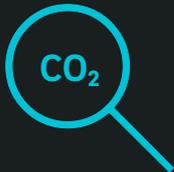


Nichtfinanzieller (Konzern-)Bericht

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Unsere Highlights 2022



CO₂-Bilanz: deutlich weniger Emissionen



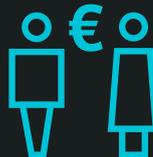
CO₂-Ausgleich: Klimaschutzprojekt in Panama



Gesamtbürofläche deutlich verkleinert



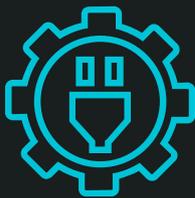
Zertifizierter Top-Arbeitgeber



Gender-Pay-Gap geschlossen



Aktienbasiertes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm



Teilnahme am EU-Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren



Neue Dienstreisen- und Fuhrparkrichtlinien



Verhaltenskodex für Geschäftspartner: breite Zustimmung

Klares Ziel: q.beyond wird bis 2025 klimaneutral.

q.beyond steht für erfolgreiche Digitalisierung – und damit auch für nachhaltige Cloud-, SAP- und Softwareentwicklung. Denn digitale Technologien leisten wichtige Beiträge, um CO₂-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.



Nora Wolters
CFO q.beyond AG

Thies Rixen
CEO q.beyond AG
seit 1. April 2023

A portrait of two individuals, Thies Rixen and Nora Wolters, against a solid blue background. Thies Rixen is on the left, wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt. Nora Wolters is on the right, wearing a dark blazer over a light-colored top. Both are looking towards the camera with slight smiles.

„In Sachen Nachhaltigkeit will q.beyond in der deutschen IT-Branche eine Vorreiterrolle einnehmen – in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht.“

Liebe Leserinnen und Leser,

q.beyond will in Sachen Nachhaltigkeit in der deutschen IT-Branche eine Vorreiterrolle einnehmen und ab 2025 klimaneutral wirtschaften. Darüber hinaus haben wir uns jetzt vorgenommen, die CO₂-Emissionen unserer Hauptemittenten bis 2027 um weitere 20 % zu reduzieren. Auch ökonomische und soziale Nachhaltigkeit sind uns sehr wichtig. So haben wir zum Beispiel im Jahr 2022 den Gender-Pay-Gap weitgehend geschlossen und wollen unsere Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung von Frauen weiter verstärken.

Der vorliegende vierte Nachhaltigkeitsbericht informiert Sie umfassend über unsere jüngsten Fortschritte und unsere Ziele für die kommenden Jahre.

Klimaschutz hat für uns höchste Priorität

Laut aktuellem Bericht des Weltklimarats schreitet der Klimawandel noch schneller voran als befürchtet. Schon deshalb fühlen wir uns dem Ziel des Klimaschutzes besonders verpflichtet. Zudem sind wir davon überzeugt, dass Klimaneutralität uns in den kommenden Jahren einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bringt: Unternehmen bevorzugen bereits heute IT-Dienstleister, die ihnen dabei helfen, ihre CO₂-Bilanz zu entlasten.

Schon seit 2018 betreiben wir unsere Rechenzentren mit Ökostrom und optimieren ihre Energieeffizienz laufend weiter. Seit 2019 haben wir den Energieverbrauch um knapp 60 % gesenkt und erfüllen auch einen Großteil der Vorgaben des Europäischen Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren. Bis 2025 wollen wir Klimaneutralität erreichen, indem wir die Emissionen unserer Hauptemittenten Strom, Kraftstoffe und Dienst-

reisen gegenüber dem Jahr 2019 um insgesamt 40 % reduzieren. Dies schaffen wir unter anderem durch die Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf E-Autos und die Priorisierung der Bahn bei Dienstreisen. Alle dann noch bestehenden Emissionen werden wir ausgleichen. Dafür unterstützen wir bereits ein nach dem „Gold Standard for the Global Goals“ zertifiziertes Wiederaufforstungsprojekt. Unser nächstes Ziel: Zwischen 2025 und 2027 wollen wir die CO₂-Emissionen unserer Hauptemittenten Strom, Kraftstoffe und Dienstreisen um weitere 20 % reduzieren.

Höherer Anteil weiblicher Führungskräfte

Der Vorstand von q.beyond wurde in diesem Jahr paritätisch besetzt. Und auch auf den anderen Managementebenen wollen wir den Frauenanteil deutlich erhöhen. Alle einschlägigen Studien zeigen, dass Unternehmen mit vielfältiger Belegschaft innovativer sind – ein wichtiger Aspekt für wirtschaftlichen Erfolg und damit auch für unsere ökonomische Nachhaltigkeit. Für einen höheren Anteil weiblicher Führungskräfte haben wir uns ein klares Ziel gesetzt, das sich – genau wie das Ziel der Klimaneutralität – im Vergütungssystem für den Vorstand und unser Management niederschlägt. Auch darüber informiert dieser Bericht. Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Köln, im April 2023



Thies Rixen



Nora Wolters

Geschäftstätigkeit

Die q.beyond AG ist ein führender IT-Serviceanbieter im deutschen Markt und steht für erfolgreiche Digitalisierung. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, die besten digitalen Lösungen für ihr Business zu finden, setzen diese um und betreiben sie. Unser starkes Team bringt unsere mittelständischen Kunden sicher durch die digitale Transformation, mit umfassender Expertise rund um Cloud, SAP, Microsoft und Softwareentwicklung. Unser Unternehmen verfügt über Standorte in ganz Deutschland sowie in Lettland und Spanien und über eigene zertifizierte Rechenzentren.

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 315c HGB geforderten Themen und wurde vom Aufsichtsrat geprüft. Seine Struktur folgt dem Berichtsstandard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit seinen 20 Kriterien. Somit entspricht dieser Bericht gleichzeitig der DNK-Entsprechenserklärung. Darüber hinaus wurde dieser Bericht unter Beachtung der Leitlinien für die Berichterstattung über nicht-finanzielle 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 2022



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Inhalt

06 – 21	Nachhaltigkeit: eine Investition in die Zukunft
	08 Nachhaltigkeitsstrategie
	11 Wesentlichkeit
	16 Ziele
	19 Tiefe der Wertschöpfungskette
22 – 31	Wir verankern Nachhaltigkeit in unseren Prozessen
	24 Verantwortung
	24 Regeln und Prozesse
	26 Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung
	29 Anreizsysteme
32 – 43	Wir handeln ökonomisch nachhaltig
	34 Beteiligung von Anspruchsgruppen
	37 Innovations- und Produktmanagement
44 – 81	Wir handeln ökologisch nachhaltig
	46 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
	49 Ressourcenmanagement
	53 Klimarelevante Emissionen
	70 EU-Taxonomie
82 – 107	Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber
	84 Arbeitnehmerrechte
	85 Chancengerechtigkeit und Work-Life-Balance
	98 Talentmanagement und Unternehmensidentifikation
108 – 117	Wir leisten einen Beitrag für unsere Gesellschaft
	110 Menschenrechte
	111 Gemeinwesen
	113 Politische Einflussnahme
	113 Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance
118	Weitere Informationen
	118 GRI-Inhaltsindex
	119 Kontakt, Impressum

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und erstreckt sich über unsere gesamte Wertschöpfungskette. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, ihre zentralen Handlungsfelder und Ziele basieren auf einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse (siehe ▸ Kriterium „Wesentlichkeit“).

➤ 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 CO₂-Ausstoß zu reduzieren. So sorgen wir zum Beispiel gemeinsam mit unseren Kunden für eine digitalisierte, ressourceneffiziente und CO₂-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 und unseres Markenkerns.

Wir leisten einen Beitrag zur Erfüllung der SDGs

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

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



Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen im englischen Original

Unser Beitrag zur Erfüllung der SDGs im Überblick

Ziele der Vereinten Nationen



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.



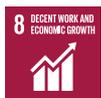
SDG 5

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. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir den Gender-Pay-Gap geschlossen.

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 Mitarbeitenden 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.

Wesentlichkeitsmatrix

Dreh- und Angelpunkt im Nachhaltigkeitsprozess ist die sogenannte Wesentlichkeitsanalyse von Nachhaltigkeitsthemen und deren Bewertung in einer Wesentlichkeitsmatrix. Als Werkzeug eingesetzt hilft sie Unternehmen dabei, dem Nachhaltigkeitsmanagement eine effektive Stoßrichtung zu geben und den Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen zu setzen, in denen das Unternehmen einen zusätzlichen Nutzen für Umwelt und Gesellschaft stiften kann. Denn in der Regel bergen Nachhaltigkeitsthemen für Unternehmen nicht nur Risiken, sondern sie bieten auch Chancen.

Bereits im Geschäftsjahr 2020 haben wir unsere Wesentlichkeitsmatrix weiterentwickelt und zuletzt im Jahr 2022 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, an der von der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse für die Informations- und Kommunikationstechnologiebranche und an den definierten Nachhaltigkeitsthemen der jüngst veröffentlichten EU Sustainability Reporting Standards (ESRS), die im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse zukünftig berücksichtigt werden müssen.

Die ausgewählten Themen wurden nach der Stärke ihrer positiven oder (potenziell) negativen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen im Kontext unserer Geschäftstätigkeit bewertet (x-Achse = Nachhaltigkeitsrelevanz bzw. „Impact Materiality“) und ins Verhältnis zu den damit verbundenen Chancen oder Risiken für den Geschäftsverlauf, den Jahresabschluss oder die Lage des Unternehmens gesetzt (y-Achse = Unternehmensrelevanz bzw. „Financial Materiality“). Die Wesentlichkeitsbeurteilung stützt sich ferner auf den gezielten Stakeholderdialog, insbesondere mit Kunden, Aktionären, Aufsichtsrat und Mitarbeitenden (siehe **☑ Kriterium „Beteiligung von Anspruchsgruppen“**). Die nachfolgende Wesentlichkeitsmatrix veranschaulicht die Ergebnisse. Danach gibt es neun wesentliche Handlungsfelder mit einer hohen Relevanz für Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage:

Weiterentwickelte Wesentlichkeitsmatrix 2022



Wesentliche Handlungsfelder zur Sicherung unserer Resistenz

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

Nachhaltiges Wachstum (SDG Nr. 8)

basiert aus unserer Sicht auf einem krisensicheren, skalierbaren und nachhaltigen Geschäftsmodell sowie Investitionen in zukünftiges Wachstum und Nachhaltigkeit. Effiziente Kernprozesse mit einem hohen Automatisierungsgrad sichern zusätzlich die Profitabilität. Unsere klare Positionierung in den Wachstumsmärkten Cloud, SAP und Softwareentwicklung gewährleistet nachhaltiges Wachstum. Mit unserem effektiven Go-to-Market-Ansatz konzentrieren wir uns auf Branchen, in denen wir eine besonders hohe Expertise und viele Referenzen besitzen: Handel, produzierendes Gewerbe und Logistik. Unser Geschäftsmodell ist zudem krisenfest und skalierbar. So schließen wir in der Regel mehrjährige Verträge ab und erzielen zu 76 % wiederkehrende Umsätze. Dieses Geschäftsmodell bewährte sich in den Pandemie Jahren 2020, 2021 und 2022 in einer tiefen Rezession. Die pandemiebedingte beschleunigte Digitalisierung schafft

> 76 %

Anteil wiederkehrender Umsätze im Geschäftsjahr 2022.

100 %

Ökostrom zur Versorgung unserer Hochleistungsrechenzentren.

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. Gleichzeitig bietet unser Geschäftsmodell aber auch Ansatzpunkte, die nachhaltige Transformation der Wirtschaft voranzutreiben. So arbeiten wir intensiv an der Umsetzung aller relevanten Praktiken des Europäischen Verhaltenskodex für die Energieeffizienz von Rechenzentren, um einen gemäß EU-Taxonomie-Kriterien wesentlichen Beitrag zum EU-Umweltziel „Klimaschutz“ zu leisten. Die meisten dieser Praktiken setzen wir bereits um. In den kommenden Jahren wollen wir den Vorgaben des Kodex vollständig entsprechen.

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 ökologische Nachhaltigkeitsaspekt auch eine hohe ökonomische Auswirkung auf unser Unternehmen.

Klimaschutz durch Verringerung des CO₂-Fußabdrucks (SDG Nr. 13)

Bis 2025 wollen wir klimaneutral sein. Wir sind davon überzeugt, uns damit einen echten Wettbewerbsvorsprung zu erarbeiten. Denn mittelständische Unternehmen, die Kernzielgruppe von q.beyond, werden in den kommenden Jahren immer häufiger gezielt klimaneutrale IT-Dienstleister auswählen, um ihren eigenen CO₂-Fußabdruck zu senken. Schon seit 2018 betreiben wir unsere energieintensiven Rechenzentren zu 100 % mit Ökostrom und unterstützen damit die ressourcenschonende IT-Nutzung unserer Kunden. Dieser in erster Linie ökologische Nachhaltigkeitsaspekt hat für unser Unternehmen auch hohe ökonomische Auswirkungen.

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. Insgesamt hat dieser Wesentlichkeitsaspekt hohe soziale Auswirkungen. Eine wachsende Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch das Thema der Wahrung von Menschenrechten, Arbeitsstandards und ökologischen Standards in der Lieferkette. In der Wesentlichkeitsmatrix des Jahres 2022 weisen wir das Thema erstmals separat aus.



Menschenrechte, Arbeitsstandards und ökologische Standards in der Lieferkette sind jetzt Teil der Wesentlichkeitsmatrix.

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 Lösungen 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. 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 2022** beschrieben haben (siehe hierzu Seiten 51 bis 52 „Chancenmanagement“ und Seiten 52 bis 60 „Risikobericht“). So ist gewährleistet, dass neu auftretende Chancen und Risiken, die sich durch die Beschäftigung mit Nachhaltigkeit ergeben, frühzeitig identifiziert, operationalisiert und bewertet werden.

Folgende wesentliche ökonomische, ökologische, soziale oder gesellschaftliche Nachhaltigkeitsrisiken haben wir nach den Maßgaben unseres Risikomanagements identifiziert:

Nachhaltiges Wachstum:

- Die konjunkturelle Abkühlung kann Umsatz und Ergebnis belasten.
- Die geopolitische Krisensituation kann zu ungeplanten finanziellen Belastungen durch höhere Einkaufspreise für Energie und Lizenzen führen.
- Verzögerungen bei der Post-Merger-Integration können die Prozesseffizienz negativ beeinträchtigen.

Robuste Kernprozesse:

- Die Wahrscheinlichkeit einer kriminell motivierten Cyberattacke auf die IT-Systeme von q.beyond steigt kontinuierlich.
- Die angespannte Weltmarktlage bezüglich der Bauteileverfügbarkeit kann zu höheren Beschaffungskosten und längeren Lieferzeiten führen.
- Bei unzureichender Anpassung an den Klimawandel können dessen physische Auswirkungen (insbesondere extreme Wetterlagen wie Hitze und

Stürme) zur Beschädigung und zum Ausfall unserer Rechenzentrumsinfrastruktur und zur Überhitzung der Rechenzentren führen. Auch Auswirkungen der Belegschaft mit Blick auf deren Gesundheit und Sicherheit sind nicht auszuschließen.

- q.beyond bereitet sich auf die kontinuierlich steigenden Anforderungen an die Berichterstattung vor, denn die regulatorischen Anforderungen im Zusammenhang mit der Einhaltung von Nachhaltigkeitsvorgaben und der externen Nachhaltigkeitsberichterstattung werden steigen und an Komplexität zunehmen. Insbesondere die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und die Beachtung der europäischen Nachhaltigkeitsinitiativen wie der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), des European Single Access Point (ESAP), der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDD) sowie der EU-Taxonomie-Verordnung erfordern von kapitalmarktorientierten Unternehmen wie q.beyond die Erweiterung ihrer Steuerungsmodelle um strategische nichtfinanzielle Kennzahlen. Bei unzureichender Erfüllung der regulatorischen Anforderungen besteht für q.beyond die Gefahr des Verlustes der „operativen Lizenz“.

Zufriedene und innovative Mitarbeitende:

- Der ungewollte Abgang von Leistungs- und Wissensträgern sowie Schlüsselmitarbeitenden kann zu Know-how-Verlust, Umsatzverlust und zu höheren Nachbesetzungs- und Anlaufkosten führen.
- Der Fachkräftemangel kann die Umsetzung unserer Businessplanung gefährden.

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 **☑ Kriterium „Wesentlichkeit“**). Diese Kennzahlen fließen seit 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 **☑ Kriterium „Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung“**). Unsere Ziele sollen dabei auch auf die Zielerreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) einzahlen (siehe **☑ Kriterium „Nachhaltigkeitsstrategie“**). Die Auswahl und Priorisierung der Ziele berücksichtigt ferner die im Chancen- und Risikomanagementprozess identifizierten wesentlichen ökonomischen, ökolo-

gischen, sozialen oder gesellschaftlichen Chancen und Risiken (siehe **☑ Kriterium „Wesentlichkeit“**). Der Prozess zur Festlegung und Priorisierung der ESG-Ziele ist detailliert in unserem gesonderten **☑ aktienrechtlichen Vergütungsbericht 2022** beschrieben. Das **☑ Kriterium „Anreizsysteme“** enthält weitere Angaben zum Vergütungssystem.

Nachfolgend führen wir unsere wesentlichen kurzfristigen und langfristigen Ziele auf, die überwiegend auch in die Zielvereinbarungen unserer Vorstände eingeflossen sind:

Klimaneutralität bis zum Jahr 2025

Unser zentrales Ziel lautet: q.beyond will bis 2025 Klimaneutralität erreichen. Hierfür wollen wir, ausgehend von unserer CO₂-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 zur Lieferung an den Kunden ausgleichen. Bis zum Ende des Jahres 2026 wollen wir unsere Emissionen aus Strom, Kraftstoffen und Dienstreisen im Vergleich zum Jahr 2019 insgesamt um mindestens 60 % reduzieren. Mehr dazu folgt unter **☑ Kriterium „Klimarelevante Emissionen“**.

