmen der noventic group wird die Chancengleichheit gefördert und es werden keinerlei Diskriminierung und Belästigung, beispielsweise aufgrund des Geschlechts, der ethnischen, sozialen oder nationalen Herkunft, der Religion, des Alters, einer Krankheit oder Behinderung, der sexuellen Orientierung, der politischen Überzeugung oder anderer persönlicher Merkmale, zugelassen oder geduldet. Diese Norm ist auch Bestandteil unseres gruppenweit verbindlichen Verhaltenskodex.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vertraut im Umgang mit gendersensibler Sprache.

In Recruitment Prozessen behandeln wir Menschen mit verschiedener Herkunft gleich, Bewerbungsgespräche werden bei Bedarf in englischer Sprache geführt. Um Menschen, die die deutsche Sprache nicht ausreichend sprechen, gerecht zu werden, sind manche Teams auf Englisch als Arbeitssprache gewechselt. Damit auch hier alle Beschäftigten ausdrucksfähig sind, bietet KALO künftig Englisch-Sprachkurse für die Mitarbeitenden an.

Einen gesellschaftlichen Auftrag sehen wir auch in der Inklusion von Menschen mit Behinderung. Bereits im Bewerbungsprozess und selbstverständlich auch in der folgenden Zusammenarbeit binden wir die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung ein. Wir wollen damit ein transparenteres Auswahlverfahren auf Augenhöhe erreichen und unsere späteren Kolleginnen und Kollegen bei Themen rund um den Arbeitsplatz unterstützen. Aktuell beschäftigt KALO 22 Mitarbeitende mit Behinderung oder die gleichgestellt sind.



Unser Tochterunternehmen KALO bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur optimalen Wahrung der Rechte eine Anlaufstelle zur Wahrung des Gleichbehandlungsgesetzes. Unterstützt wird dies zusätzlich durch entsprechende Prozesse. Aus dem Bereich Personal & Culture Management unterstützt die Integrationsbeauftragte die Aktivitäten des Unternehmens und ist Ansprechpartnerin für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ebenso wie für Menschen mit Behinderung.

Führungspositionen ausgewogen mit Frauen und Männern zu besetzen, ist uns ein wichtiges Anliegen. Der Frauenanteil der KALO-Geschäftsleitung liegt im Berichtszeitraum bei 44 Prozent, von neun Geschäftsleitenden sind vier Frauen. Auf Ebene des mittleren Managements sind 23,5 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft beträgt 47 %. Bei 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/Ansätzen, wie Frauen stärker in der Soft- und Hardware-Entwicklung gefördert werden können.

### **Faire Vergütung**

KALO hat 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.

Zur Sicherstellung des zeitlichen wie auch organisatorischen Ablaufs wurde ein mehrstufiges Maßnahmenpaket in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat geschnürt, um eine gerechte und geradlinige Verteilung der Gehaltsanpassungen vornehmen und garantieren zu können. Dabei sind insbesondere die marktüblichen durchschnittlichen Gehaltsbandbreiten der unterschiedlichen Berufsgruppen herangezogen worden, um zunächst die Gehaltsscheren derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schließen, die unter dem Minimum-Markt lagen. Parallel wurde sowohl ein Ausbilderbonus sowie eine Ausbilderinnen- und Ausbilder-Funktionszulage eingeführt, damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Ausbildungsprozess beteiligt sind (Ausbilderinnen und Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte) finanziell partizipieren. Weiterhin wurden die Einstiegsgehälter der ehemaligen Azubis bei der Übernahme in ein festes Angestelltenverhältnis deutlich angepasst.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Um eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Betreuung bzw. Pflege von Angehörigen und anderen gesundheitlichen Themen zu gewährleisten, bieten wir als noventic group unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Aufteilung der Arbeitszeit inner- und außerhalb des Betriebs und mit

flexibler Arbeitszeitgestaltung gegebenenfalls mit Arbeitszeitverkürzung an. Durch die Inanspruchnahme des Flex-Office entsteht bei der KALORIMETA GmbH die Möglichkeit, bis zu drei Arbeitstage pro Woche, bei beyonnex bis zu fünf Tage die Woche und bei QUNDIS bis zu 10 Tage pro Monat in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte zu arbeiten. Bei der noventic GmbH gilt ein flexibles Homeoffice-Modell, das nach Absprache individuell genutzt werden kann.

