

Nichtfinanzieller (Konzern-)Bericht

Nachhaltigkeitsbericht 2023

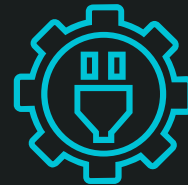
Unsere Highlights 2023



Grundsatzerklärung
Menschenrechte und
Umwelt verabschiedet



Erweitertes Angebot
zur Prävention von
Cyberkriminalität



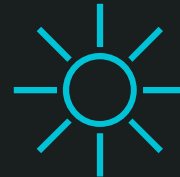
Teilnahme am
EU-Kodex für energie-
effiziente Rechenzentren



CO₂-Bilanz: deutlich
weniger Emissionen



CO₂-Ausgleich: Klimaschutz-
projekt in Panama



Errichtung einer
Photovoltaikanlage



Mitarbeiterqualifikation
durch gezieltes
Kompetenzmanagement



Lead-forward-Programm:
kompetente und
inspirierende Führung



Monatliche Lerntage
zur individuellen
Weiterbildung etabliert

Klares Ziel: q.beyond wird bis 2025 klimaneutral.

q.beyond steht für erfolgreiche und nachhaltige Digitalisierung. Als einer der ersten deutschen mittelständischen IT-Dienstleister hat sich das Unternehmen dem EU-Kodex für energieeffiziente Rechenzentren angeschlossen. Selbst gestecktes Ziel ist es, den gesamten Geschäftsbetrieb bis 2025 klimaneutral zu gestalten. Als Vorreiterin der Branche betreibt q.beyond ihre Rechenzentren durch den Einsatz von Ökostrom und Kompensation der unvermeidlichen Restemissionen schon heute klimaneutral.



Nora Wolters
CFO q.beyond AG

Thies Rixen
CEO q.beyond AG



**„q.beyond hat sich als einer
der ersten deutschen mittel-
ständischen IT-Dienstleister dem
EU-Kodex für energieeffiziente
Rechenzentren angeschlossen.“**

Liebe Leserinnen und Leser,

im Jahr 2023 haben wir uns dem EU-Kodex für energieeffiziente Rechenzentren angeschlossen. Mit diesem Schritt haben wir ein klares Zeichen für Green IT gesetzt und unsere Vorreiterrolle als nachhaltiger IT-Dienstleister gestärkt. Weitere Schwerpunkte waren der Ausbau unseres Angebots zur Prävention von Cyberkriminalität und die Erweiterung der Kompetenz unserer Mitarbeitenden.

Energieeffiziente Rechenzentren

Wesentlich für unsere ökologische Nachhaltigkeit ist der Energieverbrauch unserer Rechenzentren. Diese arbeiten vor allem dank der Nutzung von Ökostrom bereits seit 2021 klimaneutral. Im vergangenen Jahr haben wir uns auf die weitere Steigerung der Energieeffizienz fokussiert und uns als einer der ersten deutschen mittelständischen IT-Dienstleister dem EU-Kodex für energieeffiziente Rechenzentren angeschlossen. Damit unterstützen wir die hohen Ziele der EU: Europäische Rechenzentren sollen bis 2030 klimaneutral, energieeffizient und nachhaltig sein. Mit den Handlungsempfehlungen des EU-Kodex konnten wir den Energieverbrauch unserer Rechenzentren nochmals reduzieren, unter anderem durch Server-Virtualisierung, Optimierung der Klimatechnik und Errichtung einer Photovoltaikanlage. Eine echte Win-win-Situation – denn in Zeiten steigender Energiekosten trägt eine hohe Energieeffizienz zur Kostenstabilisierung bei. Gleichzeitig rücken wir so noch stärker in den Fokus mittelständischer Unternehmen, die nachhaltige IT-Services beziehen wollen.

Ökonomische und soziale Nachhaltigkeit

Für unsere Kunden wird IT-Sicherheit immer wichtiger. Deshalb haben wir unser Cybersecurity-Portfolio im vergangenen Jahr nochmals erweitert. Mit zusätzlichen Services sorgen wir bei unseren Kunden für einen dauerhaften Rundumschutz vor Cyberangriffen – beginnend bei der Entwicklung einer maßgeschneiderten Sicherheitsstrategie über Softwaretools bis zur Durchführung von Mitarbeiterschulungen. Damit liefern wir von der Beratung bis zum Betrieb alles aus einer Hand. Damit wir solche Angebote realisieren und auch auf weitere tiefgreifende Veränderungen – zum Beispiel durch künstliche Intelligenz – reagieren können, braucht es kompetentes Personal. Mit speziellen Schulungen sorgen wir für die kontinuierliche Entwicklung der Hard und Soft Skills unserer Mitarbeitenden. Seit 2023 stellen wir ihnen zudem monatlich einen Lerntag zur Verfügung. In dieser „Lernzeit“ können sie sich auf ihre persönliche Fortbildung konzentrieren. Wir sind sicher, dass sich dies alles in den kommenden Jahren spürbar auf unsere Leistungserbringung und unseren Erfolg auswirken wird.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Köln, im April 2024



Thies Rixen



Nora Wolters

Geschäftstätigkeit

Die q.beyond AG 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 aus 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bringt unsere mittelständischen Kunden sicher durch die digitale Transformation, mit umfassender Expertise in den Bereichen Cloud, SAP, Microsoft, Data-Intelligence, Security und Softwareentwicklung. q.beyond verfügt über Standorte in ganz Deutschland sowie in Lettland, Spanien und Indien, eigene zertifizierte Rechenzentren und gehört zu den führenden IT-Dienstleistern.

Anmerkungen zu diesem Bericht

In dem nachfolgenden gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht erläutern wir sämtliche Beiträge unseres Unternehmens zu einem nachhaltigen Wirtschaften. Er enthält die in §§ 289b ff HGB bzw. 315b und 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 nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission erstellt.

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



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2023



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Inhalt

06 – 21	Nachhaltigkeit: eine Investition in die Zukunft 08 Nachhaltigkeitsstrategie 11 Wesentlichkeit 16 Ziele 18 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 – 109	Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber 84 Arbeitnehmerrechte 85 Chancengerechtigkeit und Work-Life-Balance 98 Talentmanagement und Unternehmensidentifikation
110 – 127	Wir leisten einen Beitrag für unsere Gesellschaft 112 Menschenrechte 121 Gemeinwesen 123 Politische Einflussnahme 123 Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance
128	Weitere Informationen 128 GRI-Inhaltsindex 129 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 und in den Geschäftsprozessen unserer Kunden sparsamer und mit höherer Wirkung einzusetzen, Verbräuche zu senken und den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Unsere Lösungen bieten damit Chancen zur Abmilderung der Folgen des Klimawandels und der Ressourcenverknappung. 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 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 2023 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 verabschiedeten 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 2023



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, Microsoft, Data-Intelligence, Security 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 73 % wiederkehrende Umsätze. Die beschleunigte Digitalisierung schafft zudem neue Wachstumsmöglichkeiten. Wir investieren daher gezielt in künftiges Wachstum, unter anderem durch zielgerichtete Akquisitionen. Für uns und unsere Stakeholder hat dieser Wesentlichkeitsaspekt daher insgesamt die größten ökonomischen Auswirkungen. 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. Hier können Menschenrechts- oder umweltbezogene Verstöße etwa im Herstellungsprozess unserer zugekauften Infrastrukturkomponenten zur Ausstattung unserer Rechenzentren auftreten oder Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette beeinträchtigen. Im Jahr 2023 haben wir uns auf die Erfüllung der festgelegten Sorgfaltspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) vorbereitet. In diesem Zusammenhang wurde unsere Risikoanalyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette erweitert. In einer ersten Risikoanalyse

der unmittelbaren Zulieferer unserer Lieferkette haben wir die Themen „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“, „Diskriminierung“, „Wahrung der Vereinigungsfreiheit“ und „Umweltschutz“ als wesentliche Risikobereiche identifiziert. Nach einer vorsichtigen Risikobewertung betrachten wir die Risiken aber als nicht außerordentlich hoch. Besonders wichtig ist uns, potenziell nachteiligen menschenrechts- und umweltbezogenen Auswirkungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen und den betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, tatsächliche Verstöße zu melden. Es ist uns außerdem ein wichtiges Anliegen, unseren Einfluss zu nutzen, um auf die schnellstmögliche Behebung von Missständen hinzuwirken.

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 unter anderem im Rahmen von Innovationsworkshops mit unseren Kunden. Dieser Wesentlichkeitsaspekt hat deshalb für uns und unsere Kunden eine hohe ökonomische Auswirkung.



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

**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.



Eine vertrauensvolle Unternehmens- und Führungskultur ist für uns die Basis für Mitarbeiterbindung.

Nachhaltigkeitsaspekte im Chancen- und Risikomanagement

Wir beziehen die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte aktiv in unser Chancen- und Risikomanagement ein, das wir ausführlich in unserem **⊕ Geschäftsbericht 2023** beschrieben haben (siehe hierzu die Seiten 44 bis 47 „Chancenmanagement“ und die Seiten 47 bis 57 „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 auf die 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 (CSDDD) 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.

Die ESG-Ziele sind Bestandteil der Vorstandsvergütung.

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, ökologischen, 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 2023](#) 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“**.

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.

Bis 2025

Klimaneutralität als Nachhaltigkeitsziel.

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 2023 mindestens zwei neue bzw. zusätzliche digitale Nachhaltigkeitslösungen in unser Portfolio aufnehmen und in der Kundenanwendung testen. Mit der Aufnahme der neuen Portfolioelemente „Managed Security Operations“ und „Critical Security Incident Response“ im Bereich der Prävention von Cyberkriminalität ist uns das gelungen. In Zukunft wollen wir den Anteil digitaler Nachhaltigkeitslösungen in unserem Portfolio kontinuierlich weiter steigern.

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 haben wir geeignete Kennzahlen definiert, ihre Messmethodik festgelegt und in einem Kennzahlensystem zusammengefasst.

Umsetzung der Sorgfalts- und Berichtspflichten aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

q.beyond fällt ab dem Geschäftsjahr 2024 unter die Berichtspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Im Jahr 2023 haben wir uns auf die Erfüllung der darin festgelegten Sorgfaltspflichten vorbereitet. In diesem Zusammenhang wurde unsere Risikoanalyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette erweitert, die wir auch bei der Auswahl neuer Lieferanten anwenden. Für die Risikoanalyse in Bezug auf Zulieferer nutzen wir ein

Risikoanalyse-Tool. In diesem Tool wird jeweils das länder-, standort- und branchenspezifische Risiko der Zulieferer automatisiert bewertet. Neben dieser abstrakten Risikoanalyse fließen auch die Erfüllung von intern festgelegten Anforderungen/Kriterien wie zum Beispiel die Unterzeichnung des **⊕ Verhaltenskodex für Geschäftspartner** und die Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in die Risikobewertung ein (siehe hierzu auch **📌 Kriterium „Menschenrechte“**).

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 2023.