ESG-Ziele

sind Bestandteil der Vorstandsvergütung.

Bis 2025

Klimaneutralität als Nachhaltigkeitsziel.

Erfüllung des Europäischen Verhaltenskodex für die Energieeffizienz von Rechenzentren bis zum Jahr 2026

Wir wollen die nachhaltige Transformation der Wirtschaft unterstützen und mit dem Betrieb unserer Rechenzentren auch nach den offiziellen Kriterien der EU-Taxonomie einen wesentlichen Beitrag zum EU-Ziel „Klimaschutz“ leisten. Deshalb arbeiten wir bereits intensiv an der Umsetzung aller relevanten Praktiken des Europäischen Verhaltenskodex für die Energieeffizienz von Rechenzentren. Bis Ende des Jahres 2026 wollen wir den Vorgaben des Kodex vollständig entsprechen.

Der Frauenanteil in Führungspositionen soll in den kommenden Jahren erhöht werden

Wir wollen in den kommenden Jahren den Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhen. Bis Ende des Jahres 2026 soll mit Bezug auf den Gesamtkonzern (q.beyond AG und Tochterunternehmen mit Mehrheitsbeteiligung) in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie auch unter den sonstigen Führungskräften ein Frauenanteil von jeweils 20 % erreicht werden.

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 Ende des Jahres 2024 soll die mit dem Net-Promoter-Score (NPS) messbare Kundenzufriedenheit auf +20 % steigen und nicht mehr unter dieses Niveau fallen.

Portfolioerweiterung um digitale Nachhaltigkeitslösungen

Darüber hinaus wollten wir im Jahr 2022 mindestens zwei neue bzw. zusätzliche digitale Nachhaltigkeitslösungen in unser Portfolio aufnehmen und in der Kundenanwendung testen. Mit der Aufnahme der neuen Portfolioelemente „Endpoint Detection and Response“ und „Security Information and Event Management (SIEM)“ im Bereich der Prävention von Cyberkriminalität ist uns das gelungen. In Zukunft wollen wir den Anteil digitaler Nachhaltigkeitslösungen in unserem Portfolio kontinuierlich weiter steigern.

Bis 2026 wollen wir alle relevanten Praktiken des Europäischen Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren voll erfüllen.

Konzeption eines Kennzahlensystems zur Messung der Effizienz der Kernprozesse der q.beyond AG

Geänderte Kundenanforderungen, aber auch neue regulatorische Herausforderungen erfordern eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Geschäftsprozessen, insbesondere an allen Kundenschnittstellen. Effiziente Kernprozesse (das sind direkt gegenüber den Kunden wertschöpfende Geschäftsprozesse wie z. B. Vertrieb, Operations, Servicemanagement, Billing etc.) wirken sich auf die Profitabilität der q.beyond AG aus. Geschäftsprozesse sind dann effizient, wenn vertragsgemäße Kundenleistungen mit möglichst geringem Ressourceneinsatz erzeugt werden. Dies kann zum Beispiel durch einen hohen Automatisierungsgrad erzielt werden, der die Prozessdurchlaufzeiten reduziert und die Kosten für personelle Ressourcen vermindert. Um die Prozesseffizienz der Kernprozesse zu ermitteln und den Erfolg von Prozessverbesserungen zukünftig objektiv bewerten zu können, bedarf es geeigneter Kennzahlen. Im Geschäftsjahr 2023 sollen diese geeigneten Kennzahlen definiert, ihre Messmethodik festgelegt und in einem Kennzahlensystem zusammengefasst werden.

Umsetzung der Sorgfalts- und Berichtspflichten aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

q.beyond fällt ab dem Geschäftsjahr 2024 unter die Berichtspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Derzeit bereiten wir uns auf die Erfüllung der darin festgelegten Sorgfaltspflichten vor. In diesem Zusammenhang erweitern wir unsere Risikoanalyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich und

in der Lieferkette und werden diese auch bei der Auswahl neuer Lieferanten anwenden. Aktuell evaluieren wir unterstützende Softwarelösungen, die vergangenheitsbezogene und Echtzeitinformationen in Bezug auf ESG-Risiken in der Lieferkette für unsere Haupt- und Sublieferanten generieren können. Die neuen Prozesse sollen ab dem Jahr 2024 vollständig implementiert sein.

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

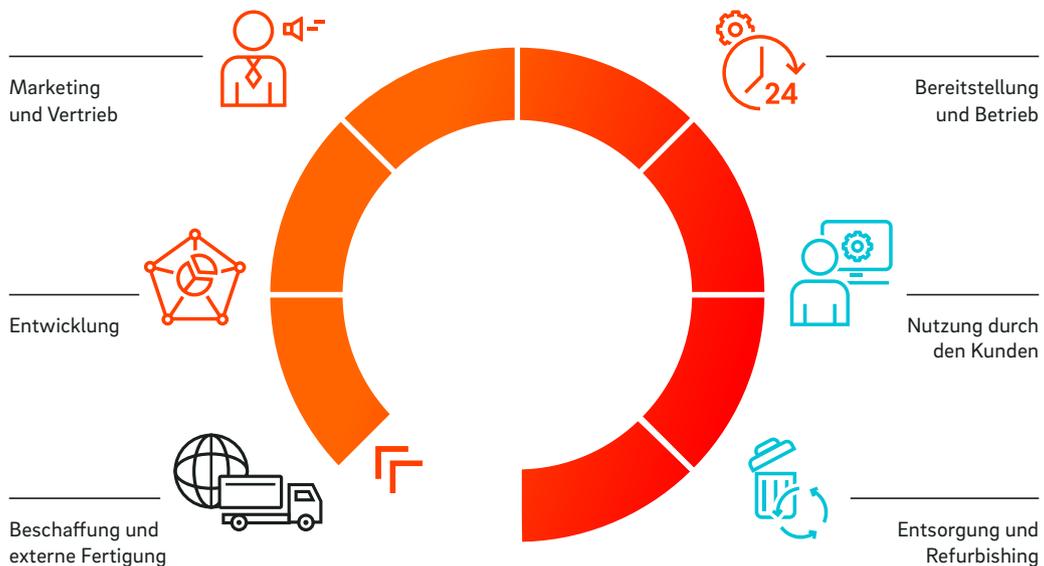
Mit der weiterentwickelten **⊕ Wachstumsstrategie „beyond 2022“** sollte im Geschäftsjahr 2022 der Ausbau des Software-as-a-Service(SaaS)-Geschäfts noch stärker in den Fokus gestellt werden. Wir antizipierten damit eine steigende Nachfrage von Marktteilnehmern nach integrierten Lösungen, die ihre Bedürfnisse bei fortschreitender Digitalisierung abdecken. Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, bis Ende des Jahres 2025 mindestens 60 Millionen Euro Umsatz in diesem zukunftssträchtigen und nachhaltigen Geschäftsfeld zu erzielen. Nach sorgfältiger Prüfung hat sich der Vorstand im Laufe des Geschäftsjahres 2022 für eine grundlegende Veränderung der Strategie entschieden: Die Softwareentwicklung erfolgt künftig kundenspezifisch und eng angelehnt an den Bedarf bestehender Applikationen wie SAP und Microsoft sowie an die Migration in die Cloud. Die Entwicklung eigener SaaS-Produkte hat keine Priorität mehr. Das ursprünglich gesetzte Ziel wird nicht mehr verfolgt.

Für unsere operativen Nachhaltigkeitsziele haben wir geeignete Kontrollprozesse eingeführt. Die Verantwortung für die Erhebung und Auswertung der Daten obliegt den Fachbereichen (siehe hierzu auch **☑ Kriterium „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 2022.

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 gemäß REACH-Verordnung, RoHS-Richtlinie und POP-Verordnung, größtenteils auch gemäß ISO 9001 und ISO 14001. 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 bis 2022 war dies aufgrund der Coronapandemie nicht möglich.

Im Jahr 2021 haben wir unsere Anforderungen an die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards in unserem neu entwickelten **Verhaltenskodex für Geschäftspartner** zusammengefasst. 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. Aus diesem Grund ist der Verhaltenskodex für Geschäftspartner seit dem abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 integraler Bestandteil unserer Einkaufsrichtlinien und Vertragsdokumente und wurde entsprechend von unseren neuen und bestehenden Geschäftspartnern gegengezeichnet.

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. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir zudem unsere Teilnahme am Europäischen Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren beantragt. 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. An unseren beiden größten Standorten Hamburg und Köln sind wir Ende des Jahres 2022 um- bzw. zusammengezogen und haben unsere Gesamtbürofläche dadurch deutlich verkleinert. In Köln nutzen wir zudem jetzt eine viel modernere, energieeffizientere Immobilie.

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 CO₂-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 Arbeit-für-Menschen-mit-Behinderung(AfB)-Gruppe. 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 in den letzten Jahren mit zahlreichen Nachhaltigkeitspreisen gewürdigt, unter anderem mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2021.

Übergeordnete Einflüsse

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

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

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. In einem gesonderten Projekt bereiten wir uns auf die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem LkSG vor und werden in diesem Zusammenhang unsere Risikoanalyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette erweitern. Sollten uns zukünftig wesentliche soziale oder ökologische Probleme innerhalb unserer Wertschöpfungskette bekannt werden, so werden wir diese risikobasiert miteinbeziehen.

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 ist für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich und stellt sicher, dass es bei strategischen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird. Seit Januar 2020 hat der Vorstand die operative Verantwortung und Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen der Leiterin Corporate Social Responsibility, Martina Altheim, übertragen. Organisatorisch ist sie seit dem 1. Januar 2023 der neuen Finanzvorständin Nora Wolters zugeordnet und berichtet regelmäßig an den Gesamtvorstand. 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 2022 lagen Schwerpunkte der Arbeit auf der weiteren Schärfung unserer Klimastrategie und der Implementierung neuer Reise- und Fuhrparkrichtlinien, der Umsetzung des Europäischen Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren, der Ermittlung und Schließung des Gender-Pay-Gaps sowie auf der Erweiterung des Berichtswesens im Hinblick auf die EU-Taxonomie-Verordnung.

Regeln und Prozesse

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

- Qualitätsmanagementsystem (nach ISO 9001) und Managementsysteme zu Datenschutz- und Informationssicherheit (nach ISO 27001);

- Notfallmanagement (nach Grundsätzen des Standards 100-4 des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnologie und der ISO-Norm 22301:2012) sowie internes Kontrollsystem zur Abwehr von Schäden (nach ISAE 3402);
- Energieeffizienzmanagement (nach EDI-G und DIN EN 16247-1), TÜV-geprüfte Rechenzentren (Hochverfügbarkeitsstufe 3 und Energieeffizienzklasse A, Trusted Site Infrastructure TSI 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/.

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 September 2022 wurden 15 Mitarbeitende im Hinblick auf ihr herausragendes Engagement für diese Werte als Gewinnerinnen und Gewinner des q.beyond-Awards geehrt und mit einem exklusiven Wochenendtrip in eine europäische Metropole im laufenden Geschäftsjahr 2023 belohnt.

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 [📌 Kriterium „Wesentlichkeit“](#)). Nachfolgend beschreiben wir, wie wir hier den Fortschritt messen:

Nachhaltiges Wachstum: wiederkehrende Umsätze als guter Indikator

Die Fortschritte beim nachhaltigen Wachstum misst unser Unternehmen insbesondere durch den Anteil wiederkehrender Umsätze. Im abgelaufenen Geschäftsjahr belief sich der Anteil wiederkehrender Umsätze am Gesamtumsatz auf 76 %. Dies unterstreicht die Nachhaltigkeit und Resilienz unseres Geschäftsmodells. Ein hoher Automatisierungsgrad

und effiziente Prozesse wirken sich auf unsere Profitabilität aus. Indikatoren hierfür sind zum Beispiel die Zeitspanne vom Auftrags- bis zum Zahlungseingang sowie die Entwicklung der Kennzahl „Umsatz pro Mitarbeitender/Mitarbeitendem“. Zusätzlich messen wir die jeweiligen prozentualen Anteile der EU-taxonomiekonformen Umsätze, Investitionsausgaben (CapEx) und operativen Betriebsausgaben (OpEx) an den Gesamtumsätzen, Gesamt-Investitionsausgaben (CapEx) und Gesamt-Betriebsausgaben. Diese Kennzahlen sind gute Indikatoren dafür, wie nachhaltigkeitsfördernd unser Geschäftsmodell und unsere langfristige Entwicklung im Sinne der von der Europäischen Union verfolgten sechs Umweltziele sind.

Robuste Kernprozesse: sicher, energieeffizient und klimafreundlich

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) und welchen ökologischen Fußabdruck wir hinterlassen (THG-Emissionen).

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 ein breites Spektrum von Kennzahlen. Es reicht vom Anteil digitaler Nachhaltigkeitslösungen am Umsatz bis hin zur Kundenwahrnehmung unserer Innovationskraft und zu 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 **Kriterium „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



Zufriedene und innovative Mitarbeitende



Konsequenter Kundenfokus



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



KPI

Anteil wiederkehrender Umsatz / Gesamtumsatz

Entwicklung Umsatz / Headcount

Anteil EU-taxonomiekonformer Investitionsausgaben an den Gesamt-Investitionsausgaben (CapEx)

Anteil EU-taxonomiekonformer Umsatz am Gesamtumsatz

Anteil EU-taxonomiekonformer operativer Betriebskosten an den Gesamt-Betriebskosten

Automatisierungsgrad (gemessen an Zeitspanne Order to Cash)

Anzahl der festgestellten Verstöße gegen Informationssicherheit und Datenschutz

Power-Usage-Effectiveness(PUE)-Wert

THG-Emissionen (Scope 1 bis 3) in Tonnen CO₂

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

Prozentsatz digitaler Nachhaltigkeitslösungen / Gesamtportfolio (Lösungen für CO₂-arme Ökonomie, Cybersecurity, nachhaltige Produktion)

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Innovativität

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Portfolioattraktivität

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Nachhaltigkeitsförderung durch Portfolio

Quelle

Controlling

Controlling

Controlling

Controlling

Controlling

Auftragsmanagement-Reporting

Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem

Rechenzentrumsbetrieb

CO₂-Bilanzierung nach Greenhouse Gas Protocol

Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung

Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung

Personalmanagement-Reporting

Kundenzufriedenheitsstudie

Kundenzufriedenheitsstudie

Servicemanagement-Reporting

Controlling

Controlling

Portfolio- und Produktmanagement-Reporting

Kundenzufriedenheitsstudie

Kundenzufriedenheitsstudie

Kundenzufriedenheitsstudie

Anpassungsfähigkeit

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 Stakeholdern 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.

Das Vergütungssystem ist als ein wichtiges Element der Steuerung auf die Erreichung der strategischen Unternehmensziele ausgerichtet.

- **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.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist ausführlich im gesonderten **aktienrechtlichen Vergütungsbericht 2022** beschrieben. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich demnach aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie Neben- und Versorgungsleistungen. Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI) mit einjähriger Performance-Periode sowie die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI) mit einer vierjährigen Performance-Periode gewährt. Gemäß Vergütungssystem fließen Environmental-, Social- und Governance-Ziele (sogenannte „ESG-Ziele“) sowohl in STI- als auch in LTI-Ziele der variablen Vergütung ein.

Die ESG-Ziele werden aus der Nachhaltigkeitsstrategie und -steuerung von q.beyond abgeleitet, die die beiden Dimensionen „Resistenz“ und „Anpassungsfähigkeit“ abdeckt (siehe **Kriterium „Wesentlichkeit“**). Der Aufsichtsrat wählt für die jeweilige Tranche vor Beginn der Performance-Periode konkrete ESG-Ziele aus und legt die Gewichtung zwischen den einzelnen ESG-Zielen fest. Für die jeweiligen ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat ebenfalls vor Beginn der Performance-Periode den Zielwert, einen unteren und oberen Schwellenwert sowie eine Zielerreichungskurve, auf deren Basis die Zielerreichung der ESG-Ziele ermittelt wird. Die Zielerreichung aus den ESG-Zielen kann insgesamt maximal 150 % betragen.

Unsere ESG-Ziele leitet der Aufsichtsrat aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie ab. Bei der Auswahl und Priorisierung fließen auch unsere wesentlichen sozialen und ökologischen Risiken und Chancen ein.

Für das STI mit einjähriger Performance-Periode des Jahres 2022 wurde z. B. das ESG-Ziel vereinbart, dass mindestens zwei neue bzw. zusätzliche digitale Nachhaltigkeitslösungen in das Leistungsportfolio der q.beyond AG aufgenommen werden und deren Vermarktbarkeit mit Kunden verprobt wird.

Die Erreichung der Ziele wird nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres durch den Personalausschuss des Aufsichtsrats bewertet und nachgelagert vom Aufsichtsrat gebilligt. In Bezug auf das oben genannte ESG-Ziel für die Performance-Periode des Jahres 2022 nahm der Personalausschuss des Aufsichtsrats im März 2023 eine entsprechende Bewertung vor. Mit der Aufnahme der neuen Portfolioelemente „Endpoint Detection and Response“ und „Security Information and Event Management (SIEM)“ im Bereich der Prävention von Cyberkriminalität ist das ESG-Ziel nach Feststellung durch den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 zu 100 % erreicht worden. Die Bewertung der langfristigen ESG-Ziele wird erst nach Abschluss der vierjährigen Performance-Periode vom Personalausschuss des Aufsichtsrats vorgenommen. Zu den langfristigen ESG-Zielen zählt z. B. unser Ziel, bis zum Jahr 2025 Klimaneutralität zu erreichen.