## 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. Bei dem Tochterunternehmen KALORIMETA GmbH (KALO) beispielsweise wird dies mit individuellen Ausbildungsplänen unterstützt. Neben der kaufmännischen und IT-Ausbildung mit verschiedenen Ausrichtungen kooperiert die KALO zusätzlich mit der Hochschule Mannheim und bietet die Möglichkeit des Dualen Studiums mit Praxisbezug an. Jährlich betreut KALO diverse Auszubildende, im aktuellen Berichtszeitraum zehn Personen, welche in der Regel auch übernommen werden.

Im Tochterunternehmen QUNDIS GmbH werden aktuell zwei Auszubildende betreut. Wir streben vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels an, die Ausbildungszahlen mindestens auf gleichem Niveau fortzuschreiben. Von allen Gesellschaften der noventic group wird in unterschiedlichen Bereichen die Möglichkeit der Absolvierung von Praktika sowie umfangreiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Werkstudentinnen und Werksstudenten (u.a. Unternehmenskommunikation, Controlling, Personal) angeboten.

### **Förderung der Weiterbildung**

In der noventic group sind Möglichkeiten zur Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Unternehmen gängige Praxis. Bei KALO gibt es beispielsweise ein vielseitiges Personalentwicklungsangebot, ausgerichtet auf Kompetenzaufbau, Mitarbeiterbildung und Führungskompetenzen mit Blick auf das digitale Zeitalter, Kulturwandel und neue Formen der Zusammenarbeit. Angeboten werden unter anderem ein Onboarding-Programm, eine Potentialbörse, eine Fachkarriere, Nachwuchsführungskräfteentwicklung, Resilienz-Trainings, etc. Inhaltliche Schwerpunkte der Schulungen, Seminare, individuellen Coaching-

Maßnahmen und Jahresprogramme sind u.a. Changemanagement, Methodenkompetenz, Softskills und Projektmanagement. Begleitet werden die Fortbildungen zusätzlich durch unser ‚Culture Office‘, der Schwerpunkt liegt hier auf Changebegleitung und der Stärkung des Prozessverständnisses. Beyonnex befindet sich zu diesem Thema noch in der Findungsphase, verschiedene Möglichkeiten der Systematisierung von Fortbildungen werden aktuell durchdacht und diskutiert.

Wesentliches Risiko im Bereich der Personalentwicklung sowie der Qualifizierung ist unserer Ansicht nach der bestehende Fachkräftemangel.

### **Qualifizierungsziele**

Wir legen großen Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiter:innen, die den Veränderungsprozess der Unternehmensgruppe begleiten. Die oftmals langjährige Betriebszugehörigkeit zeugt von guten Beschäftigungsperspektiven. Verantwortliches und selbstbestimmtes Handeln stehen im Fokus unserer Arbeitsprozesse, daher ist uns ein Anliegen, unseren Mitarbeitenden einen hohen Grad an Selbstführung zu vermitteln. Individuelle Entwicklungsvereinbarungen fördern und befähigen nach dem ermittelten Bedarf, hier steht das *Culture Office* begleitend und unterstützend zur Seite. Das *Culture Office* sieht sich Wegbegleiter im Change Prozess des Unternehmens und begleitet den tiefgreifenden Werte- und Kulturwandel. Hier sind unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden gestaltend aktiv und leben unsere Unternehmenswerte, die unser Handeln bestimmen. Insbesondere die Werte „Vertrauenskultur“, „Mut & Lernbereitschaft“, „Kooperation & Teamgeist“, „Zielorientierung & Fokus“, „Wertschätzung & Respekt“ bestimmen unsere Unternehmenskultur, zu der unsere Mitarbeitenden mit Empowerment und Eigenverantwortung beitragen und dabei gleichzeitig befähigt werden, den Weg in die neue Arbeitswelt mit zu gestalten. Wir holen die Menschen dort ab, wo sie sich befinden und gestalten Personalentwicklungsmaßnahmen entsprechend diesem Bedarf.

### **Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Wir als Arbeitgeber sorgen 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. Damit wirken wir gesellschaftlichen Trends, wie dem Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten und Langzeiterkrankungen entgegen. Mit Maßnahmen für ein gesünderes Leben, höhere Arbeitszufriedenheit, Steigerung der Team-/ Eigenverantwortung sowie Prozessoptimierungen und Reduktion der Fluktuation verbessern wir die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit fördern wir Gesundheit und Motivation, gleichzeitig auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber und erhöhen nicht zuletzt die Produktivität, Produkt- und Dienstleistungsqualität sowie Innovationsfähigkeit unserer Unternehmen.