Tiefe der Wertschöpfungskette

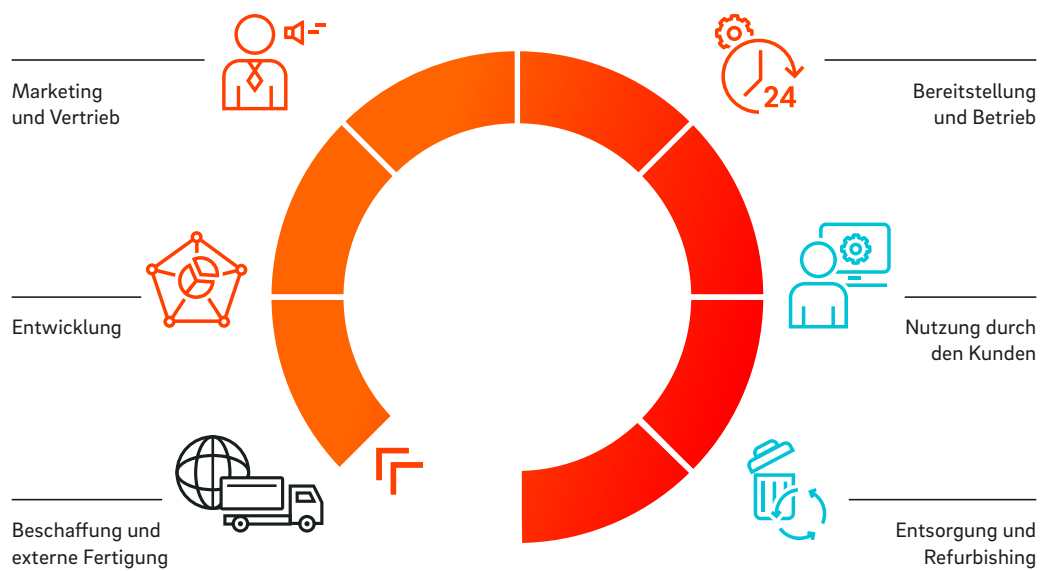
Wir streben an, auf allen Stufen unserer Wertschöpfungskette einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Deshalb richten wir unseren Blick nicht nur auf Auswirkungen, die unsere eigene Geschäftstätigkeit verursacht, sondern setzen uns auch mit Einflüssen auseinander, die unsere vorgelagerte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

Vorgelagerte Einflüsse durch Einkaufsprozess und Lieferantenauswahl

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

In geringem Umfang arbeiten wir mit ausgewählten Elektronikherstellern aus China und Thailand zusammen. Unser besonderes Augenmerk liegt hier auf der Vermeidung von negativen Auswirkungen auf soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte (Einhaltung von Mindestlöhnen, Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, Vermeidung von ökologischen Auswirkungen im Prozess der Bauteilherstellung und der chemischen Beschaffenheit der Bauteile selbst). Alle außereuropäisch eingekauften Bauteile unterliegen Zertifizierungen gemäß REACH-Verordnung, RoHS-Richtlinie und POPs-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.

Wertschöpfungskette von q.beyond



Im Jahr 2021 haben wir unsere Anforderungen an die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards in unserem **⊕ 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 Geschäftsjahr 2022 integraler Bestandteil unserer Einkaufsrichtlinien und Einkaufsprozesse und wurde entsprechend von den meisten unserer 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 2023 hat die Europäische Kommission zudem unsere Teilnahme am **⊕ Europäischen Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren** anerkannt. Der Kodex ist eine Best-Practice-Sammlung zur Steigerung der Energieeffizienz von Rechenzentren. 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 vergangenen Jahren mit zahlreichen Nachhaltigkeitspreisen gewürdigt, unter anderem mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis.

Ressourcen

Unser Konzept für Wiederaufbereitung umfasst auch eine Kooperation mit dem gemeinnützigen Inklusionsunternehmen AfB social & green IT.

Übergeordnete Einflüsse

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

Umgang mit sozialen und ökologischen Herausforderungen in der Wertschöpfungskette

In unserem bereits seit Jahren etablierten Risikomanagementprozess identifizieren, analysieren und bewerten wir kontinuierlich auch alle Risiken in Bezug auf die Achtung von Menschenrechten und die Umwelt, nicht nur solche innerhalb unseres eigenen Geschäftsbereichs, sondern auch bei unseren Geschäftspartnern.

Bei der Risikoanalyse innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs der q.beyond-Gruppe werden jeweils Brutto- und Nettorisiken eingeschätzt. Im Unterschied zu Bruttorisiken berücksichtigen Nettorisiken bereits die Auswirkungen aller eingerichteten Kontrollen und durchgeführten Maßnahmen zum Umgang mit dem identifizierten Risiko. Die Bewertung der Nettorisiken fußt insbesondere auf den Faktoren Eintrittswahrscheinlichkeit, Schadensumfang und Behebbarkeit.

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir uns auf die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem LkSG vorbereitet und in diesem Zusammenhang unsere Risikoanalyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette erweitert.

Für die Risikoanalyse in Bezug auf Zulieferer nutzen wir ein Risikoanalyse-Tool. In diesem Tool wird jeweils das länder-, standort- und branchenspezifische Risiko der Zulieferer automatisiert bewertet.

Neben dieser abstrakten Risikoanalyse fließen auch die Erfüllung von intern festgelegten Anforderungen/Kriterien wie z. B. die Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner und die Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in die Risikobewertung ein. Unter Berücksichtigung der Risikowerte der einzelnen Zulieferer wird über ggf. zu treffende Präventionsmaßnahmen entschieden. Davon unabhängig führen wir auch anlassbezogene Risikoüberprüfungen bei Zulieferern durch.

Als vorrangig anzugehende abstrakte Risiken haben wir auf der Basis einer ersten Risikoanalyse in unserem eigenen Geschäftsbereich Risiken von Informationssicherheit und Datenschutzverletzungen durch Cyberattacken und Risiken aus einer unzureichenden Anpassung an den Klimawandel mit Folgeschäden an der Rechenzentrumsinfrastruktur identifiziert. Zudem kommen menschenrechtsbezogene abstrakte Risiken aus den Themenfeldern „Korruption“, „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“, „Diskriminierung“ und „Umweltschutz“ hinzu.

In unseren Lieferketten haben wir als sensible Bereiche insbesondere die menschenrechtsbezogenen Themen „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“, „Diskriminierung“, „Wahrung der Vereinigungsfreiheit“ und „Umweltschutz“ identifiziert.

Auf bekannt gewordene Risiken reagieren wir mit Einleitung geeigneter und angemessener Maßnahmen, die den Risiken vorbeugen und/oder diesen entgegenwirken sollen. Diese Maßnahmen beschreiben wir detailliert in unserer **➕ Grundsatzerklärung**.

In den kommenden Jahren werden wir unser Risikomanagement weiter ausbauen, um unser Verständnis für spezifische Menschenrechts- und Umweltrisiken in unserem Geschäftsbereich und unseren Lieferketten stetig zu verbessern.

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 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 2023 lagen Schwerpunkte der Arbeit auf der weiteren Umsetzung der Handlungsempfehlungen des **Europäischen Verhaltenskodex für energieeffiziente Rechenzentren**, der Umsetzung der Grundsätze des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) in den Unternehmensprozessen inklusive Verankerung im Risikomanagement sowie auf der Vorbereitung auf die erweiterten Berichtspflichten ab dem Geschäftsjahr 2024 aus der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

- 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 Energieeffizienzkategorie A, Trusted Site Infrastructure TSI V4.3 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/.

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);

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 Dezember 2023 wurden 25 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 2024 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 von q.beyond 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 73 %. 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



KPI

Anteil wiederkehrender Umsatz / Gesamtumsatz

Quelle

Controlling

Entwicklung Umsatz / Headcount

Controlling

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

Controlling

Anteil EU-taxonomiekonformer Umsatz am Gesamtumsatz

Controlling

Anteil EU-taxonomiekonformer operativer Betriebskosten an den Gesamt-Betriebskosten

Controlling

Automatisierungsgrad (gemessen an Zeitspanne Order to Cash)

Auftragsmanagement-Reporting

Robuste Kernprozesse



Anzahl der festgestellten Verstöße gegen Informationssicherheit und Datenschutz

Informationssicherheits- und Datenschutzmanagementsystem

Power-Usage-Effectiveness(PUE)-Wert

Rechenzentrumsbetrieb

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

CO₂-Bilanzierung nach Greenhouse Gas Protocol

Zufriedene und innovative Mitarbeitende



Weiterempfehlungsbereitschaft Arbeitgeber (NPS)

Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung

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

Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

Personalmanagement-Reporting

Konsequenter Kundenfokus



Weiterempfehlungsbereitschaft durch Kunden (NPS)

Kundenzufriedenheitsstudie

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

Kundenzufriedenheitsstudie

Anzahl Beschwerden zur Servicequalität

Servicemanagement-Reporting

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



Anteil Umsatz digitaler Nachhaltigkeitslösungen / Gesamtumsatz

Controlling

Anteil Umsatz branchenspezifischer Lösungen / Gesamtumsatz

Controlling

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

Portfolio- und Produktmanagement-Reporting

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Innovativität

Kundenzufriedenheitsstudie

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Portfolioattraktivität

Kundenzufriedenheitsstudie

Prozentsatz Kundenwahrnehmung Nachhaltigkeitsförderung durch Portfolio

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.
- **Konformität:** Berücksichtigung aktueller Marktp Praxis 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 ist als ein wichtiges Element der Steuerung auf die Erreichung der strategischen Unternehmensziele ausgerichtet.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist ausführlich im gesonderten **aktienrechtlichen Vergütungsbericht 2023** 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 2023 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 2023 nahm der Personalausschuss des Aufsichtsrats im März 2024 eine entsprechende Bewertung vor. Mit der Aufnahme der neuen Portfolioelemente „Managed Security Operations“ und „Critical Security Incident Response“ im Bereich der Prävention von Cyberkriminalität ist das ESG-Ziel nach Feststellung durch den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 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 deren Erreichung wird ex post, also im Nachhinein, transparent im **aktienrechtlichen 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 2023** enthält auf den Seiten 3 bis 24 eine ausführliche Darstellung der Vergütung des Vorstands. Ebenso ist auf den Seiten 25 und 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, Consulting sowie der Chief Technology Officer 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 2023 das 10,58-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.

In der Vergangenheit flankierten regelmäßige Kundenumfragen durch ein unabhängiges Institut den Kontakt. Das Institut führte dazu Telefoninterviews mit Schlüsselkunden aus allen Geschäftsbereichen durch. Anhand eines Fragebogens wurden sämtliche Stationen innerhalb der „Customer-Journey“



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

thematisiert. Aus diesen Befragungen ergaben und ergeben sich immer noch Handlungsanlässe. Es wurden und werden weiterhin 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 waren und sind auch weiterhin 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. Im Geschäftsjahr 2023 erhielten wir zudem verstärkt Kundenanfragen hinsichtlich unseres Umgangs mit Umwelt- und Menschenrechtsaspekten in der Lieferkette.

Unsere letzte umfassende Kundenumfrage im Geschäftsjahr 2021 nutzten wir auch zur strukturierten Kundenbedarfsermittlung digitaler Lösungen

für Nachhaltigkeitsthemen. Als digitaler „Enabler“ nutzen wir diese Erkenntnisse, um unser nachhaltigkeitsförderndes Portfolio weiterzuentwickeln. Seither stehen dabei insbesondere die Themen „Absicherung gegen Cyberkriminalität“, „digitaler Arbeitsplatz“ und „New Work“ in unserem Fokus.

Derzeit erweitern wir das Instrument zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit, um das Kundenfeedback in Zukunft noch engmaschiger zu erheben. An allen Kunden-Touchpoints – etwa nach dem erfolgreichen Abschluss eines Kundenprojekts, nach der Umsetzung eines Requests oder nach der Bearbeitung einer Störung – wollen wir zukünftig so oft wie möglich die Frage stellen: „Wie zufrieden waren Sie heute mit der Leistung von q.beyond?“ So lässt sich der Erfolg von bereits umgesetzten Verbesserungsmaßnahmen unmittelbar messen. Bei Bedarf können sehr gezielt weitere Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit eingeleitet werden.

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 „Talentmanagement 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



Regelmäßige Mitarbeiterumfragen dienen der systematischen Erfassung ihrer Wünsche und Erwartungen.

und Verbundenheit mit dem Unternehmen befragt. In der Vergangenheit flossen die Ergebnisse unter anderem in die Neupositionierung der Arbeitgebermarke und in neue Raumkonzepte nach den eigenen Vorstellungen der Mitarbeitenden ein. An unseren beiden größten Standorten Hamburg und Köln erleichtern Innovation-Rooms, War-Rooms, Fokus- und Ruheräume 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 2023** 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

Unsere Einkäuferinnen und Einkäufer erfassen die Interessen unserer Lieferanten 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. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir einen Anbieterfragebogen entwickelt, in dem wir die von uns erwarteten energieeffizienzbezogenen Mindestkriterien von Hard- und Softwarekomponenten definiert haben. Die durch den Bieter nachgewiesene Erfüllung dieser Kriterien wird künftig in unsere Angebotsbewertung einfließen. Zudem soll der Fragebogen unsere Fachbereiche 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.

