q.beyond
expect the next

Nichtfinanzieller (Konzern-)Bericht

Nachhaltigkeitsbericht 2020

Unsere Highlights 2020

Nachhaltigkeit wird Teil der Strategie

CO_2-Bilanz: deutlich weniger Emissionen

Neuer Code of Conduct

Zertifizierter Top-Arbeitgeber

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Neues Führungsleitbild: Chefs werden Coaches

DNK

Erstmals legen wir einen Bericht vor, der den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex entspricht.

Klares Ziel: q.beyond wird bis 2025 klimaneutral.

q.beyond steht für erfolgreiche Digitalisierung. Und damit auch für nachhaltige Cloud-, SAP- und IoT-Lösungen. Denn digitale Technologien leisten wichtige Beiträge, um CO_2-Emissionen zu reduzieren. q.beyond selbst betreibt ihre Rechenzentren bereits zu 100 % mit Ökostrom. Nun gehen wir einen entscheidenden Schritt weiter: Bis 2025 wollen wir Klimaneutralität erreichen. Künftig stehen wir damit für eine erfolgreiche und klimaneutrale Digitalisierung.

„Wir bekennen uns zu unserer ökologischen und sozialen Verantwortung und bringen sie mit unseren ökonomischen Zielen in Einklang."

Jürgen Hermann
CEO q.beyond AG

Liebe Leserinnen und Leser,

seit Jahren unterstützen wir unsere Kunden bei der Auswahl und dem Betrieb der besten und sichersten digitalen Lösungen – und damit auch auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Denn der Einsatz digitaler Technologien reduziert den Verbrauch von Ressourcen, optimiert Fertigung und Logistik, ermöglicht einen effizienten Betrieb und erhöht den Kundennutzen. Nachhaltigkeit ist daher auch seit 2020 ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unseres Markenkerns. Wir bekennen uns klar zu unserer ökologischen und sozialen Verantwortung und bringen sie in Einklang mit unseren ökonomischen Zielen.

q.beyond wird klimaneutral

Die zentrale ökologische Herausforderung unserer Zeit ist ohne Frage der Klimawandel. q.beyond wird ihren Beitrag zur Reduzierung der CO_2-Emissionen leisten und hat sich daher ein klares Ziel gesetzt: Bis 2025 soll unser Unternehmen klimaneutral sein. Dazu werden wir unsere CO_2-Emissionen, die durch den Verbrauch von Strom und Kraftstoffen sowie durch Dienstreisen entstehen, signifikant reduzieren. Für unsere Kunden heißt das: Wer auf Cloud-, SAP- und IoT-Lösungen von q.beyond setzt, unterstützt noch stärker den Klimaschutz. Bereits heute stammt der Strom in unseren Rechenzentren zu 100 % aus regenerativen Energiequellen.

Die Übersicht der aktuellen Emissionen unseres Unternehmens ist ein zentrales Thema des vorliegenden zweiten Nachhaltigkeitsberichts. Erstmals entspricht dieser Bericht sämtlichen Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und enthält auch eine CO_2-Bilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol.

Im Vergleich zu 2019 sind unsere CO_2-Emissionen im Geschäftsjahr 2020 massiv zurückgegangen. Auch wenn dies in erster Linie eine Folge der Coronakrise und dem damit verbundenen Verzicht auf Mobilität und Dienstreisen ist: Nach Überwindung der Pandemie werden wir nicht in die alten Verhaltensmuster zurückfallen. Unsere Beschäftigten haben die Vorteile von Homeoffice, Videokonferenzen und Collaboration-Tools schätzen gelernt. Die damit verbundene Flexibilität wird bleiben und so unseren CO_2-Fußabdruck verkleinern.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind unsere Zukunft

Zugleich werden unsere mittelständischen Kunden, auch pandemiebedingt, ihre Aktivitäten zur Digitalisierung deutlich intensivieren und beschleunigen. Damit revolutionieren sie ihre Geschäftsmodelle, eröffnen neue Wachstumschancen für q.beyond und fördern insgesamt den Trend in Richtung nachhaltiges Wirtschaften. Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind zwei Seiten derselben Medaille und damit unsere Zukunft.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre dieses Berichts.

Köln, im April 2021

Jürgen Hermann
Vorstand

q.beyond

Wir unterstützen unsere Kunden dabei, die besten digitalen Lösungen für ihr Business zu finden, setzen diese um und betreiben sie. Unser starkes Team aus rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bringt unsere mittelständischen Kunden sicher durch die digitale Transformation – mit umfassender Expertise in den Bereichen Cloud, SAP und IoT. q.beyond verfügt über Standorte in ganz Deutschland, eigene zertifizierte Rechenzentren und gehört zu den führenden IT-Dienstleistern.

Anmerkungen zu diesem Bericht

Im nachfolgenden gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht erläutern wir sämtliche Beiträge unseres Unternehmens zu einem nachhaltigen Wirtschaften. Er enthält die in §§ 289b ff. HGB bzw. 315b und c HGB geforderten Themen und wurde vom Aufsichtsrat geprüft. Seine Struktur folgt erstmalig dem Berichtsstandard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit seinen 20 Oberpunkten. Somit entspricht dieser Bericht gleichzeitig der DNK-Entsprechenserklärung. Darüber hinaus wurde er unter Beachtung der Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission erstellt.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex **Berichtsjahr 2020**

Erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Bei der Verwendung von Begriffen wie „Mitarbeiter" oder „Kunden" sind selbstverständlich alle Geschlechter inbegriffen. Der besseren Lesbarkeit halber verzichtet der Bericht auf die Nennung jeder einzelnen geschlechtsspezifischen Wortform.

Inhalt

06 – 17 **Nachhaltigkeit: eine Investition in die Zukunft**

08 Nachhaltigkeitsstrategie
11 Wesentlichkeit
14 Ziele
16 Tiefe der Wertschöpfungskette

18 – 25 **Wir verankern Nachhaltigkeit in unseren Prozessen**

20 Verantwortung
20 Regeln und Prozesse
22 Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung
25 Anreizsysteme

26 – 33 **Wir handeln ökonomisch nachhaltig**

28 Beteiligung von Anspruchsgruppen
30 Innovations- und Produktmanagement

34 – 45 **Wir handeln ökologisch nachhaltig**

36 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
38 Ressourcenmanagement
41 Klimarelevante Emissionen

46 – 61 **Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber**

48 Arbeitnehmerrechte
49 Chancengerechtigkeit und Work-Life-Balance
55 Talentmanagement und Unternehmensidentifikation

62 – 71 **Wir leisten einen Beitrag für unsere Gesellschaft**

64 Menschenrechte
65 Gemeinwesen
68 Politische Einflussnahme
68 Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance

72 **GRI-Inhaltsindex**

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und erstreckt sich über unsere gesamte Wertschöpfungskette. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Ziele basieren auf einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse.

↗ Strategie

Nachhaltigkeit: eine Investition in die Zukunft

Strategie

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie

Gemeinsam mit uns werden mittelständische Unternehmen bereit für morgen – auch in Sachen Nachhaltigkeit. Denn uns ist bewusst: Jede Aktivität entlang unserer Wertschöpfungskette wirkt sich in positiver oder negativer Weise auf Umwelt und Gesellschaft aus. In unseren Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten (CSR-Aktivitäten) fokussieren wir uns vor diesem Hintergrund auf Handlungsfelder, in denen unser Geschäftsmodell besonders effektiv und effizient einen zusätzlichen ökologischen und sozialen Nutzen stiftet. Als IT-Dienstleister unterstützen wir unsere Kunden dabei, über ihre Digitalisierungsziele hinaus auch Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Unsere Lösungen sind damit die zeitgemäße Antwort auf aktuelle wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen. Dazu zählen insbesondere:

- **Digitalisierung:** Digitale Technologien haben das Kundenverhalten und die Arbeitswelt grundlegend verändert. Quer durch alle Branchen zählt daher eine beschleunigte Digitalisierung der Geschäftsmodelle und Geschäftsprozesse zu den zentralen Herausforderungen von Unternehmen. Wir begleiten unsere Kunden auf diesem Weg.
- **Klimawandel und Verknappung von Ressourcen:** Digitalisierung ist ein Hebel, um Ressourcen in der Produktion sparsamer und mit höherer Wirkung einzusetzen, Verbräuche zu senken und den CO_2-Ausstoß zu reduzieren. So sorgen wir zum Beispiel gemeinsam mit unseren Kunden für eine digitalisierte, ressourceneffiziente und CO_2-neutrale Produktion oder vermeiden im Handel durch digitale Überwachung des Mindesthaltbarkeitsdatums Abfälle. Die Nutzung digitaler Technologien erfolgt ebenfalls ökologisch nachhaltig. In unseren energieintensiven Hochleistungsrechenzentren virtualisieren wir dazu Infrastrukturen und Applikationen, nutzen effiziente Klimatechnik und speisen sie zu 100 % aus erneuerbaren Energien.
- **Cyberkriminalität:** Als Digitalisierer tragen wir eine besondere Verantwortung für den Datenschutz. Der zuverlässige Schutz der Daten durch unsere umfassenden Cybersecurity-Services und die Sicherheit der von uns eingesetzten Infrastrukturen und Systeme zählen zu unseren Kernkompetenzen; sie bilden die Basis unserer vertrauensvollen Kundenbeziehungen.

Unter dem Strich ist CSR für uns eine Investition in die eigene Zukunftsfähigkeit und sichert unsere geschäftliche Resilienz. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist damit integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie, unserer ⊕ **Wachstumsstrategie „2020plus“** und unseres Markenkerns.

Wir leisten einen Beitrag zur Erfüllung der SDGs

Die im Jahr 2015 verabschiedete Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen versteht sich als „Zukunftsvertrag" für die Welt. Sie bietet eine Grundlage zur Gestaltung des weltweiten wirtschaftlichen Fortschritts im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und den ökologischen Grenzen der Erde. Auch die Privatwirtschaft ist hier gefordert. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung und leisten im Rahmen unserer unternehmerischen Möglichkeiten einen Beitrag zur Erfüllung der Sustainable Development Goals (SDGs) für nachhaltige Entwicklung:

Die Agenda 2030 der UN für nachhaltige Entwicklung ist ein Vertrag für die Zukunft der Welt. Auch unser Beitrag zählt.

Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen im englischen Original

Unser Beitrag zur Erfüllung der SDGs im Überblick

Ziele der Vereinten Nationen	Beitrag von q.beyond
SDG 3 Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.	Als Arbeitgeber fühlen wir uns in der Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Wir schaffen für sie ein vertrauensvolles und gesundes Arbeitsumfeld mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit.
SDG 4 Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.	Wir legen größten Wert auf die berufliche Weiterqualifizierung unserer Fach- und Führungskräfte. Unsere q.beyond-Academy bietet vielfältige Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Qualifizierung. Betriebliche Ausbildung und duales Studium sowie spezielle Juniorenprogramme schaffen vielfältige Einstiegsmöglichkeiten für den Nachwuchs.
SDG 5 Gleichstellung der Geschlechter erreichen und alle Frauen und Mädchen stärken.	Wir setzen uns gezielt für die Förderung von Frauen in MINT-Berufen und Frauen in Führungspositionen ein.
SDG 7 Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.	Wir betreiben eigene Rechenzentren, um unsere Produkte und Dienste bereitzustellen. Sie werden zu 100 % mit Strom aus regenerativen Energiequellen betrieben.
SDG 8 Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.	Als Digitalisierer für den Mittelstand leisten wir wichtige Beiträge zu einer ressourcensparenden, nachhaltigen Wirtschaft. Wir achten auf gute Arbeitsbedingungen und unterstützen unsere Mitarbeiter darin, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.
SDG 9 Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.	Wir unterstützen den Mittelstand bei der Digitalisierung und damit beim Übergang in das Industrie-4.0-Zeitalter. Wir entwickeln, oft gemeinsam mit Kunden, Innovationen und treiben so die Innovation digitaler Services voran.
SDG 12 Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen.	Wir achten auf den sparsamen Einsatz natürlicher Ressourcen. Unser Leistungsportfolio ermöglicht es Kunden, von nachhaltigen Produktionsstrukturen zu profitieren.
SDG 13 Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.	Seit 2018 betreiben wir unsere Rechenzentren zu 100 % mit Strom aus regenerativen Energiequellen und verbessern kontinuierlich deren Energieeffizienz. Zudem achten wir auf eine nachhaltige Mobilität, modernisieren unseren Fuhrpark und bieten Alternativen zu Pkw-Fahrten.
SDG 16 Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern.	Der Schutz und die Sicherheit der Daten von Kunden sind für unser Geschäftsmodell essenziell und Voraussetzung für ein konstruktives geschäftliches Miteinander. Auch mit ethischen Geschäftspraktiken und einer konsequenten Compliance fördern wir unsere Geschäftsbeziehungen nachhaltig.

Wesentlichkeit

Nachhaltigkeit leistet wichtige Beiträge zu unserer geschäftlichen Resilienz. Unter geschäftlicher Resilienz verstehen wir die Fähigkeit, externe Krisen oder Verwerfungen der sozialen, wirtschaftlichen, umweltbezogenen oder politischen Rahmenbedingungen auszuhalten (Resistenz), uns an neue Bedingungen anzupassen (Anpassungsfähigkeit) und damit trotz Einwirkungen von außen unsere Stabilität zu gewährleisten.

Mit Blick auf unsere geschäftliche Resilienz haben wir im Jahr 2020 die Wesentlichkeitsmatrix noch einmal geschärft.

Verbesserte Wesentlichkeitsmatrix

Mit Blick auf dieses Thema haben wir 2020 unsere Wesentlichkeitsmatrix noch einmal weiterentwickelt. Im Abgleich unserer eigenen Perspektive mit den Erwartungen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, Partner und Lieferanten haben wir ermittelt, welche ökonomischen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsfaktoren für unsere geschäftliche Resilienz besonders relevant sind. Im Mittelpunkt stehen die folgenden Themen:

- Nachhaltiges Wachstum
- Robuste Kernprozesse – Produktentwicklung, Vertrieb, Bereitstellung, Betrieb
- Zufriedene und innovative Mitarbeiter
- Konsequenter Kundenfokus
- Portfolio, das auf die Entwicklung von Wirtschaft, Ökologie und Gesellschaft schnell genug reagiert

Diese Themen hat unsere unternehmensübergreifende CSR-Arbeitsgruppe auf relevante Handlungsfelder heruntergebrochen. Wie bereits im Jahr 2019 orientiert sich die Themenauswahl an den UN-Nachhaltigkeitszielen, dem DNK-Kriterienkatalog und an der von der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse für die Informations- und Kommunikationstechnologiebranche.

Die ausgewählten Themen wurden nach der Stärke ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen im Kontext unserer Geschäftstätigkeit bewertet (x-Achse) und ins Verhältnis zu den Erwartungen der Stakeholder an unser Nachhaltigkeitsmanagement gesetzt (y-Achse). Die nachfolgende Wesentlichkeitsmatrix veranschaulicht die Ergebnisse. Danach gibt es acht Handlungsfelder mit einer hohen Relevanz für Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage:

Weiterentwickelte Wesentlichkeitsmatrix 2020

Wesentliche Handlungsfelder zur Sicherung unserer Resistenz

Die folgenden vier strategischen Handlungsfelder sind wesentlich für die Sicherung unserer Resistenz:

Nachhaltiges Wachstum (SDG Nr. 8)
Unsere klare Positionierung in den Wachstumsmärkten Cloud, SAP und IoT gewährleistet nachhaltiges Wachstum. Mit unserem effektiven Go-to-Market-Ansatz konzentrieren wir uns auf Branchen, in denen wir eine besonders hohe Expertise und viele Referenzen besitzen: Handel, produzierendes Gewerbe und Energiewirtschaft. Unser Geschäftsmodell ist zudem krisenfest und skalierbar. So schließen wir in der Regel mehrjährige Verträge ab und erzielen zu gut mehr als 75 % wiederkehrende Umsätze. Dieses Geschäftsmodell bewährte sich im Pandemiejahr 2020 in einer tiefen Rezession. Die pandemiebedingte beschleunigte Digitalisierung schafft zudem neue Wachstumsmöglichkeiten. Wir investieren daher gezielt in künftiges Wachstum. Für uns und unsere Stakeholder hat dieser Wesentlichkeitsaspekt daher insgesamt die größten ökonomischen Auswirkungen.

>75 %

Anteil wiederkehrender Umsätze im Geschäftsjahr 2020

100 %

Ökostrom zur Versorgung unserer Hochleistungsrechenzentren

Informationssicherheit und Datenschutz (SDG Nr. 16)
Zu unseren Kernkompetenzen als IT-Dienstleister gehört es, die persönlichen und geschäftlichen Daten unserer Kunden, Partner, Mitarbeiter, Aktionäre und Lieferanten in aller Konsequenz zu schützen. Darüber hinaus hat die Gewährleistung sicherer Infrastrukturen und Systeme zur Prävention zunehmender Cyberkriminalität für unsere Kunden größte Bedeutung. Dieser Wesentlichkeitsaspekt hat damit für uns und unsere Stakeholder in erster Linie ökonomische, in zweiter Linie auch soziale bzw. gesellschaftliche Auswirkungen.

Energieeffizienz unserer Rechenzentren (SDG Nr. 7, 12, 13)
Mit der Digitalisierung steigt das Datenvolumen. Immer ausgereiftere Anwendungen und Algorithmen erfordern ein exponentielles Wachstum von Speicher- und Rechnerkapazitäten. Der Betrieb unserer Hochleistungsrechenzentren ist mit einem hohen Energieverbrauch verbunden. Im Fokus unserer ökologischen Bestrebungen steht daher die Reduktion der Verbrauchsfaktoren, in erster Linie des Stromverbrauchs. Somit hat dieser Aspekt auch eine hohe ökonomische Auswirkung auf unser Unternehmen. Seit 2018 betreiben wir unsere Rechenzentren ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Energien und leisten damit einen erheblichen Beitrag zum Klimaschutz.

Ethische Geschäftspraktiken und Compliance (SDG Nr. 8, 16)
Sie sind die Eckpfeiler für die unternehmerische und gesellschaftliche Wahrnehmung von q.beyond. Neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben erwarten unsere Kunden und Geschäftspartner Compliance und Integrität. Entsprechende Schulungen unserer Mitarbeiter sorgen hier für das gebotene Maß an Sensibilität. Eine wachsende Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch das Thema der Wahrung von Menschenrechten in der Lieferkette. Insgesamt hat dieser Wesentlichkeitsaspekt hohe soziale Auswirkungen.

Wesentliche Handlungsfelder zur Sicherung unserer Anpassungsfähigkeit

Vier weitere strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder sind wesentlich für die Sicherung unserer Anpassungsfähigkeit.

Innovatives und Nachhaltigkeit förderndes Portfolio (SDG Nr. 8, 9, 12, 13)
Durch digitale Innovationen befeuern wir die Geschäftsmodelle unserer Kunden und sind damit Wegbereiter für die Welt von morgen. Als Transformations-Enabler adressieren wir mit unserem Portfolio auch die Zukunftsfähigkeit unserer Kunden in Sachen Nachhaltigkeit. Unsere Lösungen bieten Chancen zur Beherrschung des Klimawandels und der Ressourcenverknappung. Die Anpassung unseres Leistungsportfolios geschieht im Rahmen von Innovationsworkshops mit unseren Kunden. Ebenso tragen Ideenwettbewerbe in der eigenen Belegschaft dazu bei. Dieser Wesentlichkeitsaspekt hat deshalb für uns und unsere Kunden eine hohe ökonomische Auswirkung.