### **Gesundheitsfürsorge**

Basierend auf unserem werteorientierten Betriebsklima und dem obligatorischen Arbeits- und Gesundheitsschutz haben wir im Bereich der Gesundheitsfürsorge verschiedene Angebote und Maßnahmen etabliert, u.a. flexible Arbeitszeitmodelle, Kurse für Rückenschule, Betriebssport, ergonomische Schulungen, Bereitstellung von Getränken, eine gesunde Kantinenverpflegung und ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Für deren Optimierung wird fortwährend gesorgt.

Innerhalb der noventic group bieten wir unterschiedliche Schwerpunktseminare bzw. -programme, kooperieren mit Krankenkassen und entwickeln unsere Gesundheitsförderung stetig weiter. Themen der Seminare waren im Berichtszeitraum u.a. Bewegung, Gestaltung gesunder Pausen und der Umgang mit psychischen Belastungen. Entsprechende Informationen werden auch über das Intranet an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der noventic group kommuniziert.

Wir verstehen das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als interdisziplinäre Aufgabe und werden in dieser durch in- und externe Fachkräfte und Expertinnen und Experten aus vielen Bereichen (Betriebsrat, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Sicherheitsbeauftragten, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin, Culture Office, Antidiskriminierungsstelle, Schwerbehindertenvertretung etc.) unterstützt.

### **Gesundheitsschutz im Homeoffice**

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass die Optimierung der Arbeitsbedingungen in der Mobilen Arbeit im Flex-Office stark an Bedeutung gewonnen hat. Insbesondere durch Information und Aufklärung sind wir als Arbeitgeber bestrebt, die häuslichen Arbeitsplätze unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. So wurden bei QUNDIS die Aspekte der Ergonomie verstärkt geschult.

Auch bei KALO wird die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Mobilen Arbeit gefördert. Bereits seit Beginn und im weiteren Verlauf der Pandemie informieren wir über ergonomische Fragen. Heute arbeiten unsere Beschäftigten hier bis zu drei Tage pro Woche außerhalb des Unternehmens, sodass wir weiterhin den Fokus auf die Gesundheit in der Mobilen Arbeit legen. Unser Personal & Culture Management hat in diesem Zusammenhang mit der Betriebsärztin Schulungen und Online-Vorträge zur Ergonomie und gesunder Arbeitsweise entwickelt und durchgeführt. In unserem Intranet finden die Beschäftigten Informationsmaterialien, Checklisten und Videofilme um sich selbst Wissen anzueignen. Weiter haben wir den Aspekt der Mobilen Arbeit in unsere Arbeitsschutzunterweisungen als ein weiteres Schwerpunktthema aufgenommen.

### **Ergonomie**

Bei KALO und beyonnex wird zudem das Prinzip des Desk-Sharing angewendet, dadurch kann u.a. Mobiliar im Unternehmen gemeinsam genutzt werden. Die Möblierung ist weitgehend ergonomisch ausgerichtet und

entspricht den aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Seit einiger Zeit werden ausschließlich höhenverstellbare Bürotische angeschafft, in der Zwischenzeit ist fast das gesamte Haus damit ausgestattet. Informationen zur richtigen Handhabung der höhenverstellbaren Tische sowie Vorschläge zur dynamischen Nutzung wurden per online Schulung vermittelt. Es sind auch Termine zur manuellen Überprüfung und Optimierung am Arbeitsplatz im Unternehmen möglich.

Mit einem Anbieter für Büromöbel (ergoObjekt) konnten wir einen Nachlass für Beschäftigte vereinbaren. Dieses Angebot für unsere Mitarbeitenden gilt für die Anschaffung von ergonomischen Büromöbeln zu Hause.

### **Digitale Befähigung**

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden 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.

## 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.**

#### **Arbeitsbedingte Verletzungen**

In der Unternehmensgruppe gab es keine durch Arbeitsbedingungen verursachte Todesfälle. Arbeitsbedingte Verletzungen gab es in den Jahren 2020, 2021, 2022 jeweils eine. Die Verletzungen waren leicht und sind ohne langfristige Folgen verlaufen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle werden dokumentiert und der Berufsgenossenschaft, dem Betriebsrat und der Personalabteilung gemeldet, aber nicht intern veröffentlicht.