Über die für die jeweilige Tranche gewählten ESG-Ziele sowie die Erreichung wird ex post, also im Nachhinein, transparent im Vergütungsbericht berichtet. Unter **☑ Kriterium „Ziele“** geben wir ferner einen Überblick über unsere kurzfristigen und langfristigen ESG-Ziele.

GRI SRS-102-35a

Der gesonderte **⊕ aktienrechtliche Vergütungsbericht 2022** enthält auf den Seiten 4 bis 22 eine ausführliche Darstellung der Vergütung des Vorstands. Ebenso ist auf den Seiten 25 bis 26 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 Geschäftsbereiche Sales und Service Management, Operations und Consulting 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 2022 das 10,78-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 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



Wir legen größten Wert auf einen intensiven Kundendialog und guten Kontakt zu unseren Kunden.

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 in der Vergangenheit 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 einerseits lösungsorientiert, andererseits aber auch ressourcenschonend und klimaschonend arbeiten.

Seit der letzten umfassenden Kundenumfrage Ende des Geschäftsjahres 2021 nutzen wir die Kundenumfrage auch zur strukturierten Kundenbedarfs-ermittlung digitaler Lösungen für Nachhaltigkeits-themen. Als digitaler „Enabler“ nutzen wir diese Erkenntnisse, um unser nachhaltigkeitsförderndes Portfolio weiterzuentwickeln. Die Themen Absicherung gegen Cyberkriminalität, digitaler Arbeitsplatz, New Work, Fernwartung und digitale Zwi-

linge stehen 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 CO₂-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 zum Ende des Jahres 2021 erst bei wenigen der von uns befragten Kunden zu den Handlungsschwerpunkten zählten.

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 sie sich weiterentwickeln können. Weitere Informationen zu q.beyond als Arbeitgeber bieten die Kriterien „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 Arbeitgeber-



Das standortübergreifende Projekt „Big Movement“ schafft mehr Raum für Kommunikation der Mitarbeitenden.

marke ein. Im Geschäftsjahr 2022 entwickelten unsere Mitarbeitenden neue Raumkonzepte nach ihren eigenen Vorstellungen, die anschließend im Rahmen des standortübergreifenden Projekts „Big Movement“ an unseren beiden größten Standorten in Hamburg und Köln umgesetzt wurden. Innovation-Rooms, War-Rooms, Fokus- und Ruheräume erleichtern seitdem die produktive Zusammenarbeit in unserem Unternehmen. Das dabei realisierte Desk-Sharing-Konzept bietet zudem gute Möglichkeiten für Austausch, Begegnung, Kreativität und bessere Kommunikation.

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 Gestaltungsfreiheit, 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 2022** 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. Aktuell erarbeiten wir zum Beispiel einen Leitfaden für unsere Betriebseinheiten, in dem wir die von uns erwarteten energieeffizienzbezogenen Mindestkriterien von Hard- und Softwarekomponenten definieren. Der Leitfaden soll unsere Fachbereiche künftig im Dialog mit Herstellern und Lieferanten im Auswahlprozess neuer Hard- und Software unterstützen.

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 **☑ Kriterium „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

Die Digitalisierung ist der Schlüssel zum Erfolg im 21. Jahrhundert und trägt zugleich dazu bei, dass Unternehmen nachhaltiger wirtschaften. Unsere Geschäftsbereiche betreiben jeweils eigenes Produktmanagement und setzen sich intensiv und unter übergreifender Steuerung des Bereichs Produkt- & Portfoliomanagement mit den digitalen Herausforderungen ihrer Zielmärkte und -branchen auseinander. Zusätzlich kümmert sich der Geschäftsbereich „New Business Solutions“ um die Entwicklung innovativer, softwarebasierter 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, um gemeinsam mit Kunden und Mitarbeitenden neue Lösungen zu erarbeiten. Häufig starten kooperative Innovationsprozesse mit Kunden dann als Pilotprojekte. In den kommenden Jahren werden wir unsere Beratungs- und Transformationskompetenz weiter ausbauen.



Kooperative Innovationsprozesse mit Kunden schaffen neue Lösungen.

Nachhaltigkeit hat in den letzten Jahren insbesondere durch den Klimawandel enorm an Bedeutung gewonnen, verbunden mit einem deutlichen Anstieg regulatorischer Anforderungen an Unternehmen. Wer diesen entspricht, behält seine „operative Lizenz“. Wer die Transformation in Richtung Nachhaltigkeit auch als Chance begreift, sichert sich sogar die „Lizenz zu wachsen“. Wir haben Nachhaltigkeit zu einem elementaren Bestandteil unseres Handelns gemacht und in unserer Unternehmensstrategie verankert. Unsere Strategie konzentriert sich darauf, mittelständische Unternehmen bei ihrer digitalen Transformation zu unterstützen und fit für ihre digitale Zukunft zu machen – auch in Sachen Nachhaltigkeit. Letzteres setzen wir in zweifacher Hinsicht um:

Unser Portfolio fördert eine kohlenstoffarme Ökonomie und schützt vor Cyberkriminalität.

q.beyond digitalisiert ökologisch verantwortungsvoll – Klimaneutralität bis 2025

Kunden werden in den kommenden Jahren gezielt klimaneutrale Dienstleister auswählen, um den eigenen CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Bereits heute stellen wir unseren Kunden alle Cloud- und IoT-Dienste klimaneutral in unseren Rechenzentren bereit. Wir betreiben sie zu 100 % mit Ökostrom und kompensieren ihre unvermeidlichen Restemissionen durch hochwertige CO₂-Zertifikate aus Klimaschutzprojekten. Neben der Energieeffizienzoptimierung unserer Rechenzentren stellen wir auch unsere Flotte auf E-Fahrzeuge um und nutzen möglichst umweltfreundliche Verkehrsmittel. In Summe wollen wir die CO₂-Emissionen unserer Hauptemittenten im Vergleich zum Jahr 2019 um mindestens 40 % reduzieren. Bis 2025 wird q.beyond insgesamt klimaneutral sein. Wir erarbeiten uns so einen echten Wettbewerbsvorteil.



In den kommenden Jahren wird Klimaneutralität zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil werden.

q.beyond fördert durch Digitalisierung die Nachhaltigkeit ihrer Kunden

Unser digitales Serviceportfolio hilft unseren Kunden, nachhaltiger zu wirtschaften und Ressourcenverbräuche zu optimieren. So ersetzen digitale Arbeitsplätze häufig Dienstreisen. Per digitaler Überwachung des Mindesthaltbarkeitsdatums und automatischer Preisanpassung reduziert der „Zero-Waste-Assistent“ unserer Einzelhandelslösung „StoreButler“ Abfälle. Mit dem Cybersecurity-Konzept von q.beyond profitieren Kunden von einem dauerhaften Rundumschutz vor Cyberkriminalität. So erhöht sich ihre geschäftliche Resilienz und ökonomische Nachhaltigkeit.

Ökologisch verantwortungsvolle Digitalisierung hat ein großes Potenzial, die nachhaltige Transformation der Wirtschaft voranzutreiben, und eröffnet uns neue Wachstumschancen, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen:

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

Unser Geschäftsmodell schont natürliche Ressourcen

StoreButler-Projekt: 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. Das sorgt für mehr Nachhaltigkeit im Handel.

Unterstützung der Nachhaltigkeit durch Softwareentwicklung wird immer wichtiger im rasanten Fortschritt der Technologie und der digitalen Transformation, seien es sichere, digitale Lösungen als Ersatz für Papiertickets, die Digitalisierung von Mechanismen, um Wartungsintervalle digital zu überprüfen, oder smarte Haushaltsgeräte, um den Energieverbrauch zu überwachen und zu steuern. Mithilfe von Softwarelösungen für Web und App wirken wir an der Digitalisierung mit. Doch auch Softwareentwicklung selbst gestalten wir nachhaltig mit einem schonenden Ressourcenumgang und der Nutzung vorhandener Lösungen. Voraussetzung dafür ist die Qualität der Software. Um skalierbar, effizient und damit ressourcenschonend zu sein, ist ein hoher Qualitätsstandard nach innen und außen nötig, der direkten Einfluss auf den ressourcenschonenden Betrieb von Softwarelösungen nimmt.



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

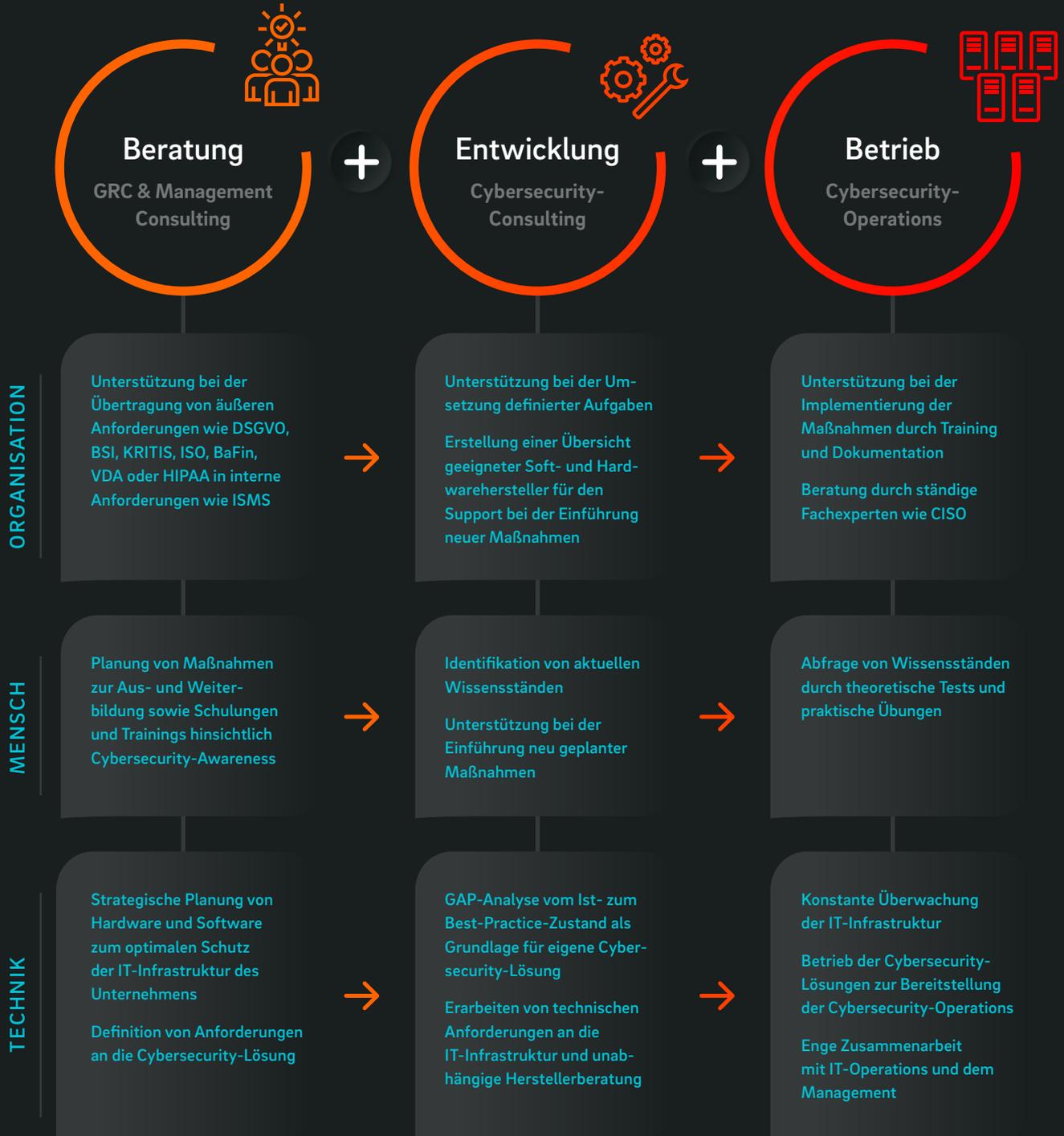


Mithilfe von Softwarelösungen für Web und App unterstützen wir unsere Kunden dabei, nachhaltiger zu wirtschaften.



Hohe Qualitätsstandards bei der Softwareentwicklung ermöglichen ihren ressourcenschonenden Betrieb.

Der Weg zu wirksamen Cybersecurity-Lösungen



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 Euro. 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 ganzheitlichen Cybersecurity-Konzept von q.beyond profitieren Organisationen von einem dauerhaften Rundumschutz für alle sensiblen Bereiche und sichern damit ihre Geschäftsprozesse und Vermögenswerte zuverlässig ab. Es beinhaltet die Beratung und strategische Planung einer hochwirksamen technischen Verteidigungslinie, Governance, Risk & Compliance Management ebenso wie den Aufbau (Cybersecurity-Consulting) und die Umsetzung der gemeinsam mit dem Kunden definierten Cybersecurity-Lösung (Cybersecurity-Operations):

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.

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.

Wir betrachten Cybersecurity ganzheitlich und bieten Lösungen zum Schutz vor Cyberangriffen aus einer Hand: von der Beratung bis zum Betrieb.

Security Information and Event Management (SIEM) ermöglicht das schnelle Erkennen und die effektive Abwehr akuter Bedrohungen und sorgt dafür, dass unsere Kunden sich gesetztes- und regelkonform verhalten.

Endpoint Detection and Response (EDR) ist eine Lösung, mit der unsere Kunden alle Endgeräte, die an das Unternehmensnetz angeschlossen sind, vor Cyberbedrohungen optimal schützen können. Mit EDR können sie Sicherheitsbedrohungen frühzeitig identifizieren und geeignete Maßnahmen ergreifen. Ein möglicher Schaden lässt sich so bereits im Ansatz abschätzen und negative Auswirkungen können minimiert werden.



Mit EDR werden Bedrohungen auf allen Endgeräten frühzeitig erkannt und abgeblockt.



SIEM sorgt für eine lückenlose und zentrale Analyse von Betriebssystemen, Datenbanken und Anwendungen.

An weiteren Lösungen für Cybersicherheit wie etwa Secure Browsing, E-Mail-Security, Security-Awareness-Training, Datacenter-Firewall und Zero-Trust-Authentication arbeiten wir bereits. Neben dem Einsatz modernster Technologien wie SIEM und EDR stellen wir Menschen in den Mittelpunkt vieler Security-Maßnahmen und sensibilisieren deshalb auch die Mitarbeitenden unserer Kunden in Schulungen für das Thema Cybersecurity im Unternehmen.

New Work

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.



Standortunabhängige Zusammenarbeit, weniger Dienstreisen, bessere Work-Life-Balance dank „Digital Workplace“.

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

G4-FS11

q.beyond nutzte ihre freie Liquidität in den vergangenen Jahren dazu, ihr Leistungsportfolio durch gezielte M&A-Transaktionen zu erweitern und zu ergänzen. Im Rahmen der Due-Diligence-Prozesse achten wir darauf, dass Zielunternehmen über eine ähnliche Unternehmenskultur und ein ähnliches Wertesystem wie wir verfügen. Bei geplanten Firmenkäufen oder Beteiligungen überprüfen wir das Zielunternehmen auch auf die Erfüllung von ESG-Kriterien. Zur weiteren Professionalisierung dieser Prüfung haben wir im Jahr 2022 eine ESG-Checkliste entwickelt. Neben Fragen zu den Themen Informationssicherheit, Datenschutz, Rechtskonformität der Geschäftspraktiken und Compliance bitten wir die Zielunternehmen um Offenlegung der eigenen Klimastrategie, der Aktivitäten zum ressourcenschonenden Wirtschaften, der Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterbindung und der bereits unternommenen Aktivitäten zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Da wir die fragebogengestützte ESG-Prüfung erst seit dem Jahr 2022 in dieser Granularität durchführen, können wir noch keine Angaben zum Prozentsatz der durch M&A-Transaktionen übernommenen Unternehmen machen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben.

q.beyond tätigt Finanzanlagen auch 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 freie Liquidität legen wir in risikoarme Anlagen an, verfolgen hierbei jedoch bisher noch keinen strukturierten ESG-Auswahlprüfprozess.

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 (Gesamtverbrauch im Jahr 2022: 71,7 MWh aus fossiler Stromerzeugung, 19.017,7 MWh aus regenerativer Stromerzeugung).

Erdgas: Die Beheizung der Bürogebäude erfolgt über Erdgas (Gesamtverbrauch im Jahr 2022: 2.606,7 MWh).

Fernwärme / Fernkälte: Lediglich an unseren Standorten in Ulm und Oberhausen erfolgt die Beheizung über Fernwärme. Die Kühlung des von uns in Ulm betriebenen Rechenzentrums erfolgt über Fernkälte (Gesamtverbrauch im Jahr 2022: 1.530,0 MWh).

Kraftstoffe: Der Einsatz von fossilen Brennstoffen (Heizöl, Diesel bzw. Benzin) beschränkt sich im Wesentlichen auf den Testbetrieb von Notstromaggregaten der Rechenzentren sowie den Fuhrpark (Gesamtverbrauch im Jahr 2022: 124,3 MWh Heizöl, 1.004,1 MWh Diesel, 774,1 MWh Benzin).

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. Wegen der Geringfügigkeit erfolgt keine Erfassung des Wasserverbrauchs.

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 2022 mussten wir aus diesem Grund 35 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 Zeitrückmeldung 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. 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 Speicherung von Druckaufträgen und Druckinitiierung erst am Gerät selbst hat für eine erhebliche Reduzierung unseres Papier- und Tonerverbrauchs gesorgt. Nicht abgeholte Ausdrucke gibt es nicht mehr. Wegen der Geringfügigkeit erfolgt keine quantitative Erfassung des Papierverbrauchs.

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. Wegen der Geringfügigkeit erfolgt keine quantitative Erfassung des Verbrauchs von Verpackungsmaterialien.

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 werden nicht mehr benötigte Hardwarekomponenten aus dem eigenen Bestand oder aus Kundenverträgen in einem zertifizierten Verfahren gelöscht, wiederaufbereitet und anschließend neu vermarktet. Wegen der Geringfügigkeit werden Abfallmengen von uns nicht erfasst.