Kundenzufriedenheit und -bindung (SDG Nr. 8, 9, 12)
Beides resultiert aus einer hohen Servicequalität und gegenseitigem Vertrauen. Vertrauen gewinnen wir durch eine von Kundenorientierung, Verlässlichkeit, Teamgeist und Pragmatismus geprägte Unternehmenskultur. Mit diesem Mindset pflegen unsere Mitarbeiter auch die Kundenbeziehungen. Dieser Wesentlichkeitsaspekt hat deshalb eine hohe ökonomische Auswirkung.

Unternehmensidentifikation und Mitarbeiterbindung sowie Talentmanagement und Mitarbeiterentwicklung (SDG Nr. 3, 4, 5, 8)
Damit schaffen wir die Voraussetzungen für unseren unternehmerischen Erfolg. Im „War for Talent" konkurrieren wir mit anderen Marktteilnehmern um Fach- und Führungskräfte. Somit haben diese Wesentlichkeitsaspekte auf uns als Unternehmen einen hohen ökonomischen Einfluss. Unsere Arbeitgebermarke adressiert dabei alle sozialen Aspekte, die uns zu einem attraktiven Arbeitgeber machen. Im Mittelpunkt stehen die Work-Life-Balance, der Gesundheitsschutz und eine von Vertrauen geprägte Unternehmens- und Führungskultur, in der wir die Eigeninitiative unserer Mitarbeiter gezielt fördern.

Nachhaltigkeitsaspekte im Chancen- und Risikomanagement

Wir beziehen die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte aktiv in unser Chancen- und Risikomanagement ein, wie wir es ausführlich in unserem **Geschäftsbericht 2020** beschrieben haben (siehe hierzu die Seiten 56 und 57 „Chancenmanagement" und die Seiten 58 bis 63 „Risikomanagement"). So ist gewährleistet, dass neu auftretende Chancen und Risiken, die sich aus der Beschäftigung mit Nachhaltigkeit ergeben, frühzeitig identifiziert, operationalisiert und bewertet werden.

Uns sind derzeit keine konkreten ökologischen, sozialen oder gesellschaftlichen Risiken auf einzelnen Stufen unserer Wertschöpfungskette bekannt, die unsere Geschäftstätigkeit oder unsere Nachhaltigkeit beeinträchtigen würden. Sollten uns zukünftig Risiken bekannt werden, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben, so werden wir diese nach den Maßgaben unseres Risikomanagements gezielt berücksichtigen.

Ziele

Wir leben Nachhaltigkeit und leisten wichtige Beiträge zu einem nachhaltigen Handeln und Wirtschaften unserer Kunden. Bislang haben wir aber darauf verzichtet, damit einhergehende Ziele zu formalisieren, und entsprechen daher in diesem Punkt noch nicht dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Im laufenden Geschäftsjahr wird sich dies ändern.

Klimaneutralität bis zum Jahr 2025

Unser zentrales Ziel lautet: q.beyond will bis 2025 Klimaneutralität erreichen. Hierfür wollen wir, ausgehend von unserer CO_2-Bilanz des Jahres 2019, unsere Emissionen aus Strom, Kraftstoffen und Dienstreisen insgesamt um mindestens 40 % reduzieren, die übrigen Emissionen kompensieren und darüber hinaus auch alle wesentlichen Emissionsquellen entlang der Wertschöpfungskette bis hin zur Lieferung an den Kunden ausgleichen. Mehr dazu folgt im **Kapitel „Klimarelevante Emissionen“**.

Der Weg zur Klimaneutralität ist Bestandteil des neuen Vorstandsvergütungssystems. Es beinhaltet erstmals auch das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen, den sog. ESG-Zielen. Als Bemessungsgrundlage dienen Kennzahlen zu unseren wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance), die wir in jüngster Zeit entwickelt haben (siehe **Kapitel „Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung“**) und die sich auf die Schwerpunktthemen unserer Wesentlichkeitsanalyse beziehen (siehe **Kapitel „Wesentlichkeit“**). Diese Kennzahlen fließen ab dem Geschäftsjahr 2021 in ein Zielsystem mit konkreten kurzfristigen und langfristigen qualitativen und quantitativen ESG-Zielen ein, um Nachhaltigkeit damit noch wirkungsvoller in unserer Strategie zu verankern. Unsere Ziele sollen dabei auch auf die Zielerreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) einzahlen. Das **Kapitel „Anreizsysteme“** enthält weitere Angaben zu diesem Vergütungssystem.

Bis 2025

Klimaneutralität als Nachhaltigkeitsziel

Steigende Kundenloyalität

Aus dem Vergütungssystem ergeben sich für unser Unternehmen über die Klimaneutralität hinaus eine langfristige und zwei kurzfristige Zielvorgaben. Das langfristige Ziel beruht auf unserer Überzeugung, dass ökologische Nachhaltigkeit mit ökonomischer Nachhaltigkeit einhergehen muss. Und Letztere können unsere Kunden am besten beurteilen. Wir wollen daher die Loyalität unserer Kunden in den kommenden Jahren weiter erhöhen. Bis 2024 soll die mit dem Net Promoter Score (NPS) messbare Kundenzufriedenheit auf +20 % steigen.

Kurzfristig wollen wir im Jahr 2021 einen Regelprozess implementieren, um die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Beschäftigten für q.beyond als Arbeitgeber ähnlich systematisch zu ermitteln wie die Loyalität unserer Kunden. So wird es möglich, sich in der Zukunft konkrete Zielwerte auch für eine höhere Loyalität der Belegschaft zu setzen. Darüber hinaus wollen wir in diesem Jahr mindestens zwei neue bzw. zusätzliche digitale Nachhaltigkeitslösungen in unser Portfolio aufnehmen und in der Kundenanwendung testen.

Für unsere operativen Nachhaltigkeitsziele haben wir geeignete Kontrollprozesse eingeführt. Die Verantwortung für die Erhebung und Auswertung der Daten obliegt den Fachbereichen (siehe hierzu auch **Kapitel „Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung“**). Die Daten werden in einem Nachhaltigkeitsreport konsolidiert und zur Kontrolle der Zielerreichung regelmäßig der Geschäftsleitung vorgelegt. Das Erreichen der zentralen Nachhaltigkeitsziele, die in das Vorstandsvergütungssystem einfließen, wird anhand vertraglich festgelegter Parameter abschließend vom Aufsichtsrat bewertet. Der gesonderte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wird darüber erstmalig informieren.

Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir streben an, auf allen Stufen unserer Wertschöpfungskette einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Deshalb richten wir unseren Blick nicht nur auf Auswirkungen, die unsere eigene Geschäftstätigkeit verursacht, sondern setzen uns auch mit Einflüssen auseinander, die unsere vorgelagerte Lieferkette auf ökologische und soziale Aspekte hat. Ebenso beziehen wir die nachgelagerte Wirkung unserer Dienstleistungen und Lösungen auf Umwelt und Gesellschaft in unsere Betrachtung mit ein.

Vorgelagerte Einflüsse durch Einkaufsprozess und Lieferantenauswahl

Unsere Einkaufsrichtlinie verpflichtet zu einem weitsichtigen und rücksichtsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Wir beziehen den Strom für unsere Rechenzentren ausschließlich aus regenerativen Energiequellen und erwerben Hardware nach den neuesten Energieeffizienzstandards. Wir bündeln Einkäufe und setzen vorrangig auf inländische Lieferanten, um Transportwege zu verkürzen und Verpackungen zu reduzieren. Die Bindung an die nationale Gesetzgebung sichert zusätzlich die Einhaltung sozialer Standards.

In geringem Umfang arbeiten wir mit ausgewählten Elektronikherstellern aus China und Thailand zusammen. Unser besonderes Augenmerk liegt hier auf der Vermeidung von negativen Auswirkungen auf soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte (Einhaltung von Mindestlöhnen, Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, Vermeidung von ökologischen Auswirkungen im Prozess der Bauteileherstellung und der chemischen Beschaffenheit der Bauteile selbst). Alle außereuropäisch eingekauften Bauteile unterliegen Zertifizierungen gem. REACH-Verordnung, RoHS-Richtlinie und POP-Verordnung. Unsere asiatischen Zulieferer verpflichten sich bereits vor Zustandekommen der Geschäftsbeziehung zur Einhaltung sozialer Mindeststandards. Zertifizierungen hierzu liegen bisher nicht vor. Die stichprobenartige Überprüfung der Einhaltung ökologischer und sozialer Standards ist in den vergangenen Jahren über Vor-Ort-Besuche bei unseren asiatischen Zulieferern erfolgt. Im Jahr 2020 war dies aufgrund der Coronapandemie nicht möglich. Wir planen, entsprechende Forderungen in zukünftige Vertragsdokumente mit Lieferanten konkreter als bisher aufzunehmen, etwa durch einen „Supplier Code of Conduct". Ebenso soll unsere Einkaufsrichtlinie diesbezüglich weiter verschärft werden.

Eigene Einflüsse auf Nachhaltigkeitsaspekte

Beim Betrieb unserer Rechenzentren steigern wir die Energieeffizienz durch neueste Technik und reduzieren Wasserverbräuche durch geschlossene Kühlkreisläufe. Virtuelle Infrastrukturen und Applikationen sorgen für höhere Systemauslastungen und schonen zugleich Ressourcen. Des Weiteren setzen wir auf eine moderne Firmenwagenflotte und auf Mobilitätsvermeidung durch den Einsatz digitaler Formen der Zusammenarbeit. Auch unsere energetische Gebäudeversorgung optimieren wir kontinuierlich.

Nachgelagerte Einflüsse unserer Lösungen beim Einsatz bei Kunden

Unsere Produkte und Dienste erleichtern es Kunden, den Ressourceneinsatz exakt zu steuern oder ihn durch eine vollständige Digitalisierung von Wertschöpfungsketten sogar komplett zu vermeiden. Mit Arbeitsplätzen aus der Cloud und dem Einsatz von Collaboration-Tools können sie Arbeitswege verkürzen, die Anzahl von Geschäftsreisen senken und dadurch auch CO_2-Emissionen reduzieren. Selbstverständlich halten wir unsere eigenen IT-Systeme und die unserer Kunden auf dem neuesten Stand der Energieeffizienz. Gebrauchte Geräte werden in einem zertifizierten Verfahren wiederaufbereitet und durch Dritte vermarktet. Dies geschieht z. B. in Kooperation

Unser Konzept für Wiederaufbereitung fördert auch Inklusion.

mit der AfB-Gruppe (Arbeit für Menschen mit Behinderung). Durch unsere Partnerschaft mit AfB leisten wir einen wertvollen Beitrag zur Schonung von Ressourcen und fördern die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Das besondere Engagement der AfB-Gruppe wurde im Dezember 2020 mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis gewürdigt.

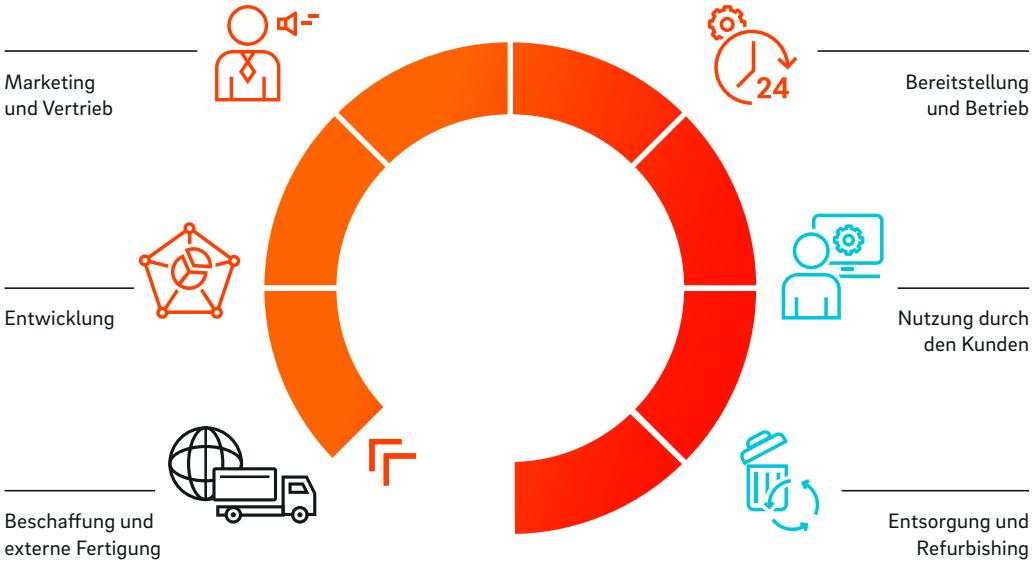
Übergeordnete Einflüsse

Über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg achten wir auf Informationssicherheit und Datenschutz, Ausfallsicherheit, Innovationen, Servicequalität sowie ein hohes Maß an Compliance und Integrität.

Umgang mit sozialen und ökologischen Herausforderungen in der Wertschöpfungskette

Uns sind derzeit keine konkreten sozialen und ökologischen Risiken bekannt, die auf einzelnen Stufen unserer Wertschöpfungskette auftreten. Sollten uns zukünftig soziale oder ökologische Probleme innerhalb unserer Wertschöpfungskette bekannt werden, so werden wir diese risikobasiert miteinbeziehen.

Wertschöpfungskette von q.beyond



Um Nachhaltigkeit im Alltag leben zu können, bedarf es entsprechender Prozesse, Steuerungs- und Anreizsysteme. Im Jahr 2020 haben wir unser Steuerungssystem erweitert und eine Vielzahl nichtfinanzieller Kennzahlen etabliert.

↗ Prozessmanagement

Wir verankern Nachhaltigkeit in unseren Prozessen

Prozessmanagement

Verantwortung

Unser Vorstand Jürgen Hermann ist für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich und stellt sicher, dass es bei strategischen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird. Seit Januar 2020 hat er die operative Verantwortung und Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen der neuen Leiterin Corporate Social Responsibility, Martina Altheim, übertragen. Sie berichtet regelmäßig an den Vorstand. Ihre Aufgabe ist es, Nachhaltigkeitsthemen kontinuierlich zu überprüfen, auf Chancen und Risiken zu bewerten und weiterzuentwickeln. In ihrer Arbeit wird sie durch eine CSR-Arbeitsgruppe aus Vertretern verschiedener Unternehmensbereiche unterstützt. Im Geschäftsjahr 2020 lagen Schwerpunkte der Arbeit auf der Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsmatrix, der Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie sowie auf dem Aufbau einer DNK-konformen Berichterstattung.

Regeln und Prozesse

Nachhaltiges Wirtschaften und Handeln braucht funktionierende Managementsysteme. Bei q.beyond gehören dazu die folgenden:

- Qualitätsmanagementsystem (nach ISO 9001) und Managementsysteme zu Datenschutz- und Informationssicherheit (nach ISO 27001);
- Notfallmanagement (nach Grundsätzen des Standards 100-4 des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnologie und der ISO-Norm 22301:2012) sowie internes Kontrollsystem zur Abwehr von Schäden (nach ISAE 3402);
- Energieeffizienzmanagement (nach EDI-G und DIN EN 16247-1), TÜV-geprüfte Rechenzentren (Hochverfügbarkeitsstufe 3 und Energieeffizienzklasse A, Trusted Site Infrastructure TSI V3.2 Level 3 [erweitert]);
- Systeme für Compliance, Prozessmanagement, IT-Servicemanagement, Risiko- und Arbeitssicherheitsmanagement und zur Personalentwicklung.

Unsere Managementsysteme verankern Regeln, Prozesse, Kennzahlen und Standards im betrieblichen Alltag. Dank der Arbeit unserer unternehmensweiten CSR-Arbeitsgruppe fließen zunehmend auch Nachhaltigkeitsaspekte in diese Systeme ein. Soweit sinnvoll, lassen wir unsere nach international anerkannten Normen aufgestellten Managementsysteme regelmäßig extern zertifizieren. Leistung und Wirksamkeit der Managementsysteme und die Erreichung ihrer entsprechenden Ziele werden jährlich intern und extern überprüft. Gegenstand der Prüfung sind Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten. Eine Übersicht zu den aktuellen Zertifikaten findet sich auf der Website unseres Unternehmens unter ⊕ **www.qbeyond.de/auszeichnungen-zertifikate**.

Kontinuierliche Verbesserung der internen Prozesse

Gemäß den Anforderungen der ISO 9001:2015 sind für jeden Geschäftsprozess die erforderlichen Eingaben und erwarteten Resultate, Leistungsindikatoren, Verantwortlichkeiten und Befugnisse sowie Risiken klar definiert. Zusätzlich geben interne Richtlinien unseren Mitarbeitern Prozesssicherheit und Orientierung im Arbeitsalltag.

GRI SRS-102-16

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln beruht auf einem gemeinsamen Wertemodell. Auch wahre Wettbewerbsstärke und unternehmerischer Erfolg resultieren nach unserer Auffassung nicht aus herausragenden Produkten und Dienstleistungen allein, sondern erst aus der Art der Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und anderen Stakeholdern sowie firmenintern. Deshalb pflegen und leben wir konsequent unsere gemeinsamen Werte Kunden-

orientierung, Zuverlässigkeit, Teamgeist und Pragmatismus; sie bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur. Im Jahr 2020 wurden 12 Mitarbeiter im Hinblick auf ihr herausragendes Engagement für diese Werte als Gewinner des q.beyond-Awards geehrt und mit einem gemeinsamen Wochenendtrip in eine europäische Metropole belohnt. Sie reisen, sobald es die Pandemie wieder zulässt.

Unter dem Titel „Starke Prinzipien und eine faire Kultur" fasst unser Code of Conduct alle Verhaltensregeln, Leitlinien und Compliance-Grundsätze für das geschäftliche Handeln der q.beyond AG zusammen. Regelungen mit Lieferanten und Geschäftspartnern sind in entsprechenden Vertragsdokumenten niedergelegt.

Gemeinsame Werte sind die Basis für unser verantwortungsvolles Handeln.

Unsere Werte

Verlässlichkeit

Verlässlichkeit bedeutet, sich an Vereinbarungen zu halten oder diese im Bedarfsfall rechtzeitig nachzuverhandeln. Vereinbarungen sind Versprechen, die beidseitig unter abgestimmten Rahmenbedingungen angenommen werden.

Teamgeist

Teamgeist bedeutet, im Team und über Teamgrenzen hinweg die eigenen Stärken und Interessen leidenschaftlich und selbstbewusst im Sinne des gemeinsam zu erreichenden Ergebnisses einzubringen.

Pragmatismus

Pragmatismus heißt, stets den kürzesten und einfachsten Weg zum Ergebnis zu verfolgen, ohne dass daraus Folgen entstehen, die langfristig mehr schaden als nutzen.

Kundenorientierung

Kundenorientierung bedeutet, sich mit dem Bedarf unserer internen und externen Kunden auseinanderzusetzen und passende Lösungen im Sinne der Kunden und q.beyonds bereitzustellen.