#### **Arbeitsbedingte Erkrankungen**

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns am Herzen, die Fürsorgepflicht nehmen wir ernst. Wir ermitteln monatlich die Anzahl der Langzeiterkrankungen bei KALO. Allen Langzeitkranken wird, auch bei QUNDIS, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten und mit sinnvollen Maßnahmen begleitet. In feinfühligem Gesprächen wird das 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 dies zu erreichen, begleiten wir die Kolleginnen und Kollegen über den notwendigen Zeitraum intensiv.

Weiter orientieren wir uns an monatlichen Kennzahlen und werten die Krankheitsquote aus. Die QUNDIS steht zudem im regelmäßigen Austausch mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi). 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 Mitarbeiter.

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.

#### **Mitarbeiterbeteiligung, Konsultationen und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in unserem Intranet hinterlegt, sodass sich die Beschäftigten mit aktuellen Informationen versorgen können.

Der ASA-Ausschuss (Ausschuss für Arbeitssicherheit) trifft sich regelmäßig einmal pro Quartal, um Themen zu beraten, Vorschläge an die Geschäftsführung zu unterbreiten und das Gesundheitsmanagement weiter voranzutreiben. Während der Pandemie traf sich der ASA weitaus häufiger, um schnell und zielführend auf die Anforderungen reagieren zu können. Nach den ASA-Sitzungen verfassen wir eine Information ans Haus und berichten über wichtige Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dies wird in der Belegschaft ausgesprochen wertgeschätzt.

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.

### **Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**

Weiterbildung bei KALO bezieht sich auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen. Ein Fokus liegt auf der Qualifizierung von Führungskräften. Insbesondere Nachwuchsführungskräfte werden regelmäßig geschult und besuchen verschiedene mehrtägige Modulveranstaltungen zu modernen Fragen der Führung. Diese Schulungsveranstaltungen werden von externen Expertinnen und Experten durchgeführt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Sachbearbeitungsebene genießen im Wesentlichen Fachseminare, die nach Bedarf ausgerichtet sind. Weitere Schwerpunkte bilden die Themen Change-Begleitung, Kommunikation und Konfliktlösung sowie Resilienztrainings.

Zur Entwicklung des Purpose und der Unternehmenswerte fanden Team Offsites statt, auch die Geschäftsführung hat sich zu Seminaren zurückgezogen. Teams haben in den Offsites ihre Team Werte definiert und vereinbart, wie sie in die Unternehmensziele einzahlen können. Unser EAP (Employee Assistance Programme) bei einem externen Dienstleister soll die Beschäftigten motivieren, sich bei gesundheitlichen und/oder psychischen Themen Beratungsleistungen zu holen. Hier werden bis zu drei Einzelberatungen vom Unternehmen bezahlt. Selbstverständlich besteht Schweigepflicht, sodass KALO Anonymität und Vertraulichkeit sicherstellen kann. Interne und externe Coaches stehen weiter für bilaterale Trainings zur Verfügung. Junge Menschen, die in das Berufsleben einsteigen haben besondere Bedürfnisse an die Ausbildung. Wir ergänzen die duale Ausbildung durch spezifische Seminare für Azubis zu en Themenfeldern Kommunikation und Präsentation, Telefontrainings, Präsentation sowie Korrespondenz.

Insgesamt wurden 57 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Im Durchschnitt standen 10 Stunden an Weiterbildungsmaßnahmen pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zur Verfügung. In Vorbereitung ist die Etablierung einer "KALO Academy", um zielgenau und unbürokratisch auf Weiterbildungsbedarfe reagieren zu können. Unsere Beschäftigten nutzen vereinzelt die Möglichkeit des Bildungsurlaubes; in Hamburg sind dabei 10 Tage im Zeitraum von zwei Jahren 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).

**Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

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

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

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 Abhilfemaßnahmen;

**iii.** Abhilfemaßnahmen, 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 2021/2022 wurden keine Diskriminierungsfälle bekannt oder über die entsprechenden Meldestellen bei KALO und QUNDIS berichtet.

### **Beschwerdemanagement**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vertraut. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Bei 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 haben das Recht, sich bei der Beschwerdestelle des Unternehmens zu beschweren, 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.