GRI SRS-301-1

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

GRI SRS-302-1

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

- Die Werte des verbrauchten Stroms wurden auf der Basis der Jahresabrechnungen für das Geschäftsjahr 2022 ermittelt. Bei noch nicht vorliegenden Abrechnungsbelegen wurden die Verbräuche aus dem Geschäftsjahr 2021 übernommen.
- Die Werte der verbrauchten Heizungsenergie wurden den Abrechnungen der jeweiligen Lieferanten oder aus den Energieauditberichten entnommen.

- Die Verbrauchswerte für Fernwärme bzw. Fernkälte wurden den Abrechnungen der Lieferanten 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 CO₂-Faktoren des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Version vom 15. November 2021.
- Wir beziehen keinen Dampf aus einem Dampfnetz.
- Ferner verkaufen wir keine Energie.

Verbrauch energetischer Ressourcen

In MWh	2022	2021	2020	2019
Energetische Ressource				
Strom (fossil erzeugt)	71,7	140,3	430,6	440,4 ²
Strom (regenerativ erzeugt)	19.017,7	44.436,1	52.056,4	53.828,6
Wärmeverbrauch (Erdgas)	2.606,7	2.584,2	3.227,0	3.533,4
Fernwärme / Fernkälte	1.530,0			
Kraftstoff (Heizöl) für Notstrom	124,3	169,0	176,0	344,7
Kraftstoff (Diesel) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	1.004,1	1.232,7 ¹	1.166,3 ¹	1.902,6 ¹
Kraftstoff (Benzin) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	774,1	639,7	284,7	412,4 ²
Energieverbrauch (gesamt)	25.128,0	49.201,9	57.341,0	60.462,2

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. seit dem Kauf berücksichtigt. Die im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH firmiert seit dem 1. Januar 2023 unter dem Namen q.beyond Cloud Solutions GmbH und wurde erst seit dem Jahr 2022 berücksichtigt. Die erst im November 2022 erworbene Tochter productive-data wurde wegen Unwesentlichkeit der Energieverbräuche im Jahr 2022 noch nicht berücksichtigt. Ebenso wurden die Energieverbräuche unserer lettischen Tochter SIA Q.BEYOND nicht berücksichtigt, da wir die entsprechenden Prozesse zur Erhebung der Kennzahlen derzeit noch implementieren. Wir gehen aber von einem unwesentlichen Anteil an den Gesamtverbräuchen aus. Daten für vergangene Jahre wurden aufgrund von Unwesentlichkeit nicht aktualisiert und lediglich gegenüber den Angaben des Nachhaltigkeitsberichts 2021 wie folgt korrigiert:

¹ Korrektur von vormalig als Autogas ausgewiesenen Werten.

² Korrektur auf Werte für die q.beyond-Gruppe.

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 **Kriterium „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“**).

Obwohl unsere Rechenzentren mit einer PUE (Power Usage Effectiveness) von durchschnittlich < 1,4 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 des -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 und Maßnahmen zu ihrer Erreichung sowie 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 2022** (siehe hierzu Seiten 48 bis 60 „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 als systemisches Risiko jedoch vor allem in den Sommermonaten zu höheren Außentemperaturen führen und kann damit auch für q.beyond die wirtschaftliche Stabilität gefährden. Die physischen Auswirkungen des Klimawandels könnten dann zum Beispiel die Gesundheit der Belegschaft beeinträchtigen und zu vermehrten Fehlzeiten führen. Ebenso bedrohen sie auch die unternehmerische Infrastruktur, den Geschäftsbetrieb und die Lieferketten, zum Beispiel durch Beschädigung und Ausfall der Infrastruktur oder

Überhitzung von Rechenzentren. Aus mittel- bis langfristigen Temperaturprognosen resultieren somit 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 der 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. Derzeit planen wir eine Minimierung der solaren Erwärmung der gekühlten Bereiche unseres Rechenzentrums in Hamburg, Grasweg. Zur Erhöhung des Reflexionsvermögens des Gebäudes soll die Dachfläche mit heller Farbe versehen werden. Zusätzlich prüfen wir die Erfüllung statischer Voraussetzungen für eine Teilbeschattung der Großkältetechnik im Dachbereich. Bei erfolgreicher statischer Prüfung sollen beide Maßnahmen bis Ende 2024 umgesetzt werden.

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 seit dem Basisjahr 2019 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 Jahres-

verbrauch 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 im Jahr 2019 beschlossene Maßnahme wurde fristgerecht 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 zuletzt pandemiebedingten 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.

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.

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.

Reduzierung des Energieverbrauchs der zentralen Kältemaschinen (Abschluss 2022)

Rechenzentrum Hamburg, Grasweg. In Zusammenarbeit mit dem Maschinenhersteller wurden im QI/2022 erstmalig einige Prozesse der Kältemaschinen angepasst, sodass ein energieeffizienterer Dauerbetrieb möglich wurde. Dies führte zu einer Reduzierung der elektrischen Leistung von bis zu 10 kW. Bereits im Jahr 2022 konnten dadurch etwa 38.000 kWh Strom (elektrische Arbeit) eingespart

werden. In Reaktion auf die gestiegenen Energiepreise wurden im August 2022 zusätzlich die Kühlkreislauftemperaturen optimiert. Hierbei erfolgte eine Anhebung der Wassertemperatur des zentralen Kältesystems um 4 °C. Dies führt voraussichtlich zu einer jährlichen Energieeinsparung von bis zu 917.000 kWh. Die tatsächlichen Effekte der Maßnahme lassen sich erst nach einem Jahr Testlaufzeit (im August 2023) genau beziffern.

Reduzierung des Energieverbrauchs durch Optimierung der Bürostandorte

An den beiden größten Standorten Hamburg und Köln sind wir Ende des Jahres 2022 um- bzw. zusammengezogen. Dadurch haben wir die Gesamtbürofläche deutlich verkleinert. Am Kölner Standort nutzen wir zudem jetzt eine viel modernere, energieeffizientere Immobilie. Effekte aus dieser Maßnahme werden sich erst im Jahr 2024 zeigen.

Ausblick

Derzeit prüfen wir die technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten, Nachbargebäude unseres Rechenzentrumsstandortes Hamburg, Grasweg, direkt mit der Abwärme des Rechenzentrums zu beheizen. Dies verringert zwar nicht den Energieverbrauch des Rechenzentrums selbst, gleicht aber die gesamten Energiekosten aus, da der Energieverbrauch an anderer Stelle gesenkt werden kann. Darüber hinaus prüfen wir Möglichkeiten zur Errichtung einer Photovoltaikanlage.

Trotz weitgehender Normalisierung des Geschäftsverkehrs im Jahr 2022 zeigt sich auch nach den zum Teil pandemiebedingt verminderten Energieverbräuchen der Jahre 2020 und 2021 eine klare Tendenz: Unser Energieverbrauch geht zurück. Wir sehen deshalb aktuell keine Notwendigkeit, unser Energieeinsparungskonzept an weitere Ordnungsparameter anzupassen.

Reduzierung des Energieverbrauchs

	2022	2021	2020	2019	2019 – 2022 Veränderung	2019 – 2022 Veränderung in %
In MWh						
Ressource						
Strom (fossil erzeugt)	71,1	140,3	430,6	440,4 ¹	-369,3	-83,9
Strom (regenerativ erzeugt)	19.017,7	44.436,1	52.056,4	53.828,6	-51.921,4	-64,7
Wärmeverbrauch (Erdgas)	2.606,7	2.584,2	3.227,0	3.533,4	-926,7	-26,2
Fernwärme / Fernkälte	1.530,0				+1.530,0	+100,0

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. seit dem Kauf berücksichtigt. Die im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH firmiert seit dem 1. Januar 2023 unter dem Namen q.beyond Cloud Solutions GmbH. Ihre Energieverbräuche wurden erst seit dem Jahr 2022 berücksichtigt. Die erst im November 2022 erworbene Tochter productive-data wurde wegen Unwesentlichkeit der Energieverbräuche im Jahr 2022 noch nicht berücksichtigt. Ebenso wurden die Energieverbräuche unserer lettischen Tochter SIA Q.BEYOND nicht berücksichtigt, da wir die entsprechenden Prozesse zur Erhebung der Kennzahlen derzeit noch implementieren. Wir gehen aber von einem unwesentlichen Anteil an den Gesamtverbräuchen aus.

¹ Korrektur auf Werte für die q.beyond-Gruppe gegenüber den Angaben des Nachhaltigkeitsberichts 2021.

Klimarelevante Emissionen

q.beyond will bis zum Jahr 2025 Klimaneutralität erreichen

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erzeugen wir klimarelevante Emissionen und sind daher bestrebt, diese kontinuierlich zu senken. Wie unter **Kriterium „Ziele“** bereits erläutert, streben wir an, bis 2025 die Klimaneutralität zu erreichen. Bereits im Jahr 2021 haben wir unsere Klimastrategie mit konkreten Maßnahmen flankiert, um bis 2025 stufenweise die Emissionen der CO₂-Verursacher Strom, Dienstreisen und Kraftstoffe für Dienstwagen / Car-Allowance um insgesamt 40 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 zu reduzieren. Dieses Ziel haben wir im Jahr 2022 für das Zieljahr 2027 auf noch ambitioniertere 60 % angehoben. Das Erreichen dieser Ziele überprüfen wir auf der Basis der nachfolgend näher erläuterten CO₂-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.

CO₂-Bilanz

Im Jahr 2022 haben wir bereits zum dritten Mal mit professioneller Unterstützung unsere CO₂-Emissionen nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol ermittelt. Zur besseren Vergleichbarkeit der Werte erstreckt sich die CO₂-Bilanzierung auch auf die zurückliegenden Geschäftsjahre einschließlich 2019. Der mehrstufige Prozess zur Ermittlung umfasst drei Anwendungsbereiche (Scopes 1 bis 3):

Bis zum Jahr 2025 wollen wir stufenweise unsere CO₂-Emissionen aus Strom, Kraftstoffen und Dienstreisen um insgesamt 40 % reduzieren, bis zum Jahr 2027 sogar um 60 %.

CO₂-Bilanz 2022 im Vergleich zu 2019, 2020 und 2021

In Tonnen	2022	2022 in %	2021	2021 in %
CO₂-Äquivalente				
Scope 1 – direkte Emissionen gesamt	1.011,6	44,3	1.072,0	68,5
Scope 2 – indirekte Emissionen aus Strom gesamt	110,5	4,8	41,5	2,7
Scope 3 – indirekte Emissionen gesamt	1.160,2	50,8	451,6	28,9
CO₂-Äquivalente (gesamt)	2.282,3	100,0	1.565,1	100,0

Scope 1 umfasst direkte CO₂-Emissionen, die wir als Unternehmen durch unsere eigenen Produktionsanlagen, Büros und betriebliche Mobilität erzeugen.

Scope 2 bezieht sich auf indirekte CO₂-Emissionen, die bei den Energieerzeugern anfallen, bei denen wir Strom und Fernkälte zur Versorgung bzw. zur Kühlung unserer Rechenzentren und Bürogebäude einkaufen.

Scope 3 umfasst alle anderen indirekten CO₂-Emissionen, die entlang der vor- (Upstream) bzw. nachgelagerten (Downstream) Wertschöpfungskette verursacht werden, also bei Lieferanten, beim Transport, in der Nutzungsphase der Produkte oder bei der Entsorgung. Das Greenhouse Gas Protocol

definiert insgesamt 15 Scope-3-Kategorien. Nach dem Wesentlichkeitsprinzip beziehen wir jedoch nur die für unser Geschäftsmodell relevanten Kategorien in unsere Klimabilanzierung ein. Neben den seit dem Jahr 2019 berücksichtigten Kategorien „Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)“ und „Geschäftsreisen“ haben wir im Jahr 2022 erstmals auch die Kategorien „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ und „Kapitalgüter“ berücksichtigt. Wir planen, in den kommenden Jahren alle für uns wesentlichen Scope-3-Kategorien bis zur Lieferung an den Kunden in die Klimabilanzierung aufzunehmen.

Die oben stehende Tabelle gibt einen Überblick.

2020	2020 in %	2019	2019 in %	2019 – 2022 Veränderung	2019 – 2022 Veränderung in %
1.018,0	58,7	1.533,3	50,6	-521,7	-34,0
137,9	8,0	133,9	4,4	-23,5	-17,5
577,9	33,3	1.364,7	45,0	-204,5	-15,0
1.733,9	100,0	3.031,9	100,0	-749,6	-24,7

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

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2022:

Unsere im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH, seit dem 1. Januar 2023 firmierend unter dem Namen q.beyond Cloud Solutions GmbH, wurde erstmals berücksichtigt. Die erst im November 2022 erworbene Tochter productive-data wurde wegen Unwesentlichkeit noch nicht in die Klimabilanzierung miteinbezogen. Ebenso fanden die durch unsere lettische Tochter SIA Q.BEYOND verursachten Emissionen keine Berücksichtigung, da wir die entsprechenden Prozesse zur Erhebung der Kennzahlen derzeit noch implementieren. Ferner wurde unser Tochterunternehmen Incloud Engineering GmbH im Jahr 2022 auf die q.beyond AG verschmolzen.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2021:

Im Geschäftsjahr 2021 wurden erstmals unsere Töchter datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH berücksichtigt. Geschäftsreisen dieser Töchter wurden aufgrund geringer Wesentlichkeit nicht berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH fand wegen Unwesentlichkeit noch keine Berücksichtigung in der CO₂-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 CO₂-Kompensation. Die Werte für Autogas wurden auf Benzin korrigiert.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2020:

Zur besseren Vergleichbarkeit mit den Jahren 2021 und 2022 wurden die Emittenten Papier und Geschäftsreisen per Bahn, Taxi und ÖPNV nicht mehr separat ausgewiesen. Die Werte für Autogas wurden auf Benzin korrigiert.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2019:

Zur besseren Vergleichbarkeit mit den Jahren 2020 bis 2022 wurden die Emittenten Papier und Geschäftsreisen per Bahn, Taxi und ÖPNV nicht mehr separat ausgewiesen. Die Werte für Autogas wurden auf Benzin korrigiert.

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). Zur Reduktion der THG-Emissionen soll bis 2025 eine schrittweise Umstellung unseres Fuhrparks auf E-Mobilität erfolgen.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unsere Fuhrparkrichtlinie entsprechend angepasst. Seit ihrem Inkrafttreten werden von uns nur noch reine Elektrofahrzeuge als Pool- und Leasingfahrzeuge beschafft.

Auch für Car-Allowance-Nutzer geben wir grundsätzlich keine neuen Tankkarten für fossile Kraftstoffe mehr aus. Zum Ende des Jahres 2024 werden sämtliche noch bestehenden Tankkarten aus Dienstverträgen ebenfalls ihre Gültigkeit verlieren und dann nicht mehr verlängert.

Flankierend werden wir im Laufe des Jahres 2023 sechs E-Ladesäulen an unserem Firmenstandort in Hamburg errichten, um unseren Mitarbeitenden Lademöglichkeiten am Arbeitsort anzubieten.

An unserem neuen Firmenstrandort in Köln am „COCO – Cologne Office Campus Ossendorf“ stehen uns bereits 35 Mietparkplätze mit E-Ladepunkten im benachbarten Parkhausneubau zur Verfügung. Die für Ladevorgänge erforderliche Energie wird durch die großflächigen Solarkollektoren auf den Gebäudedächern des Parkhauses erzeugt.

Da wir überwiegend angemietete Bürostandorte nutzen, haben wir keinen direkten Einfluss auf die dort betriebenen Heizungssysteme. Energieverbräuche und damit verbundene CO₂-Emissionen reduzieren wir über einen bewussten Umgang mit der Beheizung unserer Räume.

In deutlich geringerem Umfang werden THG-Emissionen (Scope 1) auch durch unsere monatlichen Testläufe der Notstromaggregate zur Versorgung unserer Rechenzentren und durch die in den Rechenzentren eingesetzten Kühlmittel verursacht.

Monatliche Testläufe sind notwendige Voraussetzung unserer Zertifizierung „TÜV geprüfte Rechenzentren (Hochverfügbarkeitsstufe 3 und Energieeffizienzklasse A, Trusted Site Infrastructure TSI V4.2 Level 3 [erweitert])“ und gehören zum Schutzkonzept hochverfügbarer Infrastruktur. Aus diesem Grund besteht für uns kein Reduktionspotenzial hinsichtlich der damit verbundenen CO₂-Emissionen.

Ende des Jahres 2023 werden wir den Austausch einer Kältemaschine im Bereich der Großkältetechnik unseres größten Rechenzentrums am Standort Hamburg, Grasweg, vornehmen. Die neue Maschine wird den Einsatz des sogenannten Low-GWP-Kältemittels (R1234ze) mit einem GWP-Wert von 7 ermöglichen. Darüber hinaus prüfen wir derzeit, ob Bestandsanlagen weiterer Kältekreisläufe an unseren anderen Rechenzentrumsstandorten ebenfalls auf die Verwendung dieser klimaschonenden Kältemittel umgestellt werden können.

Weitere Luftschadstoffe im Sinne einer Feinstaubbelastung o. Ä. werden im direkten Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nicht erzeugt.

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 die komplette Stromversorgung unserer Rechenzentren aus regenerativen Energiequellen und konnte somit CO₂-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 für das Jahr 2022 eine Einsparung von ca. 8.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten gegenüber dem deutschen Strommix für Scope 2. Unvermeidliche CO₂-Emissionen aus Strom (Scope 3) kompensieren wir. Dadurch arbeiten unsere Rechenzentren schon heute klimaneutral.

