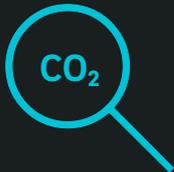




Nichtfinanzieller (Konzern-)Bericht

# Nachhaltigkeitsbericht 2021

# Unsere Highlights 2021



CO<sub>2</sub>-Bilanz: deutlich weniger Emissionen



CO<sub>2</sub>-Ausgleich: Klimaschutzprojekt in Panama



Neuer Verhaltenskodex für Geschäftspartner



Zertifizierter Top-Arbeitgeber



Arbeitsort zu 50 % frei wählbar



Ernennung von zwei Diversity-Managerinnen



Weiterentwicklung von High Potentials



ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung



Aktienbasiertes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

**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<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Dank Versorgung mit Ökostrom und Kompensation unvermeidlicher Restemissionen arbeiten unsere Rechenzentren bereits heute klimaneutral. Bis 2025 wollen wir als Unternehmen insgesamt klimaneutral sein und damit für erfolgreiche und klimaneutrale Digitalisierung stehen.





**„Ein wesentliches  
Element unserer  
Wachstumsstrategie  
,beyond 2022‘ ist  
Nachhaltigkeit.“**

**Jürgen Hermann**  
CEO q.beyond AG



Liebe Leserinnen und Leser,

die Dekarbonisierung der deutschen Wirtschaft nimmt Fahrt auf. Nach dem brutalen Angriff Russlands auf die Ukraine stehen die Zeichen mehr denn je auf eine möglichst rasche Abkehr von fossilen Energien. Nachhaltigkeit rückt nun noch stärker in den Mittelpunkt unternehmerischen Handelns; vielerorts wurde sie bereits vorher als „Licence to operate“ für die kommenden Dekaden bezeichnet. Eine „Licence to grow“ besitzen künftig die Unternehmen, die ihre Transformation als Chance begreifen – und dazu gehört q.beyond. Ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit sind wesentliche Bausteine unserer Wachstumsstrategie „beyond 2022“. Neben der konsequenten Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen sind dabei unsere Leitungskultur sowie ein starkes Team zentrale Elemente.

### q.beyond stellt ab 2025 klimaneutrale IT-Dienste bereit

Bis zum Jahr 2025 – und damit innerhalb von drei Jahren – will q.beyond Klimaneutralität erreichen. Wir erarbeiten uns so einen echten Wettbewerbsvorsprung, denn unsere Kunden im deutschen Mittelstand werden in den kommenden Jahren gezielt klimaneutrale Dienstleister auswählen, um den eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren. Bereits heute betreiben wir unsere Rechenzentren zu 100 % mit Ökostrom und optimieren ihre Energieeffizienz laufend weiter. Nun stellen wir unter anderem unseren Fuhrpark auf E-Fahrzeuge um und wollen in Summe bis 2025 den CO<sub>2</sub>-Ausstoß unserer Hauptemittenten im Vergleich zum Jahr 2019 noch einmal um mindestens 40 % reduzieren. Unvermeidliche Restemissionen werden wir durch hochwertige CO<sub>2</sub>-Zertifikate aus Klimaschutzprojekten ausgleichen.

### q.beyond fördert mit digitalen Services die Nachhaltigkeit ihrer Kunden

Schon heute hilft unser digitales Serviceportfolio Kunden, nachhaltiger zu wirtschaften. Es stärkt mit umfassendem Cybersecurity-Konzept die geschäftliche Resilienz unserer Kunden, verlängert die Lebensdauer von Maschinen, verbessert die Energieeffizienz von Gebäuden und ersetzt dank digitaler Arbeitsplätze zahlreiche Dienstreisen. Die Software-as-a-Service-Lösung „StoreButler“ reduziert durch digitale Kontrolle des Mindesthaltbarkeitsdatums und automatische Preisanpassung die Abfälle im Einzelhandel. Unsere Entwickler arbeiten an weiteren Produkten und Services, die unseren im doppelten Sinne des Wortes nachhaltigen Wettbewerbsvorsprung vergrößern.

Der vorliegende Bericht informiert Sie nicht nur über solche Innovationen. Er zeigt auch, wie wir sozial verantwortlich handeln, unsere Governance kontinuierlich optimieren und so von unserer „Licence to grow“ bestmöglichen Gebrauch machen.

Ich wünsche Ihnen nachhaltige Freude bei der Lektüre dieses Berichts.

Köln, im April 2022



Jürgen Hermann  
Vorstand

### q.beyond steht für erfolgreiche Digitalisierung

Die q.beyond AG unterstützt ihre Kunden dabei, die besten digitalen Lösungen für ihr Business zu finden, setzt diese um und betreibt sie. Unser starkes Team aus rund 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bringt unsere mittelständischen Kunden sicher durch die digitale Transformation – mit umfassender Expertise in den Bereichen Cloud, SAP und IoT. Das Unternehmen verfügt über Standorte in ganz Deutschland, eigene zertifizierte Rechenzentren und gehört zu den führenden IT-Dienstleistern.

### Anmerkungen zu diesem Bericht

In dem 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 dem Berichtsstandard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit seinen 20 Oberpunkten. Somit entspricht dieser Bericht gleichzeitig der DNK-Entsprechenserklärung. Darüber hinaus wurde dieser Bericht unter Beachtung der Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission erstellt.

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

 Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2021

 Erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

# Inhalt

06 – 19	<b>Nachhaltigkeit: eine Investition in die Zukunft</b>
	08 Nachhaltigkeitsstrategie
	11 Wesentlichkeit
	15 Ziele
	17 Tiefe der Wertschöpfungskette
20 – 27	<b>Wir verankern Nachhaltigkeit in unseren Prozessen</b>
	22 Verantwortung
	22 Regeln und Prozesse
	24 Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung
	27 Anreizsysteme
28 – 37	<b>Wir handeln ökonomisch nachhaltig</b>
	30 Beteiligung von Anspruchsgruppen
	32 Innovations- und Produktmanagement
38 – 59	<b>Wir handeln ökologisch nachhaltig</b>
	40 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
	42 Ressourcenmanagement
	46 Klimarelevante Emissionen
	54 EU-Taxonomie
60 – 79	<b>Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber</b>
	62 Arbeitnehmerrechte
	63 Chancengerechtigkeit und Work-Life-Balance
	72 Talentmanagement und Unternehmensidentifikation
80 – 91	<b>Wir leisten einen Beitrag für unsere Gesellschaft</b>
	82 Menschenrechte
	83 Gemeinwesen
	86 Politische Einflussnahme
	87 Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance
92	<b>GRI-Inhaltsindex</b>

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<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren. So sorgen wir zum Beispiel gemeinsam mit unseren Kunden für eine digitalisierte, ressourceneffiziente und CO<sub>2</sub>-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 werden diese bewährte Strategie unter dem Titel **+**„beyond 2022“ in den kommenden Jahren fortsetzen.

### 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



### SDG 3

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.



### SDG 4

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.



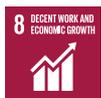
### SDG 5

Gleichstellung der Geschlechter erreichen und alle Frauen und Mädchen stärken.



### SDG 7

Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.



### SDG 8

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.



### SDG 9

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.



### SDG 12

Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen.



### SDG 13

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.



### SDG 16

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern.

## Beitrag von q.beyond

Als Arbeitgeber fühlen wir uns in der Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Wir schaffen für sie ein vertrauensvolles und gesundes Arbeitsumfeld mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit.

Wir legen größten Wert auf die berufliche Weiterqualifizierung unserer Fach- und Führungskräfte. Unser q.beyond-Learning-Center bietet vielfältige Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Qualifizierung. Betriebliche Ausbildung und duales Studium sowie spezielle Juniorenprogramme schaffen vielfältige Einstiegsmöglichkeiten für den Nachwuchs.

Wir setzen uns gezielt für die Förderung von Frauen in MINT-Berufen und Frauen in Führungspositionen ein.

Wir betreiben eigene Rechenzentren, um unsere Produkte und Dienste bereitzustellen. Sie werden zu 100 % mit Strom aus regenerativen Energiequellen betrieben.

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.

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.

Wir achten auf den sparsamen Einsatz natürlicher Ressourcen. Unser Leistungsportfolio ermöglicht es Kunden, von nachhaltigen Produktionsstrukturen zu profitieren.

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.

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 2021 die Wesentlichkeitsmatrix noch einmal validiert.**

## Wesentlichkeitsmatrix

Bereits im Geschäftsjahr 2020 haben wir unsere Wesentlichkeitsmatrix weiterentwickelt und im Jahr 2021 nochmals validiert. Im Abgleich unserer eigenen Perspektive mit den Erwartungen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitende
- 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. Die Themenauswahl orientierte sich 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 2021



● ökonomisch   
 ● ökologisch   
 ● sozial   
 ○ wesentliche Handlungsfelder zur Sicherung der Anpassungsfähigkeit

## 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, Energiewirtschaft und Logistik. Unser Geschäftsmodell ist zudem krisenfest und skalierbar. So schließen wir in der Regel mehrjährige Verträge ab und erzielen zu gut mehr als 77% wiederkehrende Umsätze. Dieses Geschäftsmodell bewährte sich in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 in einer tiefen Rezession. Die pandemiebedingte beschleunigte Digitalisierung schafft zudem neue Wachstumsmöglichkeiten. Wir investieren daher gezielt in künftiges Wachstum, unter anderem durch zielgerichtete Akquisitionen. Für uns und unsere Stakeholder hat dieser Wesentlichkeitsaspekt daher insgesamt die größten ökonomischen Auswirkungen.

> 77 %

Anteil wiederkehrender Umsätze im Geschäftsjahr 2021

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, Mitarbeitenden, 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 ausgereifere 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden gezielt fördern.

### Nachhaltigkeitsaspekte im Chancen- und Risikomanagement

Wir beziehen die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte aktiv in unser Chancen- und Risikomanagement ein, das wir ausführlich in unserem **Geschäftsbericht 2021** beschrieben haben (siehe hierzu Seiten 50 bis 52 „Chancenmanagement“ und Seiten 52 bis 59 „Risikobericht“). So ist gewährleistet, dass neu auftretende Chancen und Risiken, die sich durch die Beschäftigung mit Nachhaltigkeit ergeben, frühzeitig identifiziert, operationalisiert und bewertet werden.

Uns sind derzeit keine wesentlichen 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. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir uns erstmals damit einhergehende Ziele gesetzt, die wir in den nächsten Jahren erreichen wollen. Die Erreichung dieser sogenannten ESG-Ziele ist Bestandteil des seit dem 1. Januar 2021 gültigen Vorstandsvergütungssystems. Als Bemessungsgrundlage dienen Kennzahlen zu unseren wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance), 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 (siehe [Kapitel „Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung“](#)). Unsere Ziele sollen dabei auch auf die Zielerreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) einzahlen. Das [Kapitel „Anreizsysteme“](#) enthält weitere Angaben zum Vergütungssystem.

## Bis 2025

### Klimaneutralität als Nachhaltigkeitsziel

Nachfolgend führen wir unsere wesentlichen kurzfristigen und langfristigen Ziele auf:

#### Klimaneutralität bis zum Jahr 2025

Unser zentrales Ziel lautet: q.beyond will bis 2025 Klimaneutralität erreichen. Hierfür wollen wir, ausgehend von unserer CO<sub>2</sub>-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“](#).

# ESG-Ziele erstmals Bestandteil der Vorstandsvergütung.

# Neue Portfolioelemente schützen unsere Kunden vor Cyberkriminalität.

## Steigende Kundenloyalität

Unser langfristiges Ziel der steigenden Kundenloyalität 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.

## Mitarbeiterzufriedenheit

Wir hatten uns vorgenommen, im Jahr 2021 einen Regelprozess zu implementieren, um die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Beschäftigten für q.beyond als Arbeitgeber ähnlich systematisch zu ermitteln wie die Loyalität unserer Kunden. Diesen Regelprozess haben wir inzwischen mit der monatlichen Messung des Mitarbeiter-Net-Promoter-Scores (NPS) etabliert und nutzen ihn seither als Erfolgsindikator unserer Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

# NPS

als Regelprozess zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit etabliert

## Portfolioerweiterung um digitale Nachhaltigkeitslösungen

Darüber hinaus wollten wir im Jahr 2021 mindestens zwei neue bzw. zusätzliche digitale Nachhaltigkeitslösungen in unser Portfolio aufnehmen und in der Kundenanwendung testen. Mit der Aufnahme der neuen Portfolioelemente „Schwachstellen-Scan“ und „Dauerhaftes Cybersecurity-Monitoring“ im Bereich der Prävention von Cyberkriminalität ist uns das gelungen. Des Weiteren wurden Services im Bereich Hyperautomation zur Reduzierung von Ressourceneinsätzen ergänzt. In Zukunft wollen wir den Anteil digitaler Nachhaltigkeitslösungen in unserem Portfolio kontinuierlich weiter steigern.

## Steigender Anteil des Software-as-a-Service-Umsatzes am Gesamtumsatz

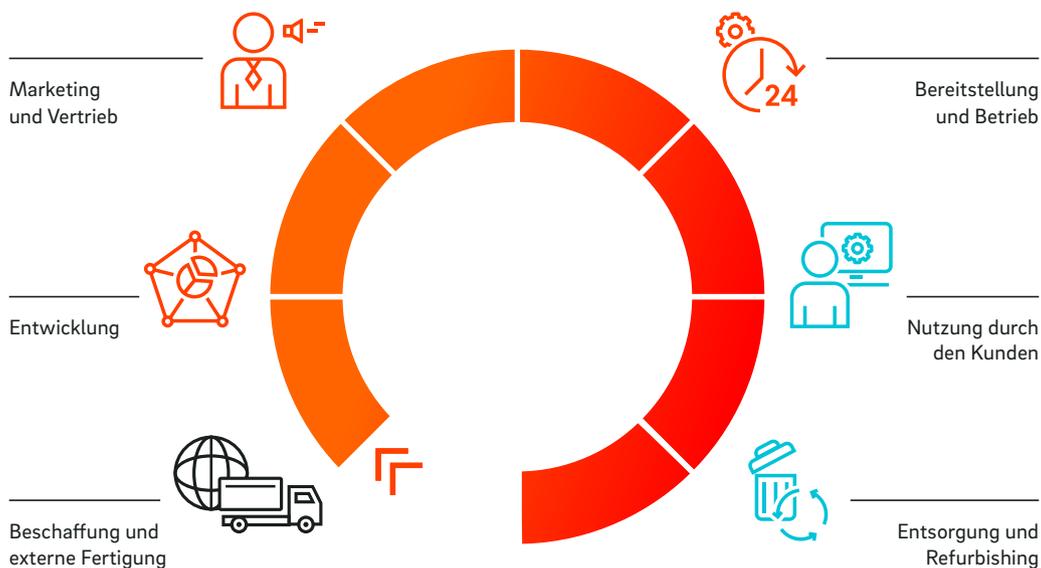
Mit der weiterentwickelten **Wachstumsstrategie „beyond 2022“** rückt im laufenden Geschäftsjahr der Ausbau des Software-as-a-Service(SaaS)-Geschäfts noch stärker in den Fokus. Wir antizipieren damit eine steigende Nachfrage von Marktteilnehmern nach integrierten Lösungen, die ihre Bedürfnisse bei fortschreitender Digitalisierung abdecken. Solche SaaS-Lösungen schaffen neue Möglichkeiten für nachhaltiges Wachstum und zahlen damit in erster Linie auf die ökonomische Nachhaltigkeit ein. Der Erfolg im SaaS-Geschäft lässt sich am besten über den Umsatz messen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis Ende des Jahres 2025 mindestens 60 Millionen € Umsatz in diesem zukunftsträchtigen und nachhaltigen Geschäftsfeld zu erzielen.