Im Jahr 2024 werden wir den Stakeholderdialog im Rahmen der Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) weiter professionalisieren. Die Ergebnisse aus diesem Dialog werden unmittelbar in unsere Wesentlichkeitsanalyse 2024 einfließen.

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 „Custom-Code“ um die Entwicklung innovativer, softwarebasierter Services und Lösungen. Immer im Blick stehen dabei auch die aktuellen Herausforderungen der Umwelt und Gesellschaft, z. B. 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.

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 Cyber-
kriminalität.**



Kooperative Innovationsprozesse mit
Kunden schaffen neue Lösungen.

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 Wettbewerbsvorsprung.



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. Mit dem Cybersecurity-Konzept von q.beyond profitieren Kunden von einem dauerhaften Rundumschutz vor Cyberkriminalität. So erhöht sich ihre geschäftliche Resilienz und ökologische Nachhaltigkeit.

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

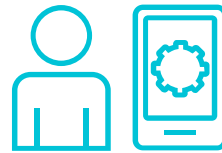
Unser Geschäftsmodell schont natürliche Ressourcen

EU Code of Conduct als Wegweiser für Green IT

q.beyond hat sich als einer der ersten deutschen mittelständischen IT-Dienstleister dem **EU-Kodex für energieeffiziente Rechenzentren** (EU Code of Conduct for Data Centres Energy Efficiency) angeschlossen. Die EU hat sich das Ziel gesetzt, europäische Rechenzentren bis 2030 klimaneutral, höchst energieeffizient und nachhaltig zu machen. Dies wird durch neue sowie bestehende EU-Vorschriften unterstützt, die eine verstärkte Nutzung erneuerbarer Energiequellen und umfassende Energieeffizienzmaßnahmen in Rechenzentren fördern. Ein zentrales Instrument dieser Anstrengungen ist der EU-Kodex für energieeffiziente Rechenzentren. Als branchenweite Selbstregulierungsinitiative zielt der EU-Kodex darauf ab, den Energieverbrauch und die Umweltauswirkungen von Rechenzentren in Europa ohne Einschränkungen der Leistungsfähigkeit zu reduzieren. Unterzeichner wie q.beyond

verpflichten sich dazu, die rund 150 Handlungsempfehlungen des Kodex in ihren Rechenzentren zu implementieren und den Umsetzungsstatus jährlich an die EU-Kommission zu melden.

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.



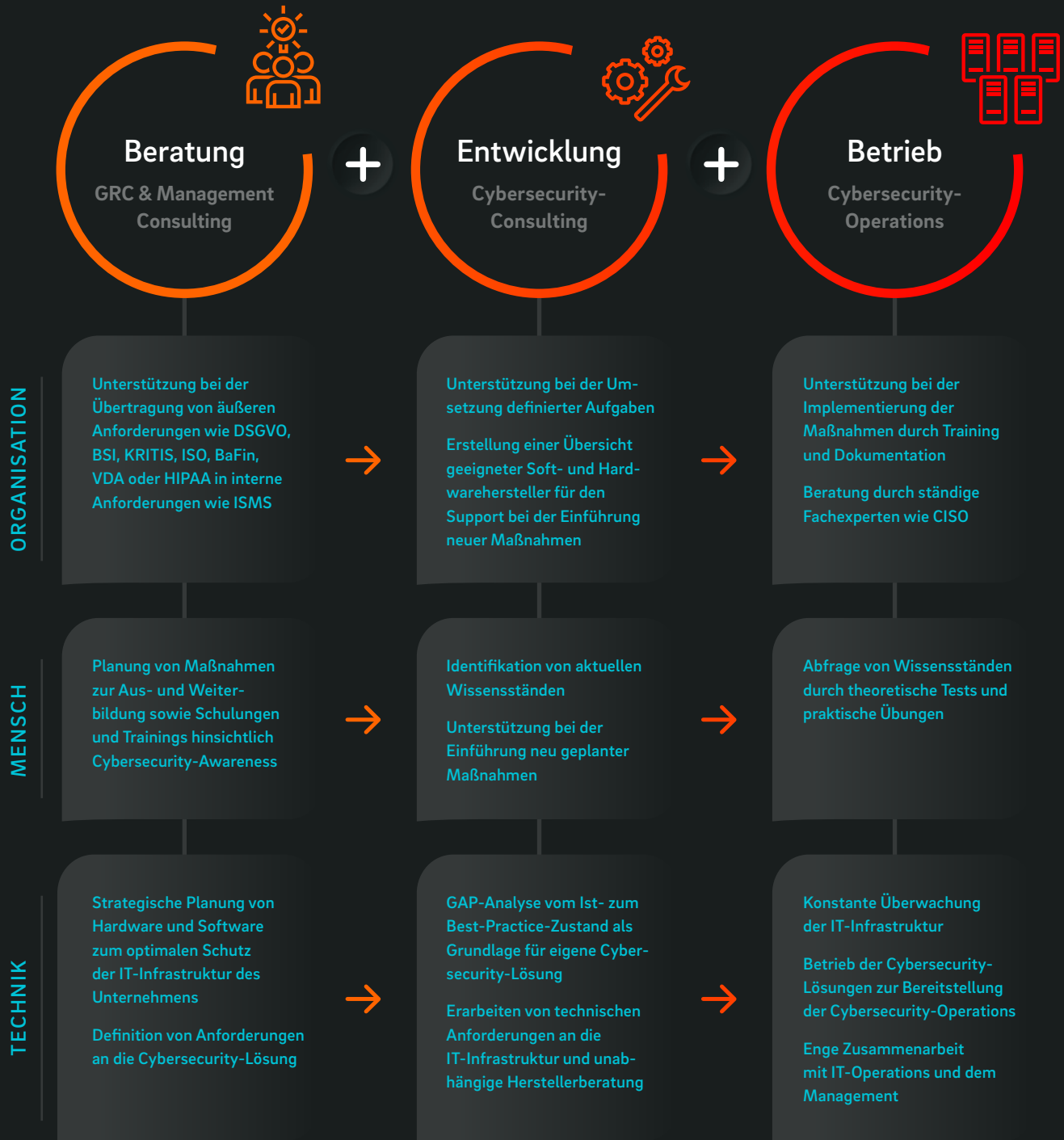
Mithilfe von Softwarelösungen für Web und App unterstützen wir unsere Kunden dabei, nachhaltiger zu wirtschaften.



Hohe Qualitätsstandards bei der Softwareentwicklung ermöglichen ihren ressourcenschonenden Betrieb.

q.beyond hat sich als einer der ersten deutschen mittelständischen IT-Dienstleister dem EU-Kodex für energieeffiziente Rechenzentren angeschlossen.

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 206 Milliarden Euro. Jedes zweite Unternehmen sieht seine geschäftliche Existenz durch Cyberattacken wie etwa Ransomware-Attacken bedroht. Nach dem Bericht des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zur Lage der IT-Sicherheit in Deutschland 2023 ist die Zahl von Cyberbedrohungen so hoch wie nie zuvor, und Cyberkriminelle agieren immer professioneller. 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 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.

Managed Security Operations Die Bedrohungslandschaft und die Angriffstechniken entwickeln sich permanent weiter. Wer bei der Abwehr dieser Bedrohungen Schritt halten will, benötigt erfahrene Sicherheitsexperten. Bei unserem Service „Managed Security Operations“ übernehmen die Sicherheitsexperten von q.beyond den Betrieb eines professionellen Sicherheitsüberwachungs- und Reaktionssystems. Unsere Kunden profitieren von einer toolgestützten Rundumüberwachung aller Datenquellen und vom tiefgehenden Fachwissen unserer Experten, insbesondere im Falle eines Alarms: Im Ernstfall sind eine sichere Qualifizierung von aktuellen Bedrohungen und eine schnelle Reaktion entscheidend, um negative Auswirkungen auf das Unternehmen zu begrenzen.

Critical Security Incident Response Bei unserem Service „Critical Security Incident Response“ übernehmen die Sicherheitsexperten von q.beyond im Fall einer akuten Bedrohung auch die Steuerung und Bearbeitung von Sicherheitsvorfällen, führen technische Aktionen aus und koordinieren die Zusammenarbeit mit dem Kunden. Hierzu zählen das Isolieren betroffener Systeme oder Bereiche und das Sammeln von Beweisen für rechtliche oder forensische Zwecke, die Beseitigung der Bedrohung, das Wiederherstellen des betroffenen Systems oder Netzwerks und die Implementierung von Sicherheitsverbesserungen, das Protokollieren aller Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Vorfall, die Erstellung von Berichten für interne und externe Stakeholder sowie die Unterstützung bei der Kommunikation mit Behörden, Kunden und Lieferanten. Abschließend führt q.beyond für den Kunden eine vollständige Analyse des Vorfalls und eine Aktualisierung des Incident-Response-Plans auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse durch, um ähnliche Vorfälle in Zukunft zu verhindern.

An weiteren Lösungen für Cybersecurity 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“.

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 bereits 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 und im Geschäftsjahr 2023 keine Transaktionen getätigt haben, 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 2023: 17.186,9 MWh aus regenerativer Stromerzeugung und 193,4 MWh aus fossiler Stromerzeugung, davon 62,1 MWh in Gebäuden und 131,3 MWh Autostrom).

Erdgas: Die Beheizung der Bürogebäude erfolgt über Erdgas (Gesamtverbrauch im Jahr 2023: 1.023,3 MWh).

Fernwärme / Fernkälte: Lediglich an unseren Standorten in Ulm, Leipzig und Oberhausen erfolgt die Beheizung über Fernwärme. Die Kühlung des von uns in Ulm betriebenen Rechenzentrums erfolgt über Fernkälte (Gesamtverbrauch im Jahr 2023: 1.494,3 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 2023: 84,6 MWh Heizöl, 823,2 MWh Diesel, 899,1 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 2023 mussten wir aus diesem Grund 1,89 Kilogramm Kältemittel ergänzen.

Papier: Unsere internen Prozesse sind mittlerweile weitestgehend papierlos gestaltet. So nutzen wir elektronische Ablagesysteme, Rechnungsstellungen 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 Zeitrachweise 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-Roll-outs 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 2023 ermittelt. Bei noch nicht vorliegenden Abrechnungsbelegen wurden die Verbräuche aus dem Geschäftsjahr 2022 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.

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.

Verbrauch energetischer Ressourcen

In MWh	2023	2022	2021	2020	2019
Energetische Ressource					
Strom (fossil erzeugt)	62,1	71,7	140,3	430,6	440,4
Strom (regenerativ erzeugt)	17.186,9	19.017,7	44.436,1	52.056,4	53.828,6
Autostrom	131,3				
Wärmeverbrauch (Erdgas)	1.023,3	2.606,7	2.584,2	3.227,0	3.533,4
Fernwärme / Fernkälte	1.494,3	1.530,0			
Kraftstoff (Heizöl) für Notstrom	84,6	124,3	169,0	176,0	344,7
Kraftstoff (Diesel) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	823,2	1.004,1	1.232,7	1.166,3	1.902,6
Kraftstoff (Benzin) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	899,1	774,1	639,7	284,7	412,4
Energieverbrauch (gesamt)	21.704,8	25.128,0	49.201,9	57.341,0	60.462,2

Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Werte des Konzerns.