## 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.

Wie in unserem Verhaltenskodex ausgewiesen, achten alle Unternehmen der noventic group „die Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden und aller Dritten. Wir achten, schützen, fördern und befolgen die geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze und internationalen Standards, wie sie u. a. in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, internationalen Arbeits- und Sozialstandards der Internationale Arbeitsorganisation ILO, der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und dem Grundgesetz festgehalten sind (Verhaltenskodex der noventic group I, Pkt. 3 Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Sozialstandards). Das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel und körperlichen Disziplinarmaßnahmen ist selbstverständlich. Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern auch für das Verhalten als Kriterium für

Zusammenarbeit gegenüber Geschäftspartnern und Dritten. Über den Verhaltenskodex hinausgehende Ziele hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte hat die noventic group derzeit nicht formuliert.

Da sich unsere Geschäftstätigkeit vor allem in Deutschland und Westeuropa konzentriert, erachten wir die Risiken mit Bezug zu Menschenrechten als vergleichsweise gering. Eine Ausnahme bildet in diesem Zusammenhang unser industriell produzierendes Tochterunternehmen QUNDIS welches u.a. aufgrund außereuropäischer Beschaffung seine Lieferanten schon seit einigen Jahren explizit mithilfe eines eigenen Lieferantenkodexes zur Achtung und Einhaltung von Menschenrechten verpflichtet.

Darüber hinaus wird der Lieferant zur Einhaltung des Lieferkettengesetzes aufgefordert. QUNDIS selbst wird bereits 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 wird jährlich eine Abfrage über den QUNDIS-Partner tec4u vorgenommen. Dabei konnten wir im Jahr 2021 eine Lieferanten-Rückmeldung von 87 % erzielen.

Zusammengefasst gilt hier:

1. Es gibt einen Verhaltenskodex, welcher von allen Lieferanten eingehalten werden muss.
2. Bei allen neuen Verträgen wird der Verhaltenskodex mitunterzeichnet.
3. Sollte der Lieferant den Verhaltenskodex von QUNDIS nicht akzeptieren, dann muss der Lieferant einen eigenen Verhaltenskodex vorlegen, welcher von QUNDIS geprüft wird.
4. Sollte der Lieferant gar keinen Verhaltenskodex akzeptieren, dann kann keine Zusammenarbeit erfolgen.
5. Aktuell trifft das Lieferkettengesetz für QUNDIS nicht zu, aber die Lieferanten werden im Verhaltenskodex zur Einhaltung aufgefordert. Derzeit wird ein QUNDIS-Mitarbeiter durch Teilnahme an einer Informationsveranstaltung der Industrie- und Handelskammer Erfurt zum Lieferkettengesetz fortgebildet.
6. Die Erarbeitung einer Qualifizierungsmatrix für neue Lieferanten bei QUNDIS ist in der Umsetzung, die Freigabe ist für Januar 2023 angesetzt. Der Prozess zur Lieferantenqualifikation wird etabliert.

## 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“.

Derzeit sind Gesamtzahl und Prozentsatz hierzu nicht verfügbar.

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 in 2021 keine Menschenrechtsverstöße übermittelt. In diesem Zusammenhang wurden auch an die Ombudsperson keine Unregelmäßigkeiten von Mitarbeitenden und Externen gemeldet.

Da das Risiko 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.

Aktuell werden im Rahmen der Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes (LkSG) mit Hilfe eines Risikomanagement-

Teams in der Unternehmensgruppe Analysen durchgeführt sowie konzerninterne Regeln und Prozesse konzipiert, nach welchen Kriterien Lieferanten ausgewählt werden und wie deren Compliance mit den Anforderungen des LkSG gewährleistet und überwacht werden kann.

Bei QUNDIS werden neue Lieferanten durch das oben beschriebene Verfahren der Lieferantenqualifizierung geprüft. Zahlen liegen dazu noch nicht vor.

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.

Aktuell werden im Rahmen der Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes (LkSG) mit Hilfe eines Risikomanagement-Teams in der Unternehmensgruppe Analysen durchgeführt und konzerninterne Regeln konzipiert, nach welchen Kriterien Lieferanten ausgewählt werden und wie deren Compliance mit den Anforderungen des LkSG gewährleistet und überwacht werden kann. Da dieser Prozess noch andauert, sind noch keine Auswirkungen auf die Lieferkette zu verzeichnen.

## 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.

Die noventic group sieht sich als verantwortungsbewusster Teil der Gesellschaft. Aus diesem Grund ist es ein strategisches Ziel, die Lebensqualität von Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen und Gesellschaft zu verbessern.