Zusätzlich wird die Reduzierung von Energieverbräuchen in unseren Rechenzentren durch die erfolgreiche Umsetzung der bereits unter **Kriterium „Ressourcenmanagement“** beschriebenen Energieeffizienzmaßnahmen voraussichtlich zu einer jährlichen Einsparung von 1.995 MWh Strom führen.

Bereits im Geschäftsjahr 2021 haben wir auch unsere restliche Stromversorgung an nahezu allen Bürostandorten auf Ökostrom umgestellt.

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 2 und Scope 3) ohne wesentliches Reduktionspotenzial werden durch die Nutzung von Fernkälte zur Kühlung des Rechenzentrums unseres Tochterunternehmens q.beyond Cloud Solutions GmbH am Standort Ulm verursacht.

Scope 3: Moderne Kommunikationssysteme begrenzen Emissionen

Indirekte THG-Emissionen (Scope 3) resultieren unter anderem aus vorgelagerten Prozessen bei der Erzeugung der von uns eingesetzten energetischen Ressourcen. Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang die berufliche Mobilität. Wir sind bestrebt, diese durch den Einsatz moderner Kommunikationsmedien zu begrenzen. Dem dienen Videokonferenzsysteme ebenso wie eine großzügige Homeofficeregulierung. Jobfahrräder, Jobtickets und Carsharing-Angebote machen es Mitarbeitenden leichter, auf den eigenen Pkw zu verzichten. Bei Bedarf nutzen unsere Mitarbeitenden auch Leihfahräder von StadtRAD Hamburg, um zwischen den Firmenstandorten in Hamburg zu pendeln und damit auf kurze Taxi- oder Pkw-Fahrten zu verzichten.

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 geben wir deshalb klimafreundlichen Reiseoptionen den Vorzug. Seit Juni des Jahres 2022 gelten bei q.beyond und unseren Tochterfirmen neue Richtlinien für Dienstreisen. Dabei orientieren wir uns an den Grundsätzen einer nachhaltigen Mobilität. Konkret bedeutet das:

- Bei Geschäftsreisen nutzen wir vorrangig die Bahn und verzichten weitgehend auf Flüge.
- Dienstreisen per Flug sind nur noch erlaubt, wenn die Entfernung zwischen dem Startpunkt und dem Zielort der Dienstreise mehr als 500 km beträgt.
- Am Zielort bewegen wir uns in der Regel mit öffentlichen Verkehrsmitteln fort.

- Mehrere Dienstgeschäfte verknüpfen wir möglichst zu einer Dienstreise.
- Reisen, die ausschließlich internen Besprechungen dienen, vermeiden wir nach Möglichkeit ganz. Stattdessen finden interne Meetings hauptsächlich als Videokonferenzen über Microsoft Teams statt.

Scope 3: Nachhaltige Einkaufsstrategie kann in Zukunft weitere Reduktionspotenziale heben

In der Klimabilanz für das Jahr 2022 haben wir erstmalig indirekte Emissionen der Scope-3-Kategorien „eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ und „Kapitalgüter“ berücksichtigt. Beide Kategorien werden als Kategorie „Einkauf“ berichtet, da eine Unterscheidung nicht möglich war. Die Emissionen resultieren zum größten Teil aus Anschaffungen von IT-Ausstattungscomponenten für unsere Rechenzentren und in deutlich geringerem Umfang aus Anschaffungen von IT-Hardwareausstattung für unsere Mitarbeitenden. Im Jahr 2022 haben wir zusätzlich im Rahmen unserer Umzüge an den

Standorten Köln und Hamburg eine größere Menge an Büromöbeln angeschafft. Die Berechnung der jeweiligen indirekten Emissionen wurde mittels ausgabenbasierter Berechnungsansätze vorgenommen. Insgesamt machen diese indirekten Emissionen mit einem Anteil in Höhe von 31,7% fast ein Drittel unserer Gesamtemissionen aus. Der im Verhältnis zu den übrigen Emittenten hohe Anteil aus eingekauften Gütern resultiert aus den bereits erzielten Erfolgen von umgesetzten Reduktionsmaßnahmen hinsichtlich unserer wesentlichen Emittenten Strom, Dienstreisen und Kraftstoffe. So setzen wir zur Versorgung unserer Rechenzentren ausschließlich Ökostrom ein, verzichten weitgehend auf innerdeutsche Flugreisen und stellen unseren Fuhrpark stufenweise auf E-Fahrzeuge um.

In den kommenden Jahren werden wir uns in unserer Einkaufsstrategie noch stärker als bisher an Nachhaltigkeitskriterien orientieren, um weitere CO₂-Reduktionspotenziale zu heben.

Aktuell erarbeiten wir einen Leitfaden für unsere Betriebseinheiten, in dem wir die von uns erwarteten energieeffizienzbezogenen Mindestkriterien von Hard- und Softwarekomponenten definieren. Der Leitfaden soll unsere Fachbereiche zukünftig im Auswahlprozess neuer Hard- und Software unterstützen.

Bei Dienstreisen verfolgen wir die Grundsätze einer nachhaltigen Mobilität.

CO₂-Ausgleich ist Klimaschutz – Wiederaufforstungsprojekt CO₂OL 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 CO₂-Kompensation durch den Kauf von hochwertigen CO₂-Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten ist deshalb die zweite Säule unserer Klimastrategie. Zur Erreichung der



**CO₂-Kompensation:
q.beyond unterstützt
Projekt in Panama.**



Klimaneutralität bis zum Jahr 2025 gleichen wir im ersten Schritt die CO₂-Emissionen unserer wesentlichen Emittenten aus, die wir in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 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 Geschäftsjahr 2022 das Wiederaufforstungsprojekt **+** CO₂OL TROPICAL MIX in Panama. Das Projekt verbindet die aktive Speicherung von CO₂ durch Wiederaufforstung mit der Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Situation vor Ort. Die Aufforstung und der Schutz zahlreicher Baumarten des Biodiversitäts-Hotspots sorgen 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 Forest-Stewardship-Council(FSC)-Richtlinien, die Kakaoproduktion ist zusätzlich UTZ- und EU-Bio-zertifiziert.

GRI SRS-305-5

Ein Viertel weniger CO₂-Emissionen im Jahr 2022 gegenüber 2019 trotz Erweiterung der Klimabilanzierung

Im Jahr 2020 gelang es, die in CO₂-Äquivalenten gemessenen Emissionen nahezu zu halbieren (1.733,9 Tonnen CO₂-Äquivalente 2020, 3.031,9 Tonnen CO₂-Äquivalente 2019). Im Jahr 2021 sind die Gesamtemissionen weiter um rund 10 % gesunken (1.565,1 Tonnen CO₂-Äquivalente 2021), obwohl wir erstmalig auch unsere drei Tochterunternehmen Incloud Engineering GmbH (seit 2022 auf die q.beyond AG verschmolzen), datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH mit insgesamt 104,3 Tonnen CO₂-Emissionen in der Klimabilanzierung berücksichtigt haben. Die Reduktion bei den Emissionen beruht einerseits auf der Coronapandemie, denn die damit verbundenen Lockdowns und Kontaktbeschränkungen führten dazu, dass insbesondere die mobilitätsbedingten Emissionen drastisch zurückgingen. Andererseits sind unsere CO₂-Emissionen auch bei weitgehender Normalisierung des Geschäftsbetriebs im Jahr 2022 gegenüber 2019 um ein Viertel gesunken (2.282,3 Tonnen CO₂-Äquivalente 2022, 3.031,9 Tonnen CO₂-Äquivalente 2019). Dies belegt den Erfolg unserer bereits näher erläuterten zahlreichen Initiativen zur Reduzierung der CO₂-Last im laufenden Betrieb. Der Rückgang ist umso markanter vor dem Hintergrund der Erweiterung der Klimabilanzierung um die Scope-3-Kategorie „Einkauf“ und erstmaliger Berücksichtigung der CO₂-Emissionen unseres neuen Tochterunternehmens q.beyond Cloud Solutions GmbH:

Mit insgesamt 724,3 Tonnen indirekten CO₂-Emissionen aus der Anschaffung von Büromöbeln, IT-Hardwareausstattung der Mitarbeitenden sowie IT-Ausstattung unserer Rechenzentren entfielen auf die Scope-3-Kategorie „Einkauf“ immerhin 31,7% unserer Gesamtemissionen.

Mit 196,2 Tonnen CO₂-Emissionen verursacht der CO₂-Fußabdruck unserer neuen Tochter einen Anteil von 8,6% an unseren Gesamtemissionen. Der im Vergleich zu unseren übrigen Töchtern hohe Anteil der q.beyond Cloud Solutions GmbH an den Gesamtemissionen resultiert vor allem aus dem Betrieb des eigenen Rechenzentrums in Ulm und der angemieteten Rechenzentrumsfläche in Frankfurt. Die energetische Versorgung der beiden Rechenzentren mit Ökostrom verursacht zusätzliche Scope-3-Emissionen, die weit über das Niveau von reinen Bürostandorten hinausgehen. Die Kühlung des Rechenzentrums in Ulm erfolgt zudem über Fernkälte und verursacht dadurch weitere indirekte Emissionen in Scope 2.

Reduzierung der CO₂-Emissionen aus Strom:

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 8.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten gegenüber dem deutschen Strommix für 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 1.995 MWh Strom und damit zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks in Höhe von fünf Tonnen im Scope 3.

Erhebliche Einsparungen in Höhe von 79,3% (106,2 Tonnen CO₂-Emissionen) im Scope 2 erzielen wir durch die weitgehende Umstellung der Stromversorgung unserer Bürostandorte auf Ökostrom, die wir seit dem Jahr 2021 schrittweise vorgenommen haben. Dadurch konnten wir unsere indirekten Scope-2-Emissionen aus fossil erzeugtem Strom nahezu vollständig reduzieren.

Aus der Umstellung der Bürostandorte auf Ökostrom und den bereits abgeschlossenen Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz unserer Rechenzentren resultierten im Zeitraum 2019 bis 2022 auch niedrigere vorgelagerte CO₂-Emissionen aus Strom im Scope 3. Diese sanken um 86,2%.

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

Reduzierung der CO₂-Emissionen aus Dienstreisen:

Im Zeitraum 2019 bis 2022 ist es uns gelungen, die indirekten CO₂-Emissionen aus Dienstreisen (Scope 3) um 76,1% (546,7 Tonnen CO₂-Äquivalente) zu reduzieren. Zwar blieb die Anzahl von Dienstreisen auch mit Lockerung der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen auf vergleichsweise niedrigem Niveau, doch auch die Nutzung klimafreundlicher Reiseoptionen (Bahnreisen statt Flugreisen) trug zur Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks aus Dienstreisen bei.

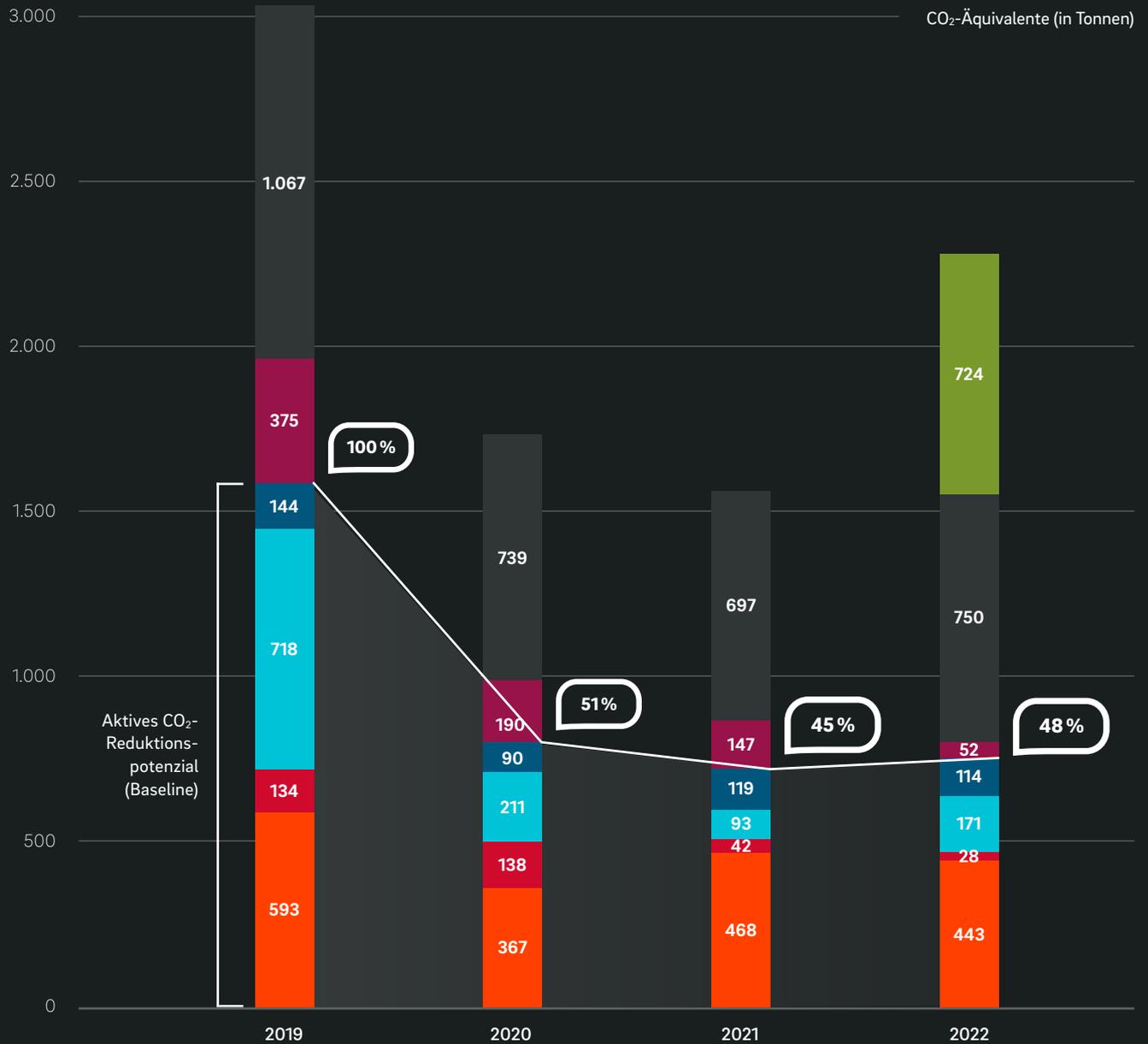
**Wir erwarten
signifikante
Reduktionen der
CO₂-Emissionen
aus Kraftstoff-
verbräuchen erst
bei weitgehender
Umstellung
unserer Flotte auf
Elektrofahrzeuge.**

Reduzierung der CO₂-Emissionen aus Kraftstoffen:

Im Zeitraum 2019 bis 2022 konnten wir unsere direkten CO₂-Emissionen aus Kraftstoffen (Scope 1) um 25,3 % reduzieren. Dadurch sanken auch die korrespondierenden vorgelagerten Emissionen aus Kraftstoffen (Scope 3) um 21%. Diese Effekte zeigen sich auch bei einer im gleichen Zeitraum um 39 Personen gestiegenen Anzahl an Firmenfahrzeug- bzw. Car-Allowance-Nutzern. Trotz der bereits laufenden Umstellung unserer Flotte auf Elektrofahrzeuge führen wir die Verringerung der Emissionen auch auf weitere Einflussfaktoren zurück, zum Beispiel ein pandemiebedingt verändertes Nutzungsverhalten von Fahrzeugen. Signifikante Reduktionen der CO₂-Emissionen aus Kraftstoffverbräuchen erwarten wir erst bei weitgehender Umstellung unseres Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge in den kommenden Jahren.

Weitere CO₂-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 2022 konnten durch diese Maßnahme 55 IT-Komponenten von insgesamt 177 übermittelten Geräten (entspricht 31%) wiederaufbereitet und vermarktet werden. Obwohl wir die Kategorie „Abfall“ (Scope 3) derzeit nicht bilanzieren, konnten dadurch insgesamt 9,9 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart werden.

Übersicht Klimabilanzierung



Scope 1

Kraftstoffe

Scope 3

Dienstreisen

Vorgelagerte Emissionen Kraftstoffe

Vorgelagerte Emissionen Strom¹

Einkauf²

Scope 2

Fossiler Strom

Scope 1, 2 und 3

Rest ohne signifikantes Reduktionspotenzial

CO₂-Reduktion der Baseline

¹ Unvermeidliche CO₂-Emissionen aus Strom (Scope 3) kompensieren wir.

² In der Klimabilanz für das Jahr 2022 haben wir erstmalig indirekte Emissionen der Scope-3-Kategorien „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ und „Kapitalgüter“ berücksichtigt. Beide Kategorien werden unter der Kategorie „Einkauf“ zusammengefasst.

GRI SRS-305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

In Tonnen	2022	2022 in %	2021	2021 in %
CO₂-Äquivalente Scope 1				
Benzin für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	185,5	8,1	155,6	9,9
Diesel für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	257,9	11,3	310,9	19,9
Heizöl für Notstrom	39,7	1,7	54,0	3,4
Kältemittel	52,7	2,3	76,8	4,9
Erdgas für Heizung	475,8	20,8	473,3	30,2
Scope 1 (gesamt)	1.011,6	44,3	1.072,0	68,5

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgte nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol in der Gesamtbetrachtung des Konzerns. Prozentsätze zeigen den Anteil am gesamten CO₂-Fußabdruck (Scope 1 bis 3) auf.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2022:

Unsere im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH, seit dem 1. Januar 2023 firmierend unter dem Namen q.beyond Cloud Solutions GmbH, wurde erstmals berücksichtigt. Die erst im November 2022 erworbene Tochter productive-data wurde wegen Unwesentlichkeit noch nicht in die Klimabilanzierung miteinbezogen. Ebenso fanden die durch unsere lettische Tochter SIA Q.BEYOND verursachten Emissionen keine Berücksichtigung, da wir die entsprechenden Prozesse zur Erhebung der Kennzahlen derzeit noch implementieren. Ferner wurde unser Tochterunternehmen Incloud Engineering GmbH im Jahr 2022 auf die q.beyond AG verschmolzen.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2021:

Im Geschäftsjahr 2021 wurden erstmals unsere Töchter datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH fand wegen Unwesentlichkeit noch keine Berücksichtigung in der CO₂-Bilanz 2021. Die Werte für Autogas wurden auf Benzin korrigiert.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2020:

Die Werte für Autogas wurden auf Benzin korrigiert.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2019:

Die Werte für Autogas wurden auf Benzin korrigiert.