Wir haben unser Steuerungsmodell 2020 um strategische nichtfinanzielle Kennzahlen zu den fünf wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ergänzt.

Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung

Unsere Managementsysteme erfassen seit Langem wesentliche nichtfinanzielle Indikatoren. So untersuchen bzw. messen wir regelmäßig wichtige Kennzahlen, wie etwa die Kundenzufriedenheit. Als zusätzliche operative Steuerungsparameter dienen Erkenntnisse interner und externer Audits dieser Managementsysteme, Auswertungen aus dem Störungs-, Wartungs-, Inventur- und Lieferantenmanagement sowie dem Service-, Risiko-, Compliance-, Arbeitssicherheits-, Notfall-, Personal- und Stakeholdermanagement. Bei Bedarf werden Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet und überwacht.

Erweiterung des Steuerungsmodells im Jahr 2020

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse geschärft und dabei erkannt, wie stark sich ökonomische, ökologische und soziale Leistungen unserer Organisation gegenseitig beeinflussen und auf die Erreichung unserer Finanzziele einwirken. Wir haben daher unser Steuerungsmodell um strategische nichtfinanzielle KPIs zu den fünf wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ergänzt (siehe **Kapitel „Wesentlichkeit“**). Nachfolgend beschreiben wir, wie wir hier den Fortschritt messen:

Nachhaltiges Wachstum: wiederkehrende Umsätze als guter Indikator

Die Fortschritte beim nachhaltigen Wachstum misst unser Controlling durch drei Kennziffern: den Anteil wiederkehrender Umsätze, den Anteil des Software-as-a-Service-Umsatzes sowie den Anteil der FuE-Aufwendungen am Gesamtumsatz. Im abgelaufenen Geschäftsjahr belief sich der Anteil wiederkehrender Umsätze am Gesamtumsatz auf 78 %. Dies unterstreicht die Nachhaltigkeit und Resilienz unseres Geschäftsmodells.

Robuste Kernprozesse: sicher, energieeffizient und automatisiert

Die Fortschritte bei den Prozessen messen wir durch mehrere Kennzahlen. Wir verfolgen, ob es Verstöße gegen Informationssicherheit und Datenschutz gegeben hat, wie effektiv unsere Rechenzentren Energie nutzen (PUE-Wert), welchen ökologischen Fußabdruck wir hinterlassen (THG-Emissionen) und wie zügig der Prozess vom Auftrags- bis zum Zahlungseingang abläuft.

Zufriedene und innovative Mitarbeiter: Informationen aus erster Hand

Anhand von Umfragen ermittelt unsere Personalabteilung, wie zufrieden unsere Mitarbeiter sind und wie hoch ihre Weiterempfehlungsbereitschaft ist. Letztere wollen wir zukünftig mit dem Net Promoter Score (NPS) messen und das mit der Antwort auf eine einzige Frage: „Wie wahrscheinlich ist es, dass du uns als Arbeitgeber einem Freund weiterempfiehlst?" Die Zufriedenheit selbst wird über verschiedene Aspekte hinweg erfasst. Dazu zählen unter anderem Arbeitsbedingungen, Weiterbildung, Unternehmensidentifikation und Kultur.

Konsequenter Kundenfokus: Erhebung der tatsächlichen Zufriedenheit

Seit Jahren befragen wir regelmäßig unsere Kunden. Wie bei den Mitarbeitern erfassen wir sowohl den NPS als auch ein breites Spektrum von Themen, die in Summe Auskunft über die tatsächliche Zufriedenheit geben. Die Fragen beziehen sich unter anderem auf das Portfolio, seinen Innovationsgrad, die Servicequalität sowie die Kundenerfahrung entlang sämtlicher Touchpoints.

Schnelle Reaktionsfähigkeit des Portfolios: breit angelegte Erfassung

Für die Erfassung unserer Fortschritte auf diesem Gebiet nutzen wir künftig ein breites Spektrum von Kennzahlen. Es reicht vom Anteil digitaler Nachhaltigkeitslösungen am Umsatz bis hin zur Kundenwahrnehmung unserer Innovationskraft und unserem Beitrag zu ihrer Nachhaltigkeit.

Die hier genannten und in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Kennzahlen bilden als Kriterienkatalog auch den Rahmen für unser zukünftiges ESG-Zielsystem (siehe **Kapitel „Ziele"**). In der Tabelle ist zudem der Bezug zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) dargestellt:

Unsere Nachhaltigkeitskennzahlen im Überblick

	KPI	Quelle
Resistenz		
Nachhaltiges Wachstum	Anteil wiederkehrender Umsatz / Gesamtumsatz	Controlling
	Anteil Umsatz SaaS / Gesamtumsatz	Controlling
	Anteil FuE-Budget / Gesamtbudget	Controlling
Robuste Kernprozesse	Anzahl der festgestellten Verstöße gegen Informationssicherheit und Datenschutz	Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem
	PUE-Wert (Power Usage Effectiveness)	Rechenzentrumsbetrieb
	THG-Emissionen (Scope 1 bis 3) in Tonnen CO_2	CO_2-Bilanzierung nach Greenhouse Gas Protocol
	Automatisierungsgrad (gemessen an Zeitspanne Order to Cash)	Auftragsmanagement-Reporting
Anpassungsfähigkeit		
Zufriedene und innovative Mitarbeiter	Weiterempfehlungsbereitschaft Arbeitgeber (NPS)	Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung
	Mitarbeiterzufriedenheit (Index: Innovationsklima, Kultur, Leadership-Trust, Identifikation, Weiterbildung, Gesundheit, Arbeitsbedingungen)	Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung
	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	Personalmanagement-Reporting
Konsequenter Kundenfokus	Weiterempfehlungsbereitschaft durch Kunden (NPS)	Kundenzufriedenheitsstudie
	Kundenzufriedenheit (Index: Portfolio, Innovationskraft, Servicequalität und Customer-Experience an allen wesentlichen Kunden-Touchpoints)	Kundenzufriedenheitsstudie
	Anzahl Beschwerden zur Servicequalität	Servicemanagement-Reporting
Portfolio, das auf die Entwicklung von Wirtschaft, Ökologie und Gesellschaft schnell genug reagiert	Anteil Umsatz digitaler Nachhaltigkeitslösungen / Gesamtumsatz	Controlling
	Anteil Umsatz branchenspezifischer Lösungen / Gesamtumsatz	Controlling
	Anteil Umsatz eigenes Intellectual Property / Gesamtumsatz	Controlling
	Prozentsatz digitaler Nachhaltigkeitslösungen / Gesamtportfolio (Lösungen für CO_2-arme Ökonomie, Cybersecurity, nachhaltige Produktion)	Portfolio- und Produktmanagement-Reporting
	Prozentsatz Kundenwahrnehmung Innovativität	Kundenzufriedenheitsstudie
	Prozentsatz Kundenwahrnehmung Portfolioattraktivität	Kundenzufriedenheitsstudie
	Prozentsatz Kundenwahrnehmung Nachhaltigkeitsförderung durch Portfolio	Kundenzufriedenheitsstudie

Anreizsysteme

Bis Ende 2020 enthielt das Vergütungssystem unseres Unternehmens keine Nachhaltigkeitsziele. Mit Blick auf das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Aktionärsrechterichtlinienumsetzungsgesetz (ARUG II) und die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) hat der Aufsichtsrat im November 2020 ein neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen. Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 tritt es für den aktuellen Vorstand und alle zukünftigen Mitglieder des Vorstands in Kraft und wird im Mai 2021 der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Bei der Ausgestaltung hat der Aufsichtsrat die folgenden Leitsätze zugrunde gelegt:

- **Strategiebezug:** Abbildung der Strategie von q.beyond durch entsprechende Kennzahlen und somit Anreize zur Erreichung der relevanten Ziele, darunter auch ESG-Ziele (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung);
- **Harmonisierung:** Angleichung der Interessen von Aktionären und weiteren Stakeholdern mit denen des Vorstands;
- **Pay for Performance:** Sicherstellung einer angemessenen und gleichzeitig ambitionierten Verknüpfung von Leistung und Vergütung;
- **Durchgängigkeit:** Gewährleistung der Konsistenz des Vergütungssystems zwischen Vorstand und weiteren Führungskräften;
- **Nachhaltigkeit und Langfristigkeit:** Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von q.beyond;
- **Konformität:** Berücksichtigung aktueller Marktpraxis sowie gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen.

Das Vergütungssystem des Vorstands stellt vor diesem Hintergrund ein wichtiges Steuerungselement dar und ist darauf ausgerichtet, die zentralen Ziele unserer Unternehmensstrategie zu erreichen. Die Leistungskriterien des Vergütungssystems setzen den Anreiz für ein erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmenswachstum und verbinden die Vergütung des Vorstands mit der kurzfristigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens.

GRI SRS-102-35a

Der ⊕ **Geschäftsbericht 2020** enthält auf den Seiten 34 bis 38 eine ausführliche Darstellung der Vergütung des Vorstands. Ebenso ist auf den Seiten 38 und 39 das Vergütungssystem des Aufsichtsrats entsprechend der Satzung beschrieben. q.beyond hat darüber hinaus eine Geschäftsleitung implementiert, die den Vorstand bei unternehmensübergreifenden Themen berät und Entscheidungen vorbereitet. Der Geschäftsleitung gehören neben dem Vorstand die Leiter der Geschäfts- und Zentralbereiche an. Die Vergütung dieser leitenden Führungskräfte orientiert sich hinsichtlich der variablen Vergütungen am Vergütungssystem des Vorstands. Die Mitglieder der Geschäftsleitung verfolgen damit alle die gleichen Jahres- und Mehrjahresziele.

GRI SRS-102-38

Die Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters der q.beyond AG (Vorstand) betrug im Berichtsjahr 2020 das 10,5-Fache des Medians der Jahresvergütung aller übrigen Beschäftigten (inklusive Zusatzleistungen und variabler Gehaltsbestandteile bezogen auf den Median).

Wir beziehen die unterschiedlichen Interessen unserer relevanten Stakeholder in alle wichtigen unternehmerischen Entscheidungen ein.
Der kontinuierliche Austausch gibt uns wertvolle Impulse auch mit Blick auf unser Innovations- und Produktmanagement.

Wir handeln ökonomisch nachhaltig

Ökonomie

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Unser Erfolg beruht auf der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern und der bestmöglichen Erfüllung ihrer Anforderungen. Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems führen wir jährlich Stakeholderanalysen durch und beziehen dabei die Erwartungen aller relevanten Anspruchsgruppen ein – von den Aktionären bis zu Verbänden. Nachfolgend findet sich nach GRI SRS-102-44 eine Übersicht der für die einzelnen Anspruchsgruppen wichtigen Themen.

GRI SRS-102-44

Kunden: größtmögliche Zufriedenheit als zentrales Ziel

Wir legen größten Wert auf einen intensiven Kundendialog. Unsere Berater stehen in engem Kontakt mit Kunden und reagieren flexibel auf deren Bedürfnisse. Genau diese Nähe und der unkomplizierte Umgang werden von den Kunden geschätzt und heben aus ihrer Sicht unser Unternehmen von größeren Wettbewerbern ab. Wir kommunizieren über verschiedene Kontaktstellen – vom Vertrieb über das Servicemanagement und den Support bis hin zum Produktmanagement – und nutzen zahlreiche Kommunikationsmittel wie Website, Blogs, E-Mails und Social Media. Hinzu kommen Kundenevents und Messeauftritte.

Regelmäßige Kundenumfragen durch ein unabhängiges Institut flankieren den Kontakt. Das Institut führt dazu Telefoninterviews mit Schlüsselkunden aus allen Geschäftsbereichen durch. Anhand eines Fragebogens werden sämtliche Stationen innerhalb der „Customer-Journey" thematisiert. Aus diesen Befragungen ergeben sich Handlungsanstöße. Es werden Qualitätsziele formuliert und in der Organisation umgesetzt. Diese Maßnahmen steuern auf das zentrale Ziel im Kundenmanagement hin: die stetige Erhöhung der Kundenzufriedenheit. So hat uns das Kundenfeedback zum Beispiel dazu veranlasst, unser Wertemodell in einem unternehmensübergreifenden Kulturwandelprojekt noch einmal nachzuschärfen.

Aus Umfragen und dem ständigen Dialog heraus wissen wir, was unsere Kunden bewegt. Sie sind in erster Linie an einer qualitativ hochwertigen Erfüllung der vereinbarten Leistungen interessiert. Dies bedingt jederzeitige Informationssicherheit und Datenschutz sowie geschäftliche Resilienz. Hinzu kommt die Erwartung, dass wir lösungsorientiert arbeiten. Zunehmend rücken hierbei Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie in den Fokus. Unsere Kunden erwarten ein ressourcenschonendes Wirtschaften und die Unterstützung bei der Reduzierung auch ihres CO_2-Fußabdrucks.

Mitarbeiter: Einsatz und Leistungsbereitschaft gewährleisten Erfolg

Einsatz und Leistungsbereitschaft des q.beyond-Teams gewährleisten unseren Erfolg. Die Mitarbeiter erwarten hierbei von q.beyond vor allem attraktive Arbeitsplätze, eine marktgerechte Vergütung und ein Umfeld, in dem sich sie sich weiterentwickeln können. Weitere Informationen zu q.beyond als Arbeitgeber bieten die **Kapitel „Arbeitnehmerrechte", „Chancengerechtigkeit und Work-Life-Balance" und „Mitarbeiterentwicklung und Unternehmensidentifikation"**. Systematisch erfassen wir die Erwartungen aller Mitarbeiter. Dem dienen Team- und Abteilungsmeetings, Einzelgespräche mit Führungskräften, der Austausch mit der Personalabteilung, Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen sowie Mitarbeiterbefragungen. Hierbei werden regelmäßig alle Beschäftigten anonym

zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsbedingungen und Verbundenheit mit dem Unternehmen befragt. In der Vergangenheit flossen die Ergebnisse unter anderem in die Neupositionierung der Arbeitgebermarke ein. Auf Anregung der Mitarbeiter wurden auch neue Raumkonzepte umgesetzt. Innovation Rooms, War Rooms und Ruheräume erleichtern seitdem die produktive Zusammenarbeit in unserem Unternehmen.

Führungskräfte/Vorstand: am Unternehmenserfolg orientiert

Führungskräfte und Vorstand verstehen sich als Teil des q.beyond-Teams. Sie leben die Werte unseres Unternehmens vor und tragen sie in die Organisation. Von ihnen werden Führung, Entscheidungen und Erfolg erwartet. Im Gegenzug bietet ihnen das Unternehmen Entfaltungsmöglichkeiten, im Falle der Führungskräfte Karrierewege sowie eine attraktive Vergütung. Zahlreiche reale und virtuelle Formate gewährleisten einen kontinuierlichen Austausch untereinander und mit dem gesamten q.beyond-Team.

Aktionäre: kontinuierlicher Dialog mit den Eigentümern

Eine sehr wichtige Stakeholdergruppe sind auch unsere Aktionäre. Sie erwarten für ihren Kapitaleinsatz von uns eine Beteiligung am Unternehmenserfolg – in Form von Kurssteigerungen und/oder Dividenden. Wir verfügen über eine eigene Investor-Relations-Abteilung, zu deren Hauptaufgaben der ständige Dialog mit bestehenden und potenziellen Anteilseignern zählt. Sie nutzt dazu die unterschiedlichsten Formate – vom Einzelgespräch bis zur Teilnahme an Kapitalmarktkonferenzen. Zentrale Dialogplattform ist die einmal jährlich stattfindende ordentliche Hauptversammlung. Weitere Informationen zum Dialog mit Aktionären finden sich im **Geschäftsbericht 2020** im Kapitel „Aktie".

Lieferanten und Partner: Austausch auf Augenhöhe

Die Interessen unserer Lieferanten erfassen unsere Einkäufer in regelmäßigen Gesprächen. Bei unseren strategischen Partnern übernimmt das Partnermanagement diese Aufgabe. Dieses festigt die Beziehungen darüber hinaus mit Veranstaltungen und Networking-Events und schafft so eine gute Basis für die angestrebte Gewinnung von Kunden. Genau wie bei den Lieferanten achten wir hier auf einen Dialog auf Augenhöhe. Der Einkauf legt dabei steigenden Wert auf die Lieferung nachhaltiger Produkte und Dienste. So finden inzwischen regelmäßige Gespräche mit Leasinggebern zum CO_2-Ausstoß des Fuhrparks und dessen Optimierung statt. Mit unseren Energieversorgern erörtern wir Möglichkeiten zur Ausweitung des regenerativ erzeugten Versorgungsanteils.

Verbände und Gesellschaft: das nähere Umfeld im Fokus

Als Mittelständler konzentriert sich unser Unternehmen traditionell auf Aktivitäten in seinem näheren Umfeld. Darüber hinaus sind wir Mitglied in verschiedenen Verbänden und wahren so unsere Interessen im politischen Umfeld. Es gibt verschiedene gesellschaftliche Aktivitäten, über die das **Kapitel „Gemeinwesen"** näher informiert. Eine besondere Bedeutung besitzt die Pflege guter nachbarschaftlicher Beziehungen vor allem an den Standorten der Rechenzentren. Hier kann es bei Lasttests zu Lärmemissionen kommen. Aus diesem Grund werden Nachbarn quartalsweise vorab über geplante Aktivitäten informiert. Den nachbarschaftlichen Dialog fördern wir zudem über Einladungen zu Firmenfesten, insbesondere am Hamburger Standort.

Innovations- und Produktmanagement

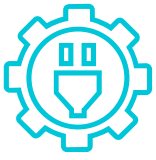
Digitalisierung hilft, nachhaltiger zu wirtschaften

Die Digitalisierung ist der Schlüssel zum Erfolg im 21. Jahrhundert und trägt zugleich dazu bei, dass Unternehmen nachhaltiger wirtschaften. Unsere Geschäftsbereiche unterhalten jeweils eigene Produktmanagement-Einheiten, die sich intensiv mit den digitalen Herausforderungen ihrer Zielmärkte und -branchen auseinandersetzen. Immer im Blick stehen dabei auch die aktuellen Herausforderungen der Umwelt und Gesellschaft, bspw. Klimawandel oder Cyberkriminalität. Wir nutzen Formate wie Kunden-Roundtables, Design-Thinking- und Innovations-Workshops sowie Ideenwettbewerbe, um gemeinsam mit Kunden und Mitarbeitern neue Lösungen zu erarbeiten. Häufig starten kooperative Innovationsprozesse mit Kunden dann als Pilotprojekte.