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 1,34 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 2023** (siehe hierzu die Seiten 43 bis 57 „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. Im Jahr 2024 werden wir entsprechende Referenzprojekte unseres Kältetechnikdienstleisters besichtigen. Die Überprüfung der statischen Voraussetzungen zur Errichtung einer bereits zusätzlich geplanten Teilbeschattung der Großkältetechnik im Dachbereich führte im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 bedauerlicherweise zu einem negativen Ergebnis. Wir evaluieren derzeit alternative Teilbeschattungsoptionen, die die statischen Voraussetzungen erfüllen können, und werden hierzu im Jahr 2024 eine Testinstallation durchführen.

GRI SRS-302-4

Wie der aktuelle Energieauditbericht bestätigt, konnten wir in den vergangenen Jahren durch zahlreiche Maßnahmen bereits den Energieverbrauch senken. So setzt q.beyond zum Beispiel auf Bladesysteme und Servervirtualisierung bzw. den Betrieb sogenannter „Shared Hardware“, also die Nutzung von Hardware durch mehrere Anwender. Des Weiteren reduzieren wir den Energieverbrauch durch energiesparende, intelligente Servernetzteile mit hohem Wirkungsgrad, energieeffiziente Klimakonzepte in den Rechenzentren wie Kaltgang-/Warmgang- und Rackabschottung, Untersuchung und Vermeidung von Klimakurzschlüssen sowie freie Kühlung und Stromversorgungsanlagen mit hohen Wirkungsgraden (insbesondere USV-Anlagen). Der Standort Hamburg arbeitet darüber hinaus mit der dortigen Umweltbehörde im Bereich energiesparender Maßnahmen zusammen. Folgende Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Einsparziele des Energieverbrauchs wurden 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 Jahresverbrauch seither nur noch 258 MWh gegenüber vormals 336 MWh. Gemäß Schätzung entspricht dies einer jährlichen Einsparung von ca. 77 MWh. Zusätzlich konnte auch die Lüfterdrehzahl reduziert werden und gewährleistet dadurch weitere Einsparungen. Die 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 Einsparung des Gasverbrauchs von rund 500 MWh pro Jahr. Das Ziel wurde 2019 beschlossen und 2020 fristgerecht umgesetzt.

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)

Alter Bürostandort Köln, Matthias-Brüggen-Straße. Zur Reduzierung des Stromverbrauchs wurde das konventionelle Beleuchtungskonzept am alten Standort der Verwaltung in Köln, Matthias-Brüggen-Straße, auf LED umgestellt. Es konnten dadurch bis zum Zeitpunkt des Umzugs in die neuen Räumlichkeiten (Richard-Byrd-Straße) im Januar 2023 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 vermischte 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 zu einer jährlichen Energieeinsparung von 170.000 kWh.

Reduzierung des Energieverbrauchs durch Optimierung der Bürostandorte (Abschluss 2022)

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.

Errichtung einer Photovoltaikanlage (Abschluss 2023)

Rechenzentrumsstandort Hamburg, Grasweg. Im August 2023 haben wir auf dem Dach unseres Rechenzentrumsstandorts Hamburg, Grasweg, eine Photovoltaikanlage errichtet und in Betrieb genommen. Die Anlage ist für eine Maximalleistung von 30 kW ausgelegt. Durch diese Maßnahme produzieren wir voraussichtlich ca. 50.000 kWh Strom pro Jahr. Den selbst erzeugten Strom speisen wir nicht ins öffentliche Stromnetz ein, sondern nutzen ihn direkt zum Betrieb unseres Rechenzentrums.

Ausblick

Nach positiver Prüfung der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten, Nachbargebäude unseres Rechenzentrumsstandorts Hamburg, Grasweg, direkt mit der Abwärme des Rechenzentrums zu beheizen und zusätzlich auf dem Nachbargebäude eine Photovoltaikanlage mit 100 kWp zu errichten, erfolgt derzeit eine rechtliche und vertragliche Prüfung. Diese Maßnahmen verringern zwar nicht den Energieverbrauch des Rechenzentrums selbst, gleichen aber die gesamten Energiekosten aus, da der Energieverbrauch an anderer Stelle gesenkt werden kann.

Trotz Normalisierung des Geschäftsbetriebs im Jahr 2023 zeigt sich auch nach den zum Teil pandemiebedingt verminderten Energieverbräuchen der Jahre 2020, 2021 und 2022 eine klare Tendenz: Unser Energieverbrauch geht zurück. Wir sehen deshalb aktuell keine Notwendigkeit, unser Energieeinsparungskonzept an weitere Ordnungsparameter anzupassen.

Reduzierung des Energieverbrauchs

	2023	2022	2021	2020	2019	2019 – 2023 Veränderung	2019 – 2023 Veränderung in %
In MWh							
Ressource							
Strom (fossil erzeugt)	62,1	71,1	140,3	430,6	440,4	-378,3	-85,9
Strom (regenerativ erzeugt)	17.186,9	19.017,7	44.436,1	52.056,4	53.828,6	-36.641,7	-68,1
Autostrom	131,3					131,3	+100,0
Wärmeverbrauch (Erdgas)	1.023,3	2.606,7	2.584,2	3.227,0	3.533,4	-2.510,1	-71,0
Fernwärme / Fernkälte	1.494,3	1.530,0				1.494,3	+100,0

Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Werte des Konzerns.

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 2023 haben wir bereits zum vierten 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 2023 im Vergleich zu 2019, 2020, 2021 und 2022

In Tonnen	2023	2023 in %	2022	2022 in %
CO₂-Äquivalente				
Scope 1 – direkte Emissionen gesamt	633,8	26,4	1.011,6	44,3
Scope 2 – indirekte Emissionen aus Strom und Fernwärme / -kälte gesamt	170,7	7,1	110,5	4,8
Scope 3 – indirekte Emissionen gesamt	1.593,4	66,5	1.160,2	50,8
CO₂-Äquivalente (gesamt)	2.397,9	100,0	2.282,3	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 Fernwärme bzw. -kälte zur Versorgung bzw. zur Kühlung unserer Rechenzentren und Bürogebäude einkaufen. Zusätzlich fließen Emissionen aus Ladevorgängen für unsere E-Fahrzeuge in Scope 2 ein. Im Jahr 2023 war es uns noch nicht möglich, diese Ladevorgänge nach Stromerzeugungsart (fossile bzw. regenerative Erzeugung) zu differenzieren. Deshalb erfolgte die Berechnung der Emissionen für Autostrom konservativ unter Verwendung der Emissionsfaktoren nach dem deutschen Strommix, obwohl zahlreiche Ladevorgänge an unseren Firmenstandorten unter Verwendung von Ökostrom vorgenommen werden.

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. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir zusätzlich die Kategorie „Pendeln der Arbeitnehmenden“ in die Klimabilanzierung aufgenommen. 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.

2021	2021 in %	2020	2020 in %	2019	2019 in %	2019 – 2023 Veränderung	2019 – 2023 Veränderung in %
1.072,0	68,5	1.018,0	58,7	1.533,3	50,6	-899,5	-58,7
41,5	2,7	137,9	8,0	133,9	4,4	+36,8	+27,5
451,6	28,9	577,9	33,3	1.364,7	45,0	+228,7	+16,8
1.565,1	100,0	1.733,9	100,0	3.031,9	100,0	-634,0	-20,9

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

Anmerkungen zum Geschäftsjahr 2023:

Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Organisationsstruktur vereinfacht, die beiden Tochtergesellschaften q.beyond Cloud Solutions GmbH (ehemals scanplus GmbH) und q.beyond Consulting Solutions GmbH (ehemals datac Kommunikationssysteme GmbH) wurden auf die q.beyond AG verschmolzen. Unsere Tochter q.beyond Data Solutions GmbH, vormals als productive-data GmbH firmierend, unsere lettische Tochter SIA Q.BEYOND und unsere in Südspanien beheimatete Tochter q.beyond ibérica S.L wurden, soweit wesentlich, erstmalig berücksichtigt. Die verursachten Emissionen der erst im Oktober 2023 als Tochter der q.beyond logineer GmbH gegründeten Tochtergesellschaft q.beyond logineer India Private Limited wurden bisher nicht berücksichtigt.

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 noch implementieren mussten. 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-Business-Tarif 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 haben wir im Laufe des Jahres 2023 acht E-Ladesäulen an unserem Firmenstandort in Hamburg errichtet, um unseren Mitarbeitenden Lademöglichkeiten am Arbeitsort anzubieten.

An unserem neuen Firmenstandort 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 V4.3 Level 3 [erweitert])“ und gehören zum Schutzkonzept hochverfügbarer Infrastruktur. Aus diesem Grund besteht für uns kein Reduktionspotenzial hinsichtlich der damit verbundenen CO₂-Emissionen.

Im Frühjahr 2024 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 2023 eine Einsparung von ca. 7.600 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 1.959 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 verursacht durch die Nutzung von Fernkälte zur Kühlung des Rechenzentrums am Standort Ulm und durch die Nutzung von Fernwärme zur Beheizung unserer Bürostandorte in Ulm, Leipzig und Oberhausen.

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 Homeoffice-Regelung. 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, Branchentreffen 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-Ausstattungskomponenten für unsere Rechenzentren und in deutlich geringerem

Umfang aus Anschaffungen von IT-Hardwareausstattung für unsere Mitarbeitenden. Im Jahr 2023 wurde entschieden, alle CapEx-Positionen differenziert nach „Rechenzentren“ und „Büros“ in der Kategorie „Kapitalgüter“ auszuweisen. Die Darstellung für das Jahr 2022 wurde entsprechend angepasst. Die Berechnung der jeweiligen indirekten Emissionen wurde entweder auf der Basis von Herstellerangaben („Product Carbon Footprint“) oder mittels ausgabenbasierter Emissionsfaktoren vorgenommen. Insgesamt machen diese indirekten Emissionen mit einem Anteil in Höhe von 25,8 % ein Viertel 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.

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir einen Anbieterfragebogen entwickelt, in dem wir die von uns erwarteten energieeffizienzbezogenen Mindestkriterien von Hard- und Softwarekomponenten definiert haben. Die nachgewiesene Erfüllung dieser Kriterien durch den Bieter wird künftig in unsere Angebotsbewertung einfließen. Zudem soll der Fragebogen unsere Fachbereiche im Dialog mit Herstellern und Lieferanten bei der Auswahl neuer Hard- und Software unterstützen.

Bei Dienstreisen verfolgen wir die Grundsätze einer nachhaltigen Mobilität.

Scope 3: Großzügige Homeoffice-Regelung begrenzt Emissionen aus Arbeitswegen

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir erstmalig auch die indirekten CO₂-Emissionen der Scope-3-Kategorie „Pendeln der Arbeitnehmenden“ berücksichtigt, die durch das Pendeln der Mitarbeitenden zwischen ihrem Wohnort und ihrer regulären Arbeitsstätte an einem der Bürostandorte der q.beyond-Gruppe sowie durch die Arbeit im Homeoffice entstehen. Die Ermittlung dieser Emissionen erfolgte anonym per Onlinefragebogen. Mit insgesamt 590,2 Tonnen CO₂ entfallen knapp ein Viertel unserer Gesamtemissionen auf die Kategorie „Pendeln der Arbeitnehmenden“. 15,4 % unserer Gesamtemissionen resultieren allein aus der Anreise per Pkw mit fossilem Antrieb. Hier zeigt sich die Kehrseite der Medaille unserer bundesweiten Präsenz an attraktiven Standorten wie z. B. Hamburg und Köln. Hohe Mieten im Innenstadtbereich zwingen Mitarbeitende vielfach zu einer Wohnortwahl im sogenannten „Speckgürtel“ dieser Metropolen. Ein Pendeln per ÖPNV ist oft beschwerlich und mit höherem zeitlichen Aufwand verbunden. Mitarbeitende bevorzugen deshalb den eigenen Pkw und verursachen dadurch Emissionen. Dem begegnen wir mit einer großzügigen Homeoffice-Regelung, die das Pendeln zwischen Wohnort und Arbeitsstätte auf ein Minimum beschränkt.



Zukünftig wollen wir uns in unserer Einkaufsstrategie noch stärker als bisher an Nachhaltigkeitskriterien orientieren.