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. Wir berichten darüber detailliert in unserem gesonderten **⊕ aktienrechtlichen Vergütungsbericht** für das Geschäftsjahr 2021.

## 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.

### Wertschöpfungskette von q.beyond



### 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 Bauteilherstellung 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. In den Jahren 2020 und 2021 war dies aufgrund der Coronapandemie nicht möglich. Wir planen, entsprechende Forderungen in zukünftige Vertragsdokumente mit Lieferanten konkreter als bisher aufzunehmen. Hierzu haben wir in jüngster

Zeit einen **+** **Verhaltenskodex für Geschäftspartner** entwickelt, der die Mindeststandards setzt. Deren Beachtung und Einhaltung erwarten wir von jedem Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Dienstleistern und Beratern, die in unsere Wertschöpfungsprozesse zur Erbringung unserer Leistungen direkt oder indirekt eingebunden sind. Im laufenden Geschäftsjahr 2022 werden wir diese Verhaltensgrundsätze zum integralen Bestandteil unserer Einkaufsrichtlinien machen.

### 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.




---

**Neuer Verhaltenskodex für Geschäftspartner wird 2022 integraler Bestandteil der Einkaufsrichtlinien.**

---

### **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<sub>2</sub>-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 mit der AfB-Gruppe (Arbeit für Menschen mit Behinderung). Durch unsere Partnerschaft mit AfB social & green IT leisten wir einen wertvollen Beitrag zur Schonung von Ressourcen und fördern die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Das außergewöhnliche Geschäftsmodell der AfB, das ökologische und soziale Nachhaltigkeit gelungen miteinander vereint, wurde im Jahr 2020 mit dem Inklusionspreis des Landes Nordrhein-Westfalen und 2021 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 wesentlichen sozialen und ökologischen Risiken bekannt, die auf einzelnen Stufen unserer Wertschöpfungskette auftreten. Sollten uns zukünftig wesentliche soziale oder ökologische Probleme innerhalb unserer Wertschöpfungskette bekannt werden, so werden wir diese risikobasiert miteinbeziehen.

**Unser Konzept für Wiederaufbereitung umfasst auch eine Kooperation mit der AfB-Gruppe und fördert so Inklusion.**

Um Nachhaltigkeit im Alltag leben zu können, bedarf es entsprechender Prozesse, Steuerungs- und Anreizsysteme. Unser Steuerungssystem basiert auf nichtfinanziellen Kennzahlen zu unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

➤ 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 Leiterin Corporate Social Responsibility, Martina Althem, 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 Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Unternehmensbereiche unterstützt. Im Geschäftsjahr 2021 lagen Schwerpunkte der Arbeit auf der weiteren Schärfung unserer Klimastrategie, der Entwicklung eines **Verhaltenskodex für Geschäftspartner**, der Förderung von Diversität im Unternehmen sowie auf der Erweiterung des Berichtswesens im Hinblick auf die EU-Taxonomie-Verordnung.

- Energieeffizienzmanagement (nach EDI-G und DIN EN 16247-1), TÜV-geprüfte Rechenzentren (Hochverfügbarkeitsstufe 3 und Energieeffizienzklasse A, Trusted Site Infrastructure TSI V4.2 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 unternehmensübergreifenden 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](https://www.qbeyond.de/auszeichnungen-zertifikate)**.

## 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);

### 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 Mitarbeitenden 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 Kundenorientierung, Zuverlässigkeit, Teamgeist und Pragmatismus; sie bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur. Im Jahr 2021 wurden 16 Mitarbeitende im Hinblick auf ihr herausragendes Engagement für diese Werte als Gewinnerinnen und Gewinner des q.beyond-Awards geehrt und mit einem gemeinsamen Wochenendtrip in eine europäische Metropole belohnt. Sie reisen, sobald die Pandemielage es wieder zulässt.

# Gemeinsame Werte sind die Basis für unser verantwortungsvolles Handeln.

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 im **Verhaltenskodex für Geschäftspartner** und in entsprechenden Vertragsdokumenten niedergelegt.

## 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.

**Ökonomische, ökologische und soziale Faktoren im Unternehmen beeinflussen sich gegenseitig und wirken auf die Erreichung der Finanzziele ein.**

## 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.

### **Nichtfinanzielles Steuerungsmodell**

Bereits im Geschäftsjahr 2020 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 77 %. 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 Mitarbeitende: Informationen aus erster Hand**

Anhand von Umfragen ermittelt unser Bereich People & Culture, wie zufrieden unsere Mitarbeitenden sind und wie hoch ihre Weiterempfehlungsbereitschaft ist. Letztere messen wir mit dem Net Promoter Score (NPS) und das mit der Antwort auf eine einzige Frage: „Wie wahrscheinlich ist es, dass du uns als Arbeitgeber einem Freund weiterempfehlst?“ 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 Mitarbeitenden 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 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

## Resistenz

### Nachhaltiges Wachstum



### Robuste Kernprozesse



## Anpassungsfähigkeit

### Zufriedene und innovative Mitarbeitende



### Konsequenter Kundenfokus



### Portfolio, das auf die Entwicklung von Wirtschaft, Ökologie und Gesellschaft schnell genug reagiert



## KPI

Anteil wiederkehrender Umsatz / Gesamtumsatz

Anteil Umsatz SaaS / Gesamtumsatz

Anteil FuE-Budget / Gesamtbudget

Anzahl der festgestellten Verstöße gegen Informationssicherheit und Datenschutz

PUE-Wert (Power Usage Effectiveness)

THG-Emissionen (Scope 1 bis 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>

Automatisierungsgrad (gemessen an Zeitspanne Order to Cash)

Weiterempfehlungsbereitschaft Arbeitgeber (NPS)

Mitarbeiterzufriedenheit (Index: Innovationsklima, Kultur, Leadership-Trust, Identifikation, Weiterbildung, Gesundheit, Arbeitsbedingungen)

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

Weiterempfehlungsbereitschaft durch Kunden (NPS)

Kundenzufriedenheit (Index: Portfolio, Innovationskraft, Servicequalität und Customer-Experience an allen wesentlichen Kunden-Touchpoints)

Anzahl Beschwerden zur Servicequalität

Anteil Umsatz digitaler Nachhaltigkeitslösungen / Gesamtumsatz

Anteil Umsatz branchenspezifischer Lösungen / Gesamtumsatz

Anteil Umsatz eigenes Intellectual Property / Gesamtumsatz

Prozentsatz digitaler Nachhaltigkeitslösungen / Gesamtportfolio (Lösungen für CO<sub>2</sub>-arme Ökonomie, Cybersecurity, nachhaltige Produktion)

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Innovativität

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Portfolioattraktivität

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Nachhaltigkeitsförderung durch Portfolio

## Quelle

Controlling

Controlling

Controlling

Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem

Rechenzentrumsbetrieb

CO<sub>2</sub>-Bilanzierung nach Greenhouse Gas Protocol

Auftragsmanagement-Reporting

Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung

Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung

Personalmanagement-Reporting

Kundenzufriedenheitsstudie

Kundenzufriedenheitsstudie

Servicemanagement-Reporting

Controlling

Controlling

Controlling

Portfolio- und Produktmanagement-Reporting

Kundenzufriedenheitsstudie

Kundenzufriedenheitsstudie

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 ist es für den aktuellen Vorstand und alle zukünftigen Mitglieder des Vorstands in Kraft getreten und wurde im Mai 2021 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 97,71% des vertretenen Kapitals gebilligt. 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 Stakeholder mit denen des Vorstands.
- **Pay for Performance:** Sicherstellung einer angemessenen und zeitgleich ambitionierten Verknüpfung von Leistung und Vergütung.
- **Durchgängigkeit:** Gewährleistung der Konsistenz des Vergütungssystems zwischen Vorstand und weiteren Führungskräften.
- **Nachhaltigkeit & 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 gesonderte **aktienrechtliche Vergütungsbericht 2021** enthält auf den Seiten 3 bis 23 eine ausführliche Darstellung der Vergütung des Vorstands. Ebenso ist auf den Seiten 23 bis 25 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 Mitarbeitenden der q.beyond AG (Vorstand) betrug im Berichtsjahr 2021 das 10,47-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.

➤ Ökonomie

# 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 Beraterinnen und 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.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir die Kundenumfrage erstmals auch zur strukturierten Kundenbedarfsermittlung digitaler Lösungen für Nachhaltigkeitsthemen genutzt. Als digitaler „Enabler“ nutzen wir diese Erkenntnisse, um unser nachhaltigkeitsförderndes Portfolio weiterzuentwickeln. Wahrscheinlich ausgelöst durch die Pandemie stehen die Themen Absicherung gegen Cyberkriminalität, digitaler Arbeitsplatz, New Work, Fernwartung und digitale Zwillinge derzeit im Interessensfokus unserer befragten Kunden. Darüber hinaus besteht ein zunehmender Bedarf an digitalen Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie. Insbesondere Lösungen zur Verringerung des Energieverbrauchs, zu Ressourcensteuerung und Ressourcenschonung sowie zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung werden von unseren Kunden benötigt. Ebenso zeichnet sich eine stärkere Nachfrage nach digitalen Lösungen zur Steigerung der Transparenz über Lieferketten und Gebäudeeffizienz ab. Verkürzung von Produktionszyklen und Abfallvermeidung sind weitere Themen, während digitale Lösungen zur Schließung von Ressourcen- und Stoffkreisläufen (Circular Economy) oder Wasseraufbereitung erst bei wenigen der von uns befragten Kunden zu den aktuellen Handlungsschwerpunkten zählen.

### Mitarbeitende: Einsatz und Leistungsbereitschaft gewährleisten Erfolg

Einsatz und Leistungsbereitschaft des q.beyond-Teams gewährleisten unseren Erfolg. Die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden. Dem dienen Team- und Abteilungsmeetings, Einzelgespräche mit Führungskräften, der Austausch mit dem Bereich People & Culture, 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 Mitarbeitenden 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 Eigentümerinnen und 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 2021** im Kapitel „Aktie“. Insbesondere bei unseren institutionellen Investoren rücken die sogenannten ESG-Kriterien zunehmend in den Interessensfokus. Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit ihnen und beantworten zahlreiche ESG-Screening-Abfragen mit Bezug auf den Themenkontext Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance).




---

**Im ständigen Dialog mit allen Stakeholdergruppen des Unternehmens**

---

### Lieferanten und Partner: Austausch auf Augenhöhe

Die Interessen unserer Lieferanten erfassen unsere Einkäuferinnen und 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<sub>2</sub>-Ausstoß des Fuhrparks und dessen Optimierung statt.

### 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 und unter übergreifender Steuerung des Bereichs Portfolio & Strategie mit den digitalen Herausforderungen ihrer Zielmärkte und -branchen auseinandersetzen. Zusätzlich kümmert sich der Geschäftsbereich „New Business Solutions“ um die Entwicklung neuer, innovativer Produkte, Services und Lösungen. 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 Mitarbeitenden 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, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen:

➔ **EasyEdge:**

**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 vorausschauende Wartung, Ressourcen zu schonen: Zum einen verlängert sich die Lebensdauer von Werkzeugen deutlich, zum anderen entfallen ungeplante Maschinenstillstände; außerdem steigt die Qualität der hergestellten Produkte, da Ausschuss reduziert wird. Predictive Maintenance hilft damit, die CO<sub>2</sub>-Bilanz unserer Kunden zu verbessern.

➔ **EasyEdge:**

**Remote Service und Augmented Reality für Inbetriebnahme und Wartung von Industriemaschinen**

Bisher erfolgten Wartungen und Instandhaltungen von Maschinen in der Regel beim Kunden vor Ort. Damit verbundene Dienstreisen belasten die Klimabilanz eines Unternehmens. Mithilfe von Smart-Service- und 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 in Industrial IoT und Industrie 4.0, speziell für den Mittelstand. So reduzieren Unternehmen dank kombinierter Sensor-, Remote- und Cloud-Technologien ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck.

# Unser Portfolio fördert eine kohlenstoffarme Ökonomie und schützt vor Cyberkriminalität.




---

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

---




---

Wartungen und Instandhaltungen durch Fernzugriff reduzieren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von Unternehmen.

---

### ➔ Edgizer:

#### 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 sogenannten 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.



Sensordaten in Echtzeit direkt an der Maschine sammeln – das lässt sich mit der Cloud-Plattform „Edgizer“ steuern.



Gebäudeelemente per Knopfdruck steuern – die Smart-Building-Entwicklung von q.beyond macht es möglich.

### ➔ Smart-Building-Partner q.beyond:

#### Gebäudehüllensteuerung per Knopfdruck

Für einen Gebäudehüllen-Spezialisten hat q.beyond eine IoT-Plattform inklusive dezentraler IP-Gateways und Smartphone-App entwickelt, mit der Kunden Gebäudeelemente per Knopfdruck steuern, den Status von Fenstern und Türen prüfen, sie aus der Ferne öffnen und schließen und eventuelle Beschädigungen erkennen können. Der Gebäudehüllen-Spezialist kann alle Sensoren mit Standardkomponenten zentral konfigurieren, Software-Updates automatisiert aufspielen und ist über die zertifizierte BACnet-Schnittstelle des Gateways mit BACnet-fähiger Gebäudetechnik anderer Hersteller vernetzt.

### ➔ StoreButler:

#### Elektronische Preisschilder für kurzfristige Preisanpassungen

Im Handel sorgt unser Zero-Waste-Assistent 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. Der Zero-Waste-Assistent ist nur eine der vielen digitalen Lösungen auf einer smarten Edge-Plattform, die der **+** StoreButler von q.beyond vereint. Direkt einsatzbereit, inklusive der kompletten benötigten Hardware, übernimmt der StoreButler die intelligente Steuerung der Filialprozesse und bietet damit vielfältige Ansatzpunkte für mehr Nachhaltigkeit im Handel.



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

## Unser Geschäftsmodell bietet bestmöglichen Schutz von Daten und IT-Systemen

Eine aktuelle Bitkom-Studie zeichnet ein düsteres Szenario: Durch Cyberkriminalität entsteht der deutschen Wirtschaft mittlerweile jährlich ein Schaden in Höhe von 223 Milliarden €. Die Zahl der Erpressungen und daraus folgenden Systemausfälle sowie Betriebsstörungen hat sich mehr als vervierfacht. Jedes zehnte Unternehmen sieht seine geschäftliche Existenz durch Cyberattacken wie etwa Ransomware-Attacken bedroht. Mit dem Cybersecurity-Konzept von q.beyond profitieren Organisationen von einem dauerhaften Rundumschutz für alle sensiblen Bereiche.

### Schwachstellen-Scan

q.beyond bietet mit Schwachstellen-Scans und Penetrationstests eine ganzheitliche Cybersecurity-Analyse für Unternehmen als sehr effizientes Mittel, um mögliche Sicherheitslücken zu erkennen und zu schließen. Die aus den eingehenden Analysen gewonnenen Erkenntnisse bilden die Basis, um notwendige Maßnahmen abzuleiten und anschließend umzusetzen.



---

q.beyond sorgt für Sicherheit:  
von der Schwachstellenanalyse bis  
zum dauerhaften Monitoring.