2020	2020 in %	2019	2019 in %	2019 – 2022 Veränderung	2019 – 2022 Veränderung in %
68,4	3,9	98,0	3,2	+87,5	+89,4
298,1	17,2	495,5	16,3	-237,6	-48,0
56,4	3,3	110,3	3,6	-70,6	-64,0
1,8	0,1	179,9	5,9	-127,2	-70,7
593,3	34,2	649,6	21,4	-173,8	-26,8
1.018,0	58,7	1.533,3	50,6	-521,7	-34,0

Im Zeitraum 2019 bis 2022 konnten wir unsere direkten CO₂-Emissionen aus Kraftstoffen (Scope 1) um 25,3 % reduzieren.

GRI SRS-305-2

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

In Tonnen	2022	2022 in %	2021	2021 in %
CO₂-Äquivalente Scope 2				
Strom (fossil erzeugt)	27,7	1,2	41,5	2,7
Fernwärme/Fernkälte	82,8	3,6		
Scope 2 (gesamt)	110,5	4,8	41,5	2,7

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgte nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol in der Gesamtbetrachtung des Konzerns. Prozentsätze zeigen den Anteil am gesamten CO₂-Fußabdruck (Scope 1 bis 3) auf.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2022:

Unsere im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH, seit dem 1. Januar 2023 firmierend unter dem Namen q.beyond Cloud Solutions GmbH, wurde erstmals berücksichtigt. Die erst im November 2022 erworbene Tochter productive-data wurde wegen Unwesentlichkeit noch nicht in die Klimabilanzierung miteinbezogen. Ebenso fanden die durch unsere lettische Tochter SIA Q.BEYOND verursachten Emissionen keine Berücksichtigung, da wir die entsprechenden Prozesse zur Erhebung der Kennzahlen derzeit noch implementieren. Ferner wurde unser Tochterunternehmen Incloud Engineering GmbH im Jahr 2022 auf die q.beyond AG verschmolzen.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2021:

Im Geschäftsjahr 2021 wurden erstmals unsere Töchter datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH fand wegen Unwesentlichkeit noch keine Berücksichtigung in der CO₂-Bilanz 2021.

2020	2020 in %	2019	2019 in %	2019 – 2022 Veränderung	2019 – 2022 Veränderung in %
137,9	8,0	133,9	4,4	-106,2	-79,3
				+82,8	+100,0
137,9	8,0	133,9	4,4	-23,4	-17,5

Durch die weitgehende Umstellung der Stromversorgung unserer Bürostandorte auf Ökostrom konnten wir unsere indirekten Scope-2-Emissionen aus fossil erzeugtem Strom nahezu vollständig reduzieren.

GRI SRS-305-3

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

In Tonnen	2022	2022 in %	2021	2021 in %
CO₂-Äquivalente Scope 3				
Vorgelagert Kraftstoffe (Mobilität)	114,1	5,0	119,1	7,6
Vorgelagert Heizöl Notstromaggregate	8,7	0,4	11,9	0,8
Vorgelagert Heizung	89,8	3,9	81,0	5,2
Vorgelagert Strom	51,7	2,3	147,0	9,4
Vorgelagerte Emissionen gesamt	264,4	11,6	359,0	22,9
Dienstreisen Fliegen	91,4	4,0	21,5	1,4
Dienstreisen Mietwagen	20,5	0,9	30,8	2,0
Dienstreisen Pkw privat	27,5	1,2	22,8	1,5
Hotelübernachtungen	32,1	1,4	17,6	1,1
Dienstreisen gesamt	171,5	7,5	92,6	5,9
IT-Ausstattung Rechenzentren	508,3	22,2		
IT-Ausstattung Büro	75,9	3,3		
Möbel Büro	140,1	6,1		
Einkauf gesamt	724,3	31,6		
Scope 3 (gesamt)	1.160,2	50,8	451,6	28,9

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgte nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol in der Gesamtbetrachtung des Konzerns. Prozentsätze zeigen den Anteil am gesamten CO₂-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 2022:

Unsere im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH, seit dem 1. Januar 2023 firmierend unter dem Namen q.beyond Cloud Solutions GmbH, wurde erstmals berücksichtigt. Die erst im November 2022 erworbene Tochter productive-data wurde wegen Unwesentlichkeit noch nicht in die Klimabilanzierung miteinbezogen. Ebenso fanden die durch unsere lettische Tochter SIA Q.BEYOND verursachten Emissionen keine Berücksichtigung, da wir die entsprechenden Prozesse zur Erhebung der Kennzahlen derzeit noch implementieren. Ferner wurde unser Tochterunternehmen Incloud Engineering GmbH im Jahr 2022 auf die q.beyond AG verschmolzen.

2020	2020 in %	2019	2019 in %	2019 – 2022 Veränderung	2019 – 2022 Veränderung in %
89,7	5,2	144,4	4,8	-30,4	-21,0
10,7	0,6	20,9	0,7	-12,2	-58,3
77,2	4,4	84,5	2,8	+5,3	+6,3
189,7	10,9	374,5	12,4	-322,8	-86,2
367,2	21,2	624,3	20,6	-359,9	-57,7
102,5	5,9	391,2	12,9	-299,8	-76,6
38,4	2,2	96,7	3,2	-76,2	-78,8
27,7	1,6	37,5	1,2	-10,0	-26,8
42,0	2,4	107,2	3,5	-75,1	-70,1
210,7	12,2	718,2	23,7	-546,7	-76,1
				+508,3	+100,0
				+75,9	+100,0
				+140,1	+100,0
				+724,3	+100,0
577,9	33,3	1.342,5	45,0	-182,3	-13,6

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2021:

Im Geschäftsjahr 2021 wurden erstmals unsere Töchter datac Kommunikationssysteme GmbH und q.beyond logineer GmbH berücksichtigt. Geschäftsreisen dieser Töchter wurden aufgrund geringer Wesentlichkeit nicht berücksichtigt. Die erst im Dezember 2021 erworbene Tochter scanplus GmbH fand wegen Unwesentlichkeit noch keine Berücksichtigung in der CO₂-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-Businessstarif klimaneutral. Der Tarif beinhaltet bereits eine CO₂-Kompensation.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2020:

Zur besseren Vergleichbarkeit mit den Jahren 2021 und 2022 wurden die Emittenten Papier und Geschäftsreisen per Bahn, Taxi und ÖPNV nicht mehr separat ausgewiesen.

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2019:

Zur besseren Vergleichbarkeit mit den Jahren 2020 bis 2022 wurden die Emittenten Papier und Geschäftsreisen per Bahn, Taxi und ÖPNV nicht mehr separat ausgewiesen.

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, substanzielle 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 Umweltzielerreichung 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 seit dem Jahr 2021 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. Für das Berichtsjahr 2022 müssen auch Angaben zur EU-Taxonomiekonformität 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



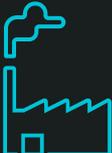
2. Anpassung an den Klimawandel



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.

Auf der Basis der Analyse ermittelte das Team die jeweiligen Anteile der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten an den Umsätzen, Investitionen (CapEx) und operativen Betriebskosten (OpEx), die wir in unserem **⊕ Nachhaltigkeitsbericht 2021** ausgewiesen haben (siehe hierzu Seiten 54 bis 59 „EU-Taxonomie“).

„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 Berichtssegments „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.

„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.

Überprüfung der technischen Bewertungskriterien für Taxonomiekonformität

Im Geschäftsjahr 2022 nahm unser unternehmensübergreifendes Projektteam eine Überprüfung der technischen Bewertungskriterien vor, deren Erfüllung die EU-Taxonomie für einen wesentlichen Beitrag zu den EU-Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ für die Wirtschaftsaktivität „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ definiert hat. Ebenfalls analysierten wir anhand der von der EU-Taxonomie festgelegten Kriterien, ob unsere Wirtschaftsaktivität „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ zu erheblichen negativen Beeinträchtigungen der Erfüllung der anderen EU-Umweltziele führen kann.

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.

- Im Geschäftsjahr 2022 haben wir geprüft, welche der im Europäischen Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren definierten Praktiken wir bereits umgesetzt haben. Die meisten dieser Praktiken setzen wir bereits um. Für alle übrigen Praktiken haben wir Maßnahmen festgelegt und Zieltermine für ihre Umsetzung definiert. In den kommenden Jahren wollen wir den Vorgaben des Kodex vollständig entsprechen. Anfang November 2022 haben wir zudem unsere Teilnahme am Europäischen Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren beantragt. Bei Redaktionsschluss war der Prüfprozess seitens der „European Energy Efficiency Platform (E3P)“ noch nicht abgeschlossen. Dadurch erfüllen wir die technischen Kriterien für Taxonomiekonformität offiziell leider noch nicht.
- In unseren Rechenzentren verwenden wir derzeit noch Kältemittel, deren GWP den Wert 675 übersteigt; sie entsprechen dadurch noch nicht den zu erfüllenden technischen Kriterien für Taxonomiekonformität. Im Bereich der Großkältetechnik wird Ende des Jahres 2023 der Austausch einer Kältemaschine erfolgen. Die neue Maschine wird dann unter Einsatz des sogenannten Low-GWP-Kältemittels „R1234ze“ mit einem GWP-Wert von 7 arbeiten und somit die technischen Kriterien für Taxonomiekonformität erfüllen. Darüber hinaus prüfen wir, ob die Bestandsanlagen weiterer Kältekreisläufe an unseren anderen Rechenzentrumsstandorten ebenfalls auf die Verwendung dieser klimaschonenden Kältemittel im Rahmen unserer planmäßigen Wartungsarbeiten umgestellt werden können.

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.
- Eine umfassende Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung etwa nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) haben wir bisher nicht vorgenommen und entsprechen deshalb noch nicht den technischen Kriterien für Taxonomiekonformität.

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 Prüfung bestehen keine erheblichen Beeinträchtigungen dieser Ziele im Zusammenhang mit der Wirtschaftsaktivität „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“:

- **Anpassung an den Klimawandel:** Wir haben die wesentlichen physischen Klimarisiken und -anfälligkeiten bewertet und mit präventiven Maßnahmen flankiert.
- **Gewässerschutz:** Die Entnahme von Frischwasser beschränkt sich auf den Einsatz in unseren geschlossenen Kühlkreisläufen im Rechenzentrumsbetrieb.

- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft:** Die von uns verwendeten Geräte erfüllen die Anforderungen der Richtlinie 2009/125/EG für Server und Datenspeicherprodukte und enthalten keine der in Anhang II der Richtlinie 2011/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates aufgeführten beschränkten Stoffe. Zudem verfügen wir über einen Abfallbewirtschaftungsplan, der im größtmöglichen Umfang Recycling von Elektro- und Elektronikgeräten am Ende ihrer Lebensdauer sicherstellt, u. a. durch vertragliche Vereinbarungen mit Recyclingpartnern wie zum Beispiel der AfB social & green IT. Am Ende ihrer Lebensdauer werden die Geräte für die Wiederverwendung, die Verwertung oder das Recycling vorbereitet oder einer angemessenen Behandlung unterzogen, einschließlich der Entfernung aller Flüssigkeiten und einer selektiven Behandlung,

die dem Anhang VII der Richtlinie 2012/19/EU des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rats entspricht.

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. Seit dem abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 ist der Verhaltenskodex für Geschäftspartner integraler Bestandteil unserer Einkaufsrichtlinien und Vertragsdokumente und wurde entsprechend von unseren neuen und bestehenden Geschäftspartnern gegengezeichnet.

Anteile der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten im Geschäftsjahr 2022

	In Mio. €	In %
Umsatzerlöse	173,0	100,0
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) ¹	139,2	80,4
davon nachhaltig (taxonomy-aligned)	0,0	0,0
Operative Betriebskosten (OpEx)²	145,6	100,0
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) ³	1,9	1,3
davon nachhaltig (taxonomy-aligned)	0,0	0,0
Investitionen (CapEx)	3,0	100,0
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) ⁴	0,5	14,9
davon nachhaltig (taxonomy-aligned)	0,5	14,9

Gesamtbetrachtung des Konzerns. Ermittlung nach dem IFRS-Standard.

¹ Umsätze des Berichtsegments „Cloud & IoT“ (ab dem Jahr 2023 umbenannt in „Cloud“).

² Operative Betriebskosten der umgesetzten Leistungen ohne Abschreibungen.

³ Wartungskosten der Rechenzentren.

⁴ Investitionen zur Energieeffizienzsteigerung und Klimatisierung der Rechenzentren abzüglich Fördermittel gemäß Capex-Plan.

Umsatzerlöse Geschäftsjahr 2022

Wirtschaftsaktivitäten	NACE-Code	Absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme
		in T€	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	J63.11	139,2	80,4	100,0	0,0	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		139,2	80,4	100,0	0,0	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹
Gesamt (A.1 + A.2)		139,2	80,4	80,4	0,0	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		33,8	19,6						
Gesamt (A + B)		173,0	100,0						

¹ Bisher wurden von der EU noch keine technischen Bewertungskriterien verabschiedet.

DNSH-Kriterien („Keine erheblichen Beeinträchtigungen“)						Mindestschutz	Taxonomiekonformer Umsatzanteil 2022	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten / Übergangstätigkeiten)	Wirtschaftsaktivitäten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme				
J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N			
									A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN
									A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)
									A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)
ja	ja	ja	ja	n.d. ¹	n.d. ¹	ja	0,0	T	8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten
									Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)
							0,0		Gesamt (A.1 + A.2)

Investitionsausgaben (CapEx) Geschäftsjahr 2022

Wirtschaftsaktivitäten	NACE-Code	Absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme
		in T€	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	J63.11	0,5	14,9	100,0	0,0	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,5	14,9	14,9	0,0	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt (A.1 + A.2)		0,5	14,9	14,9	0,0	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2,5	85,1						
Gesamt (A + B)		3,0	100,0						

¹ Bisher wurden von der EU noch keine technischen Bewertungskriterien verabschiedet.

DNSH-Kriterien („Keine erheblichen Beeinträchtigungen“)						Mindestschutz	Taxonomiekonformer Anteil CapEx 2022	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten / Übergangstätigkeiten)	Wirtschaftsaktivitäten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme				
									A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN
									A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)
ja	ja	ja	ja	n. d. ¹	n. d. ¹	ja	14,9	T	8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten
							14,9	T	CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)
									A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)
							14,9	T	Gesamt (A.1 + A.2)

Operative Betriebskosten (OpEx) Geschäftsjahr 2022

Wirtschaftsaktivitäten	NACE-Code	Absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme
		in T€	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		-	-	-	-	-	-	-	-
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	J63.11	1,9	1,3	100,0	0,0	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		1,9	1,3	100,0	0,0	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹
Gesamt (A.1 + A.2)		1,9	1,3	1,3	0,0	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		143,7	98,7						
Gesamt (A + B)		145,6	100,0						

¹ Bisher wurden von der EU noch keine technischen Bewertungskriterien verabschiedet.

DNSH-Kriterien („Keine erheblichen Beeinträchtigungen“)						Mindestschutz	Taxonomiekonformer Anteil OpEx 2022	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten / Übergangstätigkeiten)	Wirtschaftsaktivitäten
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme				
J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N			
									A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN
									A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)
									A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)
ja	ja	ja	ja	n. d. ¹	n. d. ¹	ja	0,0	T	8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten
									OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)
							0,0		Gesamt (A.1 + A.2)

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 jede/r Mitarbeitende weiterentwickeln kann.

➤ Mitarbeitende

**Wir sind
ein attraktiver
Arbeitgeber**



Mitarbeitende

Arbeitnehmerrechte

Die Rechte der Arbeitnehmenden 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 zwei weitere EU-Standorte in Lettland und Spanien. Diese unterliegen selbstverständlich den dort geltenden Standards, Regeln und Gesetzen. Wo immer möglich, gleichen wir Arbeitsbedingungen überdies an. So erhalten auch unsere Beschäftigten in Riga und Jerez de la Frontera 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 2022 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Auszubildendenver-

tretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat für die Wahrung von Mitarbeiterinteressen. In Rücksprache mit dem Betriebsrat involviert unser Unternehmen die Belegschaft außerdem in strategische Projekte. 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, virtuelle Sport-Sessions, Jobtickets für den Personennahverkehr und die Möglichkeit, kostengünstig Jobräder (auch 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 Beteili-

gung 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.

Die Vielfalt unserer Belegschaft spricht für sich: Zwar haben nur rund 11% der insgesamt 1.272 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 unseren Niederlassungen in Riga (Lettland) und Jerez de la Frontera (Spanien) sowie 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 reichern 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.

2020 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Diversity

Kontinuierliche Förderung von Vielfalt bei q.beyond.

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

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-Manager (eine Frau und einen Mann), die seither die Aktivitäten des Teams koordinieren und in allen Diversitätsangelegenheiten die ersten Ansprechpartner 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 Di-

versity Committee gestaltete Diversity-Aktionstag unter dem Motto „Gemeinsam einzigartig!“, mit dem sich q.beyond am 31. Mai 2022 am 10. Deutschen Diversity-Tag auf Initiative der Charta der Vielfalt e.V. beteiligte. In interaktiven Online-Workshops konnten unsere Mitarbeitenden in Unconscious-Bias-Workshops aktiv an der Überwindung unbewusster Vorurteile arbeiten, Methoden zum professionellen Umgang mit Diskriminierungen erlernen und auch kulinarisch beim gemeinsamen Online-Dinner in die Vielfalt der Belegschaft eintauchen.