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 Klimaneutralität bis zum Jahr 2025 gleichen wir im ersten Schritt die CO₂-Emissionen unserer wesentlichen Emittenten aus, die wir in den Geschäftsjahren 2021, 2022 und 2023 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

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



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

Rund 21 % weniger CO₂-Emissionen im Jahr 2023 gegenüber 2019 trotz massiver 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 (seit 2023 auf die q.beyond AG verschmolzen) 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 Geschäftsverkehrs im Jahr 2022 gegenüber 2019 um ein Viertel gesunken (2.282,3 Tonnen CO₂-Äquivalente 2022, 3.031,9 Tonnen CO₂-Äquivalente 2019). Dieser positive Trend setzte sich im Jahr 2023 weiter fort. Dies belegt den Erfolg unserer bereits näher erläuterten zahlreichen Initiativen zur Reduzierung der CO₂-Last im laufenden Betrieb. Insbesondere der Wechsel

unseres Bürostandorts in Köln in ein energieeffizienteres Gebäude führte zu erheblichen Einsparungen beim Verbrauch von Heizungsenergie. Der Rückgang unserer Emissionen (2.397,9 Tonnen CO₂-Äquivalente 2023, 3.031,9 Tonnen CO₂-Äquivalente 2019) ist umso markanter vor dem Hintergrund der Erweiterung der Klimabilanzierung um die Scope-3-Kategorie „Pendeln der Arbeitnehmenden“, die mit insgesamt 590,2 Tonnen CO₂-Äquivalenten bilanziert wurde.

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 7.600 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 1.959 MWh Strom und damit zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks in Höhe von 6,7 Tonnen im Scope 3.

Erhebliche Einsparungen in Höhe von 79,8 % (106,8 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 2023 auch niedrigere vorgelagerte CO₂-Emissionen aus Strom im Scope 3. Diese sanken um 83,3 %.

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

Reduzierung der CO₂-Emissionen aus Dienstreisen:

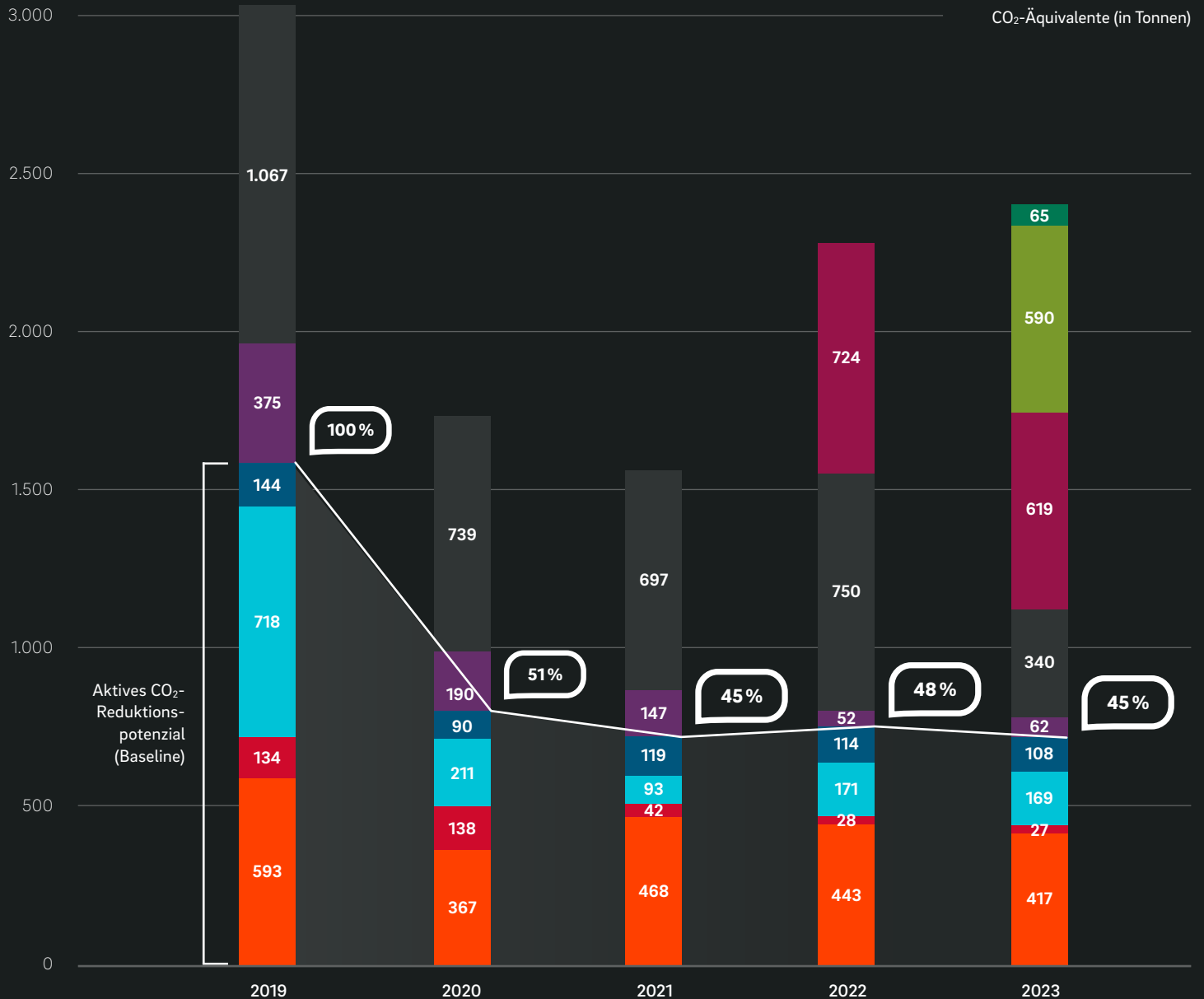
Im Zeitraum 2019 bis 2023 ist es uns gelungen, die indirekten CO₂-Emissionen aus Dienstreisen (Scope 3) um 76,4 % (548,9 Tonnen CO₂-Äquivalente) zu reduzieren. Zwar blieb die Anzahl von Dienstreisen auch mit Lockerung der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen auf vergleichsweise niedrigem Niveau, doch auch die Nutzung klimafreundlicher Reiseoptionen (Bahnreisen statt Flugreisen) trug zur Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks aus Dienstreisen bei.

Reduzierung der CO₂-Emissionen aus Kraftstoffen:

Im Zeitraum 2019 bis 2023 konnten wir unsere direkten CO₂-Emissionen aus Kraftstoffen (Scope 1) um 29,8 % reduzieren. Dadurch sanken auch die korrespondierenden vorgelagerten Emissionen aus Kraftstoffen (Scope 3) um 24,9 %. Dieser Erfolg beruht vor allem auf einem veränderten Nutzungsverhalten von Fahrzeugen nach Umstellung der Dienstreiseregulierung. Weitere 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 2023 konnten durch diese Maßnahme 405 IT-Komponenten von insgesamt 686 übermittelten Geräten (entspricht 59 %) wiederaufbereitet und vermarktet werden. Obwohl wir die Kategorie „Abfall“ (Scope 3) derzeit nicht bilanzieren, konnten dadurch insgesamt 54,25 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart werden.

Übersicht Klimabilanzierung



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

² Im Jahr 2022 haben wir erstmalig indirekte Emissionen aus den Kategorien „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ und „Kapitalgüter“ berücksichtigt. Beide Kategorien werden unter der Kategorie „Kapitalgüter“ zusammengefasst.

³ Im Jahr 2023 haben wir erstmalig indirekte Emissionen aus der Kategorie „Pendeln der Arbeitnehmenden“ berücksichtigt.

⁴ Im Jahr 2023 haben wir erstmalig indirekte Emissionen aus der Nutzung von „Autostrom“ berücksichtigt.

CO₂-Reduktion der Baseline

Scope 1

Kraftstoffe

Scope 2

Fossiler Strom

Scope 3

Dienstreisen

Vorgelagerte Emissionen Kraftstoffe

Scope 3

Vorgelagerte Emissionen Strom¹

Kapitalgüter²

Pendeln der Arbeitnehmenden³

Scope 2 und 3

Autostrom⁴

Scope 1, 2 und 3

Rest ohne signifikantes Reduktionspotenzial

GRI SRS-305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

In Tonnen	2023	2023 in %	2022	2022 in %
CO₂-Äquivalente Scope 1				
Benzin für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	209,1	8,7	185,5	8,1
Diesel für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance	207,6	8,7	257,9	11,3
Heizöl für Notstrom	27,0	1,1	39,7	1,7
Kältemittel	2,9	0,1	52,7	2,3
Erdgas für Heizung	187,2	7,8	475,8	20,8
Scope 1 (gesamt)	633,8	24,4	1.011,6	44,3

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 2023:

Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Organisationsstruktur vereinfacht, die beiden Tochtergesellschaften q.beyond Cloud Solutions GmbH (ehemals scanplus GmbH) und q.beyond Consulting Solutions GmbH (ehemals datac Kommunikationssysteme GmbH) wurden auf die q.beyond AG verschmolzen. Unsere Tochter q.beyond Data Solutions GmbH, vormals als productive-data GmbH firmierend, unsere lettische Tochter SIA Q.BEYOND und unsere in Südsanien beheimatete Tochter q.beyond ibérica S.L wurden, soweit wesentlich, erstmalig berücksichtigt. Die verursachten Emissionen der erst im Oktober 2023 als Tochter der q.beyond logineer GmbH gegründeten Tochtergesellschaft q.beyond logineer India Private Limited wurden bisher nicht berücksichtigt.

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 noch implementieren mussten. 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.

2021	2021 in %	2020	2020 in %	2019	2019 in %	2019 – 2023 Veränderung	2019 – 2023 Veränderung in %
155,6	9,9	68,4	3,9	98,0	3,2	+111,1	+113,4
310,9	19,9	298,1	17,2	495,5	16,3	-287,9	-58,1
54,0	3,4	56,4	3,3	110,3	3,6	-83,3	-75,5
76,8	4,9	1,8	0,1	179,9	5,9	-177,0	-98,4
473,3	30,2	593,3	34,2	649,6	21,4	-462,4	-71,2
1.072,0	68,5	1.018,0	58,7	1.533,3	50,6	-899,8	-58,7

**Im Zeitraum 2019 bis 2023
konnten wir unsere direkten
CO₂-Emissionen aus Kraftstoff-
verbräuchen im Fuhrpark um
rund 30 % reduzieren.**

GRI SRS-305-2

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

In Tonnen	2023	2023 in %	2022	2022 in %
CO₂-Äquivalente Scope 2				
Strom (fossil erzeugt)	27,1	1,1	27,7	1,2
Autostrom	58,0	2,4		
Fernwärme / Fernkälte	85,6	3,6	82,8	3,6
Scope 2 (gesamt)	170,7	7,1	110,5	4,8

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 2023:

Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Organisationsstruktur vereinfacht, die beiden Tochtergesellschaften q.beyond Cloud Solutions GmbH (ehemals scanplus GmbH) und q.beyond Consulting Solutions GmbH (ehemals datac Kommunikationssysteme GmbH) wurden auf die q.beyond AG verschmolzen. Unsere Tochter q.beyond Data Solutions GmbH, vormals als productive-data GmbH firmierend, unsere lettische Tochter SIA Q.BEYOND und unsere in Südsanien beheimatete Tochter q.beyond ibérica S.L wurden, soweit wesentlich, erstmalig berücksichtigt. Die verursachten Emissionen der erst im Oktober 2023 als Tochter der q.beyond logineer GmbH gegründeten Tochtergesellschaft q.beyond logineer India Private Limited wurden bisher nicht berücksichtigt.

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 noch implementieren mussten. 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.