---

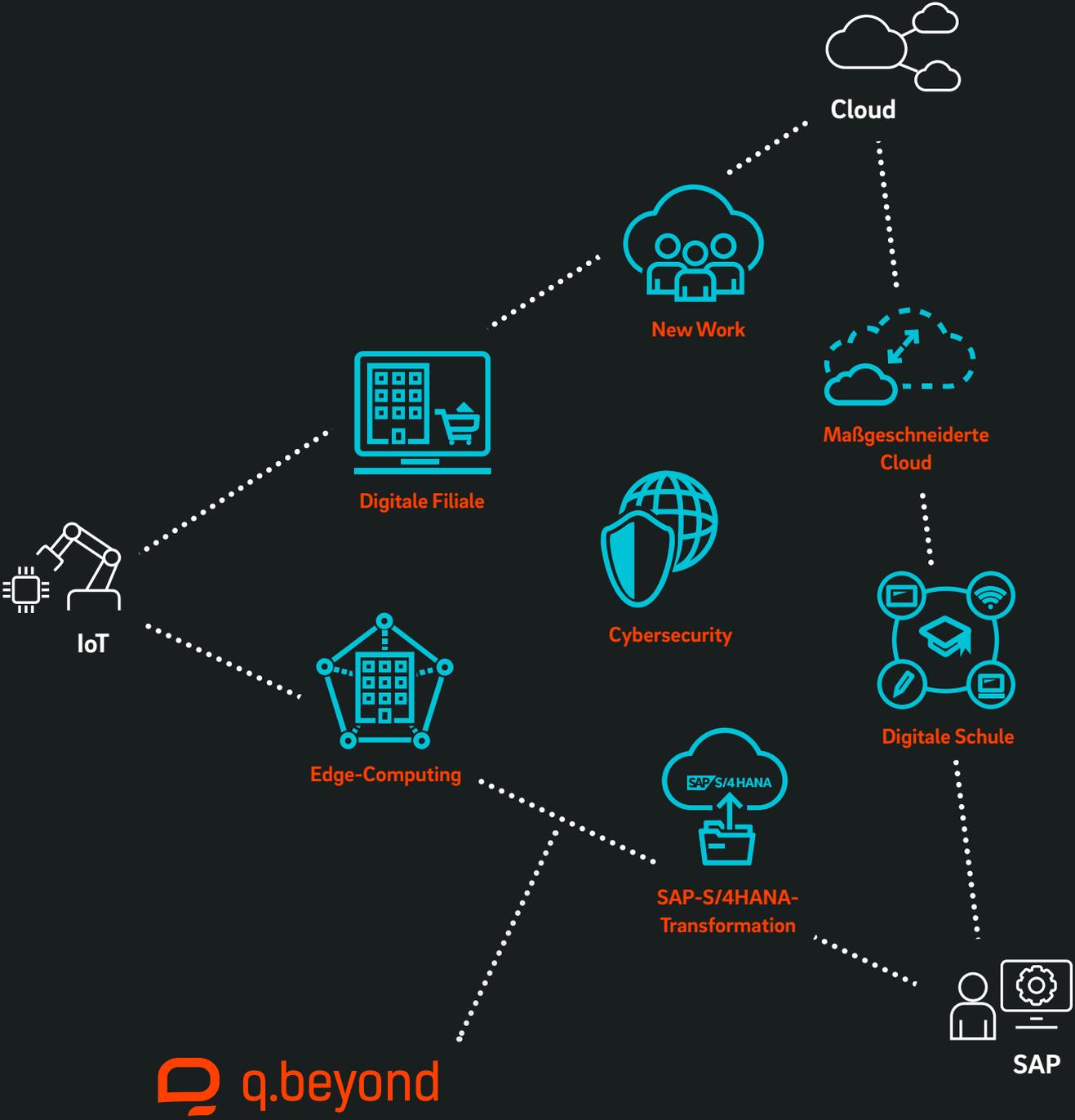
### Vulnerability Management –

#### Dauerhaftes Cybersecurity-Monitoring

Über die Prüfung der bereits bestehenden Systeme und Prozesse hinaus bietet q.beyond zudem eine kontinuierliche Begleitung bei der Absicherung unter Security-Aspekten durch zyklisch durchgeführte Scans. Denn so wie sich die Cyberkriminalität rasant weiterentwickelt, muss sich auch die Absicherung der IT-Landschaft kontinuierlich verbessern. Mit dem Betriebsmodell Vulnerability Management erhält der Kunde nicht nur Einblick in die Schwachstellen seiner modernen IT-Umgebung – einschließlich lokaler, Remote-, Cloud-, Container- und virtueller Infrastruktur – sondern auch einen klaren Überblick darüber, wie sich diese Schwachstellen auf das Geschäftsrisiko auswirken und auf welche Schwachstellen Angreifer bevorzugt abzielen. Dies bezieht zum Beispiel auch IT-Schnittstellen zu Lieferanten mit ein.

**Jedes zehnte Unternehmen in Deutschland sieht seine geschäftliche Existenz durch Cyberattacken bedroht.**

# Unser Portfolio fördert Nachhaltigkeit



## Digitale Bildung und New Work

### 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.

### New Work – sichere Workplace-Lösungen

Im digitalen Zeitalter kommt die Kreativität zur Lösung komplexer Aufgaben oft aus der Gruppe. Dazu brauchen Mitarbeitende 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.

#### G4-FS11

q.beyond tätigt Finanzanlagen im Zusammenhang mit der Direktversicherung zur betrieblichen Altersvorsorge und mit Zeitwertkonten für ihre Mitarbeitenden 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.

➤ Ökologie

**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. Seit 2021 nutzen wir auch an nahezu allen Bürostandorten Ökostrom. 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 Mitarbeitenden. Wenn Systeme und Bestandsanlagen technisch nicht mehr den einschlägigen Energieeffizienz- und Umweltstandards entsprechen, werden sie konsequent ausgetauscht.

**Erdgas:** Die Beheizung der Bürogebäude erfolgt über Erdgas.

**Kraftstoffe:** Der Einsatz von fossilen Brennstoffen (Heizöl, Diesel bzw. Benzin) beschränkt sich im Wesentlichen auf den Testbetrieb von Notstromaggregaten der Rechenzentren sowie den Fuhrpark.

**Wasser:** Zwar benötigen Rechenzentren auch Wasser, doch verfügen unsere Standorte diesbezüglich über geschlossene Kreisläufe. Die eingesetzte Klimatechnik ermöglicht insbesondere in den kühleren Wintermonaten sowie nachts eine sogenannte freie Kühlung ohne zusätzlichen Ressourceneinsatz. Zu allen anderen Zeitpunkten erfolgt die Kühlung mit sehr geringem Wasserbedarf 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. Im Jahr 2021 mussten wir aus diesem Grund 95 Kilogramm Kältemittel ergänzen.

**Papier:** Unsere internen Prozesse sind mittlerweile weitestgehend papierlos gestaltet. So nutzen wir elektronische Ablagesysteme, Rechnungstellungen an Kunden erfolgen größtenteils digital, und bereits im Geschäftsjahr 2020 wurde bei q.beyond die digitale Personalakte implementiert. Dadurch werden Entgeltnachweise, Meldungen zur Sozialversicherung, Lohnsteuerbescheinigungen, Anstellungsverträge, Vertragsergänzungen, Personaldatenblätter sowie Zeitnachweise für unsere Mitarbeitenden ausschließlich digital bereitgestellt. Der Postversand konnte damit vollständig entfallen. Auch unsere Vertriebs- und Einkaufsprozesse haben wir auf Verwendung der digitalen Signatur via DocuSign umgestellt. Allein im Jahr 2021 erzielten wir dadurch Einsparungen in Höhe von rund 72.000 Blatt Papier. Wir setzen Papier nur noch in geringem Umfang für Printmedien und Druckaufträge ein. Das bereits 2018 eingeführte sogenannte „Follow-me-Printing“ an allen Unternehmensstandorten mit zentraler Spei-

cherung 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 Mengenrüssts 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 oder anhand von Daten aus den Energieaudits ermittelt.
- Die Werte der verbrauchten Heizungsenergie wurden den Abrechnungen der jeweiligen Lieferanten oder aus den Energieauditberichten entnommen.
- Die Ermittlung des Heizölverbrauchs für den Testbetrieb unserer Notstromaggregate erfolgte gemäß Schätzung der Liter-Verbräuche pro Maschine und Hochrechnung auf den Jahresverbrauch anhand der Testpläne.
- Kraftstoffverbräuche für Leasingfahrzeuge und Car-Allowance wurden aus den Tankkartenabrechnungen ermittelt. Anschließend erfolgte die Umrechnung in MWh gemäß Umrechnungsfaktoren des Informationsblatts der CO<sub>2</sub>-Faktoren des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Version vom 1. November 2021.
- 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 2021	Verbrauch 2020	Verbrauch 2019
<b>Energetische Ressource</b>			
Strom (fossil erzeugt)	140,27	430,65 <sup>1</sup>	415,49
Strom (regenerativ erzeugt)	44.436,11	52.056,42	53.828,63
Wärmeverbrauch (Erdgas)	2.584,19	3.226,99	3.533,43
Kraftstoff (Heizöl) für Notstrom	168,98	176,01	344,74
Kraftstoff (Diesel) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	1.217,08	1.156,84	1.880,24
Kraftstoff (Benzin) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	639,68	284,68 <sup>1</sup>	399,98
Kraftstoff (Autogas – Liquefied Petroleum Gas)	6,78 <sup>2</sup>	6,71 <sup>2</sup>	16,15 <sup>2</sup>
<b>Energieverbrauch (gesamt)</b>	<b>49.193,09</b>	<b>57.338,29<sup>1</sup></b>	<b>60.418,66<sup>2</sup></b>

Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Werte des Konzerns. Die Tochterunternehmen IP Colocation GmbH, Incloud Engineering GmbH, datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH wurden anteilig bis zum Verkauf bzw. ab dem Kauf berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH wurde wegen Unwesentlichkeit der energetischen Verbräuche noch nicht berücksichtigt.

<sup>1</sup> Abweichungen einzelner Werte gegenüber den Angaben des Nachhaltigkeitsberichts 2020 resultieren aus der Korrektur von Schätzwerten durch reale Verbrauchswerte auf Basis inzwischen vorliegender Abrechnungsbelege für das Geschäftsjahr 2020. Ebenso wurden Strom-, Erdgas- und Benzinverbräuche der Tochter Incloud Engineering GmbH ergänzt.

<sup>2</sup> Abweichungen der Werte für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 gegenüber den Angaben des Nachhaltigkeitsberichts 2020 resultieren aus der Korrektur des Umrechnungsfaktors „Liter in MWh“.

### 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 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 des Energieeinsatzes und -verbrauchs nach dem Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen (EDL-G) erfolgt regelmäßig über unser wirksames Wartungsmanagement und Energieaudits nach DIN EN 16247-1.

Aus diesen Audits sowie 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.

Selbstverständlich beziehen wir das Energie- und Ressourcenmanagement auch in unser konzernweites Risikomanagementsystem ein, über das wir unsere wesentlichen Risiken identifizieren. Wir beschreiben es ausführlich in unserem **⊕ Geschäftsbericht 2021** (siehe hierzu Seiten 48 bis 59 „Prognose-, Chancen- und Risikobericht“). Durch die kontinuierliche Optimierung des Energiemanagements vor allem unserer Rechenzentren sehen wir derzeit keine wesentlichen Risiken, die sich negativ auf Umweltbelange auswirken können. Dies gilt auch im Notfallbetrieb. Perspektivisch wird der Klimawandel jedoch vor allem in den Sommermonaten zu höheren Außentemperaturen führen. Aus mittel- bis langfristigen Temperaturprognosen resultieren

erweiterte Anforderungen an die Kühlleistung der von uns eingesetzten Klimatechnik. Zur Verhinderung kontrollierter und unkontrollierter Ausfälle von IT-Systemen muss auch im Spitzenlastbereich eine zuverlässige Ableitung der Wärme aus unseren Rechenzentren sichergestellt werden. Insbesondere im Rahmen unserer klimatechnischen Erneuerungs- und Erhaltungsinvestitionen berücksichtigen wir diese erweiterten Anforderungen an die Kühlleistung. Risikopräventiv bewerten wir nach jeder jährlichen Wärmeperiode die Kühlleistung der aktuell eingesetzten Technik auf Basis erhobener Messdaten für Außentemperaturen. Eine kritische Auslastung der Klimatechnik im Grenzbereich wurde bisher nicht erreicht. Sollte sich dies zukünftig ändern, leiten wir verbessernde technische Maßnahmen ein.

#### 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 Blade-systeme 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:

### Reduzierung der eingesetzten elektrischen Energie zur Kühlung der Rechenzentren um 60 % (Abschluss 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 Umbauten zur Reduzierung der eingesetzten elektrischen Energie zur Kühlung der Rechenzentren durchgeführt und auch entsprechende Anlagen modernisiert. Durch sogenannte Kaltgangerstellung mit drehzahl geregelter Lüftung wird nun sichergestellt, dass die Ansaugtemperatur der IT-Hardware maximal 28°C beträgt. Die benötigte Kälteleistung kann dadurch unter 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 der Maßnahme wurde uns per Zertifikat der Umweltbehörde Hamburg bestätigt.

**Rechenzentrum 4, Hamburg, Notkestraße.** Die vorhandenen Kühlgeräte wurden von uns durch effizientere drehzahl geregelte Rückkühleinheiten mit einer höheren Gesamtkühlleistung getauscht, um eine intelligente Klimatisierung sicherzustellen. Die neuen Geräte weisen gegenüber den zuvor eingesetzten Geräten 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 und gewährleistet dadurch weitere Einsparungen. Die 2019 beschlossene Maßnahme ist inzwischen umgesetzt.

### Modernisierung der Heizungsanlage (Abschluss 2020)

**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.

### Steigerung der Energieeffizienz der Anlagen zur unterbrechungsfreien Stromversorgung (Abschluss 2021)

**Rechenzentrumsstandort Hamburg, Grasweg.** Zur Sicherung der zuverlässigen Stromversorgung der IT-Last im Rechenzentrum Hamburg, Grasweg und zur erheblichen Steigerung der Energieeffizienz von voraussichtlich 870 MWh/Jahr gemäß Schätzung wurden insgesamt 14 Bestands-USV-Anlagen durch energieeffizientere Modelle ersetzt. Die Umsetzung der in QII/2019 beschlossenen Maßnahme konnte im Zeitraum QIII/2020 bis QI/2021 erfolgreich abgeschlossen werden. Die deutliche jährliche Energieeinsparung resultiert aus dem höheren Wirkungsgrad der neuen Anlagen (98 % gegenüber vormals 89 %) und wird gemäß **+** Bestätigung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz zu einer jährlichen Einsparung von 842 MWh führen. Dies entspricht einer jährlichen CO<sub>2</sub>-Einsparung von rund 452 Tonnen.



**Modernisierungsmaßnahmen in den q.beyond-Rechenzentren sorgen für Energieeffizienzsteigerung.**

**Rechenzentrumsstandort Hamburg, Notkestraße.** Ebenfalls mit dem Ziel der Energieeffizienzsteigerung wurden auch zwei Bestands-USV-Anlagen an unserem Rechenzentrumsstandort Hamburg, Notkestraße durch energieeffizientere Modelle ersetzt. Die Energieeffizienzsteigerung wird gemäß Schätzung 198 MWh/Jahr betragen und resultiert auch hier aus dem höheren Wirkungsgrad der neuen Anlagen (98 % gegenüber vormals 85 %). Die Umsetzung der Maßnahme konnte im Zeitraum QIV/2020 bis QIV/2021 erfolgreich abgeschlossen werden. Die jährliche Energieeinsparung wird ab dem Jahr 2022 wirksam werden und führt voraussichtlich zu einer jährlichen CO<sub>2</sub>-Einsparung von rund 106 Tonnen.