Die Unternehmen der noventic group leisten ihren Beitrag für die Gemeinschaft auf lokaler Ebene durch die Zusammenarbeit mit Einrichtungen, welche die Förderung des jeweiligen Umfeldes in sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Hinsicht zum Ziel haben.

So ist die Tochtergesellschaft QUNDIS GmbH (QUNDIS) in der Gewerbegemeinschaft Sonnentor (Erfurt) vertreten, um eine entsprechende Vernetzung nicht nur im geschäftlichen, sondern auch im unmittelbaren gesellschaftlichen Umfeld zu schaffen. Die Unternehmen am Hamburger Standort (noventic GmbH, KALORIMETA GmbH, beyonnex.io GmbH) arbeiten eng mit der IG City Süd (Hammerbrooklyn) zusammen, in welcher die Neuigkeiten im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld des Stadtteils, z. B. soziale Projekte wie die Unterstützung von Flüchtlings- und Obdachlosenwerken, kommuniziert und koordiniert werden. Die IG City Süd plant, künftig verstärkt Umweltthemen im Quartier, von Klima über Nachhaltigkeit bis Mobilität, in den Fokus zu nehmen und hierzu den Dialog und Austausch über Entwicklungsmöglichkeiten und Pilotprojekte im Netzwerk zu fördern. Wir haben bereits unsere Bereitschaft signalisiert, nicht nur teilzunehmen, sondern uns hier aktiv einzubringen.

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der noventic group und ihrer Tochtergesellschaften engagieren sich beispielsweise im Ausschuss CSR des Zentralen Immobilien Ausschusses (ZIA) und arbeiten dort an über das reine Kerngeschäft hinausgehenden Projekten und Prozessen zum Thema mit. Auch

in außerhalb des Kerngeschäfts liegenden Arbeitskreisen der Handelskammer Hamburg arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der noventic group mit, zum Beispiel in den Bereichen Recht und Finanzen, und tragen dazu bei, den gesellschaftspolitischen Rahmen im Bereich der Rechts- und Finanzpolitik unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten auf lokaler und regionaler Ebene weiterzuentwickeln.

#### **Eine Auswahl unseres sozialen und ökologischen Engagements:**

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

Nach langjährigem Engagement für eine globale Umweltschutzorganisation fokussiert sich QUNDIS in Zukunft auf das regionale Projekt "[Baumpaten-Thüringen](#)". Das Projekt hat das Ziel, die Thüringer Wälder aufzuforsten und so eine nachhaltige Waldbewirtschaftung zu ermöglichen. Dadurch soll auch neuer Raum für bedrohte oder geschützte Tier- und Pflanzenarten entstehen. QUNDIS will dabei die Baumpaten-Thüringen über einen langen Zeitraum unterstützen. Geplant ist ein eigenes Waldstück, das aus Bäumen besteht, die mit der Unterstützung von QUNDIS gepflanzt wurden. Die ersten Pflanzungen sind für den Herbst 2022 vorgesehen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KALO haben sich im Dezember 2021 dazu entschieden, den vom Unternehmen als soziale Leistung gewährten Geburtstagsgutschein in Höhe von 10,- Euro pro Person, an das Projekt "[naturefund](#)", das Klimapatenschaften vermittelt, zu spenden. Die Beschäftigten leisten damit einen sehr persönlichen Beitrag zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Dies honoriert die Unternehmensleitung, indem sie die Beträge großzügig aufstockt.

Die KALO unterstützt zudem die Aktion „Hamburg und Schleswig-Holstein pflanzen Trinkwasser“ von der [Klimapatenschaft](#). Statt Weihnachtsgeschenke an Kunden zu verschicken, spendet die Geschäftsführung jährlich eine bestimmte Summe. Davon werden im Nadelholzwald Klövensteen bei Hamburg Laubbäume gepflanzt, um einen gesunden Mischwald zu etablieren und erhalten. Das leistet einen positiven Beitrag zur Grundwasserbildung.

Die noventic group engagiert sich zudem auf unterschiedlichen Ebenen im sozialen Bereich: So wurde vor Weihnachten 2021 die Spendenaktion "Der Hafen hilft" durchgeführt, zu der die Mitarbeitenden gebeten wurden, für die Aktion zugunsten sozial benachteiligter Kinder zu spenden. Jede Spende wurde dann durch das Unternehmen verdoppelt, wodurch 118 persönliche Geschenke vor Weihnachten übergeben werden konnten.