2021	2021 in %	2020	2020 in %	2019	2019 in %	2019 – 2023 Veränderung	2019 – 2023 Veränderung in %
41,5	2,7	137,9	8,0	133,9	4,4	-106,8	-79,8
						+58,0	+100,0
						+85,6	+100,0
41,5	2,7	137,9	8,0	133,9	4,4	+36,8	+27,5

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	2023	2023 in %	2022	2022 in %
CO₂-Äquivalente Scope 3				
Vorgelagert Kraftstoffe (Mobilität)	108,4	4,5	114,1	5,0
Vorgelagert Heizöl Notstromaggregate	5,9	0,2	8,7	0,4
Vorgelagert Heizung	30,9	1,3	89,8	3,9
Vorgelagert Strom (Gebäude)	62,4	2,6	51,7	2,3
Vorgelagert Autostrom	7,4	0,3		
Vorgelagerte Emissionen gesamt	215,0	9,0	264,4	11,6
Pkw Verbrenner	369,1	15,4		
Pkw Hybrid	13,2	0,6		
Pkw Elektro	8,0	0,3		
ÖPNV	18,3	0,8		
Homeoffice	181,6	7,6		
Pendeln der Arbeitnehmenden	590,2	24,6		
Dienstreisen Fliegen	109,8	4,6	91,4	4,0
Dienstreisen Mietwagen	8,0	0,3	20,5	0,9
Dienstreisen Pkw privat	26,3	1,1	27,5	1,2
Hotelübernachtungen	25,2	1,1	32,1	1,4
Dienstreisen gesamt	169,3	7,1	171,5	7,5
Kapitalgüter Rechenzentren	367,1	15,3	508,3	22,2
Kapitalgüter Büro	251,9	10,5	216,0	9,4
Kapitalgüter gesamt	619,0	25,8	724,3	31,6
Scope 3 (gesamt)	1.593,4	66,5	1.160,2	50,8

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 2023:

Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Organisationsstruktur vereinfacht, die beiden Tochtergesellschaften q.beyond Cloud Solutions GmbH (ehemals scanplus GmbH) und q.beyond Consulting Solutions GmbH (ehemals datac Kommunikationssysteme GmbH) wurden auf die q.beyond AG verschmolzen. Unsere Tochter q.beyond Data Solutions GmbH, vormals als productive-data GmbH firmierend, unsere lettische Tochter SIA Q.BEYOND und unsere in Südsanien beheimatete Tochter q.beyond ibérica S.L wurden, soweit wesentlich, erstmalig berücksichtigt. Die verursachten Emissionen der erst im Oktober 2023 als Tochter der q.beyond logineer GmbH gegründeten Tochtergesellschaft q.beyond logineer India Private Limited wurden bisher nicht berücksichtigt.

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 noch implementieren mussten. Ferner wurde unser Tochterunternehmen Incloud Engineering GmbH im Jahr 2022 auf die q.beyond AG verschmolzen.

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. Seit dem 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



Prozess der Ermittlung der taxonomiefähigen 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

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

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 Berichtssgments „Cloud“ 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, Hos-

ting 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 die Energieeffizienz von 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 und damit auch die technischen Kriterien für Taxonomiekonformität erfüllen. Im Geschäftsjahr 2023 hat die Europäische Kommission zudem unsere Teilnahme als einer der ersten deutschen mittelständischen IT-Dienstleister am **⊕ Europäischen Verhaltenskodex für die Energieeffizienz von Rechenzentren** offiziell anerkannt. Unterzeichner wie q.beyond verpflichten sich dazu, die rund 150 Handlungsempfehlungen des Kodex in ihren Rechenzentren zu implementieren und den Umsetzungsstatus jährlich an die EU-Kommission zu melden.

- 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 im Frühjahr 2024 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.

Beiträge zu den übrigen vier Umweltzielen

Gemäß Taxonomie kann die Wirtschaftsaktivität keine wesentlichen Beiträge zu den vier weiteren Umweltzielen „Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung bzw. Verminderung der Umweltverschmutzung“ sowie „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“ leisten.

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 Geschäftsjahr 2022 ist der Verhaltenskodex für Geschäftspartner integraler Bestandteil unserer Einkaufsrichtlinien und Einkaufsprozesse und wurde entsprechend von den meisten unserer neuen und bestehenden Geschäftspartner gegengezeichnet.

Anteile der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten im Geschäftsjahr 2023

	In Mio. €	In %
Umsatzerlöse	189,3	100,0
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) ¹	151,2	79,9
davon nachhaltig (taxonomy-aligned)	0,0	0,0
Operative Betriebskosten (OpEx)²	161,7	100,0
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) ³	2,1	1,3
davon nachhaltig (taxonomy-aligned)	0,0	0,0
Investitionen (CapEx)	2,3	100,0
davon ökologisch nachhaltig (taxonomy-eligible) ⁴	0,3	13,8
davon nachhaltig (taxonomy-aligned)	0,3	13,8

Gesamtbetrachtung des Konzerns. Ermittlung nach dem IFRS-Standard.

¹ Umsätze des Berichtssegments „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 2023

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			79,9						
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	151,2	79,9	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)		151,2	79,9	100,0	0,0	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹
Gesamt (A.1 + A.2)		151,2	79,9	79,9	0,0	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		38,1	20,1						
Gesamt (A + B)		189,3	100,0						

¹ Es wurden von der EU keine technischen Bewertungskriterien verabschiedet.

DNSH-Kriterien („Keine erheblichen Beeinträchtigungen“)						Mindestschutz	Taxonomiekonformer Umsatzanteil 2023	Kategorie (ermöglichende 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	in %	E / T	
									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 2023

Wirtschaftsaktivitäten	NACE-Code	Absoluter CapEx	CapEx-Anteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klima-schutz	Anpassung an den Klima-wandel	Wasser- und Meeres-ressourcen	Kreislauf-wirtschaft	Umwelt-verschmut-zung	Biologische Vielfalt und Öko-systeme
		in T€	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN			13,8						
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	J63.11	0,3	13,8	100,0	0,0	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,3	13,8	13,8	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)		0,3	13,8	13,8	0,0	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹	n. d.¹
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN									
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2,0	86,2						
Gesamt (A + B)		2,3	100,0						

¹ Es wurden von der EU keine technischen Bewertungskriterien verabschiedet.

DNSH-Kriterien („Keine erheblichen Beeinträchtigungen“)						Mindest- schutz	Taxonomie- konformer Anteil CapEx 2023	Kategorie (ermögli- chende Tä- tigkeiten / Übergangs- tätigkeiten)	Wirtschaftsaktivitäten
Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Öko- systeme				
J / N	J / N	J / N	J / N	J / N	J / N	J / N	in %	E / T	
									A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN
									A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)
ja	ja	ja	ja	n. d. ¹	n. d. ¹	ja	13,8	T	8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten
							13,8	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)
							13,8	T	Gesamt (A.1 + A.2)

Operative Betriebskosten (OpEx) Geschäftsjahr 2023

Wirtschaftsaktivitäten	NACE-Code	Absoluter OpEx	OpEx-Anteil	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
				Klima-schutz	Anpassung an den Klima-wandel	Wasser- und Meeres-ressourcen	Kreislauf-wirtschaft	Umwelt-verschmut-zung	Biologische Vielfalt und Öko-systeme
		in T€	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN			1,3						
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	2,1	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)		2,1	1,3	100,0	0,0	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹	n. d. ¹
Gesamt (A.1 + A.2)		2,1	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)		159,6	98,7						
Gesamt (A + B)		161,7	100,0						

¹ Es wurden von der EU keine technischen Bewertungskriterien verabschiedet.

DNSH-Kriterien („Keine erheblichen Beeinträchtigungen“)						Mindest- schutz	Taxonomie- konformer Anteil OpEx 2023	Kategorie (ermögli- chende Tä- tigkeiten / Übergangs- tätigkeiten)	Wirtschaftsaktivitäten
Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser- und Meeres- ressourcen	Kreislauf- wirtschaft	Umwelt- verschmut- zung	Biologische Vielfalt und Öko- systeme				
J / N	J / N	J / N	J / N	J / N	J / N	J / N	in %	E / T	
									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 und seit Oktober 2023 auch einen außereuropäischen Standort unseres Tochterunternehmens logineer GmbH in Indien. Diese Standorte unterliegen selbstverständlich den dort geltenden Standards, Regeln und Gesetzen. Wo immer möglich, gleichen wir Arbeitsbedingungen überdies an. So erhalten auch unsere Beschäftigten in Riga, Jerez de la Frontera und Chennai 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 Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat für die Wahrung von Mitarbeiterinteressen. In Rücksprache mit dem Betriebsrat involviert unser Unternehmen die Belegschaft außerdem in strategische Projekte. 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

Im Zuge der Implementierung der Grundsätze des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) haben wir im Geschäftsjahr 2023 auch unseren Risikomanagementprozess erweitert. Hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte haben wir auf der Basis einer ersten Risikoanalyse in unserem eigenen Geschäftsbereich abstrakte Risiken aus den Themenfeldern „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“ und „Diskriminierung“ identifiziert. Bei unserem außereuropäischen Standort in Indien achten wir besonders auf die Einhaltung relevanter menschenrechts- und umweltbezogener Leitlinien, insbesondere hinsichtlich der abstrakten Risikothemen „Korruption“, „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“ und „Diskriminierung“.

Derzeit sehen wir jedoch keine wesentlichen konkreten Risiken mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben. Wir sorgen für ein sehr hohes Maß an Mitbestimmung und Beteiligung unserer Beschäftigten im Unternehmen und halten alle nationalen wie internationalen arbeitsgesetzlichen Standards ein. Ziel ist es, auch weiterhin an diesen Standards festzuhalten. Dies sichern wir kontinuierlich durch entsprechende juristische Beratung ab. Sollten hierbei konkrete Risiken aus Arbeitnehmerbelangen identifiziert werden, so sind diese im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementsystems systematisch zu erfassen und mit Maßnahmen zur Risikoprävention und Risikoabhilfe zu flankieren.

Unser Managementkonzept zur Einhaltung und Überwachung unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten beschreiben wir ausführlich in unserer **⊕ Grundsatzzerklärung Menschenrechte und Umwelt**. In den kommenden

Jahren werden wir unser Risikomanagement weiter ausbauen, um unser Verständnis für spezifische Menschenrechts- und Umweltrisiken in unserem Geschäftsbereich und unseren Lieferketten stetig zu verbessern. Daher haben wir uns bisher noch keine quantitativen Ziele mit Zeithorizonten zum Thema „Risiken aus Arbeitnehmerrechten“ gesetzt.

Chancengerechtigkeit und Work-Life-Balance

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

Wir sind überzeugt, dass Vielfalt auch wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation bringt. 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 13 % der insgesamt 1.175 Mitarbeitenden (inklusive Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter, jedoch ohne die Mitarbeitenden der im Oktober 2023 gegründeten q.beyond logineer India Private Limited) 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), Jerez de la Frontera (Spanien) und Chennai (Indien) 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 bereichern gleichzeitig unsere Arbeitskultur und -ergebnisse durch diversere Teamzusammensetzungen an. Seit 2021 unterstützen wir neue Mitarbeitende, die aus dem Ausland zu uns kommen, mit dem sogenannten Relocation-Package bei der Beantragung von Visa und Amtsgängen sowie über gezieltes Mentoring.

Gelebte Vielfalt bedeutet auch Inklusion. Derzeit sind 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 Diver-

sitätsdimensionen ethnische Herkunft & Nationalität, Geschlecht & geschlechtliche Identität, Alter, körperliche & geistige Fähigkeiten, Religion & Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Aus den eigenen Reihen ernannte das Team im Jahr 2021 auch unsere beiden Diversity-Managerinnen, die seither die Aktivitäten des Teams koordinieren und in allen Diversitätsangelegenheiten die ersten Ansprechpartner der Belegschaft sind. Auch im Rahmen der Onboardingveranstaltungen für neue Mitarbeitende sind sie mit einem Vortrag über unsere Diversity-Strategie vertreten.