**Reduzierung des Energieverbrauchs zur Beleuchtung (Abschluss 2021)**

**Bürostandort Köln.** Zur Reduzierung des Stromverbrauchs wurde das konventionelle Beleuchtungskonzept am Standort der Verwaltung in Köln auf LED umgestellt. Es können dadurch gemäß Schätzung 118.180 kWh/Jahr Energie zur Beleuchtung eingespart werden. Die Umsetzung des im Jahr 2019 beschlossenen Ziels wurde Ende 2021 fristgerecht abgeschlossen. Auch hier vermischt sich der tatsächliche Effekt der Maßnahme mit dem Effekt des pandemiebedingt eingeschränkten Beleuchtungsbedarfs.

Trotz pandemiebedingter Auswirkungen 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 2021	Verbrauch 2020	Verbrauch 2019	Einsparung 2019 – 2021
<b>Ressource</b>				
Ökostrom	44.436,11	52.056,42	53.828,63	9.392,52
Heizung (Erdgas)	2.584,19	3.226,99 <sup>1</sup>	3.533,43	949,24

Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Werte des Konzerns. Die Tochterunternehmen IP Colocation GmbH, Incloud Engineering GmbH, datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH wurden anteilig bis zum Verkauf bzw. ab dem Kauf berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH wurde wegen Unwesentlichkeit der energetischen Verbräuche noch nicht berücksichtigt.

<sup>1</sup> Die Abweichung des Wertes für 2020 gegenüber der Angabe im Nachhaltigkeitsbericht 2020 resultiert aus der Korrektur des Schätzwertes durch den realen Verbrauchswert auf Basis des inzwischen vorliegenden Abrechnungsbelegs für das Geschäftsjahr 2020. Ebenso wurde der Verbrauch der Tochter Incloud Engineering GmbH addiert.

## Klimarelevante Emissionen

### Annähernde Halbierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen in den Pandemie Jahren 2020 und 2021

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erzeugen wir klimarelevante Emissionen und sind daher bestrebt, diese kontinuierlich zu senken. Im Jahr 2020 gelang es, die in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten gemessenen Emissionen nahezu zu halbieren. Im Jahr 2021 sind die Gesamtemissionen weiter um rund 10 % gesunken, obwohl wir erstmalig auch unsere drei Tochterunternehmen Incloud Engineering GmbH, datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH mit insgesamt 104,3 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Klimabilanzierung berücksichtigt haben. Dieser

**Bis zum Jahr 2025 wollen wir stufenweise unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um insgesamt 40 % reduzieren.**

Erfolg ist nicht nur auf die bereits näher erläuterten zahlreichen Initiativen zur Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Last im laufenden Betrieb zurückzuführen. Vielmehr führten die Coronapandemie und die damit verbundenen Lockdowns und Kontaktbeschränkungen dazu, dass insbesondere die mobilitätsbedingten Emissionen drastisch zurückgingen.

Wie im [Kapitel „Ziele“](#) bereits erläutert, streben wir an, bis 2025 die Klimaneutralität zu erreichen. Im Jahr 2021 haben wir unsere Klimastrategie mit konkreten Maßnahmen flankiert, um bis 2025 stufenweise die Emissionen der CO<sub>2</sub>-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<sub>2</sub>-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. Wir planen, in den nächsten Jahren weitere wesentliche Emissionsquellen im Scope 3 unserer Klimabilanzierung zu berücksichtigen (etwa Emissionen aus der Mitarbeitermobilität und der IT-Ausstattung).

### CO<sub>2</sub>-Ausgleich ist Klimaschutz – Wiederaufforstungsprojekt CO<sub>2</sub>OL TROPICAL MIX in Panama

Unsere Klimastrategie zielt darauf ab, Emissionen in erster Linie zu vermeiden und auf ein Minimum zu reduzieren. Doch trotz aller Reduktionsmaßnahmen lassen sich Emissionen nicht gänzlich aus dem Geschäftsbetrieb eliminieren. Die CO<sub>2</sub>-Kompensation durch den Kauf von hochwertigen CO<sub>2</sub>-Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten ist deshalb die zweite Säule unserer Klimastrategie. Zur Erreichung der Klimaneutralität bis zum Jahr 2025 gleichen wir



**CO<sub>2</sub>-Kompensation:  
q.beyond unterstützt  
Projekt in Panama.**



im ersten Schritt die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer wesentlichen Emittenten aus, die wir im Geschäftsjahr 2021 verursacht haben. Dies sind unvermeidliche Emissionen für Ökostrom (Scope 3), Kältemittel und Heizöl der Notstromaggregate (Scope 1), Emissionen aus fossilem Strom (Scope 2) sowie Emissionen aus Kraftstoffverbräuchen und Dienstreisen (Scope 1 und Scope 3).

Zur Kompensation unterstützen wir seit dem laufenden Geschäftsjahr 2022 das Wiederaufforstungsprojekt **CO<sub>2</sub>OL TROPICAL MIX** in Panama. Das Projekt verbindet die aktive Speicherung von CO<sub>2</sub> durch Wiederaufforstung mit der Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Situation vor Ort. Die Aufforstung und der Schutz zahlreicher Baumarten des Biodiversitäts-Hotspots sorgt für den Lebensraumerhalt 15 gefährdeter Tierarten aus der Roten Liste der IUCN, darunter auch Braunkehl-Faultiere und Ameisenbären. Darüber hinaus sorgt das Projekt für langfristige und faire Beschäftigung der lokalen Bevölkerung und sichert nachhaltige Einkommensquellen durch den Verkauf von zertifiziertem Tropenholz, Kakao und Saatgut. Es ist eines der ersten Landnutzungs- und Forstprojekte, die erfolgreich nach dem renommierten **Gold Standard for the Global Goals** zertifiziert wurden. Die im Projekt betriebene Forstwirtschaft entspricht den FSC-Richtlinien (Forest Stewardship Council), die Kakaoproduktion ist zusätzlich UTZ- und EU-Bio-zertifiziert.

## CO<sub>2</sub>-Bilanz

Im Jahr 2021 haben wir bereits zum zweiten Mal mit professioneller Unterstützung unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol ermittelt. Zur besseren Vergleichbarkeit der Werte erstreckt sich die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung auch auf die zurückliegenden

Geschäftsjahre einschließlich 2019. Der mehrstufige Prozess zur Ermittlung umfasst drei Anwendungsbereiche (Scopes 1 bis 3):

- Scope 1 umfasst direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir als Unternehmen durch unsere eigenen Produktionsanlagen, Büros und betriebliche Mobilität erzeugen.
- Scope 2 bezieht sich auf indirekte CO<sub>2</sub>-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<sub>2</sub>-Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette verursacht werden, also bei Lieferanten, beim Transport, in der Nutzungsphase der Produkte oder bei der Entsorgung.

Die nachfolgende Tabelle auf [Seite 51](#) 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.

### 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<sub>2</sub>-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. 22.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten für das Jahr 2021.

Zusätzlich wird die Reduzierung von Energieverbräuchen in unseren Rechenzentren durch die erfolgreiche Umsetzung der bereits im **Kapitel „Ressourcenmanagement“** beschriebenen Energieeffizienzmaßnahmen voraussichtlich zu einer jährlichen Einsparung von 1.200 MWh Strom führen. Dadurch verbessert sich auch die Energiebilanz unserer Kunden um weitere etwa 125 Tonnen CO<sub>2</sub> im Hinblick auf Scope 3. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir auch unsere restliche Stromversorgung an nahezu allen Bürostandorten auf Ökostrom umgestellt. Unvermeidliche Emissionen kompensieren wir. Dadurch arbeiten unsere Rechenzentren schon heute klimaneutral.

### 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 Kom-

munikationsmedien zu begrenzen. Dem dienen Videokonferenzsysteme ebenso wie eine großzügige Homeofficeregelung. Jobfahrräder, Jobtickets und Carsharing-Angebote machen es Mitarbeitenden leichter, auf den eigenen Pkw zu verzichten. In der Vergangenheit standen eigene Dienstfahräder für unsere Mitarbeitenden zur Verfügung, um zwischen den Firmenstandorten in Hamburg zu pendeln und damit auf kurze Taxi- oder Pkw-Fahrten zu verzichten. Angesichts der geringen Nutzung während der Pandemie haben wir die Räder im Jahr 2021 an eine gemeinnützige Organisation gespendet. Bei Bedarf nutzen unsere Mitarbeitenden seither Leihfahräder von StadtRAD Hamburg.

Ein vollständiger Verzicht auf Dienstreisen zum Beispiel zu Kunden, Analystenkonferenzen, Branchentreffs und auch zu größeren Teammeetings ist selbstverständlich nicht möglich. Mit Blick auf unser Klimaneutralitätsziel werden wir deshalb klimafreundlichen Reiseoptionen wie zum Beispiel der Bahn verstärkt den Vorzug geben.

## CO<sub>2</sub>-Bilanz

Ermittlung 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 22.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten für das Jahr 2021 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 1.200 MWh Strom und damit zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks in Höhe von zusätzlich etwa 125 Tonnen im Scope 3.

Zusätzliche Einsparungen in Höhe von knapp 56 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen in Scope 2 erzielen wir ab dem Jahr 2021 durch die weitgehende Umstellung der Stromversorgung unserer Büro-

**Seit 2018  
versorgen wir  
unsere Rechen-  
zentren zu 100%  
mit Ökostrom.**

standorte auf Ökostrom. Dadurch konnten wir unsere indirekten Scope-2-Emissionen nahezu vollständig reduzieren. Im Jahr 2022 soll die Umstellung weiterer Bürostandorte folgen.

Weitere CO<sub>2</sub>-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 2021 konnten durch diese Maßnahme 65 IT-Komponenten von insgesamt 168 übermittelten Geräten (entspricht 39%) wiederaufbereitet und vermarktet werden. Dadurch konnten insgesamt 6,9 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart werden.

Wie bereits beschrieben, konnten wir unsere THG-Emissionen im Zeitraum 2019 bis 2021 fast um die Hälfte reduzieren (1.560,2 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente 2021, 3.028,5 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente 2019; **☑ Kapitel „Klimarelevante Emissionen“**). Dieser Erfolg basiert auf bereits durchgeführten Initiativen zur Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Last im laufenden Betrieb und zusätzlichen Effekten durch die Coronapandemie, durch die insbesondere mobilitätsbedingte Emissionen drastisch zurückgingen.

Zwar nahm die dienstlich bedingte Pkw-Nutzung im Jahr 2021 wieder zu und führte zu einem Anstieg der kraftstoffbedingten Emissionen (Scope 1) um etwa 27%. Dies konnte jedoch durch den pandemiebedingten weitgehenden Verzicht auf Flüge überkompensiert werden. Die durch Geschäftsreisen verursachten Emissionen (Scope 3) sanken im Jahr 2021 um rund 56%. Zudem lagen Energieverbräuche für Strom und Heizung in den Büros mit den daraus resultierenden Emissionen durch überwiegende Homeofficenutzung deutlich unter dem Vorjahresniveau. Zusätzlich zeigen sich bereits erste, für die Klimabilanz positive Effekte aus der Modernisierung der Heizungsanlage am Standort Hamburg, Grasweg.

**CO<sub>2</sub>-Bilanz 2021 im Vergleich zu 2019 und 2020**

In Tonnen	2021	2021 in %	2020	2020 in %	2019	2019 in %
<b>CO<sub>2</sub>-Äquivalente</b>						
Scope 1 – direkte Emissionen						
gesamt	1.068,1	68,5	1.017,1 <sup>1</sup>	58,7 <sup>1</sup>	1.530,9	50,5
Scope 2 – indirekte Emissionen						
aus Strom gesamt	41,5	2,7	137,9 <sup>1</sup>	8,0 <sup>1</sup>	133,9	4,4
Scope 3 – indirekte Emissionen						
gesamt	450,6	28,9	577,5 <sup>1</sup>	33,3 <sup>1</sup>	1.363,7	45,0
<b>CO<sub>2</sub>-Äquivalente (gesamt)</b>	<b>1.560,2</b>	<b>100,0</b>	<b>1.732,5<sup>1</sup></b>	<b>100,0</b>	<b>3.028,5</b>	<b>100,0</b>

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgte nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol in der Gesamtbetrachtung des Konzerns.

**Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2021:**

Im Geschäftsjahr 2021 wurden erstmals unsere Töchter datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH in Scope 1 und 2 sowie vorgelagerte Emissionen in Scope 3 berücksichtigt. Geschäftsreisen dieser Töchter werden aufgrund geringer Wesentlichkeit nicht berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH fand wegen Unwesentlichkeit noch keine Berücksichtigung in der CO<sub>2</sub>-Bilanz 2021. Im Geschäftsjahr 2021 wurde ferner der Fokus auf wesentliche Emissionen in Scope 3 weiter geschärft. Emissionen aus dem Verbrauch von Papier sowie Emissionen aus Geschäftsreisen mit den Verkehrsmitteln Bahn, Taxi und ÖPNV werden wegen Unwesentlichkeit nicht mehr in die Klimabilanzierung einbezogen. Bahnreisen erfolgen seit 2021 mit der Umstellung auf den Bahn-Businesstarif klimaneutral. Der Tarif beinhaltet bereits eine CO<sub>2</sub>-Kompensation.

**Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2020:**

<sup>1</sup> Abweichungen von Werten des Geschäftsjahres 2020 gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 resultieren aus Korrekturen der zugrundeliegenden Verbrauchsdaten und der Berücksichtigung unserer Tochter Incloud Engineering GmbH in Scope 1 und 2 sowie in vorgelagerten Emissionen in Scope 3. Zur besseren Vergleichbarkeit mit dem Jahr 2021 wurde auch die Klimabilanz 2020 hinsichtlich der Emittenten Papier und Geschäftsreisen per Bahn, Taxi und ÖPNV bereinigt.

## GRI SRS-305-1

## Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

In Tonnen	2021	2021 in %	2020	2020 in %	2019	2019 in %
<b>CO<sub>2</sub>-Äquivalente Scope 1</b>						
Benzin für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	155,6	10,0	68,4 <sup>1</sup>	3,9 <sup>1</sup>	98,0	3,2
Diesel für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	307,0	19,7	295,7	17,1 <sup>1</sup>	489,7	16,2
Autogas für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	1,5	0,1	1,5	0,1	3,4	0,1
Heizöl für Notstrom	54,0	3,5	56,4	3,3 <sup>1</sup>	110,3	3,6
Kältemittel	76,8	4,9	1,8	0,1	179,9	5,9
Erdgas für Heizung	473,3	30,3	593,3 <sup>1</sup>	34,2 <sup>1</sup>	649,6	21,5
<b>Scope 1 (gesamt)</b>	<b>1.068,1</b>	<b>68,5</b>	<b>1.017,1<sup>1</sup></b>	<b>58,7<sup>1</sup></b>	<b>1.530,9</b>	<b>50,5</b>

## GRI SRS-305-2

## Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

In Tonnen	2021	2021 in %	2020	2020 in %	2019	2019 in %
<b>CO<sub>2</sub>-Äquivalente Scope 2</b>						
Strom (konventionell)	41,5	2,7	137,9 <sup>2</sup>	8,0 <sup>2</sup>	133,9	4,4
<b>Scope 2 (gesamt)</b>	<b>41,5</b>	<b>2,7</b>	<b>137,9<sup>2</sup></b>	<b>8,0<sup>2</sup></b>	<b>133,9</b>	<b>4,4</b>

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgte nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol in der Gesamtbetrachtung des Konzerns. Prozentsätze zeigen den Anteil am gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Scope 1 bis 3) auf.

## Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2021:

Im Geschäftsjahr 2021 wurden erstmals unsere Töchter datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH in Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH fand wegen Unwesentlichkeit noch keine Berücksichtigung in der CO<sub>2</sub>-Bilanz 2021.

## Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2020:

<sup>1</sup> Abweichungen von Werten des Geschäftsjahres 2020 gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 resultieren aus Korrekturen der zugrundeliegenden Verbrauchsdaten und der Berücksichtigung unserer Tochter Incloud Engineering GmbH in Scope 1.