## 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.

Aktuell sind neben den angekündigten Novellierungen des Gebäudeenergiegesetzes (GEG) sowie der Ausgestaltung der CO<sub>2</sub>-Bepreisung im Gebäudesektor diverse, aufgrund der Energieversorgungskrise kurzfristig geplante, gesetzgeberische Maßnahmen von Relevanz für die noventic group. Unter anderem die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung – EnSikuMaV) oder die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über mittelfristig wirksame Maßnahmen (Mittelfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung – EnSimiMaV). Auf Europäischer Ebene betrachten wir stetig die Novellierungen der Energieeffizienzrichtlinie (EED) und der Gebäudeenergieeffizienzrichtlinie (EPBD).

Die vorgenannten gesetzlichen Vorhaben diskutieren wir direkt mit den Vertretern und Vertreterinnen der zuständigen Verwaltungen der entsprechenden Ebene, den politisch Verantwortlichen und in den fachlich zuständigen Gremien der Verbände. 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 Mandatsträger.

Wir betreiben politische Interessenvertretung zentral, offen und transparent, durch Mitgliedschaft in Verbänden und eigenständig. 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, Wirtschaftsrat der CDU.

## 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.

Neben der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen entscheiden über unseren Erfolg oder Misserfolg auch unsere Haltung und unsere Werte sowie unser alltägliches Handeln. Wie wir Geschäftserfolge erzielen, ist somit genauso wichtig wie der Geschäftserfolg selbst. Wir alle tragen unmittelbar Verantwortung für den Erfolg unserer Unternehmensgruppe und für unseren Beitrag zu einer nachhaltigen, positiven Entwicklung. Der im Jahr 2020 im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der noventic group eingeführte Verhaltenskodex wurde zum Jahresanfang 2022 veröffentlicht und ist seitdem 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.

Konkret vereint der Verhaltenskodex zwei zentrale Aspekte: zum einen den Anspruch, Recht und Gesetz einzuhalten, zum anderen die besonderen Anforderungen an integriertes Verhalten. Er ist damit unser Anspruch nach innen und gleichzeitig unser Versprechen nach außen. Er sorgt dafür, dass die Verhaltensweisen aller Unternehmen der noventic group transparent und für alle nachvollziehbar sind und bleiben. Den Verhaltenskodex als Orientierungsrahmen zu formulieren, reicht aber nicht aus. Er muss durch Vorbilder begleitet und gestützt werden. Diese Vorbildfunktion haben in erster Linie die Geschäftsführenden und Führungskräfte der Unternehmen der noventic group, indem sie rechtlich einwandfreies und integriertes Verhalten glaubhaft vorleben und gleichzeitig sicherstellen, dass die Mitarbeitenden den Verhaltenskodex und die darin beschriebenen Verhaltensanforderungen kennen und verstehen. Neben dem Verhaltenskodex werden aktuell noch weitere konzernweite Richtlinien erstellt, darunter eine Datenschutz-Richtlinie und eine Investitionsrichtlinie.

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. Sie sichert unseren Geschäftserfolg. 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. Insbesondere Führungskräfte (Personen mit Budget- oder Personalverantwortung) sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln und Richtlinien zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Auf diese Weise schaffen wir Vertrauen bei den Kunden und Geschäftspartnern und tragen zur Aufrechterhaltung der guten Reputation der Unternehmen der noventic group bei. Die internen Richtlinien und Regelungen werden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gemeinsamen Intranet veröffentlicht.

Bei unserem industriell-produzierenden Tochterunternehmen QUNDIS gilt ergänzend zum gruppenweiten Verhaltenskodex 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. Deshalb sind eine Unterzeichnung des Lieferanten-Verhaltenskodex und dessen Kenntnisnahme für jede Geschäftsbeziehung essentiell.

Unterhalb der die Gesamtverantwortung tragenden Geschäftsführung wurde zu ihrer Unterstützung eine Compliance-Abteilung auf der Ebene der Konzerngesellschaft 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 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 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.

Auf Ebene der Tochtergesellschaften KALO und QUNDIS wurde jeweils ein Hinweisgeber-System eingerichtet, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Missstände im Unternehmen mitzuteilen, damit diese dann abgestellt werden können.

## 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.

---

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.