Unser Geschäftsmodell schont natürliche Ressourcen

Unsere digitalen Prozesse und Dienste ersetzen häufig Herstellung, Transport und Verbrauch von Gütern. Das Spektrum reicht vom Verzicht auf Druckwerke über Fernwartung und -steuerung bis hin zum Ersetzen von Geschäftsreisen durch virtuelle Meetings. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Kunden mit Innovationen auch eine gezielte Steuerung des Ressourceneinsatzes. Vor allem der Einsatz des Internet of Things (IoT) kann Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsziele miteinander in Einklang bringen, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen:

Predictive Maintenance in der Industrie 4.0
q.beyond bietet Lösungen unter Nutzung von künstlicher Intelligenz und smarten IoT-Sensoren, mit denen Unternehmen den Zustand von elektronischen Geräten, Maschinen, Anlagen und Fahrzeugen in Echtzeit überwachen können. Dies macht Wartungen und Instandhaltungen planbarer und reduziert unerwartete Ausfallzeiten. Gleichzeitig hilft eine solch



Effizientes Energiemanagement durch Benchmarking und feingranulare Überwachung der Energieverbräuche

Unser Portfolio fördert eine kohlenstoffarme Ökonomie und schützt vor Cyberkriminalität.

vorausschauende Wartung, Ressourcen zu schonen: Zum einen verlängert sich die Lebensdauer von Werkzeugen deutlich, zum anderen müssen die jeweiligen Hersteller bei Reparaturen nur einzelne Teile statt ganzer Maschinen liefern. Predictive Maintenance hilft damit, die CO_2-Bilanz unserer Kunden zu verbessern.

Augmented Reality für Remote-Arbeiten
Bisher erfolgten Wartungen und Instandhaltungen von Maschinen in der Regel beim Kunden vor Ort. Damit verbundene Dienstreisen belasten die Klimabilanz eines Unternehmens. Mithilfe von Augmented-Reality-Anwendungen können Techniker nun auch remote, also aus der Ferne, Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen durchführen. q.beyond bietet gemeinsam mit TeamViewer dafür verschiedene Industrie-4.0-Lösungen an sowie ein ⊕ **IIoT-Starter-Kit** für den schnellen und einfachen Einstieg ins Industrial IoT. So reduzieren Unternehmen dank kombinierter Sensor-, Remote- und Cloud-Technologien ihren CO_2-Fußabdruck.

IoT-Daten über Edge-Devices sammeln
Sensordaten werden oft an Cloudplattformen gesendet, um die gesammelten Informationen zu analysieren und zu visualisieren. Datenmenge und Sendehäufigkeit können die Kosten der Cloud-Dienste in die Höhe treiben. Statt in der Cloud lassen sich Sensordaten über ein Edge-Gateway direkt an der Maschine sammeln, temporär speichern und vorverarbeiten und relevante Maschineninformationen durch einen sog. digitalen Zwilling lokal visualisieren und remote zugänglich machen – in Echtzeit. Um diese Edge-Gateways zentral zu steuern, weltweit zu vernetzen und mit Applikationen zu versorgen, hat q.beyond mit EDGIZER eine offene ⊕ **Edge-Computing-Plattform** entwickelt.

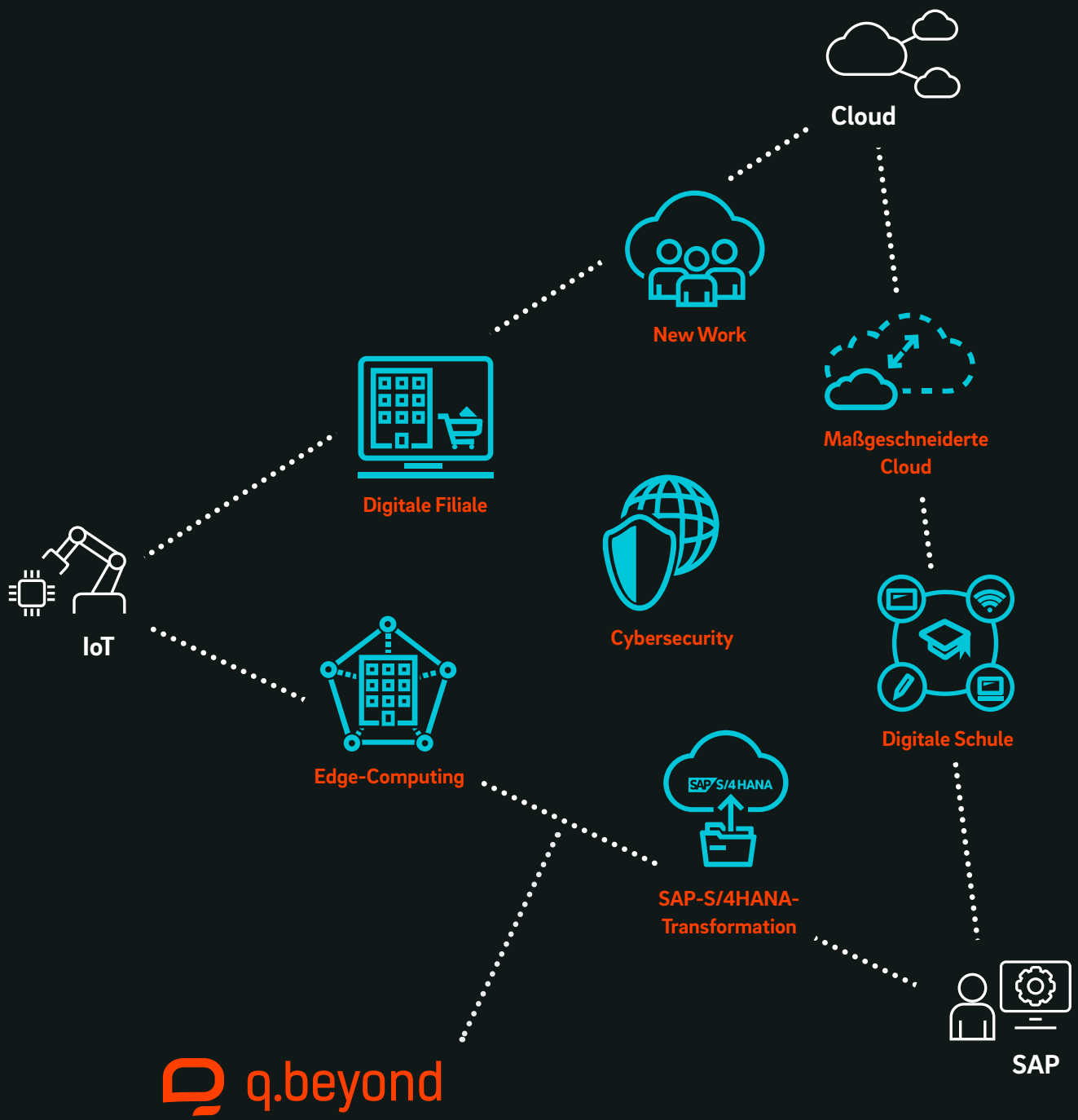
Innovationen für ein effizientes Energiemanagement
Unsere IoT-Lösungen sind auch die Grundlage unserer Metering-Plattform für Wärme, Gas und Strom. Das Ziel: Effizienzsteigerung durch Benchmarking und feingranulare Überwachung der Energieverbräuche sowie die Entwicklung neuer, digitaler Services für Kunden. Die Einbeziehung von Wettervorhersagedaten optimiert zum Beispiel die Steuerung der Heizungsanlage.

Elektronische Preisschilder für kurzfristige Preisanpassungen
Im Handel sorgt unser Zero-Waste-Assistant für eine gezielte Überwachung des Mindesthaltbarkeitsdatums mit vorausschauender und automatischer Preisanpassung über elektronische Preisschilder. Durch diesen Ansatz lassen sich Abschreibungen infolge abgelaufener Waren und Abfall vermeiden.

KI und smarte IoT-Sensoren machen Wartungen und Instandhaltungen planbarer und reduzieren Ausfallzeiten.

Der Zero-Waste-Assistant überwacht das Mindesthaltbarkeitsdatum und sorgt für automatische Preisanpassung.

Unser Portfolio fördert Nachhaltigkeit



q.beyond

New Work – Workplace-Lösungen und umfassende Cybersecurity-Lösungen

New Work – sichere Workplace-Lösungen
Im digitalen Zeitalter kommt die Kreativität zur Lösung komplexer Aufgaben oft aus der Gruppe. Dazu brauchen Mitarbeiter moderne Werkzeuge, mit denen sie sich über Standorte und Unternehmensgrenzen hinweg vernetzen können, und zwar einfach, mobil und sicher. Mit unseren Arbeitsplätzen aus der Cloud und unserem umfangreichen Serviceportfolio ebnen wir den Weg in moderne Arbeitswelten. Unser „Digital Workplace" ermöglicht eine standortunabhängige Zusammenarbeit, reduziert Dienstwege und sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichzeitig sichern unsere umfassenden Cybersecurity-Lösungen die sensiblen Firmendaten auch im Homeoffice zuverlässig gegen Cyberkriminalität ab.

Bildung beyond digital
An vielen Schulen mangelt es noch an einer WLAN-Versorgung und digitalen Endgeräten für Lehrkräfte und Schüler, an Know-how und technischem Support. In der Coronakrise stellt der Staat nun erhebliche Mittel für eine technische Aufrüstung bereit. Schulleiter, Lehrer sowie Eltern- und Schülervertreter sollten diese Chance nutzen. Wir helfen den Schulen dabei, diese Ressourcen für sich zu sichern, und begleiten sie auf ihrem Weg in die Digitalisierung. Die q.beyond AG hat sich mit LANCOM Systems und der Gesellschaft für digitale Bildung (GfdB) zusammengetan, um Schulen umfangreiche und maßgeschneiderte Lösungen für ihre Digitalisierung zur Verfügung zu stellen.

G4-FS11

q.beyond tätigt Finanzanlagen im Zusammenhang mit der Direktversicherung zur betrieblichen Altersvorsorge und mit Zeitwertkonten für ihre Mitarbeiter zur Ansparung auf ein Sabbatical per Gehaltsausgleich. Hierbei setzt q.beyond auf die beiden Global Player Allianz und R+V, die jeweils ihre ESC-Kriterien ausweisen.

Unsere digitalen Prozesse und Dienste rund um Cloud, SAP und IoT ersetzen häufig Herstellung, Transport und Verbrauch von Gütern.

Wir setzen alles daran, die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen zu optimieren, ihren Einsatz möglichst effizient zu managen und unsere klimarelevanten Emissionen zu begrenzen.

Wir handeln ökologisch nachhaltig

Ökologie

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Stromverbrauch im Fokus

Die Verpflichtung zu einem sparsamen Umgang mit allen natürlichen Ressourcen ist in unserem Code of Conduct und in unserer Einkaufsrichtlinie niedergelegt. Nachfolgend berichten wir über die wesentlichen natürlichen Ressourcen, die im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit eine Rolle spielen:

Strom: Als IT-Dienstleister und Betreiber eigener Rechenzentren mit höchstmöglicher Verfügbarkeit verbrauchen wir in erster Linie Strom. Allein für den Serverbetrieb und die Kühlung unserer Rechenzentren benötigen wir rund 95 % unseres Gesamtstrombedarfs. Wir konzentrieren uns daher auf ein effizientes Energiemanagement dieser Rechenzentren und eine kontinuierliche Steigerung ihrer Energieeffizienz. Der Strom zur Versorgung der Rechenzentren stammt seit 2018 ausschließlich aus regenerativen Quellen. Eine dauerhafte Beobachtung von Betriebszuständen der Anlagen im Rechenzentrumsbetrieb sowie deren regelmäßige Wartung führen in der Regel zu einer entsprechend langen Lebensdauer. Gleiches gilt für die Arbeitsplatzausstattung der Mitarbeiter. Wenn Systeme und Bestandsanlagen technisch nicht mehr den einschlägigen Energieeffizienz- und Umweltstandards entsprechen, werden sie konsequent ausgetauscht.

Erdgas: Die Beheizung der Bürogebäude erfolgt mit Erdgas. Durch den Einsatz einer Luft-Wasser-Wärmepumpe beheizen wir unser Firmengebäude am Standort München mittels der warmen Abluft des Rechenzentrums. Damit können wir hier sogar auf den Einsatz von Erdgas verzichten.

Kraftstoffe: Der Einsatz von fossilen Brennstoffen (Heizöl, Diesel bzw. Benzin) beschränkt sich im Wesentlichen auf den Testbetrieb von Notstromaggregaten der Rechenzentren sowie den Fuhrpark. Im Jahr 2020 bestand dieser aus 5 Poolfahrzeugen, 65 Firmenfahrzeugen und 50 Car-Allowance-Nutzern.

Wasser: Zwar benötigen Rechenzentren auch Wasser, doch verfügen unsere Standorte diesbezüglich über geschlossene Kreisläufe. Die eingesetzte Klimatechnik mit sehr geringem Wasserbedarf ermöglicht insbesondere in den kühleren Wintermonaten sowie nachts eine sogenannte freie Kühlung ohne zusätzlichen Ressourceneinsatz. Zu allen anderen Zeitpunkten erfolgt die Kühlung über Kompressorkälte. q.beyond setzt im Geschäftsbetrieb ausschließlich Trinkwasser aus kommunaler Wasserversorgung ein. Der Wasserverbrauch wird von q.beyond im Rahmen des Ressourcenmanagements kontinuierlich auf Einsparpotenziale hin geprüft.

Kältemittel: Auch die für die Kühlung unserer Rechenzentren eingesetzten Kältemittel verbleiben über geschlossene Kühlkreisläufe dauerhaft in den Anlagen. Lediglich im Zusammenhang mit Wartungstätigkeiten kann es notwendig werden, Kältemittel nachzufüllen. So mussten wir im Jahr 2020 ein Kilogramm Kältemittel ergänzen.

Papier: Unsere internen Prozesse sind mittlerweile weitestgehend papierlos gestaltet. So nutzen wir elektronische Ablagesysteme, Rechnungstellungen an Kunden erfolgen größtenteils digital, und im August 2020 wurde bei q.beyond die digitale Personalakte implementiert. Dadurch werden Entgeltnachweise, Meldungen zur Sozialversicherung, Lohnsteuerbescheinigungen sowie Zeitnachweise für unsere Mitarbeiter ausschließlich digital bereitgestellt. Der Postversand konnte damit vollständig entfallen. Wir setzen Papier nur noch in geringem Umfang für Printmedien und Druckaufträge ein.

Das bereits 2018 eingeführte sog. „Follow-me-Printing" an allen Unternehmensstandorten mit zentraler Speicherung von Druckaufträgen und Druckinitiierung erst am Gerät selbst hat für eine erhebliche Reduzierung unseres Papier- und Tonerverbrauchs gesorgt. Nicht abgeholte Ausdrucke gibt es nicht mehr.

Verpackungsmaterial: Im Rahmen von Client-Rollouts werden Hardwarekomponenten von uns in den bereits vom Hardwarelieferanten bereitgestellten Verpackungen an Kunden ausgeliefert. Darüber hinaus setzen wir keine Verpackungsmaterialien ein.

Abfall: Selbstverständlich trennen wir an allen großen Standorten den Müll in Papier, Metalle, Elektroschrott, Kunststoffe, Bioabfall und Restmüll. Die fachgerechte Abfallentsorgung erfolgt durch regionale Entsorgungsfachbetriebe. Insbesondere bei der Entsorgung von Speichermedien geschieht dies unter Berücksichtigung der Datensicherheit, sodass keine Datenwiederherstellung möglich ist. In Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen AfB-Gruppe (Arbeit für Menschen mit Behinderung) werden nicht mehr benötigte Hardwarekomponenten aus dem eigenen Bestand oder aus Kundenverträgen in einem zertifizierten Verfahren gelöscht, wiederaufbereitet und anschließend neu vermarktet.

GRI SRS-301-1

Da wir kein produzierendes Unternehmen sind, werden von uns keine aufgrund ihres Mengengerüsts als wesentlich einzustufenden Materialien zur Herstellung und Verpackung eingesetzt. Durch Virtualisierung von Infrastrukturen und Applikationen sowie durch Arbeitsplätze aus der Cloud tragen wir dennoch sowohl im internen Einsatz als auch als Lösungsangebot für unsere Kunden zu einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen bei. Denn Virtualisierung ersetzt vielfach Hardwarekomponenten, die z. B. seltene Erden oder Lithium enthalten.

GRI SRS-302-1

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Verbrauchswerte der von unserem Unternehmen genutzten energetischen Ressourcen.

- Die Werte des verbrauchten Stroms wurden auf Basis der Jahresabrechnungen ermittelt.
- Die Werte der verbrauchten Heizungsenergie wurden den Abrechnungen der jeweiligen Lieferanten entnommen.
- Der Heizölverbrauch für den Testbetrieb unserer Notstromaggregate erfolgte gemäß Schätzung der Literverbräuche pro Maschine und Hochrechnung auf den Jahresverbrauch anhand der Testpläne. Kraftstoffverbräuche für Leasingfahrzeuge und Car-Allowance wurden aus den Tankkartenabrechnungen ermittelt. Anschließend erfolgte die Multiplikation der Literverbräuche mit den Heizwerten der Kraftstoffarten Heizöl, Diesel, Benzin und Flüssiggas gemäß Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Version vom 30. November 2020.
- Wir beziehen keinen Dampf aus einem Dampfnetz. Ebenso wird keine Kältemenge bezogen. Stattdessen erfolgt eine interne Erzeugung durch Kältemaschinen aus Strom.
- Ferner verkaufen wir keine Energie.

Verbrauch energetischer Ressourcen

In MWh	Verbrauch 2020	Verbrauch 2019
Energetische Ressource[1]		
Strom (fossil erzeugt)[2]	415,49	415,49
Strom (regenerativ erzeugt)	52.056,42	53.828,63
Wärmeverbrauch (Erdgas)	3.196,15	3.533,43
Kraftstoff (Heizöl) für Notstrom	176,01	344,74
Kraftstoff (Diesel) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	1.156,84	1.880,24
Kraftstoff (Benzin) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	276,85	399,98
Kraftstoff (Autogas – Liquefied Petroleum Gas)	11,92	28,68
Energieverbrauch (gesamt)	**57.289,67**	**60.431,19**

[1] Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Werte des Konzerns.
[2] Zum Zeitpunkt der Berichterstattung lagen uns noch keine Stromabrechnungen für das Jahr 2020 vor. Als Bemessungsgrundlage wurden die Stromverbräuche des Jahres 2019 auch für das Jahr 2020 eingesetzt.

GRI SRS-303-3

Der Einsatz von Wasser spielt im Geschäftsbetrieb der q.beyond AG insgesamt eine nachgelagerte Rolle. Die Entnahme von Frischwasser beschränkt sich auf den Einsatz in unseren geschlossenen Kühlkreisläufen im Rechenzentrumsbetrieb, in Sanitärräumen, Küchen und für Reinigungszwecke. Wegen der Geringfügigkeit erfolgt keine Erfassung des Wasserverbrauchs.

GRI SRS-306-2

Für uns als nichtproduzierendes Unternehmen spielt das Thema Abfall in unserem Geschäftsbetrieb eine untergeordnete Rolle. Die fachgerechte Abfallentsorgung erfolgt durch regionale Entsorgungsfachbetriebe. Abfallmengen werden von uns nicht erfasst.

Ressourcenmanagement

Bei allen Maßnahmen zur Steigerung der ökologischen Nachhaltigkeit achten wir auf das Wesentlichkeitsprinzip und konzentrieren uns auf die Themen mit den potenziell größten Effekten. Beim Ressourcenmanagement steht daher klar die Reduzierung des Stromverbrauchs in unseren Rechenzentren im Fokus. Diese Nachhaltigkeitszielsetzung wird in den von der Unternehmensleitung aufgestellten Unternehmensplanungen bei Investitionen und der Allokation von Finanzmitteln besonders berücksichtigt. Weitere Ressourcenverbräuche werden als nicht wesentlich eingestuft (siehe hierzu auch **Kapitel „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“**).