<sup>2</sup> Abweichungen von Werten des Geschäftsjahres 2020 gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 resultieren aus Korrekturen der zugrundeliegenden Verbrauchsdaten und der Berücksichtigung unserer Tochter Incloud Engineering GmbH in Scope 2.

**GRI SRS-305-3**

**Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

In Tonnen	2021	2021 in %	2020	2020 in %	2019	2019 in %
<b>CO<sub>2</sub>-Äquivalente Scope 3</b>						
Vorgelagert Kraftstoffe (Mobilität)	118,2	7,6	89,3	5,2 <sup>1</sup>	143,5	4,7
Vorgelagert Heizöl für						
Notstromaggregate	11,9	0,8	10,7	0,6	20,9	0,7
Vorgelagert Heizung	81,0	5,2	77,2 <sup>1</sup>	4,5 <sup>1</sup>	84,5	2,8
Vorgelagert Strom	147,0	9,4	189,7 <sup>1</sup>	10,9 <sup>1</sup>	374,5	12,4
<b>Vorgelagerte Emissionen (gesamt)</b>	<b>358,0</b>	<b>22,9</b>	<b>366,8<sup>1</sup></b>	<b>21,2<sup>1</sup></b>	<b>623,4</b>	<b>20,6</b>
Dienstreisen Fliegen	21,5	1,4	102,5	5,9	391,2	12,9
Dienstreisen Mietwagen	30,8	2,0	38,4	2,2	96,7	3,2
Dienstreisen Pkw privat	22,8	1,5	27,7	1,6	37,5	1,2
Hotelübernachtungen	17,6	1,1	42,0	2,4	107,2	3,5
<b>Dienstreisen gesamt</b>	<b>92,6</b>	<b>5,9</b>	<b>210,7<sup>1</sup></b>	<b>12,2<sup>1</sup></b>	<b>718,2</b>	<b>23,7</b>
<b>Scope 3 (gesamt)</b>	<b>450,6</b>	<b>28,9</b>	<b>577,5<sup>1</sup></b>	<b>33,3<sup>1</sup></b>	<b>1.363,7</b>	<b>45,0</b>

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgte nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol in der Gesamtbetrachtung des Konzerns. Prozentsätze zeigen den Anteil am gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Scope 1 bis 3) auf. Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) werden bisher nur in den hier aufgeführten Kategorien berücksichtigt. Wir planen, in Zukunft die Klimabilanzierung auf weitere Scope-3-Kategorien auszuweiten.

**Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2021:**

Im Geschäftsjahr 2021 wurden erstmals unsere Töchter datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH in den vorgelagerten Emissionen in Scope 3 berücksichtigt. Geschäftsreisen dieser Töchter werden aufgrund geringer Wesentlichkeit nicht berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH fand wegen Unwesentlichkeit noch keine Berücksichtigung in der CO<sub>2</sub>-Bilanz 2021. Im Geschäftsjahr 2021 wurde ferner der Fokus auf wesentliche Emissionen in Scope 3 weiter geschärft. Emissionen aus dem Verbrauch von Papier sowie Emissionen aus Geschäftsreisen mit den Verkehrsmitteln Bahn, Taxi und ÖPNV werden wegen Unwesentlichkeit nicht mehr in die Klimabilanzierung einbezogen. Bahnreisen erfolgen seit 2021 mit der Umstellung auf den Bahn-Businesstarif klimaneutral. Der Tarif beinhaltet bereits eine CO<sub>2</sub>-Kompensation.

**Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2020:**

<sup>1</sup> Abweichungen von Werten des Geschäftsjahres 2020 gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 resultieren aus Korrekturen der zugrundeliegenden Verbrauchsdaten und der Berücksichtigung unserer Tochter Incloud Engineering GmbH in vorgelagerten Emissionen in Scope 3. Zur besseren Vergleichbarkeit mit dem Jahr 2021 wurde auch die Klimabilanz 2020 hinsichtlich der Emittenten Papier und Geschäftsreisen per Bahn, Taxi und ÖPNV bereinigt.

## EU-Taxonomie

### Kapitalströme in Klimaschutz umlenken

Mit dem European Green Deal verfolgt die Staatengemeinschaft das ambitionierte Ziel, Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent zu machen. Dies erfordert eine umfassende Transformation der Wirtschaft in Richtung Nachhaltigkeit und ist mit einem hohen Innovations- und Investitionsdruck beim Klimaschutz in allen Wirtschaftszweigen verbunden. Kapitalflüsse müssen deshalb gezielt in ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten gelenkt werden.

Als Bestandteil des „Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ schafft die EU-Taxonomie eine Beurteilungsgrundlage für die Nachhaltigkeit von Wirtschaftsaktivitäten 13 verschiedener Branchen bzw. Wirtschaftssektoren. Sie wurden entweder aufgrund ihrer hohen Emissionen ausgewählt (z. B. Landwirtschaft, Energie, produzierendes Gewerbe) oder weil sie in der Lage sein könnten, substantielle Emissionsreduktionen in anderen Sektoren zu ermöglichen (z. B. Informationstechnologie). Dabei stellt die EU-Taxonomie auf sechs Umweltziele ab, zu denen ein Beitrag geleistet werden kann: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung bzw. Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

„Ökologisch nachhaltig“ sind Wirtschaftstätigkeiten gemäß EU-Taxonomie-Vorgaben, wenn sie

- **einen wesentlichen Beitrag** zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs EU-Umweltziele leisten (substantial contribution);
  - **keine erhebliche Beeinträchtigung** der Erreichung der fünf weiteren EU-Umweltziele verursachen (do no significant harm, DNSH);
  - **unter Einhaltung von Mindestvorschriften** für Arbeitssicherheit und Menschenrechte ausgeübt werden (Minimum Safeguards, Mindestschutz);
  - **die spezifischen technischen Bewertungskriterien erfüllen**, die sowohl für den wesentlichen Beitrag von Wirtschaftsaktivitäten zur Umweltzieleerreichung als auch für die vermeidbare Beeinträchtigung der übrigen Umweltziele definiert sind. Diese sind in delegierten Rechtsakten der EU-Taxonomie-Verordnung festgelegt.
- Börsennotierte Unternehmen wie q.beyond mit mehr als 500 Mitarbeitenden müssen ab sofort offenlegen, ob und in welchem Umfang ihre Wirtschaftsaktivitäten von der EU-Taxonomie erfasst und damit taxonomiefähig sind – zunächst allerdings nur in Bezug auf die beiden EU-Klimaziele. Bereits für das Berichtsjahr 2022 müssen dann auch Angaben zur EU-Taxonomie-Konformität der Umsätze, Investitionen und operativen Betriebskosten mit Bezug auf alle sechs EU-Umweltziele gemacht werden.
- **Wirtschaftsaktivitäten sind „taxonomiefähig“ (eligible)**, wenn sie sich den Taxonomie-Kriterien zuordnen lassen (unabhängig davon, ob die Kriterien erfüllt werden).
  - **Wirtschaftsaktivitäten sind „taxonomiekonform“ (aligned)**, wenn die taxonomiefähigen Aktivitäten die von der Taxonomie festgelegten Kriterien auch erfüllen und damit einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation der Wirtschaft leisten.

# Funktionsweise der EU-Taxonomie



1. Klimaschutz



2. Anpassung an den Klimawandel



3. Nachhaltige Nutzung von Wasser- und Meeresressourcen



4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft



5. Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung



6. Schutz und Wiederherstellung von Biodiversität und Ökosystemen

# Unser Team analysierte die Taxonomie-Fähigkeit unserer Geschäftsaktivitäten in Bezug auf die EU-Ziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel.

## Prozess der Ermittlung der taxonomie-fähigen Wirtschaftsaktivitäten

Im Geschäftsjahr 2021 beschäftigte sich unser unternehmensübergreifendes Projektteam mit den Taxonomie-Anforderungen in Bezug auf die EU-Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Im Projektteam waren Experten aus den Bereichen Corporate Social Responsibility, Controlling, Rechnungswesen, Portfoliomanagement, Rechenzentrumsbetrieb und Investor Relations vertreten. Zunächst analysierte das Team, welche der vier unter den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie fallenden, für den Wirtschaftssektor „Information und Kommunikation“ definierten Wirtschaftsaktivitäten auch zu den Wirtschaftsaktivitäten von q.beyond zählen.

- Alle Wirtschaftsaktivitäten von q.beyond und ihrer verbundenen Unternehmen lassen sich demnach unter **„Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“** und **„Computerprogrammierung, Beratung und damit verbundene Tätigkeiten“** subsummieren.
- Die ebenfalls von der Taxonomie im Sektor „Information und Kommunikation“ aufgeführten Wirtschaftsaktivitäten **„Programm- und Sendetätigkeiten“** und **„Datengesteuerte Lösungen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen“** sind keine Wirtschaftsaktivitäten von q.beyond. Wenngleich q.beyond Lösungen unter Einsatz dezentraler Technologien (d. h. Distributed-Ledger-Technologien), Internet der Dinge (IoT) und künstlicher Intelligenz anbietet, zielen diese nicht überwiegend auf die Bereitstellung von Daten und Analysen ab, die eine Verringerung der Treibhausgasemissionen ermöglichen. Stattdessen ordnen wir sie der Wirtschaftsaktivität **„Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“** zu.

Auf Basis der Analyse ermittelte das Team die jeweiligen Anteile der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten an den Umsätzen, Investitionen (CapEx) und operativen Betriebskosten (OpEx). Zur besseren Einschätzung der für die Taxonomie-Konformität erforderlichen Nachweise nahm das Projektteam eine grobe Vorabprüfung der technischen Bewertungskriterien für wesentliche Beiträge bzw. erhebliche Beeinträchtigungen der EU-Umweltziele durch die Wirtschaftsaktivitäten vor. Im laufenden Geschäftsjahr werden wir die Erfüllung der technischen Kriterien umfassend prüfen, um den Anteil taxonomiekonformer Umsätze und Investitionen daraus abzuleiten.

### **Wirtschaftsaktivität „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“**

Die Wirtschaftsaktivität umfasst Speicherung, Manipulation, Verwaltung, Bewegung, Steuerung, Anzeige, Vermittlung, Austausch, Übertragung oder Verarbeitung von Daten durch Rechenzentren, einschließlich Edge-Computing. Wir zählen zu dieser Wirtschaftsaktivität alle direkt an unsere Rechenzentren gebundenen Lösungen und Dienstleistungen.

Wir betrachten alle Umsätze unseres Berichtsegments „Cloud & IoT“ als taxonomiefähige Umsätze. Gleiches gilt für alle Erneuerungs- und Erhaltungsinvestitionen, die wir zur Energieeffizienzsteigerung und Klimatisierung unserer Rechenzentren tätigen. Wartungskosten zählen wir zu den taxonomiefähigen operativen Betriebskosten.

- **Beitrag zum Klimaschutz:** Gemäß Taxonomie kann die Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag (substantial contribution) zum EU-Umweltziel 1 „Klimaschutz“ leisten, wenn alle relevanten Praktiken des Europäischen Verhaltenskodex für

die Energieeffizienz von Rechenzentren umgesetzt oder mit Begründung ausgeschlossen werden. In beiden Fällen ist dies von einem unabhängigen Dritten zu überprüfen und zu bestätigen. Zusätzlich darf das Treibhauspotenzial (Global warming potential, GWP) von Kältemitteln, die im Kühlsystem der Rechenzentren verwendet werden, den Wert 675 nicht übersteigen.

- **Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel:** Gemäß Taxonomie kann die Wirtschaftsaktivität ferner einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel leisten, wenn sie physikalische und nichtphysikalische Lösungen implementiert hat, die die wichtigsten physikalischen Klimarisiken, die für diese Tätigkeit wesentlich sind, erheblich reduzieren (sogenannte „Anpassungslösungen“). Dies setzt eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung für die Aktivität voraus. Wie bereits unter „Ressourcenmanagement“ beschrieben, haben wir ein solches Risiko bezüglich der eingesetzten Klimatisierung unserer Rechenzentren identifiziert und setzen präventive klimatechnische Maßnahmen um.
- **Keine erhebliche Beeinträchtigung anderer EU-Umweltziele:** Die Wirtschaftsaktivität darf sich auf keines der beiden EU-Klimaziele negativ auswirken. Darüber hinaus dürfen keine negativen Beeinträchtigungen auf die Ziele „Gewässerschutz“ und „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ resultieren. Nach unserer Vorabprüfung bestehen keine erheblichen Beeinträchtigungen dieser Ziele im Zusammenhang mit der Wirtschaftsaktivität „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“.

### Wirtschaftsaktivität „Computerprogrammierung, Beratung und damit verbundene Tätigkeiten“

Die Wirtschaftsaktivität umfasst die Bereitstellung von Fachwissen im Bereich Informationstechnologien. Hierzu zählen gemäß Taxonomie das Schreiben, Modifizieren, Testen und Unterstützen von Software. Ebenfalls sind darin auch Planung und Entwurf von Computersystemen, das Integrieren von Computerhardware, Software und Kommunikationstechnologien sowie Vor-Ort-Verwaltung und -Betrieb von Computersystemen oder Datenverarbeitungsanlagen von Kunden enthalten.

Wir zählen zu dieser Wirtschaftsaktivität unsere Beratungs-, Implementierungs- und Customizing-Aktivitäten von Standard- und Individualsoftware, die in unserem Berichtssegment „SAP“ zusammengefasst werden. Jedoch bezieht die EU-Taxonomie lediglich sogenannte „ermöglichende“ Tätigkeiten in die Berechnung der Umsatzkennzahl ein, die andere Tätigkeiten unterstützen, einen signifikanten Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel zu leisten. Die Wirtschaftstätigkeit „Computerprogrammierung, Beratung und damit verbundene Tätigkeiten“ zählt gemäß EU-Taxonomie nicht zu den ermöglichenden Tätigkeiten. Entsprechend klassifizieren wir die Umsätze unseres Berichtssegments „SAP“ als nicht taxonomiefähig. Ferner konnten wir im Kontext der Wirtschaftsaktivität auch keine taxonomiefähigen Investitionen und taxonomiefähigen operativen Betriebskosten identifizieren, die einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel leisten.

- **Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel:** Gemäß Taxonomie kann die Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel leisten, wenn sie physikalische und nichtphysikalische Lösungen implementiert hat, die die wichtigsten physikalischen Klimarisiken, die für diese Tätigkeit wesentlich sind, erheblich reduzieren (sogenannte „Anpassungslösungen“). Dies setzt eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung für die Aktivität voraus.
- **Keine erhebliche Beeinträchtigung anderer EU-Umweltziele:** Für die Wirtschaftstätigkeit wurden im Annex II der EU-Taxonomie-Verordnung keine Kriterien zur Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen anderer EU-Umweltziele definiert.

**Im Jahr 2022 prüfen wir die Erfüllung der technischen Kriterien für Taxonomie-Konformität.**

## Mindestschutz – „Minimum Safeguards“

Wir verfolgen einen konzernweiten Ansatz zur Sicherstellung der sogenannten Minimum-Safeguards-Vorgaben. Entsprechende Verpflichtungen haben wir in unserem **+** Code of Conduct und in unserem **+** Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgelegt.

### Anteile der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten im Geschäftsjahr 2021

	In Mio. €	In %
<b>Umsatzerlöse</b>	<b>155,2</b>	
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) <sup>1</sup>	113,7	73,3 %
<b>Operative Betriebskosten (OpEx)<sup>2</sup></b>	<b>124,9</b>	
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) <sup>3</sup>	4,3	3,4 %
<b>Investitionen (CapEx)</b>	<b>8,1</b>	
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) <sup>4</sup>	0,9	11,1 %

Gesamtbetrachtung des Konzerns.