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

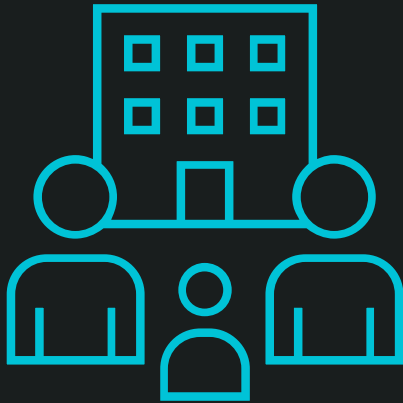
Fokusthemen zur weiteren Erhöhung von Diversität leiten wir unmittelbar aus unseren Diversitätskennzahlen ab. So bilden Mitarbeitende im Alter von über 50 Jahren mit einem Anteil von 30 % die zweitgrößte Altersgruppe im Konzern. Aus diesem Grund führten wir bereits im Jahr 2021 eine Befragung der Mitarbeitenden zur Diversitätsdimension „Alter“ durch. Aus den Ergebnissen konnten wir den Bedarf an Altersteilzeitionsoptionen ableiten. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung wurde zwischen Betriebsrat und dem Bereich People & Culture verhandelt und trat im Jahr 2022 in Kraft. Derzeit machen bereits zehn Mitarbeitende hiervon Gebrauch (sechs Männer und vier Frauen).



#EmbraceEquity



**Chancengleichheit:
Den Gender-Pay-Gap
haben wir im Jahr
2022 geschlossen.**



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

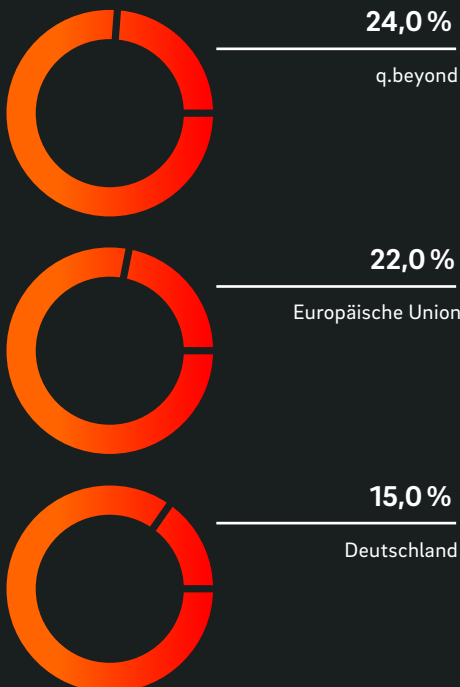
13%

Anteil der Beschäftigten
in Teilzeit 2023.



Bis zu 3 Monate freie Zeit
durch Sabbaticalkonto.

Frauenanteil in der IT-Branche 2023



**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 rund 24 % (sowohl inklusive als auch exklusive Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter, jedoch ohne die Mitarbeitenden der im Oktober 2023 gegründeten q.beyond logineer India Private Limited) vergleichsweise hoch für unsere Branche. Im Durchschnitt arbeiten in der IT-Branche in Deutschland nur 15 % Frauen. In der gesamten Europäischen Union ist ihr Anteil mit 22 % (laut McKinsey-Analyse) kaum höher. Im Jahr 2023 waren bei q.beyond 22,75 % Frauen unter den Neuzugängen. Seit Jahren beteiligen wir uns an zahlreichen Maßnahmen, um mehr Frauen für technische Berufe zu interessieren. So ist q.beyond seit dem Jahr 2021 offizieller Partner von **+** „MINTvernetz“⁺. 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 2023 erhöhte sich die Personenanzahl der ersten Führungsebene auf insgesamt 14 Mitarbeitende (13 Männer und 1 Frau). Der Frauenanteil verringerte sich dadurch jedoch auf 7 % (vormals 20 %). Auch innerhalb der zweiten Führungsebene erhöhte sich die Anzahl der Mitarbeitenden, und zwar auf 26 (22 Männer und 4 Frauen); der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene konnte damit auf 15 % (vormals 10 %) gesteigert werden.

Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen im Gesamtkonzern

Mit Bezug auf den Gesamtkonzern (q.beyond AG inklusive verbundener Unternehmen, jedoch ohne die Mitarbeitenden der im Oktober 2023 gegründeten q.beyond logineer India Private Limited) lag zum Stichtag 31. Dezember 2023 der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 11 % (vormals 22 %). Der Frauenanteil der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands betrug 16 % (vormals 14 %) und verbesserte sich damit leicht gegenüber dem Vorjahr. 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

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

	2026 Ziel	2023			2022			2021		
	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
Headcount nach Joblevel¹										
1. Führungsebene	20	13	1	7	4	1	20	4	1	20
2. Führungsebene	20	22	4	15	19	2	10	15	0	0
Sonstige Führungskräfte	-	45	7	13	61	8	12	69	11	14

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

	2026 Ziel	2023			2022			2021		
	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
Headcount nach Joblevel²										
1. Führungsebene	20	16	2	11	7	2	22	7	2	22
2. Führungsebene	20	27	5	16	19	3	14	32	3	9
Sonstige Führungskräfte	20	45	7	13	79	13	14	80	13	14
Angestellte	-	682	227	25	725	236	25	705	256	27
Headcount nach Joblevel (gesamt)²	-	770	241	24	830	254	23	824	274	25

¹ Gemäß Auslegung § 76 Abs. 4 AktG.² Gesamtbetrachtung des Konzerns inklusive Vorstand, Auszubildenden, dual Studierenden und Aushilfen. Die Mitarbeitenden des im Oktober 2023 gegründeten Tochterunternehmens der logineer GmbH, die q.beyond logineer India Private Limited, wurden hier nicht berücksichtigt.

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 an die erste Führungsebene berichten und eigene Personalverantwortung haben. Auch unter den sonstigen Führungskräften lag der Frauenanteil zum Stichtag 31. Dezember 2023 mit 13 % 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 abgelaufenen 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 zählt 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. Regelmäßige Untersuchungen sollen sicherstellen, dass in Zukunft kein Gender-Pay-Gap mehr auftritt.

Konzernübergreifendes Frauennetzwerk „She goes beyond“

Aus dem ehemaligen Projektteam ist 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“ lernen sie wirkungsvolle Werkzeuge zur Stärkung ihrer Selbstvermarktungskompetenz in den Workshops kennen und trainieren ihre Fähigkeit, über die eigenen Erfolge zu sprechen. Messbare Arbeitsergebnisse will das Frauennetzwerk auch in Zukunft regelmäßig dem gesamten q.beyond-Team vorstellen.

Trotz aller bereits eingeleiteten Maßnahmen bleibt der Anteil an weiblichen Führungskräften im Konzern weiterhin auf niedrigem Niveau. Im Jahr 2023 wiederholte das Projektteam „She goes beyond“ deshalb die bereits im Jahr 2021 durchgeführte Befragung der Mitarbeitenden zum Frauenanteil an Führungspositionen im Konzern, um die Wahrnehmung und Wirksamkeit der bereits eingeleiteten

Maßnahmen zu überprüfen. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen sich inzwischen stärker durch ihre Führungskräfte ermutigt fühlen, Führungsverantwortung zu übernehmen. Auch der Auswahlprozess bei zu besetzenden Führungspositionen wird inzwischen als transparent empfunden. Die erwartete schlechte Vereinbarkeit von Familie und Führungsaufgaben sowie die noch immer empfundene Dominanz männlicher Netzwerke im Unternehmen hindern Frauen weiterhin daran, eine Führungsposition anzustreben.

In Summe ließen sich aus der aktuellen Befragung keine signifikanten Verbesserungen gegenüber den Befragungsergebnissen aus dem Jahr 2021 ableiten. Das zeigt, dass Veränderungsprozesse auch bei Verfolgung geeigneter Maßnahmen Zeit und Ausdauer benötigen, um auch im Bewusstsein der Belegschaft Spuren zu hinterlassen. Aus diesem Grund werden wir auch im Geschäftsjahr 2024 mit großem Engagement und neuen Maßnahmen daran arbeiten, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Derzeit gibt es zum Beispiel erste Ideen zur Ausweitung flexibler Arbeitsmodelle, etwa Führungsstandems oder Jobsharing.

Unser Ziel ist es, den Anteil weiblicher Führungskräfte bei q.beyond zu steigern.

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 Homeoffice-Regelung 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 uns zudem ein Kitaplatz zur Verfügung. Auch für unvorhersehbare Betreuungsengpässe, 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 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. Allein-erziehenden 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 2023 arbeiteten 129 der insgesamt 1.011 Beschäftigten in Teilzeit. Auch Führung in Teilzeit ist möglich und wird derzeit von drei Beschäftigten (einer Frau 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 2023 bei 98 % (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.

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



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

eigenem Namen und auf eigene Rechnung erwarb, 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 31.12.2023

Anteil in %	Männlich	Weiblich	Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
Aufsichtsrat ¹	60	40	0	0	100

Anzahl der Mitarbeitenden zum 31.12.2023

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Headcount nach Geschäftsjahr ²	1.171	1.272	1.297	1.004

Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse zum 31.12.2023

	Gesamt	Befristet	Befristet in %
Headcount nach Mitarbeitendenstruktur³			
Leitende Angestellte	8	0	0
Angestellte	1.003	19	2
Headcount nach Mitarbeitendenstruktur (gesamt)³	1.011	19	2

¹ Zum 31.12.2023 bestand der Aufsichtsrat aufgrund des Todes eines Aufsichtsratsmitglieds nur aus 5 Personen.

² Gesamtbetrachtung des Konzerns inklusive Vorstand, Auszubildenden, dual Studierenden und Aushilfen. Die Mitarbeitenden des im Oktober 2023 gegründeten Tochterunternehmens der logineer GmbH, die q.beyond logineer India Private Limited, wurden hier nicht berücksichtigt.

³ Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter. Die Mitarbeitenden des im Oktober 2023 gegründeten Tochterunternehmens der logineer GmbH, die q.beyond logineer India Private Limited, wurden hier nicht berücksichtigt.

Struktur der Belegschaft nach Geschlecht, Arbeitszeitumfang und Führungsverantwortung zum 31.12.2023

	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount nach Arbeitsprofil¹				
Vollzeit ohne Führungsverantwortung	645	82	137	18
Vollzeit mit Führungsverantwortung	86	86	14	14
Teilzeit ohne Führungsverantwortung	37	29	89	71
Teilzeit mit Führungsverantwortung	2	67	1	33
Headcount nach Arbeitsprofil (gesamt)¹	770	76	241	24

Struktur der Belegschaft nach Geschlecht und Joblevel zum 31.12.2023

	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount nach Joblevel¹				
1. Führungsebene	16	89	2	11
2. Führungsebene	27	84	5	16
Sonstige Führungskräfte	45	87	7	13
Angestellte	682	75	227	25
Headcount nach Joblevel (gesamt)¹	770	76	241	24

Altersstruktur der Belegschaft zum 31.12.2023

	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	9	50	9	50
2. Führungsebene	1	3	19	59	12	38
Sonstige Führungskräfte	4	8	34	65	14	27
Angestellte	165	18	462	51	282	31
Headcount nach Joblevel (gesamt)¹	170	17	524	52	317	31

¹ Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter.
Die Mitarbeitenden des im Oktober 2023 gegründeten Tochterunternehmens der logineer GmbH, die q.beyond logineer India Private Limited, wurden hier nicht berücksichtigt.

Struktur der Belegschaft hinsichtlich Inklusion und Migration zum 31.12.2023

	Menschen mit Behinderung	Menschen mit Behinderung in %	Nichtdeutsche Staatsange- hörigkeit	Nichtdeutsche Staatsange- hörigkeit in %
Headcount nach Joblevel¹				
1. Führungsebene	0	0	1	6
2. Führungsebene	0	0	0	0
Sonstige Führungskräfte	0	0	4	8
Angestellte	33	4	129	14
Headcount nach Joblevel (gesamt)¹	33	4	134	27

¹ Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, Auszubildende, dual Studierende, Aushilfen, Umschüler und Zeitarbeiter.
Die Mitarbeitenden des im Oktober 2023 gegründeten Tochterunternehmens der logineer GmbH, die q.beyond logineer India Private Limited, wurden hier nicht berücksichtigt.