Obwohl unsere Rechenzentren an den Standorten Hamburg, Nürnberg und München mit einer PUE (Power Usage Effectiveness) von durchschnittlich < 1,5 bereits zu den energieeffizientesten in Deutschland zählen, sehen unsere Experten noch Potenzial für eine weitere Optimierung des Stromverbrauchs. Darüber hinaus streben sie auch Optimierungen im Gebäudemanagement an. Eine systematische Analyse von Energieeinsatz und -verbrauch gemäß dem Gesetz über Energiedienstleistungen sowie andere Energieeffizienzmaßnahmen (EDL-G) erfolgen regelmäßig über Wartungsmanagement und Energieaudits nach DIN EN 16247-1.

Aus diesen Audits und dem kontinuierlichen Monitoring von Ressourcenverbräuchen leitet die Unternehmensführung im Rahmen der regelmäßigen Managementreviews Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz ab und überprüft gleichzeitig ihre Wirksamkeit. Im Einzelnen beschreiben wir quantitative Ziele, Maßnahmen zu ihrer Erreichung und den derzeitigen Stand der Umsetzung der Maßnahmen im nachfolgenden Abschnitt GRI SRS-302-4.

Durch die kontinuierliche Optimierung des Energiemanagements vor allem unserer Rechenzentren sehen wir keine wesentlichen Risiken, die sich negativ auf Umweltbelange auswirken können. Dies gilt auch im Notfallbetrieb.

GRI SRS-302-4

Wie der aktuelle Energieauditbericht bestätigt, konnten wir in den vergangenen Jahren durch zahlreiche Maßnahmen bereits den Energieverbrauch senken. So setzt q.beyond zum Beispiel auf Bladesysteme und Servervirtualisierung bzw. den Betrieb sogenannter „Shared Hardware", also die Nutzung von Hardware durch mehrere Anwender. Des Weiteren reduzieren wir den Energieverbrauch durch energiesparende, intelligente Servernetzteile mit hohem Wirkungsgrad, energieeffiziente Klimakonzepte in den Rechenzentren wie Kaltgang-/Warmgang- und Rackabschottung, Untersuchung und Vermeidung von Klimakurzschlüssen sowie freie Kühlung und Stromversorgungsanlagen mit hohen Wirkungsgraden (insbesondere USV-Anlagen). Der Standort Hamburg arbeitet darüber hinaus mit der dortigen Umweltbehörde im Bereich energiesparender Maßnahmen zusammen.

Folgende Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Einsparziele des Energieverbrauchs wurden bereits erfolgreich implementiert bzw. werden aktuell durchgeführt:

Reduzierung der eingesetzten elektrischen Energie zur Kühlung der Rechenzentren um 60 % bis Ende 2019

Rechenzentren 5/7, Hamburg, Grasweg. Aufgrund der Wärmeentwicklung von IT-Komponenten müssen wir für eine effiziente Kühlung unserer Rechenzentren sorgen, was viel Strom verbraucht. Deshalb haben wir in jüngster Zeit Umbauten zur Reduzierung der eingesetzten elektrischen Energie zur Kühlung der Rechenzentren durchgeführt und auch entsprechende Anlagen modernisiert. Durch sogenannte Kaltgangerstellung mit drehzahlgeregelter Lüftung wird nun sichergestellt, dass die Ansaugtemperatur der IT-Hardware maximal 28° C beträgt. Die benötigte Kälteleistung kann dadurch mit einem wesentlich geringeren elektrischen Energieeinsatz erzeugt werden. Monatlich können wir dadurch 7 MWh einsparen. Die im QIV/2018 beschlossene Maßnahme wurde fristgerecht bis Ende 2019 umgesetzt. Die Wirksamkeit wurde uns per Zertifikat der Umweltbehörde Hamburg bestätigt.

Rechenzentrum 4, Hamburg, Notkestraße. Die vorhandenen Kühlgeräte wurden von uns durch effizientere, drehzahlgeregelte Rückkühleinheiten mit einer höheren Gesamtkühlleistung ersetzt, um eine intelligente Klimatisierung sicherzustellen. Die neuen Geräte weisen eine höhere Kältegesamtleistung auf (120 kW gegenüber vormals 100 kW). Bei gleichbleibender Kälteleistung beträgt der Jahresverbrauch seither nur noch 258 MWh gegenüber vormals 336 MWh. Gemäß Schätzung entspricht dies einer jährlichen Einsparung von ca. 77 MWh. Zusätzlich konnte auch die Lüfterdrehzahl reduziert werden, wodurch weitere Einsparungen gewährleistet werden. Die 2019 beschlossene Maßnahme wurde inzwischen zu 100 % umgesetzt.

Steigerung der Energieeffizienz der Anlagen zur unterbrechungsfreien Stromversorgung

Rechenzentrumsstandort Hamburg, Grasweg. Zur Sicherung der zuverlässigen Stromversorgung der IT-Last im Rechenzentrum Hamburg, Grasweg und zur Energieeinsparung von geschätzt 870 MWh/Jahr sollen insgesamt sieben USV-Anlagen ausgetauscht werden. Die Umsetzung der im QII/2019 beschlossenen Maßnahme läuft seit QIII/2020 und soll bis QI/2021 abgeschlossen sein. Die tatsächlichen Einsparungen im Stromverbrauch werden sich erst nach Abschluss der Maßnahme im Jahr 2021 bemerkbar machen.

Bürostandort Hamburg, Grasweg. Zur Effizienzsteigerung und Reduzierung des Heizenergieverbrauchs des Bürostandorts Hamburg, Grasweg wurde 2020 die komplette Heizungsanlage inklusive aller Thermostatköpfe in den Büros ausgetauscht. Bei 1.800 Betriebsstunden resultiert daraus eine voraussichtliche Einsparung des Gasverbrauchs von 290 bis 360 MWh pro Jahr. Das Ziel wurde 2019 beschlossen und 2020 fristgerecht umgesetzt. Die tatsächlichen Einsparungen im Heizenergieverbrauch durch die Maßnahme lassen sich durch den derzeit pandemiebedingt geringeren Heizbedarf der Büros erst zukünftig genauer beziffern.

Reduzierung des Energieverbrauchs zur Beleuchtung

Bürostandort Köln. Zur Reduzierung des Stromverbrauchs wird das konventionelle Beleuchtungskonzept am Standort der Verwaltung in Köln auf LED umgestellt. Laut Schätzung können dadurch 118.180 kWh/Jahr Energie zur Beleuchtung eingespart werden. Das 2019 beschlossene Ziel soll bis Ende 2021 umgesetzt sein. Der derzeitige Grad der Umsetzung beträgt 75 %. Auch hier wird der derzeitige Effekt der Maßnahme vom Effekt eines pandemiebedingt eingeschränkten Beleuchtungsbedarfs überlagert.

Trotz pandemiebedingter Auswirkungen sowie der Tatsache, dass einzelne Maßnahmen noch nicht abgeschlossen sind, zeigt sich bereits eine Tendenz: Unser Energieverbrauch geht zurück. Wir sehen deshalb aktuell keine Notwendigkeit, unser Energieeinsparungskonzept an weitere Ordnungsparameter anzupassen:

Reduzierung des Energieverbrauchs

In MWh	Verbrauch 2020	Verbrauch 2019	Einsparung
Ressource[1]			
Heizung (Erdgas)	3.196,15	3.533,43	337,28
Ökostrom	52.056,42	53.828,63	1.772,21

[1] Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Werte des Konzerns.

Klimarelevante Emissionen

Annähernde Halbierung der CO_2-Emissionen im Pandemiejahr 2020

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erzeugen wir klimarelevante Emissionen und sind daher bestrebt, diese kontinuierlich zu senken. Im Jahr 2020 gelang es, die in CO_2-Äquivalenten gemessenen Emissionen nahezu zu halbieren. Dieser Erfolg ist nicht nur auf die nachfolgend näher erläuterten zahlreichen Initiativen zur Reduzierung unserer CO_2-Last im laufenden Betrieb zurückzuführen. Vielmehr führten die Coronapandemie und die damit verbundenen Lockdowns und Kontaktbeschränkungen dazu, dass insbesondere die mobilitätsbedingten Emissionen drastisch zurückgingen.

In der Vergangenheit haben wir darauf verzichtet, uns quantitative Reduktionsziele zu setzen. Wie im **Kapitel „Ziele“** bereits erläutert, streben wir inzwischen jedoch an, bis 2025 die Klimaneutralität zu erreichen. Im laufenden Jahr erarbeiten wir konkrete Maßnahmen, um bis 2025 stufenweise die Emissio-

Bis zum Jahr 2025 wollen wir stufenweise unsere CO_2-Emissionen um insgesamt 40 % reduzieren.

nen der CO_2-Verursacher Strom, Dienstreisen und Kraftstoffe für Dienstwagen/Car-Allowance um insgesamt 40 % zu reduzieren. Das Erreichen dieser Ziele überprüfen wir auf Basis der nachfolgend näher erläuterten CO_2-Bilanzierung nach dem Greenhouse Gas Protocol. Zur Erreichung der Klimaneutralität wollen wir ferner alle wesentlichen Emissionsquellen entlang der Wertschöpfungskette bis zur Lieferung an den Kunden ausgleichen. Dazu werden wir in den nächsten Jahren weitere wesentliche Emissionsquellen im Scope 3 unserer Klimabilanzierung berücksichtigen (etwa Emissionen aus der Mitarbeitermobilität und der IT-Ausstattung).

Erstmalige Aufstellung einer CO_2-Bilanz

Im Jahr 2020 haben wir erstmalig mit professioneller Unterstützung unsere CO_2-Emissionen nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol ermittelt und zur besseren Vergleichbarkeit der Werte auch die CO_2-Bilanz für das Jahr 2019 nochmals validiert. Der mehrstufige Prozess zur Ermittlung umfasst drei Anwendungsbereiche (Scopes 1 bis 3):

- Scope 1 umfasst direkte CO_2-Emissionen, die wir als Unternehmen durch unsere eigenen Produktionsanlagen, Büros und betriebliche Mobilität erzeugen.
- Scope 2 bezieht sich auf indirekte CO_2-Emissionen, die bei den Energieerzeugern anfallen, bei denen wir Strom zur Versorgung unserer Rechenzentren und zur Versorgung unserer Bürogebäude einkaufen.
- Scope 3 umfasst alle anderen indirekten CO_2-Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette verursacht werden, also bei Lieferanten, beim Transport, in der Nutzungsphase der Produkte oder bei der Entsorgung.

Die Tabelle auf Seite 44 gibt einen groben Überblick.

Scope 1: E-Mobilität senkt Emissionen im Fuhrpark

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) entstehen in erster Linie aus dem Heizwärmebedarf der Bürogebäude und aus der betrieblichen Mobilität über den Fuhrpark (Pool- und Leasingfahrzeuge sowie Car-Allowance). In deutlich geringerem Umfang werden sie auch durch unsere monatlichen Testläufe der Notstromaggregate zur Versorgung unserer Rechenzentren und durch die in den Rechenzentren eingesetzten Kühlmittel verursacht. Weitere Luftschadstoffe im Sinne einer Feinstaubbelastung o. Ä. werden im direkten Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nicht erzeugt. Zur Reduktion der THG-Emissionen soll bis 2025 eine schrittweise Umstellung unseres Fuhrparks auf E-Mobilität erfolgen. Bis Ende 2020 wurden bereits fünf Hybridfahrzeuge und ein Elektrofahrzeug in das Angebot der als Firmenwagen bereitgestellten Leasingfahrzeuge aufgenommen.

Scope 2 und Scope 3: Rechenzentren arbeiten klimaneutral

In erster Linie resultieren indirekte THG-Emissionen (Scope 2) aus den Stromverbräuchen unserer Rechenzentren. Seit 2018 erfolgt deren komplette Stromversorgung deshalb aus regenerativen Energiequellen und konnte somit CO_2-neutral gestellt werden. Lieferant sind die Stadtwerke Neumünster. Sie bieten zu 100 % Strom aus kohlendioxidfreier und umweltfreundlicher Wasserkraft sowie aus Kraft-Wärme-Kopplungs-Kraftwerken, die ausschließlich mit biogenen Brennstoffen arbeiten. Rein rechnerisch ergibt sich dadurch eine Einsparung von ca. 20.000 Tonnen CO_2-Äquivalenten pro Jahr. Zusätzlich wird die Reduzierung von Energieverbräuchen in unseren Rechenzentren nach erfolgreicher Umsetzung der bereits im **Kapitel „Ressourcenmanagement“** beschriebenen Energieeffizienzmaßnahmen voraussichtlich

zu einer jährlichen Einsparung von 1.031 MWh Strom führen. Dadurch verbessert sich auch die Energiebilanz unserer Kunden um weitere 72 Tonnen CO_2 im Hinblick auf Scope 3. Wir planen, im laufenden Geschäftsjahr 2021 auch unsere restliche Stromversorgung an unseren Bürostandorten auf Ökostrom umzustellen und die infrastrukturell bedingten Emissionen für Ökostrom (Scope 3) durch Beteiligung an einem zertifizierten Klimaschutzprojekt nach ⊕ **Goldstandard** auszugleichen.

Scope 3: Moderne Kommunikationssysteme begrenzen Emissionen

Indirekte THG-Emissionen (Scope 3) resultieren vor allem aus vorgelagerten Prozessen bei der Erzeugung der von uns eingesetzten energetischen Ressourcen. Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang die berufliche Mobilität. Wir sind bestrebt, diese durch den Einsatz moderner Kommunikationsmedien zu begrenzen. Dem dienen Videokonferenzsysteme ebenso wie eine großzügige Homeofficeregelung. Jobfahrräder, Jobtickets und Carsharing-Angebote machen es Mitarbeitern leichter, auf den eigenen Pkw zu verzichten. Eigene Fahrräder ermöglichen das Pendeln zwischen den Standorten in Hamburg, sodass auf kurze Taxi- oder Pkw-Fahrten verzichtet werden kann. Angesichts der regen Nutzung von aktuell neun Rädern ist die Anschaffung weiterer Jobfahrräder geplant.

CO_2-Bilanz

2020 erstmalig nach dem Greenhouse Gas Protocol

GRI SRS-305-5

Der größte von uns bereits genutzte Hebel für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen ist die Verwendung von Ökostrom zur Versorgung unserer Rechenzentrumsstandorte seit dem Jahr 2018. Daraus ergibt sich eine rein rechnerische Einsparung von rund 20.000 Tonnen CO_2-Äquivalenten pro Jahr im Scope 2. Ebenso trägt die kontinuierliche Optimierung der Energieeffizienz unserer Rechenzentren zu weiteren Einsparungen des Stromverbrauchs bei. Unter GRI SRS-302-4 haben wir beschrieben, welche Maßnahmen wir hierzu aktuell durchführen. Diese führen voraussichtlich zu einer jährlichen Einsparung von 1.031 MWh Strom und damit zur Reduktion des CO_2-Fußabdrucks in Höhe von zusätzlich 72 Tonnen im Scope 3.

Weitere CO_2-Äquivalente sparen wir unter anderem auch durch die Zusammenarbeit mit der AfB gGmbH über die nachhaltige Aufbereitung veralteter bzw. obsolet gewordener IT-Hardware ein. Im Jahr 2020 konnten durch diese Maßnahme 812 IT-Komponenten von insgesamt 3.396 übermittelten Geräten (entspricht 42 %) wiederaufbereitet und vermarktet werden. Dadurch konnten insgesamt 43 Tonnen CO_2-Äquivalente eingespart werden.

Wie bereits beschrieben, konnten wir unsere THG-Emissionen im Jahr 2020 verglichen mit denen des Vorjahres fast um die Hälfte reduzieren (1.748,8 Tonnen CO_2-Äquivalente 2020, 3.028,5 Tonnen CO_2-Äquivalente 2019; ↗ **Kapitel „Klimarelevante Emissionen"**). Dieser Erfolg basiert auf bereits durchgeführten Initiativen zur Reduzierung unserer CO_2-Last im laufenden Betrieb und zusätzlichen Effekten durch die Coronapandemie, durch die insbesondere mobilitätsbedingte Emissionen drastisch zurückgingen.

CO_2-Bilanz 2020 im Vergleich zu 2019

In Tonnen	2020	2020 in %	2019	2019 in %
CO_2-Äquivalente				
Scope 1 – direkte Emissionen gesamt	1.009,5	57,7	1.530,9	50,5
Scope 2 – indirekte Emissionen aus Strom gesamt[1]	133,9	7,7	133,9	4,4
Scope 3 – indirekte Emissionen gesamt	605,4	34,6	1.363,7	45,0
CO_2-Äquivalente (gesamt)[2]	**1.748,8**	**100,0**	**3.028,5**	**100,0**

GRI SRS-305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

In Tonnen	2020	2020 in %	2019	2019 in %
CO_2- Äquivalente Scope 1				
Benzin für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	66,5	3,8	98,0	3,2
Diesel für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	295,7	16,9	489,7	16,2
Autogas für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	1,5	0,1	3,4	0,1
Heizöl für Notstrom	56,4	3,2	110,3	3,6
Kältemittel	1,8	0,1	179,9	5,9
Erdgas für Heizung	587,7	33,6	649,6	21,5
Scope 1 (gesamt)[2]	**1.009,5**	**57,7**	**1.530,9**	**50,5**

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgte nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol. Prozentsätze zeigen den Anteil am gesamten CO_2-Fußabdruck (Scope 1 bis 3) auf.

[1] Zum Zeitpunkt der Berichterstattung lagen uns noch keine Stromabrechnungen für das Jahr 2020 vor. Als Bemessungsgrundlage wurden die Stromverbräuche des Jahres 2019 auch für das Jahr 2020 eingesetzt.
[2] Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Werte des Konzerns.

GRI SRS-305-2

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)

In Tonnen	2020	2020 in %	2019	2019 in %
CO_2-Äquivalente Scope 2				
Strom (konventionell)[1]	133,9	7,7	133,9	4,4
Scope 2 (gesamt)[2]	**133,9**	**7,7**	**133,9**	**4,4**

GRI SRS-305-3

Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

In Tonnen	2020	2020 in %	2019	2019 in %
CO_2-Äquivalente Scope 3				
Vorgelagert Kraftstoffe (Mobilität)	89,3	5,1	143,5	4,7
Vorgelagert Heizöl für Notstromaggregate	10,7	0,6	20,9	0,7
Vorgelagert Erdgas für Heizung	76,4	4,4	84,5	2,8
Vorgelagert Strom	188,7	10,8	374,5	12,4
Vorgelagerte Emissionen (gesamt)	**365,0**	**20,9**	**623,4**	**20,6**
Dienstreisen Fliegen	102,5	5,9	391,2	12,9
Dienstreisen Bahn	7,0	0,4	78,3	2,6
Dienstreisen Mietwagen	38,4	2,2	96,7	3,2
Dienstreisen Pkw privat	27,7	1,6	37,5	1,2
Dienstreisen Taxi und ÖPNV	2,1	0,1	7,3	0,2
Hotelübernachtungen	42,0	2,4	107,2	3,5
Dienstreisen gesamt	**219,8**	**12,6**	**718,2**	**23,7**
Papier und Druck	**20,6**	**1,2**	**22,1**	**0,7**
Scope 3 (gesamt)[2]	**605,4**	**34,6**	**1.363,7**	**45,0**

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgte nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol. Prozentsätze zeigen den Anteil am gesamten CO_2-Fußabdruck (Scope 1 bis 3) auf. Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) werden von uns wegen des niedrigen Mengengerüstes nicht berücksichtigt.