<sup>1</sup> Umsätze des Berichtssegments „Cloud & IoT“.

<sup>2</sup> Operative Betriebskosten der umgesetzten Leistungen ohne Abschreibungen.

<sup>3</sup> Wartungskosten der Rechenzentren.

<sup>4</sup> Investitionen zur Energieeffizienzsteigerung und Klimatisierung der Rechenzentren.

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 Mitarbeitende weiterentwickeln kann.

➤ Mitarbeitende

**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 ist bei allen Personalthemen 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 Arbeit-

nehmervertretung im Aufsichtsrat für die Wahrung von Mitarbeiterinteressen. In Rücksprache mit dem Betriebsrat involviert unser Unternehmen die Belegschaft außerdem in strategische Projekte. 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 Mitarbeitenden

Wir sind ein hoch innovatives Unternehmen und ermuntern daher unsere Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden im Unternehmen fördern. So können Mitarbeitende eigene Ideen selbst intern vermarkten und Mitstreitende für deren Realisierung gewinnen. Nachhaltiges Handeln fördern wir unter anderem durch Gesundheitstage, Yoga-, Resilienz- und Achtsamkeitstrainings, 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 verfolgen wir bisher noch kein konkretes Managementkonzept zum Thema Arbeitnehmerrechte und haben uns auch keine quantitativen Ziele mit Zeithorizonten gesetzt. Sollten wir zukünftig Mitarbeitende an außereuropäischen Standorten beschäftigen, werden wir die Notwendigkeit zur Aufstellung eines solchen Konzeptes prüfen.

## Chancengerechtigkeit und Work-Life-Balance

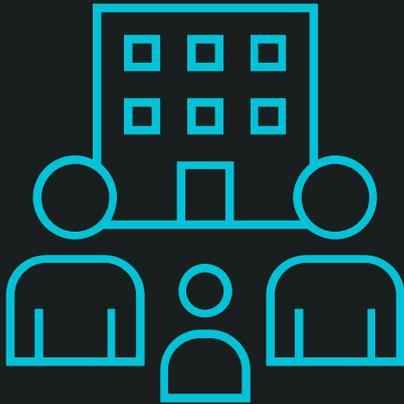
Wir leben Vielfalt. Unser **Code of Conduct** hält ausdrücklich fest: „Wir dulden keine Diskriminierung.“ Wir respektieren die Würde jedes Beschäftigten zu jeder Zeit und stellen sicher, dass alle in einer Umgebung frei von körperlicher Beeinträchtigung und sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung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

Wir sind überzeugt, dass Vielfalt auch wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation bringt. Bereits 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 entwickeln wir unsere Diversity-Strategie konsequent weiter.

## 2020 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Die Vielfalt unserer Belegschaft spricht für sich: Zwar haben nur rund 9 % der insgesamt 1.309 Mitarbeitenden (inklusive Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter) 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. Interkulturelle Kompetenz spielt für unseren Konzern eine zunehmende Rolle. Mit unserer Niederlassung in Riga (Lettland) und unserer Tochtergesellschaft q.beyond logineer GmbH agieren wir in einem internationalen Umfeld. Entsprechend richten wir auch unsere Recruitingaktivitäten verstärkt auf den internationalen Arbeitsmarkt aus. Damit begegnen wir dem enormen Fachkräftemangel im IT-Sektor und bereichern gleichzeitig unsere Arbeitskultur und -ergebnisse durch diversere Teamzusammensetzungen an. Seit 2021 unterstützen wir neue Mitarbeitende, die aus dem Ausland zu uns kommen, mit dem sogenannten Relocation-Package bei der Beantragung von Visa und Amtsgängen sowie über gezieltes Mentoring.

Gelebte Vielfalt bedeutet auch Inklusion. Derzeit sind 2,4 % 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 Mitarbeitende ihre Behinderung im Unternehmen offiziell nicht bekannt machen.



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

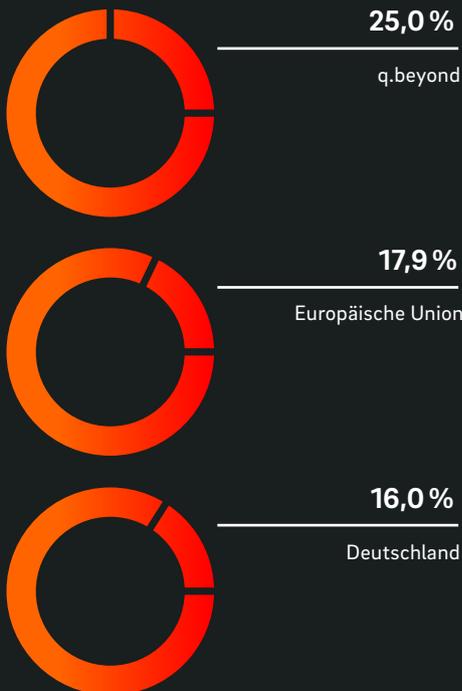
13%

Anteil der Beschäftigten  
in Teilzeit 2021



Bis zu 3 Monate freie Zeit  
durch Sabbaticalkonto

#### Frauenanteil in der IT-Branche 2021



Wir möchten  
noch mehr Frauen  
für technische  
Berufe begeistern  
und sind seit 2021  
Partnerin von  
„MINTvernetzt“.

### 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 23,9 % (inklusive Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter) bzw. 25 % (ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter) 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 Jahr 2021 waren bei q.beyond 25,4 % Frauen unter den Neuzugängen. Seit Jahren beteiligen wir uns an zahlreichen Maßnahmen, um mehr Frauen für technische Berufe zu interessieren. So ist q.beyond seit dem Jahr 2021 offizieller Partner von  „MINTvernetz“<sup>+</sup>. Die MINT-Vernetzungsstelle dient als Dach für die außerschulische MINT-Bildung in Deutschland und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Ihr klischeefreies und attraktives MINT-Bildungsangebot richtet sich gezielt an Mädchen, junge Frauen und andere bislang benachteiligte Gruppen und soll diese motivieren, chancenreiche MINT-Berufe zu ergreifen.

### Weitere Umsetzung unserer Diversitäts-Strategie

Fokusthemen zur weiteren Erhöhung von Diversität leiten wir unmittelbar aus unseren Diversitätskennzahlen ab. So bilden Mitarbeitende im Alter von über 50 Jahren mit einem Anteil von 28 % die zweitgrößte Altersgruppe im Konzern. Aus diesem Grund führten wir im Jahr 2021 eine Mitarbeiterbefragung zur Diversitätsdimension „Alter“ durch. Aus den Ergebnissen konnten wir den Bedarf an Altersteilzeitoptionen ableiten. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung wurde zwischen Betriebsrat und dem Bereich People & Culture verhandelt und tritt am 1. April 2022 in Kraft.

### Frauenanteil in Führungspositionen soll in den kommenden Jahren erhöht werden

Gemäß § 76 Abs. 4 AktG hat der Vorstand für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands prozentuale Zielgrößen festzulegen. Aufgrund der hohen IT- und Techniklastigkeit des Unternehmens wurde hierzu eine Zielgröße in Bezug auf die q.beyond AG (ohne verbundene Unternehmen) von jeweils 15 % definiert, die im Zeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022 erreicht werden soll. Für den Gesamtkonzern inklusive verbundener Unternehmen haben wir keine Zielgröße definiert.

Mit Bezug auf den Gesamtkonzern (q.beyond AG inklusive verbundener Unternehmen) lag zum Stichtag 31. Dezember 2021 der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 22 %. Der Frauenanteil der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug 9 %. Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasst dabei alle Mitarbeitenden, die unmittelbar an den Vorstand berichten und eigene Personalverantwortung haben. Ebenso zählen Geschäftsführer der Tochtergesellschaften, an denen q.beyond eine Mehrheitsbeteiligung hält, zur ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands, wenn diese keinen Anstellungsvertrag bei q.beyond als Gesellschafterin haben. Entsprechend umfasst die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands alle Mitarbeitenden, die unmittelbar an die erste Führungsebene berichten und eigene Personalverantwortung haben. Trotz eines vergleichsweise hohen Gesamtfrauenanteils im Konzern in Höhe von 25 % gibt es bei q.beyond auch unter den sonstigen Führungskräften bisher nur wenige Frauen.

Aus diesem Grund entwickelte unser unternehmensübergreifendes, weibliches Projektteam „She goes beyond“ eine Mitarbeiterbefragung, mit der wir im Jahr 2021 die Hauptgründe für den niedrigen Frauenanteil an Führungspositionen im Konzern bestimmen konnten: Neben der Tatsache, dass die Branche allgemein männerdominiert ist, mangelt es vor allem an weiblichen Vorbildern und Mentorinnen. Zudem fällt es Frauen schwer, sich in männerdominierte Netzwerke zu integrieren, und Karriereambitionen werden von ihnen seltener angesprochen. Gleichzeitig fühlen sich Frauen aber auch zu wenig ermutigt, Führungsverantwortung zu übernehmen. Die Ergebnisse der Befragung zeigten außerdem, dass Männer und Frauen oftmals kontroverse Einschätzungen zu den einzelnen Begründungen hatten.

Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden wir in den kommenden Jahren verstärkt auf Mentoring für Mitarbeiterinnen setzen und an der Überwindung unbewusster Voreingenommenheit („unconscious bias“) arbeiten. Darüber hinaus sieht die aktuelle Zielvereinbarung für q.beyond (exklusive ihrer verbundenen Unternehmen) für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2026 vor, sowohl in der ersten als auch in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands einen Frauenanteil von jeweils 20 % zu erreichen. Wir planen ferner, uns im laufenden Jahr 2022 auch ein quantitatives Ziel für den Frauenanteil der sonstigen Führungskräfte zu setzen.

## Diversity

Kontinuierliche Förderung von Vielfalt bei q.beyond

### Vielfalt lebt, wenn alle mitmachen – Diversity Committee und q.beyond Youngsters sind aktiv

Zielgerichtete Aktivitäten zur internen Förderung und Sichtbarkeitserhöhung von Vielfalt bei q.beyond werden seit 2021 insbesondere von unserem Diversity Committee initiiert. Die unternehmensübergreifende Arbeitsgruppe organisiert über das Jahr hinweg zahlreiche Aktionen zu den sieben Diversitätsdimensionen ethnische Herkunft & Nationalität, Geschlecht & geschlechtliche Identität, Alter, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Aus den eigenen Reihen ernannte das Team im Jahr 2021 auch unsere beiden Diversity-Managerinnen, die seither die Aktivitäten des Teams koordinieren und in allen Diversitätsangelegenheiten die ersten Ansprechpartnerinnen der Belegschaft sind. Auch im Rahmen der Onboardingveranstaltungen für neue Mitarbeitende sind sie mit einem Vortrag über unsere Diversity-Strategie vertreten. Ein Highlight war der vom Diversity Committee gestaltete Diversity-Aktionstag, mit dem sich q.beyond am 18. Mai 2021 am 9. Deutschen Diversity-Tag auf Initiative der Charta der Vielfalt e. V. beteiligte. In interaktiven Online-Workshops konnten unsere Mitarbeitenden Gebärdensprache und Methoden zum professionellen Umgang mit Diskriminierungen erlernen und auch kulinarisch beim gemeinsamen Online-Dinner in die Vielfalt der Belegschaft eintauchen. Auch im Pride Month Juni 2021 setzte q.beyond mit buntem Social-Media-Auftritt und Firmenlogo ein Zeichen für Offenheit und Toleranz.

Neben dem Diversity Committee engagieren sich auch unsere Azubis und dual Studierenden, die q.beyond Youngsters, für Vielfalt. Sie beteiligten sich im Jahr 2021 mit einem Projekt an der Charta

der Vielfalt Diversity Challenge und haben es in der Kategorie „Diversity gestalten“ sogar unter die Top 10 aller angetretenen Teams geschafft. Bei der Diversity Challenge ging es darum, nachhaltige Aktionen zum Thema Diversity zu entwickeln und damit die Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz sichtbar zu machen. Die Youngsters entwickelten eine unternehmensweite Kommunikationsplattform zum Thema Diversity, die neben der Informationsbereitstellung auch als Community Space dem dauerhaften themenbezogenen Austausch dient. So informiert seither ein interkultureller Vielfaltskalender die Belegschaft tagesaktuell über Feiertage der Weltregionen. Im Rahmen der Challenge produzierten die Youngsters ferner ein Video zum Thema Diversity bei q.beyond.

### **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 Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden – mit Ausnahme des Objektschutzes – im Homeoffice. Bei Redaktionsschluss war ein Ende dieser Sondermaßnahme noch nicht abzusehen.

### **Mobiles Arbeiten von jedem Ort**

Die positiven Erfahrungen mit dem pandemiebedingten Arbeitsmodus haben uns dazu veranlasst, die allgemeinen Regelungen zum mobilen Arbeiten im Homeoffice nachhaltig weiterzuentwickeln. Im Mai 2021 trat die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ in Kraft. Seither können unsere Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz in bis zu 50 % ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit frei wählen. Die Flexibilisierung des Arbeitsortes bringt die Erreichung der Unternehmensziele mit den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden nun bestmöglich in Einklang. Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden des Konzerns in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis, einschließlich der Auszubildenden.

**Vereinbarung  
seit Mai 2021  
in Kraft:  
Der Arbeitsort  
ist in bis zu 50 %  
der Arbeitszeit  
frei wählbar.**

## Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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 Fürsternberg-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 Kita-plätze zur Verfügung. Auch für unvorhersehbare Betreuungseingänge zum Beispiel durch Schul- und Kitaschließungen haben wir eine Lösung für unsere Mitarbeitenden gefunden: Im Jahr 2021 haben wir an unserem Standort in Hamburg den CoWorking-Raum „Flitzpiepen“ eingerichtet. Neben einem regulären Arbeitsplatz für unsere Mitarbeitenden ist er auch mit einem Schreibtisch für Schulkinder, Maltisch, Krabbeldecke und Wickeltisch ausgestattet. Spielzeug und Kinderbücher sind ebenfalls vorhanden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern auch Teilzeitangebote. Im Jahr 2021 arbeiteten 143 der insgesamt 1.098 Beschäftigten in Teilzeit. Auch Führung in Teilzeit ist möglich und wird derzeit von zehn Beschäftigten (einer Frau und neun 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 Gehaltsgleich anzusparen, um diese für die Familie oder auch Reisen nutzen zu können.

## Faire Bezahlung

Der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse lag im Jahr 2021 bei 96 % (ohne Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter). Befristungen der Dienstverträge von Mitarbeitenden 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.

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 Mitarbeitenden 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.




---

**Mitarbeitende können eine betriebliche Altersversorgung in Anspruch nehmen, die von q.beyond unterstützt wird.**

---

### „3+1-Formel“ – aktienbasiertes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm 2021 überzeugt bereits im ersten Anlauf

Im Frühjahr 2021 hat q.beyond ein aktienbasiertes Beteiligungsprogramm für Mitarbeitende verabschiedet. Der innovative Ansatz eröffnet allen Mitarbeitenden des Konzerns die Chance, nachhaltig am Unternehmenserfolg zu partizipieren. Wer auf eigene Rechnung und auf eigenen Namen drei q.beyond-Aktien zum Marktpreis kauft und über die 18-monatige Laufzeit des Programms hinweg ununterbrochen hält, bekommt danach eine zusätzliche sogenannte Matchingaktie geschenkt. Das Programm verzichtet bewusst auf Haltefristen nach Ende der Laufzeit, sodass ein sofortiger Verkauf sämtlicher Aktien möglich ist. Dieser bleibt in der Regel steuer- und sozialabgabenfrei, denn q.beyond orientierte sich bei der Größe der acht zur Auswahl stehenden Aktienpakete an einer Stückzahl zwischen 120 und 2.100 Stück und für mögliche Gewinne an dem zum 1. Juli 2021 deutlich angehobenen steuerlichen Freibetrag von 1.440 €. Nicht nur Voll- und Teilzeitbeschäftigte des Unternehmens waren zum Kauf berechtigt. Vielmehr umfasste der Teilnehmerkreis auch Auszubildende, geringfügig und befristet Beschäftigte, Mitarbeitende mit einem

ruhenden Arbeitsverhältnis (z. B. durch Elternzeit, Pflegezeit, unbezahlten Sonderurlaub), Langzeiterkrankte nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist und Altersteilzeitberechtigte. Bereits an diesem ersten sogenannten Share-Matching-Plan beteiligte sich ein Viertel aller Mitarbeitenden. In den kommenden Jahren will q.beyond noch mehr Beschäftigte zu Anteilseignern machen. Eine Neuauflage des Programms ist geplant.