Neben dem Diversity Committee engagieren sich auch unsere Azubis und dual Studierenden, die q.beyond-Youngsters, für Vielfalt. Sie entwickelten zum Beispiel 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 Weltreligionen.

Weitere Umsetzung unserer Diversitäts-Strategie

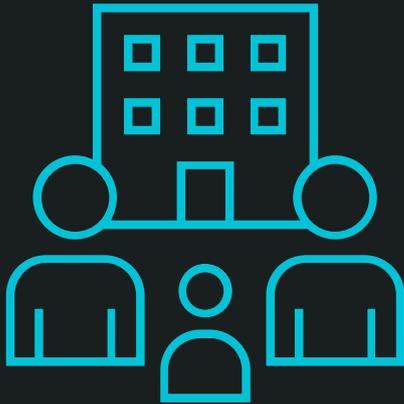
Fokusthemen zur weiteren Erhöhung von Diversität leiten wir unmittelbar aus unseren Diversitätskennzahlen ab. So bilden Mitarbeitende im Alter von über 50 Jahren mit einem Anteil von 30 % die zweitgrößte Altersgruppe im Konzern. Aus diesem Grund führten wir bereits im Jahr 2021 eine Befragung der Mitarbeitenden 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 trat am 1. April 2022 in Kraft. Derzeit machen bereits acht Mitarbeitende hiervon Gebrauch.



#EmbraceEquity



**Chancengleichheit:
Überprüfung und
Schließung des
Gender-Pay-Gaps
im Jahr 2022.**



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

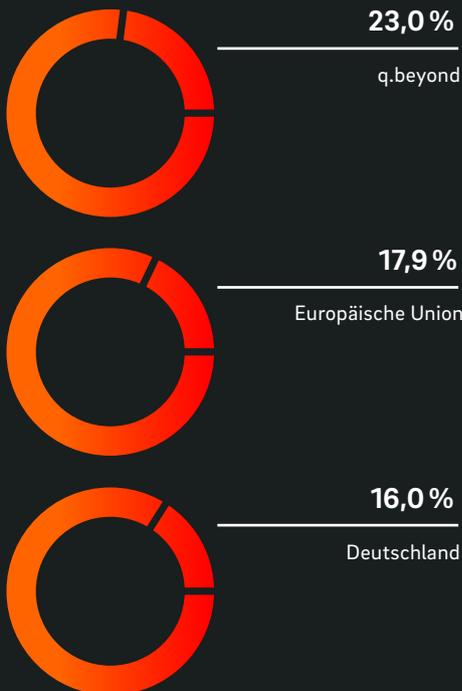
13%

Anteil der Beschäftigten
in Teilzeit 2022.



Bis zu 3 Monate freie Zeit
durch Sabbaticalkonto.

Frauenanteil in der IT-Branche 2022



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 % (sowohl inklusive als auch exklusive 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 2022 waren bei q.beyond 21,12 % 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  „MINTvernetzt“. 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.

Frauenanteil in Führungspositionen soll in den kommenden Jahren erhöht werden

Trotz eines vergleichsweise hohen Gesamtfrauenanteils im Konzern gibt es bei q.beyond bisher nur wenige Frauen unter den Führungskräften. Mit Bezug auf den Gesamtkonzern (q.beyond AG inklusive verbundener Unternehmen) lag der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zum Stichtag 31. Dezember 2020 sogar bei 0 %. In der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde lediglich ein Frauenanteil von 13 % erreicht. Aus diesem Grund führte unser unternehmensübergreifendes, weibliches Projektteam „She goes beyond“ im Jahr 2021 eine Befragung der

Mitarbeitenden durch, mit der wir 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. Ein gefühlter Gender-Pay-Gap bietet wenig Anreiz und zählt damit ebenfalls zu den Hauptgründen für den niedrigen Frauenanteil an Führungspositionen im Konzern. Die Ergebnisse der Befragung zeigten außerdem, dass Männer und Frauen oftmals kontroverse Einschätzungen zu den einzelnen Begründungen hatten. Insgesamt wurde deutlich: Frauen verfügen über die von der Belegschaft gewünschten Führungs-Skills, bisher nutzen wir dieses Potenzial aber nicht adäquat aus. Wir brauchen zukünftig andere Rahmenbedingungen für Frauenkarrieren bei q.beyond. Hierzu zählen unter anderem die folgenden:

- **Chancengleichheit im Beförderungsprozess**
Ambitionierte Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen definieren, die den Gesamtfrauenanteil im Konzern auch auf Führungsebene repräsentieren
- **Angleichung der Gehaltsstruktur**
Gender-Pay-Gap überprüfen und schließen
- **Weibliches Networking fördern**
Internes Frauennetzwerk und Mentorinnen-Programm etablieren

Gemäß § 76 Abs. 4 AktG hat der Vorstand für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands prozentuale Zielgrößen festzulegen. Das seit Mai 2017 beschlossene Ziel hatte aufgrund der hohen IT- und Techniklastigkeit des Unternehmens vorgesehen, im Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2022 sowohl in der ersten als auch in der zweiten Führungsebene einen Frauenanteil von 15 % zu erreichen. Da gesetzlich nicht näher definiert ist, was unter den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands zu verstehen ist, obliegt es nach herrschender Meinung dem Vorstand, dies näher zu definieren. Ausgehend vom Einflussbereich im Gesamtkonzern versteht der Vorstand der q.beyond AG unter der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands alle Mitarbeitenden der q.beyond AG (ohne verbundene Unternehmen), die unmittelbar an den Vorstand berichten und eigene Personalverantwortung haben. Entsprechend werden mit der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands alle Mitarbeitenden der q.beyond AG (ohne verbundene Unternehmen) bezeichnet, die unmittelbar an die erste Führungsebene berichten und eigene Personalverantwortung haben.

Den Empfehlungen des Projektteams „She goes beyond“ folgend erneuerte der Vorstand diese Zielvereinbarung noch vor Ablauf der ursprünglich festgelegten Frist. Mit Beschluss vom 20. Dezember 2021 sieht die neue Zielvereinbarung für q.beyond (ohne ihre 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. Mit der neuen Zielvereinbarung konnte der Vorstand gleichzeitig einer neuen Rechtslage Rechnung tragen: Durch das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

(FüPoG II - BGBl. I 2021, S. 3311) wurde § 76 Abs. 4 AktG geändert und dahin gehend ergänzt, dass die Zielgrößen des angestrebten Frauenanteils an der jeweiligen Führungsebene beschrieben werden und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen müssen.

Am Tag der Beschlussfassung umfasste die erste Führungsebene fünf Mitarbeitende mit einem Frauenanteil von 20 %, der Frauenanteil innerhalb der zweiten Führungsebene mit 15 Mitarbeitenden betrug 0 %. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 blieben Personenanzahl und Frauenanteil der ersten Führungsebene unverändert. Innerhalb der zweiten Führungsebene erhöhte sich die Anzahl der Mitarbeitenden um 6 Personen auf 21, und der Frauenanteil konnte auf rund 10 % gesteigert werden.

Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen im Gesamtkonzern

Mit Bezug auf den Gesamtkonzern (q.beyond AG inklusive verbundener Unternehmen) lag zum Stichtag 31. Dezember 2022 der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 22 % und damit auf Vorjahresniveau. Der Frauenanteil der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug 14 % und verbesserte sich damit gegenüber dem Vorjahr um 5 %. Die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasst dabei alle Mitarbeitenden innerhalb der q.beyond AG, 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 des Konzerns, die unmittelbar

Führungsstruktur der q.beyond AG ohne ihre verbundenen Unternehmen nach Geschlecht jeweils zum 31. Dezember

	2026 Ziel	2022			2021			2020		
	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
Headcount nach Joblevel										
1. Führungsebene	20	4	1	20	4	1	20	4	0	0
2. Führungsebene	20	19	2	10	15	0	0	14	2	13
Sonstige Führungskräfte	-	61	8	12	69	11	14	75	7	9

Gemäß Auslegung § 76 Abs. 4 AktG.

Struktur der Belegschaft im Gesamtkonzern nach Geschlecht und Joblevel jeweils zum 31. Dezember

	2026 Ziel	2022			2021			2020		
	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
Headcount nach Joblevel										
1. Führungsebene	20	7	2	22	7	2	22	4	0	0
2. Führungsebene	20	19	3	14	32	3	9	14	2	13
Sonstige Führungskräfte	20	79	13	14	80	13	14	75	7	9
Angestellte	-	725	236	25	705	256	27	594	203	26
Headcount nach Joblevel (gesamt)	-	830	254	23	824	274	25	687	212	24

an die erste Führungsebene berichten und eigene Personalverantwortung haben. Auch unter den sonstigen Führungskräften lag der Frauenanteil zum Stichtag 31. Dezember 2022 mit 14 % auf Vorjahresniveau.

Bis Ende des Jahres 2026 soll mit Bezug auf den Gesamtkonzern in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie auch unter den sonstigen Führungskräften ein Frauenanteil von jeweils 20 % erreicht werden. Zusätzlich prüfen wir Möglichkeiten, Führungspositionen zukünftig auch in Teilzeit und Jobsharing anzubieten.

Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit – Überprüfung und Schließung des Gender-Pay-Gaps

Sozial nachhaltig im Sinne unserer Mitarbeitenden zu sein, bedeutet für uns nicht nur, ihnen gute Gehälter und viele Benefits anzubieten, sondern auch Diversität zu fördern und gegen Diskriminierungen vorzugehen. So werden ungerechtfertigte Gehaltsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten – der Gender-Pay-Gap – seit dem angelaufenen Geschäftsjahr systematisch aufgespürt und beseitigt. Insbesondere die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung des Projekts „She goes beyond“ hatten dazu Anlass gegeben. Denn ein gefühlter Gender-Pay-Gap bietet Frauen wenig Anreiz, Führungsrollen zu übernehmen, und zählte damit zu den von der Belegschaft genannten Hauptgründen für den niedrigen Frauenanteil an Führungspositionen im Konzern.

Im Frühjahr 2022 wurden die Gehälter der Mitarbeitenden der q.beyond AG auf Abweichungen der Bezahlung von Frauen und Männern bei vergleichbaren Tätigkeiten untersucht. Die Analyse ergab unbereinigt einen durchschnittlichen Gender-Pay-Gap in einer Größenordnung von rund 19 %.

Die festgestellten individuellen Lücken hat q.beyond im Herbst 2022 weitgehend geschlossen und wird in einer zweiten Stufe eventuell dann noch bestehende Differenzen im laufenden Geschäftsjahr 2023 ausgleichen. Regelmäßige Untersuchungen sollen sicherstellen, dass in Zukunft kein Gender-Pay-Gap mehr auftritt.

Konzernübergreifendes Frauennetzwerk „She goes beyond“

Aus dem ehemaligen Projektteam ist mittlerweile das konzernübergreifende Frauennetzwerk „She goes beyond“ hervorgegangen. Die monatlichen Netzwerktreffen sorgen seitdem für mehr Solidarität und gegenseitige Unterstützung. Das ehemalige Projektteam unterstützt weiterhin mit konkreten Themenvorschlägen, die gemeinsam zur Stärkung von Frauen in der Belegschaft erarbeitet werden. Hierzu zählen unter anderem Mentoring-Programme für Mitarbeiterinnen und das Workshop-Konzept „#IamRemarkable“, das sich speziell an unsere Mitarbeiterinnen richtet. Unter dem Motto „Lass uns zusammen über das reden, was dich bemerkenswert macht“ lernten sie in einer Auftaktveranstaltung am 8. März 2022 anlässlich des Weltfrauentages wirkungsvolle Werkzeuge zur Stärkung ihrer Selbstvermarktungskompetenz in den Workshops kennen und trainierten ihre Fähigkeit, über die eigenen Erfolge zu sprechen. Messbare Arbeitsergebnisse will das Frauennetzwerk auch in Zukunft regelmäßig dem gesamten q.beyond-Team vorstellen. Derzeit gibt es zum Beispiel erste Ideen für eine interne Kampagne „women@q.beyond“ zur Vorstellung von Leistungsträgerinnen des Konzerns. Damit soll für eine bessere Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder im Unternehmen gesorgt werden. Eine zusätzliche Ausweitung der Kampagne auf Social Media könnte in Zukunft auch die Rekrutierung weiblicher Talente anfeuern.

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 arbeiteten pandemiebedingt alle Mitarbeitenden – mit Ausnahme des Objektschutzes – über einen langen Zeitraum im Homeoffice. 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. Zudem haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, bis zu drei Monate im Jahr aus dem Ausland zu arbeiten (sogenanntes Workation). Dies setzt eine Vorabprüfung und -bewertung möglicher Risiken hinsichtlich der bestehenden gesetzlichen, steuerrechtlichen, Compliance-, Datenschutz- sowie Informationssicherheits-Belange voraus. Hier arbeiten wir mit dem darauf spezialisierten Dienstleister WorkMotion zusammen.

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 Euro und einem Baby-Welcome-Package. Am Standort Hamburg steht zudem ein Kitaplatz zur Verfügung. Auch für unvorhersehbare Betreuungseingänge, zum Beispiel durch Schul- und Kitaschließungen, haben wir eine Lösung für unsere Mitarbeitenden gefunden: Bereits im Jahr 2021 haben wir an unserem Standort in Hamburg den Co-Working-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. Auch im Falle der Erkrankung

**Vereinbarung
für „Mobiles
Arbeiten“:
Arbeitsort frei
wählbar in
bis zu 50 % der
Arbeitszeit.**

eines Kindes unterstützen wir unsere Mitarbeitenden mit einer über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Regelung. Wir gewähren ihnen bis zu 5 Tage im Jahr Freistellung bei Gehaltsfortzahlung zur Pflege des erkrankten Kindes. Bei zusätzlichem Bedarf können Mitarbeitende ihren gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld geltend machen. Alleinerziehenden Elternteilen gewähren wir sogar bis zu 10 Tage im Jahr bezahlte Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern auch Teilzeitangebote. Im Jahr 2022 arbeiteten 143 der insgesamt 1.084 Beschäftigten in Teilzeit. Auch Führung in Teilzeit ist möglich und wird derzeit von vier Beschäftigten (zwei Frauen und zwei Männern) in Anspruch genommen. Zudem ist ein flexibler Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung möglich. Mitarbeitende haben ferner die Möglichkeit, ein Sabbaticalkonto einzurichten und sich zusätzliche freie Zeit (bis zu 3 Monate) bei Gehaltsausgleich anzusparen, um diese für die Familie oder auch Reisen nutzen zu können.

Faire Bezahlung

Der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse lag im Jahr 2022 bei 96 % (ohne Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter). Befristungen der Dienstverträge von Mitarbeitenden und leitenden Angestellten basieren lediglich auf betriebsrelevanten Gründen (sogenannte Sachbefristungen) wie etwa 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.



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

Aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

Im Frühjahr 2021 hatte q.beyond ein aktienbasiertes Beteiligungsprogramm für Mitarbeitende verabschiedet. Der innovative Ansatz eröffnete allen Mitarbeitenden des Konzerns die Chance, nachhaltig am Unternehmenserfolg zu partizipieren. Wer zu Programmbeginn auf eigene Rechnung und auf eigenen Namen drei q.beyond-Aktien zum Marktpreis gekauft und diese bis zum 31. Dezember 2022 ununterbrochen gehalten hat, hatte Anspruch auf eine zusätzliche kostenlose Matchingaktie. Die Programmbedingungen haben dem Vorstand der Gesellschaft die Möglichkeit eingeräumt, den Anspruch auf die Ausgabe der Gratisaktie alternativ durch Barzahlung in Höhe des Zeitwerts der Gratisaktie am 31. Dezember 2022 zu bedienen. Von dieser Option hat der Vorstand zum Ende des Programms im Dezember 2022 Gebrauch gemacht. Das Programm verzichtete bewusst auf Haltefristen nach Ende der Laufzeit, sodass im Fall der Aktiengewährung ein sofortiger Verkauf sämtlicher Aktien möglich gewesen wäre. Die Erträge aus dem Verkauf der Gratisaktien bleiben in der Regel bis zu einem Freibetrag von 1.440 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. 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.

Aufgrund des Erfolges dieses ersten Mitarbeiteraktienprogramms, an dem sich rund ein Viertel der Mitarbeitenden beteiligten, hat die Gesellschaft im Januar 2023 eine Neuauflage gestartet. Im Mitarbeiteraktienprogramm 2023 kann jeder Beschäftigte, der im Zeitraum vom 2. Januar bis zum 20. Januar 2023 fünf Aktien der q.beyond AG in eigenem Namen und auf eigene Rechnung erwirbt, den Anspruch auf zwei Gratisaktien der q.beyond AG erhalten, wenn der Beschäftigte die erworbenen Aktien bis zum 31. Dezember 2024 ununterbrochen hält und bis dahin auch in einem Beschäftigungsverhältnis mit einem Unternehmen der q.beyond-Gruppe verbleibt. Auch dieses Beteiligungsangebot ist bei den Mitarbeitenden auf großes Interesse gestoßen.

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.

Der Anteil der weiblichen Mitglieder im Aufsichtsrat beträgt 33 %.

Struktur des Aufsichtsrats nach Geschlecht und Alter zum 31.12.2022

Anteil in %	Männlich	Weiblich	Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
Aufsichtsrat	67	33	0	0	100

Anzahl der Mitarbeitenden zum 31.12.2022

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Headcount nach Geschäftsjahr ¹	1.272	1.297	1.004

Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse zum 31.12.2022

	Gesamt	Befristet	Befristet in %
Headcount nach Mitarbeitendenstruktur²			
Leitende Angestellte	9	0	0
Angestellte	1.075	45	4
Headcount nach Mitarbeitendenstruktur (gesamt)²	1.084	45	4

¹ Gesamtbetrachtung des Konzerns inklusive Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen.

² Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter.

Struktur der Belegschaft nach Geschlecht, Arbeitszeitumfang und Führungsverantwortung zum 31.12.2022

	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount nach Arbeitsprofil¹				
Vollzeit ohne Führungsverantwortung	676	82	147	18
Vollzeit mit Führungsverantwortung	103	87	15	13
Teilzeit ohne Führungsverantwortung	49	35	90	65
Teilzeit mit Führungsverantwortung	2	50	2	50
Headcount nach Arbeitsprofil (gesamt)¹	830	77	254	23

Struktur der Belegschaft nach Geschlecht und Joblevel zum 31.12.2022

	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount nach Joblevel¹				
1. Führungsebene	7	78	2	22
2. Führungsebene	19	86	3	14
Sonstige Führungskräfte	79	86	13	14
Angestellte	725	75	236	25
Headcount nach Joblevel (gesamt)¹	830	77	254	23

Altersstruktur der Belegschaft zum 31.12.2022

	Unter 30 Jahre	Unter 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre	Über 50 Jahre in %
Headcount nach Joblevel¹						
1. Führungsebene	0	0	3	33	6	67
2. Führungsebene	3	14	10	45	9	41
Sonstige Führungskräfte	5	5	62	67	25	27
Angestellte	179	19	496	52	286	30
Headcount nach Joblevel (gesamt)¹	187	17	571	53	326	30

¹ Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter.

Struktur der Belegschaft hinsichtlich Inklusion und Migration zum 31.12.2022

	Menschen mit Behinderung	Menschen mit Behinderung in %	Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit	Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit in %
Headcount nach Joblevel				
1. Führungsebene	0	0	0	0
2. Führungsebene	0	0	1	5
Sonstige Führungskräfte	0	0	5	5
Angestellte	27	3	119	12
Headcount nach Joblevel (gesamt)	27	3	125	22

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

GRI SRS-406-1

Im Jahr 2022 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 13.930 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 und 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 und IT-System-Management. 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, der FOM Hochschule für Oekonomie & Management in Köln und Hamburg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Heidenheim 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“). Zusätzlich dazu haben auch Umschüler die Möglichkeit, bei uns den praktischen Teil ihrer Umschulung zu absolvieren.

Optimale Startbedingungen für den Berufseinstieg bietet auch unser hauseigenes SAP-Juniorenprogramm. Im einjährigen 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 besonderes Highlight der Arbeit der q.beyond-Youngsters war die 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 Kollaborationsformate vertiefen den Zusammen-

q.beyond wurde im Jahr 2022 als Top Employer zertifiziert.

halt 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 unabhängigen Top Employers Institute als herausragender

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.

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). Jede/r 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 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.

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

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.

Futureskills

Selbstführung, Team- und Organisationsentwicklung fördern wir auch mit unserer digitalen Methodensammlung für modernes Leadership.

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.

Qualifikation durch Kompetenzmanagement „beyond skills“

In unserer Branche stehen wir permanent neuen technischen Herausforderungen und tiefgreifenden Marktveränderungen gegenüber. Kundenbedürfnisse ändern sich und somit auch die Anforderungen an unsere Mitarbeitenden. Umso mehr muss die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden auf die aktuellen Marktanforderungen abgestimmt und konsequent auf die erfolgreiche Umsetzung unserer Unternehmensstrategie ausgerichtet werden. Ende des Jahres 2022 haben wir deshalb fachliche, methodische und soziale Mitarbeitenden-Kompetenzen identifiziert, die in den kommenden Jahren nach unserer Einschätzung besonders relevant für unsere Leistungserbringung und die erfolgreiche Positionierung unseres Portfolios am Markt sind. Diese insgesamt 31 Kompetenzen wollen wir nun gezielt stärken. Für sechs Entwicklungspfade werden passgenaue Qualifizierungs- und Trainingsangebote bereitstehen, die die Weiterentwicklung unserer in den Kernprozessen aktiven Mitarbeitenden flankieren. Nach Erhebung des dedizierten Qualifizierungsbedarfs werden unsere Führungskräfte im ersten Quartal 2023 entsprechende Entwicklungsziele mit ihren Mitarbeitenden vereinbaren. Auch im Recruiting im Bereich von Positionen innerhalb der Kernprozesse werden wir uns im Jahr 2023 besonders auf Talente mit diesen Skills konzentrieren.



Entwicklungspfade bieten passgenaue Qualifizierungs- und Trainingsangebote für unsere Mitarbeitenden.

TOP-Performer-Programm

„q.beyond macht Sie erfolgreich in der digitalen Welt“, 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 Leistungen 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 Programms. Im laufenden Geschäftsjahr 2023 werden weitere Mitarbeitende am Programm teilnehmen.



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

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 Gripeschutzimpfung und Augenuntersuchungen. Im Jahr 2021 führten 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 Lauffreffen, und unsere Mitarbeitenden nehmen in großer Zahl an regionalen Firmen- und Staffelläufen teil. Ferner stehen den Beschäftigten vergünstigte Mitgliedschaften in Fitnessstudios zur Verfügung. Seit dem Jahr 2022 kooperieren wir hierbei mit dem deutschlandweit agierenden Urban Sports Club.

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

**Jede Menge
Team-Spirit
und gegenseitige
Unterstützung
zeigen wir auch
beim gemein-
samen Sport.**

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, stellte uns vor neue Herausforderungen. Mit diversen Onlineangeboten unterstützen wir auch weiterhin unsere Mitarbeitenden dabei, sich 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 2022** 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 2022 waren 100 Auszubildende und 46 dual Studierende bei uns beschäftigt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 13 von 16 jungen Menschen (7 dual Studierende und 5 Auszubildende) nach Ende ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung übernommen. Für das Jahr 2023 ist die Einstellung von 40 Berufseinsteigenden (23 dual Studierenden und 17 Auszubildenden) geplant.

Struktur der Ausbildung im Konzern nach Geschlecht und Art zum 31.12.2022

	Gesamt	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount					
Auszubildende	100	83	83	17	17
Dual Studierende	46	31	67	15	33
Headcount (gesamt)	146	114	78	32	22

Gesamtbetrachtung des Konzerns.

Weiterbildung

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die durchschnittliche Stundenzahl, die unsere Mitarbeitenden im Jahr 2022 aufgeschlüsselt nach Geschlecht für Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben. Eine Differenzierung nach Angstelltenkategorie konnte von uns für den Berichtszeitraum nicht vorgenommen werden. Neben den hier dargestellten offiziell erfassten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen qualifizieren sich unsere Mitar-

beitenden 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 seither von unserer Belegschaft intensiv genutzt werden. Eine zentrale Erfassung dieser Weiterbildungseinheiten ist für uns jedoch nicht praktikabel.

Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht im Jahr 2022

In Stunden	Gesamt	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Schulungen nach Typ					
Technische Schulungen	3.368,0	2.959,0	88	409,0	12
Tech-Time New Business Solutions	2.314,0	1.976,0	85	338,0	15
Fachschulungen (inkl. Anwender- und Produktschulungen)	1.495,0	1.121,0	75	374,0	25
Sprachschulungen	1.941,5	1.366,5	70	575,0	30
Soft-Skills-Schulungen	2.725,5	1.934,0	71	791,5	29
Führungskräfteschulungen	407,5	357,5	88	50,0	12
Pflichtschulungen ¹	1.678,5	1.357,0	81	321,5	19
Schulungsstunden (gesamt)	13.930,0	11.071,0	79	2.859,0	21

Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, inklusive Auszubildende und Aushilfen.
Durchgeführte Schulungen der im November 2022 erworbenen Tochter productive-data GmbH sind nicht enthalten.

¹ Datenschutz, Vertiefung Datenschutz, Informationssicherheit und Security Awareness, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit, elektronische Arbeitsfähigkeitsbescheinigung, Gefährdungsbeurteilung.

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 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.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen

	2022	2021	2020	2019
Verletzungen im Geschäftsjahr				
Meldepflichtige arbeitsbedingte Verletzungen	0	0	0	1
Arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0	0	0
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	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 das **Kriterium „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. Derzeit bereiten wir uns auf die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) vor und werden in diesem Zusammenhang unsere Risikoanalyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette erweitern.

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 Menschenrechte haben wir im Geschäftsjahr 2021 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. Seit dem Geschäftsjahr 2022 haben wir diese Verhaltensgrundsätze zum integralen Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen gemacht.

GRI SRS-412-1

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

Wir bereiten zurzeit die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vor.

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. Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 erfüllten q.beyond und andere Partnerunternehmen der HSV-Stiftung Weihnachtswünsche von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen, die während der Adventszeit zu einem Teil auf Wunschzettel an Weihnachtsbäumen in ihren Geschäftsräumen geschrieben werden konnten. Der andere Teil konnte über einen digitalen Weihnachtsbaum abgerufen werden, der im Jahr 2022 bereits zum zweiten Mal von uns entwickelt wurde. Die Übergabe von insgesamt 1.142 Geschenken (ein neuer Rekord!) fand am 12. Dezember beim alljährlichen Weihnachtstag der HSV-Stiftung „Der Hamburger Weg“ statt. Zum Event waren alle Sponsorinnen, Sponsoren und Helfende ins festlich geschmückte Eventcenter auf dem Gelände des Volksparkstadions eingeladen worden. Mit von der Partie waren auch ehemalige Profifußballer des HSV, die das Projekt unterstützen.

Seit dem abgelaufenen Geschäftsjahr sind wir ferner Sponsor des HTHC – Harvestehuder Tennis und Hockey Club e. V. und beteiligten uns zum wiederholten Mal auch am Spendenlauf der IT-Community „CIO Charity Run & Bike“. Die erlaufenen geldwerten Kilometer kamen zwei Organisationen zugute, die sich für mehr Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und die digitale Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen einsetzen. Zum einen gingen Spendengelder an die Aktion „Jugend hackt“, ein nicht gewinnorientiertes Programm der gemeinnützigen Vereine Open Knowledge Foundation Deutschland und medialepfade.org – Verein für Medienbildung. Die Organisation fördert die Technikkompetenz von Jugendlichen zwischen zwölf und achtzehn Jahren aus bildungsfernen Umgebungen. Zum anderen erhielt auch die „Stiftung Kinderglück“ aus Dortmund Unterstützung, die sich für benachteiligte Kinder und Jugendliche, Inklusion und Integration einsetzt. Im Rahmen des „Schulranzenprojekts“ stattete die Stiftung Kinder mit Schulbedarf aus und konnte damit einen seit dem Ausbruch des Ukrainekriegs gestiegenen Bedarf decken.

Bereits seit Oktober 2020 sind wir Namenssponsor der stiftungseigenen Eis- und Ballsportarena der Alexander Otto Sportstiftung im Altonaer Volkspark. Mit diesem Engagement unterstreichen wir unsere Rolle als Förderer des Hamburger Sports. So kommt das Engagement über die Alexander Otto Sportstif-

tung auch Sportprojekten in Hamburger Vereinen und Schulen zugute. Unser Management bringt sich aktiv in die Arbeit des Kuratoriums der Stiftung ein.

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.

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.

GRI SRS-201-1

Die unter dem  Kriterium „Gemeinwesen“ vorgestellten Aktionen generieren keinen unmittelbaren wirtschaftlichen Wert. Sie dokumentieren vielmehr unseren Einsatz für gesellschaftliche Belange. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht des Gesamtkonzerns über die in den Geschäftsjahren 2020 bis 2022 erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Werte in Bezug auf unsere gesamte Geschäftstätigkeit:

Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

In T €	2022	2021	2020
Erlöse der Geschäftstätigkeit	173.022	155.161	143.416
Aufwendungen an Leistungen für Arbeitnehmer	91.260	82.897	77.985
Auszahlungen an Steuern	98	3.553	406
Auszahlungen an Kapitalgeber	0	0	3.725
Auszahlungen in Investitionen	3.520	7.275	5.582

Gesamtbetrachtung des Konzerns.

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, ZVEI e. V. (Verband der Elektro- und Digitalindustrie), Hanse Lounge – Business Club Hamburg, Bundesverband Personalmanager, 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.

Wir erfüllen die wohl strengsten Datenschutzanforderungen der Welt.

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 Beschäftigten ermöglichen oder personenbezogene Daten von Beschäftigten erfassen, speichern, verarbeiten oder nutzen, gilt die „Rahmenbetriebsvereinbarung zu Einführung und Betrieb von Informations- und Kommunikationssystemen“. Ein gesondertes Gremium „IT und Datenschutz“, bestehend auch aus Mitgliedern des Betriebsrats, tauscht sich regelmäßig über Datenschutzthemen aus.

Alle personenbezogenen Daten sind gegen die Gefahr eines unzulässigen Zugriffs geschützt. Hierzu haben wir technische, organisatorische und mitarbeiterbezogene Maßnahmen implementiert, die auch den Schutz personenbezogener Daten vor

unberechtigtem Zugriff, unrechtmäßiger Verarbeitung oder Weitergabe, versehentlichem Verlust bzw. versehentlicher Veränderung oder Zerstörung sicherstellen. Diese Maßnahmen beziehen sich auf die Sicherheit schutzwürdiger Daten sowohl bei elektronischer Verarbeitung als auch in Papierform. Sie sind Teil eines integrierten Informationssicherheitsmanagements nach ISO 27001 und werden kontinuierlich an die technischen Entwicklungen und organisatorischen Änderungen angepasst. Unser Informationssicherheitsmanagementsystem 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 2022** 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 auch ein wesentliches Risiko aus den Bereichen Informationssicherheit und Datenschutz. Die weltpolitischen Entwicklungen haben dazu beigetragen, dass die Gefahr von Cyberattacken zu den Top-Risiken der Wirtschaft zählt. Unser Unternehmen setzt umfangreiche Maßnahmen zum Schutz seiner Ressourcen, Systeme und Daten sowohl in Bezug auf die konzerneigene IT als auch auf die Kundensysteme um. Unsere modernen IT-Sicherungssysteme werden kontinuierlich überwacht und zusammen mit den IT-Service-Managementstrukturen weiterentwickelt. Trotzdem könnten betrügerisch motivierte oder arglistige, kriminelle Cyberangriffe auf die Systeme von q.beyond, eine der Tochtergesellschaften oder die von q.beyond betreuten Kundensysteme erhebliche negative wirtschaftliche Auswirkungen auf unseren Konzern, Kunden- und Leistungsbeziehungen oder unsere Reputation haben.

ISO 27001

Unser Informationssicherheitsmanagementsystem wird jährlich überprüft und zertifiziert.

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 Verarbeitungstätigkeiten 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 regelmäßige 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) bezüglich 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).

Die Einhaltung der Datenschutzrichtlinie und der geltenden Datenschutzgesetze wird durch regelmäßige Audits überwacht.

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 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 den Aufgaben des Compliance-Beauftragten. 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. Seit dem abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 ist dieser Verhaltenskodex integraler Bestandteil unserer Einkaufsrichtlinien und Vertragsdokumente und wurde entsprechend von unseren neuen und bestehenden Geschäftspartnern gegengezeichnet.



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

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 Handeln. Das Compliance-Programm enthält unter anderem unternehmenseinheitliche oder geschäftsbereichs- bzw. abteilungsbezogene Vorgaben und Handlungsempfehlungen in Form von Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen. Übergeordnet fasst der **+** **Code of Conduct** alle Compliance-Grundsätze, Verhaltensregeln und Leitlinien für das geschäftliche Handeln zusammen.

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

Keine Toleranz bei Verstößen

Trotz sämtlicher Präventionsmaßnahmen lassen sich Gesetzesverstöße und schwerwiegende Pflichtverletzungen im Unternehmen nicht vollständig ausschließen. Alle erkannten Verstöße sind durch die Führungskraft des Beschäftigten und den Bereichsleiter in der Regel an den Leiter 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, in Spanien und in Lettland. Diese unterliegen den regelmäßigen Überwachungsmaßnahmen in Bezug auf Korruption und Compliance.

GRI SRS-205-3

Im Jahr 2022 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	25
GRI SRS-102-35	Vergütungspolitik.....	31
GRI SRS-102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	31
GRI SRS-102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	34
G4-FS11	Auswahlprüfung Finanzanlagen	43

Umwelt

GRI SRS-301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	47
GRI SRS-302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	47
GRI SRS-303-3	Wasserentnahme.....	49
GRI SRS-306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	49
GRI SRS-302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	50
GRI SRS-305-5	Senkung der THG-Emissionen	60
GRI SRS-305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1).....	64
GRI SRS-305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).....	66
GRI SRS-305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).....	68

Mitarbeitende

GRI SRS-405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	95
GRI SRS-406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.....	98
GRI SRS-404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	105
GRI SRS-403-4	Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	107
GRI SRS-403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	107
GRI SRS-403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen.....	107

Menschenrechte

GRI SRS-412-3	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen	110
GRI SRS-412-1	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten	110
GRI SRS-414-1	Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten.....	111
GRI SRS-414-2	Soziale Auswirkungen in der Lieferkette.....	111

Gesellschaft

GRI SRS-201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert.....	112
GRI SRS-415-1	Parteispenden.....	113
GRI SRS-205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten	117
GRI SRS-205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	117
GRI SRS-419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.....	117

Kontakt

q.beyond AG

Martina Altheim
Leiterin Corporate Social
Responsibility
Richard-Byrd-Straße 4
50829 Köln

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

www.qbeyond.de
blog.qbeyond.de

Impressum

Verantwortlich

q.beyond AG, Köln

Gestaltung

sitzgruppe, Düsseldorf

Bildnachweis

Philip Metelmann, Hamburg
(Seite 2)

FORLIANCE GmbH
(Seite 59, außer Faultier)

Mitarbeiterfotos (Seite 87)
werden mit freundlicher
Genehmigung der Abgebil-
deten verwendet.