[1] Zum Zeitpunkt der Berichterstattung lagen uns noch keine Stromabrechnungen für das Jahr 2020 vor. Als Bemessungsgrundlage wurden die Stromverbräuche des Jahres 2019 auch für das Jahr 2020 eingesetzt.
[2] Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Werte des Konzerns.

Unser Erfolg basiert auf dem Einsatz und dem Leistungswillen aller Beschäftigten. Daher bieten wir ein attraktives Arbeitsumfeld, in dem die Arbeitnehmerrechte respektiert werden, Chancengerechtigkeit herrscht, eine gute Work-Life-Balance möglich ist und sich jeder Mitarbeiter weiterentwickeln kann.

Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber

Mitarbeiter

Arbeitnehmerrechte

Die Rechte der Arbeitnehmer sind in Deutschland klar geregelt und werden von uns vollumfänglich respektiert. Gleiches gilt für die vier Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO): Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Auch unser **„Code of Conduct"** nimmt hierauf Bezug. Neben Standorten in Deutschland betreiben wir lediglich einen weiteren EU-Standort in Lettland. Dieser unterliegt selbstverständlich den dort geltenden Standards, Regeln und Gesetzen. Wo immer möglich, gleichen wir Arbeitsbedingungen überdies an. So erhalten auch unsere Beschäftigten in Riga Zulagen für Rufbereitschaften und Bonuszahlungen. Ebenso gelten die internen Richtlinien und Vorgaben des Konzerns hier gleichfalls uneingeschränkt, soweit dem keine nationalen Besonderheiten entgegenstehen.

Unser Betriebsrat wird in alle Personalentscheidungen frühzeitig eingebunden

Unser Unternehmen verfügt seit der Wahlperiode 2018 über einen 13-köpfigen Betriebsrat und bezieht dieses Gremium bei allen Personal- und Mitbestimmungsangelegenheiten frühzeitig mit ein. Wir achten zudem über Gesetze und Betriebsvereinbarungen hinaus auf das Wohlergehen und die Gesundheit unserer Arbeitnehmer – dies ebenfalls in engem Austausch mit unseren Betriebsräten. Im Rahmen dieser partnerschaftlichen Zusammenarbeit werden regelmäßig Arbeitnehmerbelange über Betriebsvereinbarungen gemeinsam geregelt. Bei geplanten Organisationsänderungen werden die Betriebsräte ebenso zeitnah eingebunden wie bei Sonderprojekten. Darüber hinaus sorgen die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat für die Wahrung von Mitarbeiterinteressen. In Rücksprache mit dem Betriebsrat involviert unser Unternehmen die Belegschaft außerdem in strategische Projekte. Zuletzt ging es dabei um die Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke und die Erarbeitung unseres neuen Führungsleitbilds (siehe auch **Kapitel „Talentmanagement und Unternehmensidentifikation"**). Der regelmäßige und vertrauensvolle Austausch mit dem Betriebsrat stellt sicher, dass Handlungsfelder, in denen Anpassungen notwendig sind, frühzeitig erkannt werden. Im Berichtszeitraum gab es denn auch keinen Anlass, von diesem bewährten Vorgehen abzuweichen.

Wir unterstützen eigenverantwortliches und nachhaltiges Handeln unserer Mitarbeiter

Wir sind ein hoch innovatives Unternehmen und ermuntern daher unsere Mitarbeiter, eigene Ideen auch zum Thema Nachhaltigkeit zu entwickeln und bei gegebener Machbarkeit auch umzusetzen. Wir setzen dabei durchaus auf unkonventionelle Formate, die die Eigeninitiative von Mitarbeitern im Unternehmen fördern. So können Mitarbeiter eigene Ideen zukünftig selbst intern vermarkten und Mitstreiter für deren Realisierung gewinnen.

Nachhaltiges Handeln fördern wir unter anderem durch Gesundheitstage, Schrittzählerkampagnen, Jobtickets für den Personennahverkehr und die Möglichkeit, kostengünstig E-Bikes zu leasen. Diese Maßnahmen unterstützen unsere Belegschaft in einem nachhaltigen Lebensstil.

Keine wesentlichen Risiken mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte

Derzeit sehen wir keine wesentlichen Risiken mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und

Dienstleistungen ergeben. Wir sorgen für ein sehr hohes Maß an Mitbestimmung und Beteiligung unserer Beschäftigten im Unternehmen und halten alle nationalen wie internationalen arbeitsgesetzlichen Standards ein. Ziel ist es, auch weiterhin an diesen Standards festzuhalten. Dies sichern wir kontinuierlich durch entsprechende juristische Beratung ab. Sollten hierbei Risiken aus Arbeitnehmerbelangen identifiziert werden, so sind diese im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementsystems systematisch zu erfassen und mit Maßnahmen zur Risikoprävention zu flankieren. Darüber hinaus haben wir uns keine quantitativen Ziele mit Zeithorizonten gesetzt.

Chancengerechtigkeit und Work-Life-Balance

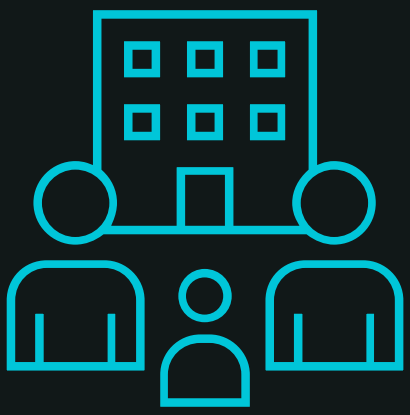
Wir leben Vielfalt. Unser ⊕ **„Code of Conduct"** hält ausdrücklich fest: „Wir dulden keine Diskriminierung." Wir respektieren die Würde jedes Beschäftigten zu jeder Zeit und stellen sicher, dass alle in einer Umgebung frei von körperlicher Beeinträchtigung und sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung arbeiten können. Mobbing und Einschüchterung werden von uns nicht geduldet.

Wir sind überzeugt, dass Vielfalt auch wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation bringt. Im September 2020 haben wir uns deshalb als Unterzeichner der Charta der Vielfalt dem größten Diversity-Netzwerk Deutschlands zur Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt angeschlossen. Durch Lernen und Erfahrungsaustausch über dieses Netzwerk planen wir, unsere Diversity-Strategie konsequent weiterzuentwickeln.

Die Vielfalt unserer Belegschaft spricht für sich: Zwar haben nur rund 6,8 % der insgesamt 1.004 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive Auszubildenden, Aushilfen und Zeitarbeitern) einen nichtdeutschen Pass, doch der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Belegschaft ist um ein Vielfaches höher. Mit Deutschkursen fördern wir individuellen Kommunikationsbedarf sowie die Sprachkompetenz dieser Beschäftigten gezielt und nachhaltig.

Gelebte Vielfalt bedeutet auch Inklusion. Derzeit sind 2,3 % unserer Belegschaft schwerbehindert im Sinne des Gesetzes. Damit erfüllen wir die gesetzlich geforderte Quote von 5 % nicht. Dies liegt zum Teil an den geforderten Tätigkeitsprofilen und an fehlenden qualifizierten Bewerbungen; zum Teil aber auch daran, dass Mitarbeiter ihre Behinderung im Unternehmen offiziell nicht bekannt machen.

Im September 2020 haben wir uns der Charta der Vielfalt, dem größten Diversity-Netzwerk Deutschlands, angeschlossen.



Familie und Beruf lassen sich bei q.beyond gut vereinbaren.

11,5 %

Anteil der Beschäftigten in Teilzeit 2020

Bis zu 3 Monate freie Zeit durch Sabbaticalkonto

Frauenanteil in der IT-Branche 2020

23,2 %

q.beyond

17,9 %

Europäische Union

16,0 %

Deutschland

Wir möchten noch mehr Frauen für technische Berufe begeistern und sind seit 2020 Partnerin des Paktes für Frauen in MINT-Berufen.

Im Branchenvergleich hoher Anteil weiblicher Beschäftigter

q.beyond begeistert zunehmend mehr Frauen für einen Beruf in der IT. Der Anteil von Frauen an der Belegschaft ist mit 23,2 % vergleichsweise hoch für unsere Branche. Im Durchschnitt arbeiten in der IT-Branche in Deutschland nur 16 % Frauen. In der gesamten Europäischen Union ist ihr Anteil mit 17,9 % (laut eco und Eurostat) kaum höher. Im ersten Halbjahr 2020 waren bei q.beyond 21 % Frauen unter den Neuzugängen, im zweiten Halbjahr bereits ein Drittel. Seit Jahren beteiligen wir uns an zahlreichen Maßnahmen, um mehr Frauen für technische Berufe zu interessieren. So ist q.beyond seit dem Jahr 2020 offizieller Partner des nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen ⊕ **„komm, mach MINT"**. Diese bundesweite Netzwerkinitiative fördert den innovativen Dialog zwischen mehr als 350 Partnerinnen und Partnern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Sozialeinrichtungen und Medien – und erleichtert uns die Gewinnung weiblicher Talente.

Wir sorgen für eine gute Work-Life-Balance

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber respektieren wir die persönliche Situation von Beschäftigten und berücksichtigen ihre Wünsche im Rahmen der Möglichkeiten eines Mittelständlers. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter, sofern betrieblich möglich, beim Ausgleich beruflicher und privater Interessen, insbesondere bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In unserem Unternehmen gibt es keine Kernarbeitszeiten. Es steht den Mitarbeitern frei, einen Teil der Arbeit in Absprache von zu Hause aus zu erledigen. Eine großzügige Homeofficeregelung fand bereits vor Beginn der Coronapandemie regen Zuspruch. Anfang 2020, also noch vor dem ersten Lockdown, waren ca. 13 % der Beschäftigten überwiegend im Homeoffice tätig, insbesondere junge Eltern. Seit dem 17. März 2020 arbeiten pandemiebedingt alle Mitarbeiter – mit Ausnahme des Objektschutzes – im Homeoffice. Bei Redaktionsschluss war ein Ende dieser Sondermaßnahme noch nicht abzusehen.

Doch q.beyond tut noch mehr für ihre Beschäftigten: Jedes Neugeborene in der Belegschaft begrüßen wir mit einem einmaligen Bruttogehaltszuschuss von € 1.000 und einem q.beyond-Bobbycar. Das Fürstenberg-Institut berät Eltern bei Fragen rund um die Kinderbetreuung. Falls die reguläre Betreuung für Kinder zwischen vier Monaten und sechs Jahren ausfällt, besorgen die Experten beispielsweise eine Notbetreuung. So lassen sich selbst Ad-hoc-Einsätze für ein krankes Kind daheim organisieren. Am Standort Hamburg stehen uns zudem sechs Kitaplätze zur Verfügung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern auch Teilzeitangebote. Im Jahr 2020 arbeiteten 132 der insgesamt 1.004 Beschäftigten in Teilzeit. Auch Führung in Teilzeit ist möglich und wird derzeit von vier Beschäftigten (einer Frau und drei Männern) in Anspruch genommen. Zudem ist ein flexibler Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung möglich. Mitarbeitende haben ferner die Möglichkeit, ein Sabbaticalkonto einzurichten und sich zusätzliche freie Zeit (bis zu 3 Monate) bei Gehaltsausgleich anzusparen, um diese für die Familie oder auch Reisen nutzen zu können.

Faire Bezahlung

Der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse lag im Jahr 2020 bei 95 % (ohne Auszubildende, Aushilfen und Zeitarbeiter). Befristungen der Dienstverträge von Mitarbeitern und leitenden Angestellten resultieren lediglich aus zeitlich begrenzten Kundenprojekten. Damit schafft unser Unternehmen in Abstimmung mit dem Betriebsrat aus eigener Kraft eine attraktive Arbeitsumgebung sowie ein marktorientiertes Vergütungssystem für alle.

33 %

Anteil der weiblichen Mitglieder im Aufsichtsrat.

Wir unterliegen keinem Tarifvertrag. Das Vergütungssystem orientiert sich stattdessen an individuellen und unternehmensspezifischen Bedürfnissen sowie an Marktstandards. Neben einem festen Gehalt erhalten alle Beschäftigten eine variable Vergütung, die sich nach dem Erreichen unternehmensbezogener Ziele richtet. Der Anteil der variablen Vergütung am Gesamtgehalt steigt mit zunehmender Verantwortung. Zusätzlich können alle Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung in Anspruch nehmen, die von q.beyond mit einem jährlichen Betrag unterstützt wird. Ebenso bietet q.beyond eine Zusatzversicherung für zuzahlungspflichtige medizinische Leistungen an.

Weitere Umsetzung unserer Diversitätsstrategie

Bislang haben wir darauf verzichtet, uns quantitative Ziele zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt zu setzen. Im laufenden Geschäftsjahr 2021 beschäftigen sich zwei unternehmensübergreifende Arbeitsgruppen mit der allgemeinen Förderung und Sichtbarkeit von Vielfalt und mit der Entwicklung eines speziellen Förderungsprogramms für Frauen in unserem Unternehmen. Auf Basis der Arbeitsergebnisse werden wir bewerten, inwieweit zukünftig auch quantitative Ziele unsere Diversitätsstrategie optimieren können.

GRI SRS-405-1

Gesondert informieren wir in der online verfügbaren **Erklärung zur Unternehmensführung** über die Diversitätskonzepte für Vorstand und Aufsichtsrat.

Struktur des Aufsichtsrats nach Geschlecht und Alter

Anteil in %	Männlich	Weiblich	Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
Aufsichtsrat	67	33	0	17	83

Anzahl der Mitarbeiter

	31.12.2020
Headcount nach Geschäftsjahr[1]	1.004

[1] Gesamtbetrachtung des Konzerns inklusive Vorstand, Auszubildende, Aushilfen.

Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse zum 31.12.2020

	Gesamt	Befristet	Befristet in %
Headcount nach Mitarbeiterstruktur[1]			
Leitende Angestellte	12	1	8
Angestellte	887	40	5
Headcount nach Mitarbeiterstruktur (gesamt)	**899**	**41**	**5**

Struktur der Belegschaft nach Geschlecht, Arbeitszeitumfang und Führungsverantwortung zum 31.12.2020

	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount nach Arbeitsprofil[1]				
Vollzeit ohne Führungsverantwortung	565	80,9	133	19,1
Vollzeit mit Führungsverantwortung	94	89,5	11	10,5
Teilzeit ohne Führungsverantwortung	25	27,2	67	72,8
Teilzeit mit Führungsverantwortung	3	75,0	1	25,0

Struktur der Belegschaft nach Geschlecht und Joblevel zum 31.12.2020

	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount nach Joblevel[1]				
Geschäftsleitung	4	100,0	0	0,0
Bereichsleitung	14	87,5	2	12,5
Abteilungsleitung	28	93,3	2	6,7
Teamleitung	47	90,4	5	9,6
Professional	19	90,5	2	9,5
Senior-Experte	74	84,1	14	15,9
Experte	153	76,9	46	23,1
Senior-Spezialist	151	70,6	63	29,4
Spezialist	168	76,0	53	24,0
Mitarbeiter	29	53,7	25	46,3
Headcount nach Joblevel (gesamt)[2]	**687**	**76,4**	**212**	**23,6**

[1] Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, Aushilfen.
[2] Bezogen auf die hier betrachteten Joblevel.

Altersstruktur der Belegschaft zum 31.12.2020

	Unter 30 Jahre	Unter 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre	Über 50 Jahre in %
Headcount nach Joblevel[1]						
Geschäftsleitung	0	0,0	3	75,0	1	25,0
Bereichsleitung	0	0,0	9	56,3	7	43,8
Abteilungsleitung	0	0,0	20	66,7	10	33,3
Teamleitung	3	5,8	33	63,5	16	30,8
Professional	0	0,0	7	33,3	14	66,7
Senior-Experte	0	0,0	41	46,6	47	53,4
Experte	1	0,5	119	59,8	79	39,7
Senior-Spezialist	21	9,8	132	61,7	61	28,5
Spezialist	71	32,1	122	55,2	28	12,7
Mitarbeiter	28	51,9	19	35,2	7	13,0
Auszubildende und dual Studierende	55	96,5	2	3,5	0	0,0
Headcount nach Joblevel (gesamt)[2]	**179**	**18,7**	**507**	**53,0**	**270**	**28,2**

Struktur der Belegschaft hinsichtlich Inklusion und Migration zum 31.12.2020

	Menschen mit Behinderung	Menschen mit Behinderung in %	Nichtdeutsche Staatsange-hörigkeit	Nichtdeutsche Staatsange-hörigkeit in %
Headcount nach Joblevel[1]				
Geschäftsleitung	0	0,0	0	0,0
Bereichsleitung	0	0,0	0	0,0
Abteilungsleitung	0	0,0	0	0,0
Teamleitung	0	0,0	1	1,9
Professional	0	0,0	2	9,5
Senior-Experte	3	3,4	2	2,3
Experte	7	3,5	12	6,0
Senior-Spezialist	9	4,2	8	3,7
Spezialist	3	1,4	18	8,1
Mitarbeiter	1	1,9	18	33,3
Auszubildende und dual Studierende	0	0,0	0	0,0
Headcount nach Joblevel (gesamt)[2]	**23**	**2,4**	**61**	**6,4**

[1] Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, Aushilfen.
[2] Bezogen auf die hier betrachteten Joblevel.

GRI SRS-406-1

Im Jahr 2020 gab es keine Fälle von Diskriminierung.

Talentmanagement und Unternehmens-identifikation

Unsere Personalstrategie zielt darauf ab, bestehende Fach- und Führungskräfte an das Unternehmen zu binden und weiterzuentwickeln sowie genügend Nachwuchskräfte und Spezialisten zu rekrutieren. Die Strategie bewegt sich dabei im Spannungsfeld zwischen sich permanent wandelnden Kundenanforderungen und unserem Anspruch zur Qualifizierung der Beschäftigten.

Nur mit einer kontinuierlichen Weiterbildung können Beschäftigte ihr volles Potenzial entfalten. Wir bieten dazu ein breites Trainingsspektrum. Das Herzstück ist die q.beyond-Academy. Sie bietet hochwertige Lernlösungen zur Entwicklung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Durch einen Mix aus Präsenzveranstaltungen, Webinaren und Onlinetrainings wird den unterschiedlichen Möglichkeiten und Vorlieben unserer Mitarbeiter Rechnung getragen. Zu den insgesamt rund 8.230 Schulungsstunden im vergangenen Jahr kamen eine Vielzahl weiterer On-the-Job-Trainings, Pflichtschulungen sowie der regelmäßige Austausch unserer Experten mit Externen über pandemiebedingt vorwiegend virtuell abgehaltene Veranstaltungen, Kongresse und Messen. Darüber hinaus fördern und bezuschussen wir die nebenberufliche Weiterbildung von Mitarbeitern, sei es bei Bachelor- oder Masterstudiengängen oder bei der Qualifizierung zum IHK-Fachwirt.