### My digital Package

Bei q.beyond haben Mitarbeitende seit 2021 die Möglichkeit, zweimal im Jahr für sich und ihre Familien die neuesten Smartphones, 2-in-1-Notebooks, All-in-One-Systeme, Ultrabooks, Tablets und ausgewähltes Zubehör bis zu 52 % günstiger zu erhalten. Die sogenannte Initiative D21 im Rahmen der staatlichen Förderung zur Digitalisierung Deutschlands ermöglicht es Mitarbeitenden, Geräte über den Arbeitgeber steuerfrei zu leasen, uneingeschränkt privat zu nutzen und am Ende der Laufzeit gegen einen geringen Restwert abzukaufen. Die Raten bezahlen die Mitarbeitenden per Entgeltumwandlung monatlich aus dem Bruttogehalt.

#### GRI SRS-405-1

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



Mit dem Share-Matching-Programm  
„3+1-Formel“ können Mitarbeitende am  
Unternehmenserfolg partizipieren.

## Der Anteil der weiblichen Mitglieder im Aufsichtsrat beträgt 33 %.

### 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 Mitarbeitenden

	31.12.2021	31.12.2020
Headcount nach Geschäftsjahr <sup>1</sup>	1.297	1.004

### Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse zum 31.12.2021

	Gesamt	Befristet	Befristet in %
<b>Headcount nach Mitarbeitendenstruktur<sup>2</sup></b>			
Leitende Angestellte	13	0	0
Angestellte	1.085	39	4
<b>Headcount nach Mitarbeitendenstruktur (gesamt)<sup>2</sup></b>	<b>1.098</b>	<b>39</b>	<b>4</b>

<sup>1</sup> Gesamtbetrachtung des Konzerns inklusive Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen.

<sup>2</sup> Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter.

**Struktur der Belegschaft nach Geschlecht, Arbeitszeitumfang und Führungsverantwortung zum 31.12.2021**

	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
<b>Headcount nach Arbeitsprofil<sup>1</sup></b>				
Vollzeit ohne Führungsverantwortung	667	81	160	19
Vollzeit mit Führungsverantwortung	110	86	18	14
Teilzeit ohne Führungsverantwortung	38	29	95	71
Teilzeit mit Führungsverantwortung	9	90	1	10
<b>Headcount nach Arbeitsprofil (gesamt)<sup>1</sup></b>	<b>824</b>	<b>75</b>	<b>274</b>	<b>25</b>

**Struktur der Belegschaft nach Geschlecht und Joblevel zum 31.12.2021**

	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
<b>Headcount nach Joblevel<sup>1</sup></b>				
1. Führungsebene	7	78	2	22
2. Führungsebene	32	91	3	9
Sonstige Führungskräfte	80	86	13	14
Angestellte	705	73	256	27
<b>Headcount nach Joblevel (gesamt)<sup>1</sup></b>	<b>824</b>	<b>75</b>	<b>274</b>	<b>25</b>

**Altersstruktur der Belegschaft zum 31.12.2021**

	Unter 30 Jahre	Unter 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre	Über 50 Jahre in %
<b>Headcount nach Joblevel<sup>1</sup></b>						
1. Führungsebene	0	0	5	56	4	44
2. Führungsebene	2	6	22	63	11	31
Sonstige Führungskräfte	2	2	63	68	28	30
Angestellte	192	20	501	52	268	28
<b>Headcount nach Joblevel (gesamt)<sup>1</sup></b>	<b>196</b>	<b>18</b>	<b>591</b>	<b>54</b>	<b>311</b>	<b>28</b>

<sup>1</sup> Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter.

### Struktur der Belegschaft hinsichtlich Inklusion und Migration zum 31.12.2021

	Menschen mit Behinderung	Menschen mit Behinderung in %	Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit	Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit in %
<b>Headcount nach Joblevel</b>				
1. Führungsebene	0	0	0	0
2. Führungsebene	0	0	3	9
Sonstige Führungskräfte	0	0	1	1
Angestellte	30	3	100	10
<b>Headcount nach Joblevel (gesamt)</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>104</b>	<b>20</b>

Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter.

#### GRI SRS-406-1

Im Jahr 2021 gab es keine Fälle von Diskriminierung.

## Talentmanagement und Unternehmensidentifikation

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 das q.beyond-Learning-Center. Es 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 Mitarbeitenden Rechnung getragen. Zu den insgesamt rund 16.400 Schulungsstunden im vergangenen Jahr kamen eine Vielzahl weiterer On-the-Job-Trainings 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 Mitarbeitenden, sei es bei Bachelor- oder Masterstudiengängen oder bei der Qualifizierung zum IHK-Fachwirt.

## **Ausbildung, duales Studium und Juniorenprogramme 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 Berufsausbildungen zum Fachinformatiker in den Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung, zum Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme sowie für 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 und Hamburg zusammen. Ebenso ermöglichen wir eine studienintegrierte Ausbildung zum Fachinformatiker in Kombination mit einem dualen Studium im Bereich Informatik. Hierbei kooperieren wir mit der Beruflichen Hochschule Hamburg (BHH).

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 in den Jahren 2020 und 2021 leider nicht durchgeführt werden. Zusätzlich dazu haben auch Umschüler die Möglichkeit, bei uns den praktischen Teil ihrer Umschulung zu absolvieren. Mit unserem alternativen Ausbildungsweg „q.beyond Cloud Bootcamp“ sprechen wir seit 2021 gezielt Studienabbrecher, Quereinsteiger oder Umsteiger mit hoher technischer Affinität und gutem Grundlagenwissen in der IT an und bieten ihnen einen beruflichen Neuanfang. Die kompakte Ausbildung im Bereich Public & Hybrid Cloud inklusive dreier Microsoft-Zertifizierungen, die im IT-Umfeld allgemein anerkannt sind, qualifiziert

Absolventen als Junior Azure Consultants. Damit können sie unmittelbar in die Cloud-Administration bzw. Cloud-Architektur einsteigen oder eine Karriere als Cloud Consultant starten.

Optimale Startbedingungen für den Berufseinstieg bietet auch unser hauseigenes SAP-Juniorenprogramm. Im zweijährigen Traineeprogramm sammeln Absolventen praktische Erfahrungen im Rahmen von Kundenprojekten und anspruchsvollen Aufgaben im Anwendungssupport. Gleichzeitig qualifizieren interne und externe Schulungen mit SAP-fachspezifischem Know-how für den Arbeitsalltag als SAP-Consultant der q.beyond AG.

## **q.beyond-Youngsters engagieren sich für Auszubildende und Studierende im Unternehmen**

Mit den q.beyond-Youngsters haben unsere Auszubildenden und dual Studierenden in Eigeninitiative ein eigenes Format zur aktiven Mitbestimmung und Mitgestaltung im Unternehmen ins Leben gerufen. Das standortübergreifende Team organisiert in enger Zusammenarbeit mit den Bereichen People & Culture und Marketing Messen und Workshops und setzt eigene Projektideen um. So organisieren und veranstalten die q.beyond-Youngsters den jährlichen „Girls' Day“ und „Talent 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 lag im Jahr 2021 auf der Produktion eines **⊕ Azubi-Videos**. Der Film soll junge Menschen auf authentische Art und aus erster Hand von q.beyond als Ausbildungsunternehmen überzeugen und damit das Recruiting unterstützen.

## 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 bereits im Jahr 2019 unsere Arbeitgebermarke überarbeitet und neu positioniert und steigern so unsere Bekanntheit bei Bewerbern. Zudem setzen wir auf Mitarbeiterempfehlungen und würdigen dieses Engagement durch ein Prämiensystem.

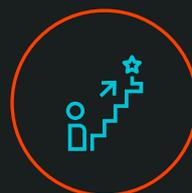
## Zusammenarbeit fördern und Identifikation mit dem Unternehmen stärken

Wer gute Mitarbeitende finden und binden will, muss ihre Verankerung im Team fördern. Bei uns werden neue Expertinnen und Experten von Paten aus den jeweiligen Fachbereichen begleitet. Zudem finden regelmäßig Onboardingveranstaltungen statt, um die Vernetzung zu erleichtern. Zahlreiche Collaborationformate 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 Hierarchien sowie moderne und flexible Arbeitsbedingungen. Das bei Arbeitgeberbewertungen führende Portal „Kununu“ listet unser Unternehmen unter „Open Company“ sowie unter „Top Company“. Im Januar 2022 wurde q.beyond bereits zum zweiten Mal vom unabhän-

## Die Führungsmelodie



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



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

gigen Top Employers Institute als herausragender Arbeitgeber in Deutschland ausgezeichnet. Die Zertifizierung erfolgte dank eines gegenüber dem Vorjahr noch einmal deutlich besseren Gesamtratings. Überdurchschnittliche Ergebnisse erzielte q.beyond bei den Themen Arbeitsumgebung, Onboarding, Mitarbeitergewinnung, Employer Branding sowie Nachhaltigkeit. Besonders große Fortschritte gegenüber dem Vorjahr wurden uns in den Bereichen Weiterbildung, Diversität und Inklusion attestiert. Insgesamt regte der Zertifizierungsprozess zu einer noch intensiveren Selbstreflexion der eigenen Stärken und Schwächen in der Personalarbeit an.

## Führungsleitbild

Unsere Unternehmenskultur stützt sich auf die Werte Kundenorientierung, Verlässlichkeit, Teamgeist und Pragmatismus (siehe  GRI SRS-102-16).

Jeder Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden herzustellen. Denn nur so können sie ihre Mitarbeitenden zielführend bei der Weiterentwicklung unterstützen und begleiten. Im Jahr 2020 haben unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden den gemeinsamen Kern an Werten in einem neuen Führungsleitbild gebündelt, mit dem das Handeln aller Führungskräfte bestimmt werden soll. Modernes Leadership umfasst für uns dabei sowohl disziplinarische Führung als auch laterale Führung, wie sie etwa in agilen Rollen zum Einsatz kommt. Unsere sogenannte „q.beyond-Führungsmelodie“ unterscheidet folgende Führungsrollen:



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



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



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

Begleitende Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen wie Walk & Talks, Profile-Dynamics-Motivanalysen und Workshops zu den Führungsrollen zielen deshalb auf einen intensiven, wertschätzenden und entwicklungsfördernden Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften ab. Gleichzeitig sorgen die Formate für eine noch stärkere Vernetzung der Führungskräfte und fördern damit auch die kollegiale Beratung. Seit 2021 ergänzt der sogenannte „Methodenkoffer“ das Instrumentarium der Führungskräfte und Mitarbeitenden von q.beyond. Es handelt sich dabei um eine digitale Skill- und Methodensammlung für modernes Leadership rund um die Themen Selbstführung, Teamentwicklung und Organisationsentwicklung. Diese sogenannten „Futureskills“ werden regelmäßig in Kleingruppen trainiert und können bedarfsbezogen eingesetzt werden.

### Entwicklungsdialog auf Augenhöhe

Seit dem Jahr 2020 praktizieren wir 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 Mitarbeitender und Führungskraft nun auf Augenhöhe. Der dafür entwickelte Gesprächsfaden regt sowohl den Mitarbeitenden als auch die 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 und zur Eigeninitiative für die Entwicklung des Mitarbeitenden. Zwischen den Gesprächen unterstützt die Führungskraft den Mitarbeitenden als Coach dabei, die gemeinsam vereinbarten Ziele möglichst selbstorganisiert zu

erreichen. Im zweiten Gespräch wird der Fortschritt gemeinsam reflektiert. Der Mitarbeitende gibt seiner Führungskraft gleichermaßen ein Feedback über ihr Führungsverhalten, insbesondere in Bezug auf die Führungsrollen der „q.beyond-Führungsmelodie“. Die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche werden durch das Team Culture & Development ausgewertet, um daraus gezielte Entwicklungsmaßnahmen abzuleiten.

### TOP-Performer-Programm im Geschäftsjahr 2021 gestartet

„Wir revolutionieren das Business unserer Kunden“, so lautet unsere q.beyond-Vision. Für die Umsetzung dieser benötigen wir einen großen Pool an optimal ausgebildeten und hochmotivierten Mitarbeitenden. Neben dem bisherigen Weg der klassischen Talent Acquisition haben wir seit Anfang 2021 ein zusätzliches internes Talentmanagement implementiert. Das sogenannte TOP-Performer-Programm dient der gezielten Entwicklung von Mitarbeitenden für die zukünftige Besetzung bzw. Nachbesetzung von Schlüsselpositionen des Konzerns. Die Nominierung als Top Performer erfolgt über Bereichs- und Abteilungsleiter nach einem festen Kriterienkatalog. Demnach stechen Top Performer durch überdurchschnittliche Leis-



**Top-Performer-Programm dient der gezielten Weiterentwicklung und Begleitung von High Potentials.**

tungen heraus, verfügen über ein hohes Potenzial zur Weiterentwicklung, sind aber noch nicht für ihre herausragenden Ergebnisse im gesamten Unternehmen bekannt. Über einen Zeitraum von 1,5 Jahren durchlaufen Teilnehmende des Programms individuelle Schulungen, Entwicklungsangebote, Coachings, Cross Mentoring durch das Management und Networking-Events, die sie gezielt auf das gewünschte Entwicklungsziel hin zu einer bestimmten Position oder Aufgabe begleiten und ihre Sichtbarkeit im Unternehmen erhöhen. Im Jahr 2021 starteten 16 unserer Mitarbeitenden in die erste Runde des neuen Programms.

### **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 kostenfrei; das Institut ist zur absoluten Vertraulichkeit verpflichtet. Führungskräfte und Mitarbeitende 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 Grippeimpfung und Augenuntersuchungen. Seit 2021 führen unsere Betriebsärzte auch Coronaschutzimpfungen für Mitarbeitende durch. 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und leistet Hilfestellung bei der Wiederherstellung und beim Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Ab dem Jahr 2020 erhalten q.beyond-Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 2021** 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 Mitarbeitenden auswirken könnten.

GRI SRS-404-1

## Ausbildung

Ende 2021 waren 104 Auszubildende und 53 dual Studierende bei uns beschäftigt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 29 von 47 jungen Menschen (3 dual Studierende und 26 Auszubildende) nach Ende ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung übernommen. Für das Jahr 2022 ist die Einstellung von 57 Berufseinsteigenden (27 dual Studierenden und 30 Auszubildenden) geplant.

## Weiterbildung

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die durchschnittliche Stundenzahl, die unsere Mitarbeitenden im Jahr 2021 aufgeschlüsselt nach Geschlecht für Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben. Eine Differenzierung nach Angestelltenkategorie konnte von uns für den Berichtszeitraum nicht vorgenommen werden. Neben den hier dargestellten offiziell erfassten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen qualifizieren sich unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte auch eigeninitiativ unter Nutzung frei zugänglicher Bildungsoptionen weiter (zum Beispiel über Webinare, Fachvorträge, Communities, SAP Learning Hub, Tech-Time oder Symposien). Gerade die Pandemie hat zahlreiche, in der Regel kostenlose Onlineformate hervorgebracht, die von unserer Belegschaft intensiv genutzt werden. Eine zentrale Erfassung dieser Weiterbildungsseinheiten ist für uns jedoch nicht praktikabel.

GRI SRS-403-4

Wir betreiben ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, die regelmäßige Unterweisung aller Mitarbeitenden zur Arbeitssicherheit sowie die Durchführung von für die psychische Gesundheit relevanten Gefährdungsbeurteilungen als systematische Analyse der Gefährdungen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen

## Struktur der Ausbildung im Konzern nach Geschlecht und Art zum 31.12.2021

	Gesamt	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
<b>Headcount</b>					
Auszubildende	104	89	86	15	14
Dual Studierende	53	41	77	12	23
<b>Headcount (gesamt)</b>	<b>157</b>	<b>130</b>	<b>83</b>	<b>27</b>	<b>17</b>

Gesamtbetrachtung des Konzerns.

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 Brandschutz Helfern. 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.

### Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht im Jahr 2021

In Stunden	Gesamt	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
<b>Schulungen nach Typ</b>					
Technische Schulungen	4.891,00	4.216,00	86	675,00	14
Tech-Time Incloud Engineering GmbH <sup>1</sup>	2.381,47	1.874,36	79	507,11	21
Fachschulungen (inkl. Anwender- und Produktschulungen)	1.644,75	1.179,50	72	465,25	28
Sprachschulungen	848,50	492,50	58	356,00	42
Soft-Skills-Schulungen	5.826,75	4.016,75	69	1.810,00	31
Führungskräfteschulungen	650,50	544,50	84	106,00	16
Pflichtschulungen <sup>2</sup>	229,50	177,75	77	51,75	23
<b>Schulungsstunden (gesamt)</b>	<b>16.472,47</b>	<b>12.501,36</b>	<b>76</b>	<b>3.971,11</b>	<b>24</b>

Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende und Aushilfen. Durchgeführte Schulungen der im Jahr 2021 erworbenen Töchter q.beyond logineer GmbH und Scanplus GmbH sind nicht enthalten, da in beiden Gesellschaften bisher keine Erhebung von Schulungsdaten vorgenommen wurde.

<sup>1</sup> Möglichkeit, sich fünf Tage pro Quartal weiterzubilden; Mitarbeitende der Incloud Engineering GmbH entscheiden sich eigeninitiativ für Weiterbildungsthemen.

<sup>2</sup> Datenschutz, Security, Informationssicherheit, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit.

### Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen

	2021	2020	2019
<b>Verletzungen im Geschäftsjahr</b>			
Meldepflichtige arbeitsbedingte Verletzungen	0	0	1
Arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0	0
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0

Gesamtbetrachtung des Konzerns.

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

➤ Gesellschaft

**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 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 bisher keinen 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 keine belastbaren Hinweise darauf, 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 europäischen Vorgaben und Gesetze grundsätzlich vor einer Verletzung der Menschenrechte. Unsere Anforderungen zum Thema Men-

**Fair Play auch  
in unserer  
Lieferkette:  
Unser neuer  
Verhaltenskodex  
für Geschäfts-  
partner definiert  
die Spielregeln.**

schenrechte haben wir in diesem Jahr in einem **+** **Verhaltenskodex für Geschäftspartner** zusammengefasst. Er adressiert alle Geschäftspartner, Lieferanten, Dienstleister und Berater, die in unsere Wertschöpfungsprozesse zur Erbringung unserer Leistungen direkt oder indirekt eingebunden sind. Im laufenden Geschäftsjahr 2022 werden wir diese Verhaltensgrundsätze zum integralen Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen machen.

**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. Aktuell evaluieren wir jedoch Softwarelösungen, die vergangenheitsbezogene und Echtzeitinformationen in Bezug auf ESG-Risiken in der Lieferkette für unsere Haupt- und Sublieferanten liefern können. Wir planen, in der Zukunft einen entsprechenden Due-Diligence-Prozess einzuführen.

**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 belastbare 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 Hamburger Sportvereins (HSV) fördert gezielt den Hamburger Nachwuchs und Talente in der Stadt, mit Schwerpunkten in den Bereichen Bildung, Soziales und Sport. Im Jahr 2021 beteiligten wir uns auch am Spendenlauf der IT-Community „CIO Charity Run & Bike“. Die erlaufenen geldwerten Kilometer kamen den beiden Organisationen „Rock Your Life“ und „ReDI School“ zugute, die vor allem benachteiligte Jugendliche unterstützen. Sportlich aktiv für den guten Zweck waren im Jahr 2021 auch die Mitarbeitenden unserer Tochter Incloud. Im Rahmen der zehnwöchigen „Incloud Summer Challenge“ wurden insgesamt 10.000 Kilometer erschwommen, erlaufen oder erradelt, um den Spendentopf zu füllen. Die Spende kam den drei Organisationen „Ärzte ohne Grenzen“, „Stiftung Deutsche Kinderkrebshilfe“ und „Procedi – Mit Bildung gegen Armut“ zugute.

Kulturförderung betreiben wir als attraktives Angebot für unsere Mitarbeitenden, die von uns zur Verfügung gestellte Dauerkarten für die Kölner Museen „Ludwig“ und „Wallraf-Richartz“ kostenlos und unbegrenzt nutzen können.

### **Eis- und Ballsportarena im Hamburger Volkspark heißt seit 2020 „q.beyond Arena“**

Die Alexander-Otto-Sportstiftung präsentierte bereits 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 bringt sich als Mitglied im Kuratorium der Stiftung in deren Arbeit ein.

### **Spendenaktion: Firmenfahrräder für WESTWIND Hamburg e. V.**

In der Vergangenheit dienten eigene Fahrräder dem Pendeln zwischen den Standorten in Hamburg, um auf kurze Taxi- oder Pkw-Fahrten verzichten zu können. Die starke Nutzung von Homeoffice und mobilem Arbeiten in der Pandemie hat dazu geführt, dass unsere acht Dienstfahrräder am Standort Hamburg kaum noch genutzt wurden. Wir haben uns im Geschäftsjahr 2021 dazu entschlossen, diese an den Verein WESTWIND Hamburg e. V. zu spenden. Westwind Hamburg e. V. ist ein Verein, der 2015 gegründet wurde, als viele Menschen vor Krieg, Terror und Gewalt aus ihren Heimatländern flüchten mussten. Die Unterkünfte dieser Menschen waren oft weit abgelegen. Der Verein verfolgt die Idee, den Menschen schnell, unbürokratisch und kostenfrei Fahrräder zur Verfügung zu stellen. Bis heute hat der Verein mehr als 2.000 gespendete Fahrräder verkehrssicher gemacht und an Bedürftige mit und ohne Migrationshintergrund übergeben.

### **Blühflächenpatenschaft: Projekt Bienenweide der Stiftung Unternehmen Wald**

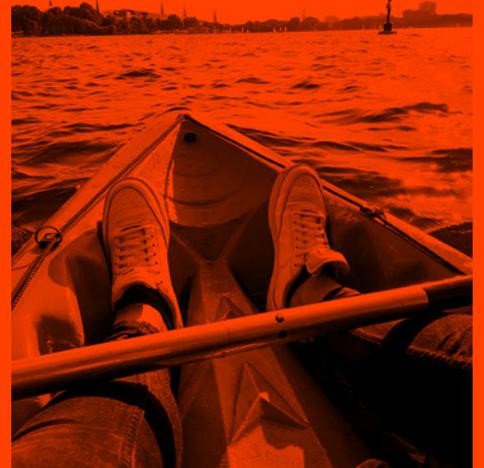
Für jedes durchgeführte Interview im Rahmen unserer Kundenzufriedenheitsstudie 2021 haben wir an das Projekt Bienenweide der Stiftung Unternehmen Wald gespendet. Die Stiftung aus Hamburg setzt sich für die Förderung des Naturschutzes, der Umweltbildung und der Waldforschung ein. Mit unserer Spende übernehmen wir die einjährige Patenschaft zur Herstellung und Pflege einer 200 Quadratmeter großen Blühwiese in der Region Hamburg und tragen damit zum Insektenschutz bei.

### **Green Kayak: Paddeln und Müll sammeln**

Mit Unterstützung der Hamburger Umweltbehörde hat die dänische Initiative Green ihre grünen Boote auch nach Hamburg gebracht. Die Idee, Freizeitvergnügen mit Umweltengagement zu verknüpfen, hat auch unsere Mitarbeitenden begeistert: Bei der gemeinsamen Müllsammlung per Kajak im Jahr 2021 hatten sie jede Menge Spaß und trugen dazu bei, Hamburgs Gewässer sauber zu halten. Die Kajaks standen kostenlos zur Verfügung.

Gesellschaftliches Engagement startet bei q.beyond oft ganz spontan aus der Belegschaft heraus und trägt zum Teamspirit bei. Als Mittelständler verzichten wir deshalb bewusst darauf, die Kreativität und Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeitenden bei der Förderung gesellschaftlicher Belange in ihrer Umgebung durch Zielkataloge und Maßnahmenpakete einzuengen.

# Green Kayak: q.beyond-Teams auf Mülljagd durch Hamburgs Gewässer



**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 €	2021	2020
Aufwendungen an Leistungen für Arbeitnehmer	82.897	77.985 <sup>1</sup>
Auszahlungen an Steuern	3.553	406
Auszahlungen an Kapitalgeber	-	3.725
Auszahlungen in Investitionen	7.292	5.582

Gesamtbetrachtung des Konzerns.

<sup>1</sup> Berichtigt.

## 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 deutschsprachige SAP-Anwendergruppe (DSAG), das EHI Retail Institut, die Stiftung Energieinformatik, der VDMA – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V., ZVEI – Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V., der Verein der Förderer des Seminars für Medien- und Technologiemanagement der Universität zu Köln, RIPE NCC, DIRK e. V. sowie der VATM.

**GRI SRS-415-1**

Die q.beyond AG und die mit ihr verbundenen Unternehmen leisten keine Spenden an politische Parteien.

## 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 Gesetzes über den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre in der Telekommunikation und bei Telemedien (TTDSG). Für die Verarbeitung personenbezogener Daten in Systemen, die eine Überwachung des Verhaltens oder der Leistung von Beschäftig-

## Wir erfüllen die wohl strengsten Datenschutz- anforderungen der Welt.

ten 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.

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

## ISO 27001

---

Unser Informationssicherheitsmanagementsystem  
wird jährlich überprüft und zertifiziert.

---

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 2021** 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 wesentliches Risiko aus den Bereichen Informationssicherheit, Datenschutz oder Compliance mit wahrscheinlich negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

### **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 Datenschutzkoordinatoren und der Konzernbeauftragte werden an der Entwicklung neuer Produkte und Dienste und ebenso an der Einführung neuer Ver-

arbeitungstätigkeiten frühzeitig beteiligt, um sicherzustellen, dass diese mit den datenschutzrechtlichen Grundsätzen in Einklang stehen. 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 Mitarbeitenden erhalten mit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses eine datenschutzrechtliche Grundlagenschulung und absolvieren mindestens einmal jährlich eine Auffrischungsschulung. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten regelmäßig Hinweise auf spezielle Datenschutzthemen im Kunden- und Personalbereich und werden außerdem auf das Fernmelde- und Sozialgeheimnis sowie Geschäftsgeheimnisse verpflichtet.

### **Unternehmenserfolg erfordert Rechtschaffenheit, Ethik und persönliche Verantwortung**

Für börsennotierte Unternehmen wie die q.beyond AG hat das Mitte 2021 in Kraft getretene Finanzmarktintegritätsgesetz (FISG) im Aktiengesetz die Pflicht zur Einrichtung eines angemessenen und wirksamen internen Kontrollsystems (IKS) sowie eines entsprechenden Risikomanagementsystems (RMS) gesetzlich verankert. Der Konzern hat bereits zuvor den Empfehlungen des Grundsatzes 5 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) bezüg-

lich der Einrichtung einer Compliance-Organisation entsprochen. Die Empfehlung des DCGK 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 der gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes und 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, People & Culture, Finanzen und IT-Security ab.

Alle Mitarbeitenden sind ethischen Geschäftspraktiken verpflichtet. Unser Unternehmen achtet strikt darauf, dass alle Mitarbeitenden und Organe zu jeder Zeit geltende Gesetze, interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze einhalten. Compliance definiert das Verhalten aller Beschäftigten gegenüber

## **CMS der q.beyond AG erfüllt alle Anforderungen der gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex.**

Kunden, Mitarbeitenden 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 2021 wurde zum Beispiel aus unseren allgemeinen Verhaltensrichtlinien, festgehalten im **Code of Conduct** der q.beyond AG, ein **Verhaltenskodex für Geschäftspartner** entwickelt. Diesen werden wir im laufenden Geschäftsjahr 2022 zum integralen Bestandteil unserer Einkaufsrichtlinien machen.

Mindestens einmal jährlich werden Risiken, die das Erreichen der Compliance-Ziele gefährden können, identifiziert und bewertet. Diese Risikoinventur hilft auch bei der Priorisierung geeigneter Maßnahmen zur Prävention von unrechtmäßigem Han-

deln. 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 Mitarbeitenden. Ein Schulungsprogramm ergänzt die Kommunikation und sensibilisiert alle Beschäftigten regelmäßig für das Thema.



**Der Compliance-Beauftragte verantwortet die Ausgestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung des CMS.**



**Code of Conduct fasst alle Compliance-Grundsätze, Regeln und Leitlinien für das geschäftliche Handeln zusammen.**

## 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 People & Culture 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 den Mitarbeitenden und allen Außenstehenden 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 2021 gab es keine Hinweise auf wesentliche 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 .....	23
GRI SRS-102-35	Vergütungspolitik.....	27
GRI SRS-102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung .....	27
GRI SRS-102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen .....	30
G4-FS11	Auswahlprüfung Finanzanlagen .....	37

### Umwelt

GRI SRS-301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen .....	41
GRI SRS-302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation .....	41
GRI SRS-303-3	Wasserentnahme.....	42
GRI SRS-306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode .....	42
GRI SRS-302-4	Verringerung des Energieverbrauchs .....	43
GRI SRS-305-5	Senkung der THG-Emissionen .....	50
GRI SRS-305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1).....	52
GRI SRS-305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).....	52
GRI SRS-305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).....	53

### Mitarbeiter

GRI SRS-405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten .....	69
GRI SRS-406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.....	72
GRI SRS-404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem .....	78
GRI SRS-403-4	Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	78
GRI SRS-403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen .....	79
GRI SRS-403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen.....	79

### Menschenrechte

GRI SRS-412-3	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen .....	82
GRI SRS-412-1	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten .....	83
GRI SRS-414-1	Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten.....	83
GRI SRS-414-2	Soziale Auswirkungen in der Lieferkette.....	83

### Gesellschaft

GRI SRS-201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert.....	86
GRI SRS-415-1	Parteispenden.....	86
GRI SRS-205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten .....	91
GRI SRS-205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen .....	91
GRI SRS-419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.....	91

## 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](http://www.qbeyond.de)  
[blog.qbeyond.de](http://blog.qbeyond.de)

## Impressum

**Verantwortlich**

q.beyond AG, Köln

**Gestaltung**

sitzgruppe, Düsseldorf

**Fotografie**

Jan Northoff, Hamburg  
(Seite 2)

FORLIANCE GmbH  
Seite 47 (außer Faultier)

Mitarbeiterfotos (Seite 85)  
werden mit freundlicher  
Genehmigung der Abgebil-  
deten verwendet.