Ausbildung und duales Studium schaffen Einstiegsmöglichkeiten

Ein hohes Engagement in der Ausbildung ist für uns ein wesentlicher Teil nachhaltigen Handelns im Personalbereich. Die Unterstützung junger Menschen beim Einstieg in das Berufsleben dient zugleich der Nachwuchssicherung. Unser Unternehmen öffnet zwei Wege in den Beruf: Auf der einen Seite bieten wir eine Berufsausbildung zum Fachinformatiker in den Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung sowie für Informatikkaufleute, IT-Systemelektroniker/-innen und Kaufleute für das Büromanagement. Auf der anderen Seite ermöglichen wir ein duales Studium in den Bereichen „Angewandte Informatik", „Wirtschaftsinformatik" oder „Betriebswirtschaftslehre". Hier arbeiten wir mit der Nordakademie in Elmshorn und der FOM Hochschule für Oekonomie & Management in Köln zusammen.

Die Chancen einer betrieblichen Ausbildung vermarkten wir aktiv. Der frühzeitigen Ansprache dienen grundsätzlich Schülerpraktika, Schulkooperationen und die Beteiligung an bundesweiten Zukunftstagen für Mädchen und Jungen („Girls' Day" und „Boys' Day"). Pandemiebedingt konnten diese Formate im Jahr 2020 leider nicht durchgeführt werden. Zusätzlich dazu haben auch Umschüler die Möglichkeit, bei uns den praktischen Teil ihrer Umschulung zu absolvieren.

Die q.beyond-Academy bietet hochwertige Lernlösungen zur Entwicklung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz.

Rekrutierung von Externen

Über Ausbildung und duale Studiengänge decken wir nur einen Teil unseres Fachkräftebedarfs. Ergänzend rekrutiert q.beyond noch Hochschulabsolventen sowie erfahrene Fach- und Führungskräfte. Im Wettbewerb um die besten Köpfe profitieren wir von unserer bundesweiten Präsenz an attraktiven Standorten sowie von unseren Kooperationen mit Hochschulen und anderen Institutionen wie Umschulungsträgern und Arbeitsagenturen.

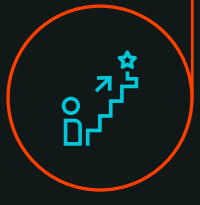
Dennoch besteht das Risiko, neue und schon bestehende Stellen in Zeiten des gravierenden Fachkräftemangels nicht planmäßig besetzen zu können. Wir haben daher unsere Arbeitgebermarke im Jahr 2019 überarbeitet und neu positioniert und steigern so unsere Bekanntheit bei Bewerbern. Zudem setzen wir auf Mitarbeiterempfehlungen und würdigen dieses Engagement durch ein Prämiensystem. Hier gibt es auch die Möglichkeit, den Prämienbeitrag an die Initiative „Plant-for-the-Planet" zu spenden und so einen kleinen Beitrag im Kampf gegen die Klimakrise zu leisten.

Zusammenarbeit fördern und Identifikation mit dem Unternehmen stärken

Wer gute Mitarbeiter finden und binden will, muss ihre Verankerung im Team fördern. Bei uns werden neue Experten von Paten aus den jeweiligen Fachbereichen begleitet. Zudem finden regelmäßig Onboardingveranstaltungen statt, um die Vernetzung zu erleichtern. Zahlreiche Networkingformate vertiefen den Zusammenhalt weiter: Das Spektrum reicht von Teambuildingmaßnahmen über Vorstandsfrühstücke bis hin zu einem Sommerfest. Zudem bieten wir allen einen Arbeitsplatz mit Zukunft, charakterisiert durch ein angenehmes Arbeitsklima, flache

Neues Leitbild: die Führungsmelodie

Als **#Mut#Macher** brichst du aus deiner gewohnten Komfortzone aus, indem du Entscheidungen triffst, Neugier weckst und dadurch deine Mitarbeiter darin förderst, Neues zu wagen.



Als **#Sinnstifter** verfolgst du die Unternehmensvision und befähigst jeden deiner Mitarbeiter, seinen wertvollen Beitrag für das Gesamtziel zu erkennen.

q.beyond wurde im Jahr 2021 als Top Employer zertifiziert.

Hierarchien sowie moderne und flexible Arbeitsbedingungen. Das bei Arbeitgeberbewertungen führende Portal „Kununu" listet unser Unternehmen unter „Open Company" sowie unter „Top Company". Im Januar 2021 wurde q.beyond darüber hinaus vom unabhängigen Top Employers Institute als herausragender Arbeitgeber in Deutschland ausgezeichnet. Hierfür durchliefen wir ein strenges Zertifizierungsverfahren, das HR-Strategien und -Prozesse differenziert bewertet.

Neues Führungsleitbild

Unsere Unternehmenskultur stützt sich auf die Werte Kundenorientierung, Verlässlichkeit, Teamgeist und Pragmatismus (siehe **GRI SRS-102-16**). Jeder Mitarbeiter soll sich im Sinne unserer gemeinsamen Werte bestmöglich weiterentwickeln und entfalten, damit wir unser volles Potenzial ausschöpfen können. Dazu braucht es Führungskräfte, denen der Einfluss von Führungskultur und -verhalten auf Arbeitsatmosphäre, Produktivität und nachhaltigen Unternehmenserfolg bewusst ist. Gleichzeitig müssen sie in der Lage sein, echte Vertrauensbeziehungen zu ihren Mitarbeitern herzustellen. Denn nur so können sie ihre Mitarbeiter zielführend bei der Weiterentwicklung unterstützen und begleiten. Im Jahr 2020 haben unsere Führungskräfte und Mitarbeiter den gemeinsamen Kern an Werten in einem neuen Führungsleitbild gebündelt, mit dem das Handeln aller Führungskräfte bestimmt werden soll:

Als **#Motivator** strahlst du positive Energie aus und begeisterst deine Mitarbeiter für die Erreichung gemeinsamer Ziele. So entfachst du das Feuer in deinen Mitarbeitern.

Als **#Coach** lebst du Selbst-Empowerment und versetzt deine Mitarbeiter in einen Flow, indem du ihre Stärken kennst, sie forderst und regelmäßig konstruktives Feedback gibst.

Als **#Influencer** veränderst du das Mindset deiner Mitarbeiter und agierst sichtbar als Vorbild. Feedback reflektierst du und lässt es in dein Verhalten einfließen.

Begleitende Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen zielen deshalb auf einen intensiven, wertschätzenden und entwicklungsfördernden Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungskräften ab. Gleichzeitig sorgen die Formate für eine noch stärkere Vernetzung der Führungskräfte und fördern damit auch die kollegiale Beratung untereinander.

Unsere Führungskräfte unterstützen ihre Teammitglieder als Coach dabei, die gemeinsam vereinbarten Ziele möglichst selbstorganisiert zu erreichen.

Entwicklungsdialog auf Augenhöhe

Im Jahr 2020 starteten wir auch unser neues Format für Mitarbeitergespräche, den sogenannten Entwicklungsdialog. Mit ihm wenden wir uns bewusst von einer strikten Leistungsbeurteilung ab. Im zweimal jährlich praktizierten Dialog begegnen sich Mitarbeiter und Führungskraft nun auf Augenhöhe. Der dafür entwickelte Gesprächsleitfaden regt sowohl Mitarbeiter als auch Führungskraft zur Selbstreflexion an, um eigene Stärken gezielter einzusetzen und somit sowohl eine persönliche wie auch fachliche Weiterentwicklung im Sinne der Unternehmenskultur und des Unternehmenserfolgs zu ermöglichen. Der erste Dialog im Jahr endet mit einer gemeinsamen Vereinbarung von Zielen zur persönlichen Entwicklung, zur Kundenbeziehung, zu den Unternehmenswerten und zur Eigeninitiative für die Entwicklung des Mitarbeiters. Zwischen den Gesprächen unterstützt die Führungskraft den Mitarbeiter als Coach dabei, die gemeinsam vereinbarten Ziele möglichst selbstorganisiert zu erreichen. Im zweiten Gespräch wird der Fortschritt gemeinsam reflektiert. Der Mitarbeiter gibt seiner Führungskraft gleichermaßen ein Feedback über ihr Führungsverhalten.

Beratung bei beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Fragen

Seit Jahren unterstützen wir unsere Beschäftigten auch bei der Klärung beruflicher, persönlicher und gesundheitlicher Fragen. Das Spektrum reicht von der Kinderbetreuung über die Pflege von Angehörigen bis hin zur Schuldnerberatung und Gesundheit. Unser Unternehmen arbeitet hierfür mit dem Fürstenberg-Institut zusammen. Die persönliche oder telefonische Beratung durch die Spezialisten ist für q.beyond-Beschäftigte und deren Familienangehörige kostenfrei; das Institut ist zur absoluten

Vertraulichkeit verpflichtet. Führungskräfte können das Fürstenberg-Institut auch für ein persönliches Coaching nutzen.

Die Beratung durch das Fürstenberg-Institut ist nur ein Baustein des Gesundheitsschutzes. Regelmäßig veranstalten wir gemeinsam mit externen Partnern Gesundheitstage. Zu den gut angenommenen Angeboten zählen auch eine kostenlose Grippeschutzimpfung und Augenuntersuchungen. In Kooperation mit einer großen Optikerkette fördern wir zudem den Erwerb von Bildschirmarbeitsplatzbrillen. Eine wichtige Rolle spielt darüber hinaus der gemeinsame Sport. So gibt es an jedem Firmenstandort regelmäßige Lauftreffen und unsere Mitarbeiter nehmen in großer Zahl an regionalen Firmen- und Staffelläufen teil. Ferner stehen den Beschäftigten vergünstigte Mitgliedschaften in Fitnessstudios zur Verfügung. Schließlich unterstützt unser Unternehmen seine Mitarbeiter durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und leistet Hilfestellung bei der Wiederherstellung und beim Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Ab dem Jahr 2020 erhalten q.beyond-Mitarbeiter mit Abschluss eines Versicherungsvertrages auch einen Zuschuss für sogenannte IGeL-Leistungen. Wir haben dazu mit der R+V Krankenversicherung AG (R+V) einen Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen, der allen Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, eine bessere sowie individuelle medizinische Versorgung über die gesetzlichen Mindestleistungen hinaus für sich in Anspruch zu nehmen – und auf Wunsch auch für Familienangehörige.

Ein umfassender Arbeitsschutz ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Dabei geht es nicht nur um die reine Gefahrenabwehr und die Beseitigung von Sicherheitsrisiken, sondern auch um die vorbeugende Erhaltung der Gesundheit und ein menschengerechtes Arbeitsumfeld. Der Arbeitsschutz muss dabei den stetigen Wandel der Arbeitsbedingungen und der Umgebung berücksichtigen: Schnellere Abläufe, neue Aufgaben und Technologien, mehr Zeitdruck sind nur einige Beispiele. Gerade die Pandemie, die das Homeoffice weitgehend zum Regelarbeitsort unserer Belegschaft gemacht hat, stellt uns vor neue Herausforderungen. Mit diversen Onlineangeboten unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, sich weiterhin regelmäßig zu bewegen und auch psychisch resilient zu bleiben.

Ziele und Umgang mit Risiken im Talentmanagement

Unser Talentmanagement erfüllt die an es gestellten Anforderungen. Daher verzichten wir als Mittelständler darauf, es durch konkrete quantitative Zielvorgaben in seiner Flexibilität zu beschneiden. Uns ist bewusst, dass der grassierende Fachkräftemangel ein Risiko für unser Unternehmen darstellt. Im Risikobericht des ⊕ **Geschäftsberichts 2020** erläutern wir dieses Risiko und beschreiben, wie wir ihm begegnen. Wir sehen derzeit keine wesentlichen Risiken, die durch unsere Tätigkeit entstehen und sich negativ auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiter auswirken könnten.

GRI SRS-404-1

Ausbildung

Ende 2020 waren 32 Auszubildende und 25 dual Studierende bei uns beschäftigt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 8 von 13 jungen Menschen (2 dual Studierende und 6 Auszubildende) nach Ende ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung übernommen. Für das Jahr 2021 ist die Einstellung von 35 Berufseinsteigern (20 dual Studierenden und 15 Auszubildenden) geplant.

Weiterbildung

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die durchschnittliche Stundenzahl, die unsere Mitarbeiter im Jahr 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht für Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben. Eine Differenzierung nach Angestelltenkategorie konnte von uns für den Berichtszeitraum nicht vorgenommen werden.

Ende des Jahres 2020 waren 32 Auszubildende und 25 dual Studierende in unserem Unternehmen beschäftigt.

Struktur der Ausbildung im Konzern nach Geschlecht und Art zum 31.12.2020

	Gesamt	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount					
Auszubildende	32	28	87,5	4	12,5
Dual Studierende	25	19	76,0	6	24,0

Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht im Jahr 2020

In Stunden	Gesamt	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Schulungen nach Typ					
Technische Schulungen	2.034,75	1.469,90	72	564,85	28
Fachschulungen	2.723,50	1.884,93	69	838,57	31
Sprachschulungen	990,00	364,82	37	625,19	63
Soft-Skills-Schulungen	2.059,50	1.295,01	63	764,49	37
Führungskräfteschulungen	418,50	378,07	90	40,43	10
Pflichtschulungen[1]	1.580,00	1.206,49	76	373,51	24
Schulungsstunden (gesamt)	**9.806,25**	**6.599,23**		**3.207,02**	
Prozentuale Verteilung der Schulungsstunden					
nach Geschlecht	100 %	67,3 %		32,7 %	
Headcount am 31.12.2020[2]	899	687		212	
Durchschnittl. Stunden pro Mitarbeiter					
bezogen auf Headcount am 31.12.2020[2]	10,9	9,6		15,1	

[1] Datenschutz, Security, Informationssicherheit, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit.
[2] Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, Aushilfen.

GRI SRS-403-4

Wir betreiben ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, die regelmäßige Unterweisung aller Mitarbeiter zur Arbeitssicherheit sowie die Durchführung von für die psychische Gesundheit relevanten Gefährdungsbeurteilungen als systematische Analyse der Gefährdungen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen und bei unterschiedlichen Tätigkeiten sind deshalb ein wichtiges betriebliches Werkzeug zur Verhinderung von Unfällen und Berufskrankheiten. Wir verfügen über eine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie über einen Brandschutzbeauftragten. Ferner gibt es an allen Standorten die erforderliche Anzahl an Erst- und Brandschutzhelfern. Die betriebsärztliche und arbeitsmedizinische Betreuung ist sichergestellt. Viermal jährlich tagt der Ausschuss für Arbeitssicherheit für alle Standorte. Er berät zu Arbeitsschutz und Unfallverhütung.

GRI SRS-403-9 (a+b), GRI SRS-403-10 (a+b)

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine arbeitsbedingte Verletzung.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen

	2020	2019
Verletzungen im Geschäftsjahr[1]		
Meldepflichtige arbeitsbedingte Verletzungen	-	1
Arbeitsbedingte Erkrankungen	-	-
Arbeitsbedingte Todesfälle	-	-

[1] Gesamtbetrachtung des Konzerns.

Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance sind bereits Bestandteile unseres Geschäftsmodells. Bei unseren gesellschaftlichen Initiativen konzentrieren wir uns traditionell auf unser näheres Umfeld.

Wir leisten einen Beitrag für unsere Gesellschaft

Gesellschaft

Menschenrechte

Wir bekennen uns nachdrücklich zu den Leitprinzipien der internationalen Rahmenwerke und Standards zu den Menschenrechten, wie sie die Vereinten Nationen und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) formuliert haben. Die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte ist auch in unseren Verhaltensgrundsätzen verankert. Wir setzen alles daran, Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dies betrifft vor allem unsere Lieferanten. In Bezug auf unsere überwiegend in der EU ansässigen Geschäftspartner und Lieferanten schützen die strengen nationalen Vorgaben und Gesetze grundsätzlich vor einer Verletzung von Menschenrechten. Bei unseren außereuropäischen Zulieferern achten wir selbstverständlich besonders auf die Einhaltung aller wesentlichen menschenrechtsbezogenen Leitlinien. Dieser Aspekt fließt in unsere halbjährlich erfolgenden Lieferantenbewertungen ein, die nach einem festen Kriterienkatalog erfolgen. Bei wesentlichen Lieferanten, vor allem in China, machen wir uns im Rahmen von Ortsterminen regelmäßig selbst ein Bild von den Arbeitsbedingungen (siehe hierzu auch **Kapitel „Tiefe der Wertschöpfungskette“**). Wir beenden Geschäftsbeziehungen umgehend, sobald wir belastbare Hinweise auf Verletzungen von Menschenrechten erhalten.

Wir haben bisher kein Verfahren eingerichtet, um potenziell negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte zu identifizieren. Das liegt vor allem daran, dass unser Unternehmen nahezu ausschließlich auf dem deutschen Markt tätig ist und es hierzulande keinerlei Anlass gibt, eine Gefährdung von Menschenrechten zu befürchten. Bei den wenigen ausländischen Lieferanten, die für unsere Geschäftstätigkeit derzeit von untergeordneter Bedeutung sind, führen wir regelmäßig Stichprobenprüfungen vor Ort durch. Wir haben bisher keinen Verdacht, dass unsere Lieferanten Menschenrechte verletzen. Aus diesem Grund haben wir bisher auch keine quantitativen Zielsetzungen mit entsprechenden weiterführenden Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte verfolgt.

GRI SRS-412-3

Die q.beyond AG hat bisher keine expliziten Menschenrechtsklauseln in ihren Investitionsvereinbarungen und -verträgen verankert, da Beschaffungsvorgänge mit überwiegender Mehrheit innerhalb Deutschlands und der EU erfolgen. Hier schützen die strengen Vorgaben und Gesetze in Deutschland und der EU grundsätzlich vor einer Verletzung der Menschenrechte. Wir planen allerdings in naher Zukunft die Einführung eines gesonderten Verhaltenskodex für Lieferanten, der Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen sein wird und von Lieferanten vor dem Beginn der Geschäftsbeziehung anerkannt werden muss.

GRI SRS-412-1

Die q.beyond AG hat ausschließlich Geschäftsstandorte in Deutschland und Lettland. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen oder menschenrechtsrelevante Auswirkungen wird dort nicht vorgenommen.

GRI SRS-414-1

Bisher hat q.beyond neue Lieferanten nicht hinsichtlich sozialer Kriterien bewertet.

GRI SRS-414-2

Der q.beyond AG sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt, entsprechend wurden diesbezüglich auch keine Maßnahmen ergriffen. Sollten sich in Zukunft Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen ergeben, so wird q.beyond davon betroffene Geschäftsbeziehungen umgehend beenden.

Gemeinwesen

Im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagements haben wir keine wesentlichen Risiken mit negativen Auswirkungen auf Sozialbelange identifiziert, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit als IT-Dienstleister, unseren Produkten und Dienstleistungen oder unseren Geschäftsbeziehungen ergeben. Unser gesellschaftliches Engagement konzentriert sich auf die Kinder- und Jugendförderung vor Ort. Wir eröffnen damit jungen Menschen Chancen und Perspektiven.

Ein Schwerpunkt unseres sozialen Engagements ist die Partnerschaft mit dem „Hamburger Weg". Die Stiftung des HSV fördert gezielt den Hamburger Nachwuchs und Talente in der Stadt, mit Schwerpunkten in den Bereichen Bildung, Soziales und Sport. Für die Kita Nord in Hamburg sowie „Die Arche", einen Verein zur Förderung von Kindern aus sozial benachteiligten Familien, leistet unser Unternehmen Sach- und Geldspenden. Zudem spenden wir im Rahmen der Kundenzufriedenheitsstudie für jedes durchgeführte Interview an verschiedene gemeinnützige Vereine, die sich für Kinder in schwierigen Lebenssituationen engagieren. Kulturförderung betreiben wir als attraktives Angebot für unsere Mitarbeiter, indem wir ihnen zwölf kostenlose q.beyond-Dauerkarten für die Kölner Museen „Ludwig" und „Wallraf-Richartz" zur Verfügung stellen.

Wir fördern vor allem Kinder und Jugendliche vor Ort.

Eis- und Ballsportarena im Hamburger Volkspark heißt seit 2020 „q.beyond Arena"

Die Alexander-Otto-Sportstiftung präsentierte am 28. Oktober 2020 unser Unternehmen als den neuen Namenssponsor ihrer stiftungseigenen Eis- und Ballsportarena im Altonaer Volkspark. Mit diesem Engagement unterstreichen wir unsere Rolle als Förderer des Hamburger Sports. So kommt das Engagement über die Alexander-Otto-Sportstiftung auch Sportprojekten in Hamburger Vereinen und Schulen zugute. Unser CEO Jürgen Hermann wird sich als Mitglied im Kuratorium der Stiftung in deren Arbeit einbringen.

q.beyond-Youngsters engagieren sich für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche

Mit den q.beyond-Youngsters haben unsere Auszubildenden und Studenten in Eigeninitiative ein eigenes Format zur aktiven Mitbestimmung und Mitgestaltung im Unternehmen ins Leben gerufen. Das standortübergreifende Team organisiert in enger Zusammenarbeit mit Personal und Marketing Messen und Workshops und setzt eigene Projektideen um. So organisieren und veranstalten die q.beyond-Youngsters den jährlichen „Girls' Day" sowie die Willkommenstage für die neuen Auszubildenden und dual Studierenden und nehmen die Planung von Patenschaften für Auszubildende vor. Zudem stehen sie in diversen Social-Media-Kanälen potenziellen Interessenten zum Thema „Ausbildung und duales Studium" als Ansprechpartner zur Verfügung und organisieren Veranstaltungen wie etwa den Firmenlauf. Ein besonderer Schwerpunkt der

Arbeit der q.beyond-Youngsters ist die Unterstützung sozialer Projekte für Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien. So organisieren sie Sammlungen von Sachspenden an das Kinderprojekt Arche e. V.

Sachspenden für einen guten Zweck

Nach der Umfirmierung des Unternehmens von „QSC" in „q.beyond" konnten wir unsere bisherigen Werbemittel nicht mehr einsetzen. Unsere Beschäftigten übernahmen jedoch zahlreiche „QSC-Originals" und spendeten dafür großzügig. Das Geld ging an die Organisation „Off Road Kids", die sich um Straßenkinder in ganz Deutschland kümmert. Eine Reihe von QSC-Plüschbären fand zudem ihren Weg in zwei Kinderkliniken an unseren beiden großen Standorten Köln und Hamburg.

Geldspende durch sportlichen Einsatz

Angesichts der Coronakrise entwickelten unsere Mitarbeiter im Jahr 2020 eine weitere Spendenidee: q.move – ein Sportevent für einen guten Zweck. Dabei war es jedem selbst überlassen, welchen Sport er ausüben wollte und ob er nach Zeit oder Kilometer spenden wollte – Hauptsache, die Beschäftigten bewegten sich und erfassten ihre Leistungen. Eine Kollegin radelte beispielsweise bei Sonne, Wind und Wetter von ihrer Hamburger Wohnung bis weit nach Schleswig-Holstein: 335 Kilometer in vier Tagen. Pro Kilometer überwies sie 20 Cent auf das Spendenkonto. Insgesamt kamen 5.656 Euro zusammen. Den Erlös von q.move spendeten wir Einrichtungen an unseren drei größten Firmenstandorten: der Arche in Köln-Ehrenfeld, der Stiftung Mittagskinder in Hamburg und der Aktion Lichtblicke in Oberhausen.

Einsatz für einen guten Zweck

Den neuen Slogan „Expect the next" machten sich 10 Mitarbeiter zum Motto und nahmen direkt am 21. September 2020, dem Tag vor dem Relaunch, an der Kampagne „Hamburg räumt auf" teil. Rund um unseren Firmenstandort in Hamburg wurde in Zweiergruppen mit Zangen und Handschuhen Müll gesammelt. Weitere Beteiligungen an Sammelaktionen sind auch rund um unsere anderen Firmenstandorte geplant.

Als Mittelständler verzichten wir bewusst darauf, die Kreativität und Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter bei der Förderung gesellschaftlicher Belange in ihrer Umgebung durch Zielkataloge und Maßnahmenpakete einzuengen.

GRI SRS-201-1

Die im **Kapitel „Gemeinwesen"** vorgestellten Aktionen generieren keinen unmittelbaren wirtschaftlichen Wert. Sie dokumentieren vielmehr unseren Einsatz für gesellschaftliche Belange.

Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

In T €	2020[1]
Aufwendungen an Leistungen für	
Arbeitnehmer	77.995
Auszahlungen an Steuern	406
Auszahlungen an Kapitalgeber	3.725
Auszahlungen in Investitionen	5.582

[1] Gesamtbetrachtung des Konzerns.

Mitarbeiter entwickelten Spendenidee: q.move – ein Sportevent für den guten Zweck.

Politische Einflussnahme

Für unser Geschäftsmodell sind insbesondere Gesetze relevant, die die Themen Sicherheit, Datensicherheit, Persönlichkeitsrechte und Schutz der Privatsphäre betreffen. Unser Unternehmen übt diesbezüglich keinen direkten politischen Einfluss aus und gibt auch keine politischen Spenden. Deshalb existiert gegenwärtig kein ausgearbeitetes Nachhaltigkeitskonzept samt Risikobewertung zur politischen Einflussnahme und ist auch nicht geplant. Wir sind auch in keiner Lobbyliste eingetragen. Unser politisches Engagement beschränkt sich auf die Mitarbeit in Branchenverbänden. Dazu zählen der Digitalverband Deutschlands Bitkom, die Cloud-Ecosystem-Community, der Cyber-Sicherheitsrat Deutschland, die deutschsprachige SAP-Anwendergruppe (DSAG), die „International Association for SAP Partners", die „Open Industry 4.0 Alliance", das Kompetenznetzwerk „Trusted Cloud" sowie der VATM.

GRI SRS-415-1

q.beyond leistet keine Spenden an politische Parteien.

Wir erfüllen die wohl strengsten Datenschutzanforderungen der Welt.

Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance

Die zunehmende Digitalisierung bringt neue Bedrohungen hervor, etwa Hackerangriffe auf sensible Daten. Doch nur dann, wenn Menschen Vertrauen in die Sicherheit ihrer persönlichen Daten haben, werden sie neue IT-Lösungen auch nutzen. Wir betrachten deshalb die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich des Datenschutzes und der Datensicherheit als unabdingbare Grundlage für einen nachhaltigen Geschäftserfolg. Datenschutz besitzt für unser Unternehmen standortbedingt oberste Priorität. Denn als deutsche Firma unterliegt q.beyond den europäischen Datenschutzanforderungen, den wohl strengsten weltweit.

Vielfältige Maßnahmen zum Schutz von Daten

Unsere Datenschutzrichtlinie schreibt die anzuwendenden Regeln bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten natürlicher Personen fest. Das gilt für Daten von Kunden, Aktionären und sonstigen Dritten sowie Vertrags- oder Geschäftspartnern, insbesondere im Hinblick auf die gesetzlichen Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und des Telekommunikationsgesetzes (TKG). Für die Verarbeitung personenbezogener Daten in Systemen, die eine Überwachung des Verhaltens oder der Leistung von Beschäftigten ermöglichen oder personenbezogene Daten von Beschäftigten erfassen, speichern, verarbeiten oder nutzen, gilt die

„Rahmenbetriebsvereinbarung zu Einführung und Betrieb von Informations- und Kommunikationssystemen". Ein gesondertes Gremium „IT und Datenschutz", bestehend auch aus Mitgliedern des Betriebsrats, tauscht sich regelmäßig über Datenschutzthemen aus.

ISO 27001

Unser Informationssicherheitsmanagementsystem wird jährlich überprüft und zertifiziert.

Alle personenbezogenen Daten sind gegen die Gefahr eines unzulässigen Zugriffs geschützt. Hierzu haben wir technische, organisatorische und mitarbeiterbezogene Maßnahmen implementiert, die auch den Schutz personenbezogener Daten vor unberechtigtem Zugriff, unrechtmäßiger Verarbeitung oder Weitergabe, versehentlichem Verlust bzw. versehentlicher Veränderung oder Zerstörung sicherstellen. Diese Maßnahmen beziehen sich auf die Sicherheit schutzwürdiger Daten sowohl bei elektronischer Verarbeitung als auch in Papierform. Sie sind Teil eines integrierten Informationssicherheitsmanagements nach ISO 27001 und werden kontinuierlich an die technischen Entwicklungen und organisatorischen Änderungen angepasst. Unser Informationssicherheits-Management-System wird jährlich von einem unabhängigen Zertifizierer überprüft.

Etwaige Risiken bei der Informationssicherheit wie auch beim Datenschutz und bei der Compliance fließen in das Risikomanagement unseres Unternehmens ein. Im Rahmen des **Geschäftsberichts 2020** informiert der Risikobericht ausführlich über unser Risikomanagementsystem und die Klassifizierung von Risiken und erläutert bestehende hohe Risiken sowie Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung. Im abgelaufenen Geschäftsjahr zählte dazu kein Risiko aus den Bereichen Informationssicherheit, Datenschutz oder Compliance.

Konzernbeauftragter verantwortet das Thema „Datenschutz"

Der vom Vorstand bestellte externe Datenschutzbeauftragte überwacht als weisungsunabhängiges Organ die Einhaltung der Datenschutzvorschriften. Er koordiniert die Zusammenarbeit und Abstimmung bei allen wichtigen Fragen des Datenschutzes und wird durch Datenschutzkoordinatoren in den Konzerngesellschaften unterstützt. Die Fachbereiche sind verpflichtet, die Datenschutzkoordinatoren über die neue Verarbeitung personenbezogener Daten zu informieren. Der Konzernbeauftragte wird an der Entwicklung neuer Produkte und Dienste frühzeitig beteiligt, um sicherzustellen, dass diese mit den datenschutzrechtlichen Grundsätzen in Einklang steht. Durch diese Vorabprüfung werden aufwendige Nachbesserungen nahezu vermieden.

Die Einhaltung der Datenschutzrichtlinie und der geltenden Datenschutzgesetze wird durch regelmäßige Datenschutzaudits überwacht. Auch Kunden führen regelmäßig Audits durch, um die Einhaltung des hohen Datenschutzniveaus von q.beyond zu überprüfen. Darüber hinaus finden in regelmäßigen Abständen externe Datenschutzprüfungen statt, zum Beispiel durch den Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI).

Alle Mitarbeiter erhalten mit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses eine datenschutzrechtliche Grundlagenschulung und absolvieren mindestens einmal jährlich eine Datenschutzpflichtschulung. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten regelmäßig Hinweise auf spezielle Datenschutzthemen im Kunden- und Personalbereich und werden außerdem auf das Daten-, Fernmelde- und Sozialgeheimnis verpflichtet.

Unternehmenserfolg erfordert Rechtschaffenheit, Ethik und persönliche Verantwortung

Für börsennotierte Unternehmen wie die q.beyond AG ergibt sich die Anforderung zur Einrichtung einer Compliance-Organisation aus Grundsatz 5 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Empfehlung lautet, dass der Vorstand für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und auf deren Beachtung im Unternehmen hinzuwirken hat (Compliance). Zielsetzung des Compliance-Management-Systems (CMS) von q.beyond ist es, Pflichtverstöße frühzeitig zu erkennen und zu bewerten, damit angemessen darauf reagiert werden kann, und durch Prophylaxe den Eintritt von Pflichtverletzungen, Schadens- und Haftungsfällen zu vermeiden. Nach Einschätzung des Vorstands und des Aufsichtsrats erfüllt das CMS der q.beyond AG derzeit alle Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Verantwortung für das CMS liegt beim Vorstand. Als Compliance-Beauftragter fungiert der Leiter Interne Revision und Compliance, der die konzernweite Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Umsetzung des CMS verantwortet. Er berichtet nicht nur an den Vorstand bzw. die Geschäftsleitung, sondern in Abstimmung mit dem Vorstand regelmäßig auch an den Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss. Bei wesentlichen Compliance-Problematiken, in die der Vorstand unmittelbar involviert ist, ist der Compliance-Beauftragte verpflichtet, den Aufsichtsratsvorsitzenden oder die Vorsitzende des Prüfungsausschusses unmittelbar zu informieren. Der Leiter Compliance stimmt sich regelmäßig mit den Leitern Recht, Personal und IT-Security ab.

Alle Mitarbeiter sind ethischen Geschäftspraktiken verpflichtet. Unser Unternehmen achtet strikt darauf, dass alle Mitarbeiter und Organe zu jeder Zeit geltende Gesetze, interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze einhalten. Compliance definiert das Verhalten aller Beschäftigten gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Kollegen, Investoren, Führungskräften sowie dem gesellschaftlichen Umfeld. Das Unternehmen untersagt jederzeit und überall Handlungen, die Gesetze, interne Richtlinien oder eigene Verhaltensregeln missachten. Dazu gehört selbstverständlich auch die Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Da Compliance darauf abzielt, unrechtmäßige und nicht integre Geschäftsentscheidungen zu verhindern, werden entsprechende Überlegungen von Anfang an in die Geschäftsprozesse integriert. Dies reduziert Haftungsrisiken und verbessert insbesondere bei mittelständischen Kunden unser Standing als verlässlicher Partner.

Neben der Schaffung einer Compliance-Kultur und adressatengerechten Kommunikation gehören auch die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit des CMS, die Überwachung der Compliance-Ziele sowie die kontinuierliche Verbesserung des CMS zu dessen Aufgaben. Denn das CMS ist ein Managementsystem, das sich ständig an die sich verändernden gesetzlichen, gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen anpassen muss. Deshalb wird die Ausrichtung des Compliance-Management-Systems regelmäßig durch die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat der q.beyond AG überprüft, ggf. werden notwendige Korrekturen beschlossen. Im Geschäftsjahr 2020 wurde zum Beispiel der „Code of Conduct" um die für uns wesentlichen Aspekte der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit erweitert.

Mindestens einmal jährlich werden Risiken identifiziert und bewertet, die das Erreichen der Compliance-Ziele gefährden könnten. Diese Risikoinventur hilft auch bei der Priorisierung geeigneter Maßnahmen zur Prävention von unrechtmäßigem Handeln. Das Compliance-Programm enthält unter anderem unternehmenseinheitliche oder geschäftsbereichs- bzw. abteilungsbezogene Vorgaben und Handlungsempfehlungen in Form von Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen. Übergeordnet fasst der **„Code of Conduct"** alle Compliance-Grundsätze, Verhaltensregeln und Leitlinien für das geschäftliche Handeln zusammen.

Der Compliance-Beauftragte informiert regelmäßig im Intranet über fachrelevante Themen und erläutert Berichtspflichten sowie Berichtswege bei Compliance-Angelegenheiten. Bedarfsbezogen erfolgen gesonderte Informations-E-Mails an alle Mitarbeiter. Ein Schulungsprogramm ergänzt die Kommunikation und sensibilisiert alle Beschäftigten regelmäßig für das Thema.

Keine Toleranz bei Verstößen

Trotz sämtlicher Präventionsmaßnahmen lassen sich Gesetzesverstöße und schwerwiegende Pflichtverletzungen im Unternehmen nicht vollständig ausschließen. Alle erkannten Verstöße sind durch die Führungskraft des Beschäftigten und den Bereichsleiter in der Regel an den Leiter Personal zu melden, bei schwerwiegenden Verstößen auch an die Geschäftsbereichsleiter. Bei wesentlichen compliancerelevanten Verstößen erfolgt darüber hinaus die Unterrichtung des Compliance-Beauftragten. Regelmäßig wird dieser beispielsweise über Umfang und Grund arbeitsrechtlicher Maßnahmen informiert, die die Personalabteilung einleitet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Bußgelder oder nichtmonetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften verhängt.

Gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurde ein elektronisches Hinweisgebersystem implementiert. Damit bietet unser Unternehmen allen Außenstehenden, aber auch den Mitarbeitern die Möglichkeit, jeden Verdacht auf unrechtmäßiges Handeln zu melden. Vertraulichkeit ist garantiert, die Hinweise können auch anonym gegeben werden. Speziell geschulte und zur Verschwiegenheit verpflichtete Personen gehen jedem seriösen und ausreichend konkreten Hinweis konsequent nach.

GRI SRS-205-1

q.beyond betreibt Standorte ausschließlich im Inland und in Lettland. Diese unterliegen den regelmäßigen Überwachungsmaßnahmen in Bezug auf Korruption und Compliance.

GRI SRS-205-3

Im Jahr 2020 gab es keine Hinweise auf Compliance-Verstöße.

GRI SRS-419-1

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Bußgelder oder nichtmonetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften verhängt.

GRI-Inhaltsindex

Prozessmanagement

GRI SRS-102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation	20
GRI SRS-102-35	Vergütungspolitik	25
GRI SRS-102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	25
GRI SRS-102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	28
G4-FS11	Auswahlprüfung Finanzanlagen	33

Umwelt

GRI SRS-301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	37
GRI SRS-302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	37
GRI SRS-303-3	Wasserentnahme	38
GRI SRS-306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	38
GRI SRS-302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	39
GRI SRS-305-5	Senkung der THG-Emissionen	43
GRI SRS-305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	44
GRI SRS-305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	45
GRI SRS-305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	45

Mitarbeiter

GRI SRS-405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	52
GRI SRS-406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	55
GRI SRS-404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	59
GRI SRS-403-4	Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	61
GRI SRS-403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	61
GRI SRS-403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	61

Menschenrechte

GRI SRS-412-3	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen	64
GRI SRS-412-1	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten	64
GRI SRS-414-1	Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten	64
GRI SRS-414-2	Soziale Auswirkungen in der Lieferkette	64

Gesellschaft

GRI SRS-201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	66
GRI SRS-415-1	Parteispenden	68
GRI SRS-205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten	71
GRI SRS-205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	71
GRI SRS-419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	71

Kontakt

q.beyond AG
Martina Altheim
Leiterin Corporate Social Responsibility
Mathias-Brüggen-Straße 55
50829 Köln

T +49 221 669-8202
nachhaltig@qbeyond.de

www.qbeyond.de
blog.qbeyond.de

Impressum

Verantwortlich
q.beyond AG, Köln

Gestaltung
sitzgruppe, Düsseldorf

Fotografie
Jan Northoff, Hamburg
(Seite 2)

Mitarbeiterfotos (Seite 67) werden mit freundlicher Genehmigung der Abgebildeten verwendet.

Weitere Informationen unter www.qbeyond.de