GRI SRS-406-1

Im Jahr 2023 gab es keine Fälle von Diskriminierung.

Talentmanagement und Unternehmens- identifikation

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

Nur mit einer kontinuierlichen Weiterbildung können Beschäftigte ihr volles Potenzial entfalten. Wir bieten dazu ein breites Trainingsspektrum. Das Herzstück ist das q.beyond-Learning-Center. Es bietet hochwertige Lernlösungen zur Entwicklung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Durch einen Mix aus Präsenzveranstaltungen, Webinaren und Onlinetrainings wird den unterschiedlichen Möglichkeiten und Vorlieben unserer Mitarbeitenden Rechnung getragen. Zu den insgesamt rund 11.992 Schulungsstunden im vergangenen Jahr kamen eine Vielzahl weiterer On-the-Job-Trainings sowie der regelmäßige Austausch unserer Experten mit Externen über 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, Düsseldorf, Bonn, München 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

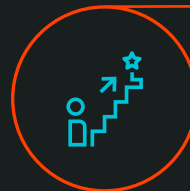
Kollaborationsformate vertiefen den Zusammenhalt weiter: Das Spektrum reicht von Teambuildingmaßnahmen über Firmenläufe bis zum im Jahr 2023 neu initiierten Format „wandelBar“, bei dem sich unsere Belegschaft in lockerer Atmosphäre und leckeren Drinks über aktuelle Veränderungsprozesse des Unternehmens austauscht. 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 Jahr 2022 wurde q.beyond bereits zum zweiten Mal vom unabhängigen Top Employers Institute als herausragender Arbeitgeber in Deutschland ausgezeichnet. Die Zertifizierung erfolgte dank eines gegenüber dem Vorjahr noch einmal deutlich besseren Gesamtratings. Überdurchschnittliche Ergebnisse erzielte q.beyond

q.beyond-Leadership

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



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



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 Führungs-

kräfte, 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. Unser sogenanntes „q.beyond-Leadership“ unterscheidet folgende Führungsrollen:



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



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 **#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 Format für Mitarbeitergespräche, den sogenannten Entwicklungsdialog. Mit ihm wenden wir uns bewusst von einer strikten Leistungsbeurteilung ab. Im jährlich praktizierten Dialog begegnen sich Mitarbeitender und Führungskraft nun auf Augenhöhe. Der dafür entwickelte Gesprächsleitfaden 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 Dialog endet mit einer gemeinsamen Vereinbarung von Lernzielen zur persönlichen Entwicklung des Mitarbeitenden. Im Arbeitsalltag unterstützt die Führungskraft den Mitarbeitenden als Coach dabei, die gemeinsam vereinbarten Lernziele möglichst selbstorganisiert zu erreichen. Im Mitarbeitergespräch im Folgejahr wird der Fortschritt gemeinsam reflektiert. Der Mitarbeitende gibt seiner Führungskraft gleichermaßen ein Feedback über ihr Führungsverhalten, insbesondere in Bezug auf die Führungsrollen des „q.beyond-Leadership“. Die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche werden durch das Team Culture & Development ausgewertet, um daraus gezielte Entwicklungsmaßnahmen abzuleiten.

Lead-forward-Programm

Die Investition in die Entwicklung der Führungskräfte trägt dazu bei, die Gesamtleistung des Unternehmens zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Im Jahr 2023 haben wir deshalb ein neues und für alle Führungskräfte verpflichtendes Leadership-Programm eingeführt. Über eine Programmlaufzeit von drei Jahren werden Führungskompetenzen nachhaltig und gezielt gefördert, die für die Unternehmenszielerreichung von besonderer Bedeutung sind. Hierzu zählen unter anderem Kommunikations-, Konfliktlösungs- und Teamführungskompetenzen, mit denen Führungskräfte ihre Mitarbeitenden inspirieren und zu Höchstleistungen animieren sollen. Neben der Förderung der Führungskompetenzen soll das Programm zudem ein einheitliches Rollenverständnis vermitteln und das Netzwerk auf Peer-Ebene fördern.



Lead-forward-Programm für Führungskräfte: Kompetente und inspirierende Führung mit klarem Rollenverständnis.



Entwicklungspfade bieten passgenaue Qualifizierungs- und Trainingsangebote für unsere Mitarbeitenden.

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 gezielt stärken. Für sechs Entwicklungspfade stehen passgenaue Qualifizierungs- und Trainingsangebote bereit, die die Weiterentwicklung unserer in den Kernprozessen aktiven Mitarbeitenden flankieren. Nach Erhebung des dedizierten Qualifizierungsbedarfs haben unsere Führungskräfte im ersten Quartal 2023 entsprechende Entwicklungsziele mit ihren Mitarbeitenden vereinbart. Teilnehmende an einem Kompetenzpfad haben die Möglichkeit, mit einer LinkedIn-Learning- oder Udemy-Lizenz selbst organisiert an ihren Lernthemen zu arbeiten. Auch im Recruiting im Bereich von Positionen innerhalb der Kernprozesse konzentrieren wir uns seit dem Jahr 2023 besonders auf Talente mit diesen Skills.

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 2024 werden wir die zweite Runde starten.



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

Lernzeit

Im Jahr 2023 haben wir bei q.beyond die sogenannte „Lernzeit“ eingeführt. An jedem vorletzten Freitag im Monat können Mitarbeitende in Abstimmung mit ihrer Führungskraft ganze oder halbe Lerntage nutzen, um eigenständig an ihren individuellen Lernzielen zu arbeiten oder an gemeinsamen Lernaktivitäten und -projekten teilzunehmen. Die Lernzeit dient dazu, sowohl das kollektive als auch das individuelle Lernen zu fördern und eine Lernkultur im Unternehmen zu etablieren. Entlang der Lernziele unserer „Future Skills“ und Kompetenzpfade stehen an den Lerntagen zahlreiche Angebote bereit, mit denen fachliches Wissen sowie berufliche und sprachliche Kompetenzen weiterentwickelt werden können. Das Programm des Lerntages startet mit einem gemeinsamen „Learning-Stand-up“ am Morgen und endet mit einer gemeinsamen Retrospektive am Nachmittag. Das Format des Lerntages fördert somit auch die Gruppendynamik und den Austausch untereinander.



Lernzeit: Monatliche Lerntage mit breitem Trainingsangebot bieten Freiraum für individuelle Weiterbildung.

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. 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.

**Jede Menge
Team-Spirit
und gegenseitige
Unterstützung
zeigen wir nicht
nur im Büro,
sondern auch
bei gemeinsamen
Sportaktivitäten.**

Schließlich unterstützt unser Unternehmen seine Mitarbeitenden durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und leistet Hilfestellung bei der Wiederherstellung und beim Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Ab dem Jahr 2020 erhalten q.beyond-Mitarbeitende mit Abschluss eines Versicherungsvertrages auch einen Zuschuss für sogenannte IGeL-Leistungen. Wir haben dazu mit der R+V Krankenversicherung AG (R+V) einen Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen, der allen Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, eine bessere sowie individuelle medizinische Versorgung über die gesetzlichen Mindestleistungen hinaus für sich in Anspruch zu nehmen – und auf Wunsch auch für Familienangehörige.

Ein umfassender Arbeitsschutz ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Dabei geht es nicht nur um die reine Gefahrenabwehr und die Beseitigung von Sicherheitsrisiken, sondern auch um die vorbeugende Erhaltung der Gesundheit und ein menschengerechtes Arbeitsumfeld. Der Arbeitsschutz muss dabei den stetigen Wandel der Arbeitsbedingungen und der Umgebung berücksichtigen: Schnellere Abläufe, neue Aufgaben und Technologien oder höherer 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 2023** erläutern wir dieses Risiko und beschreiben, wie wir ihm begegnen. Ein ungewollter Abgang von Leistungs- und Wissensträgern sowie Schlüsselmitarbeitenden

Ein umfassender Arbeitsschutz ist für uns mehr als Gefahrenabwehr und Beseitigung von Sicherheitsrisiken. Es geht auch um den vorbeugenden Erhalt der Gesundheit.

kann zu Know-how-Verlust, Umsatzverlust und zu höheren Nachbesetzungs- und Anlaufkosten führen. Auch der Fachkräftemangel kann die Umsetzung unserer Businessplanung gefährden. Deshalb setzen wir verstärkt auf den Talente-Pool an unseren Nearshoring- und Offshoring-Standorten, insbesondere auf Softwareentwickler und IT-Fachpersonal. In diesem Zusammenhang spielt die Wahrung von Menschenrechten und ökologischen Standards für uns eine bedeutende Rolle. Innerhalb der EU schützen die strengen nationalen Vorgaben und Gesetze grundsätzlich vor einer Verletzung von Menschen- und Umweltrechten. Bei außereuropäischen Standorten achten wir besonders auf die Einhaltung relevanter menschenrechts- und umweltbezogener Leitlinien, insbesondere hinsichtlich der Themen „Korruption“, „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“, „Diskriminierung“ und „Umweltschutz“.

Wir sehen derzeit jedoch keine wesentlichen Risiken, die durch unsere Tätigkeit entstehen und sich negativ auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden auswirken könnten.

GRI SRS-404-1

Ausbildung

Ende 2023 waren 82 Auszubildende und 53 dual Studierende bei uns beschäftigt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 23 junge Menschen (3 dual Studierende und 20 Auszubildende) nach Ende ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung übernommen. Für das Jahr 2024 ist die Einstellung von 31 Berufseinsteigenden (23 dual Studierenden und 8 Auszubildenden) geplant.

Struktur der Ausbildung im Konzern nach Geschlecht und Art zum 31.12.2023

	Gesamt	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Headcount					
Auszubildende	82	71	87	11	13
Dual Studierende	53	36	68	17	32
Headcount (gesamt)	135	107	79	28	21

Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne q.beyond logineer India Private Limited.

Weiterbildung

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die durchschnittliche Stundenzahl, die unsere Mitarbeitenden im Jahr 2023 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 2023

In Stunden	Gesamt	Männlich	Männlich in %	Weiblich	Weiblich in %
Schulungen nach Typ					
Udemy ²	913,0	-	-	-	-
LinkedIn Learning ²	449,0	-	-	-	-
Technische Schulungen	2.740,0	2.210,0	81	530,0	19
Lernzeit	337,8	253,3	75	84,5	25
Fachschulungen (inkl. Anwender- und Produktschulungen)	488,0	352,0	72	136,0	28
Sprachschulungen	1.150,8	1.498,0	65	803,5	35
Soft-Skill-Schulungen	3.272,0	2.320,0	71	952,0	29
Führungskräfteschulungen	820,0	716,0	87	104,0	13
Pflichtschulungen ¹	1.821,0	1.386,5	76	434,5	24
Schulungsstunden (gesamt)	11.991,5	8.735,8	73	3.044,5	25

Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne Vorstand, inklusive Auszubildenden und Aushilfen.

Die Mitarbeitenden des im Oktober 2023 gegründeten Tochterunternehmens der logineer GmbH, die q.beyond logineer India Private Limited, wurden hier nicht berücksichtigt.

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

² Auswertung personenbezogener Daten rechtlich nicht möglich. Daher keine Differenzierung nach Geschlecht möglich.

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 Brandschutzhelfern. Die betriebsärztliche und arbeitsmedizinische Betreuung ist sichergestellt. Viermal jährlich tagt der Ausschuss für Arbeitssicherheit für alle Standorte. Er berät zu Arbeitsschutz und Unfallverhütung.

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

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine arbeitsbedingte Verletzung.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen

	2023	2022	2021	2020	2019
Verletzungen im Geschäftsjahr					
Meldepflichtige arbeitsbedingte Verletzungen	0	0	0	0	1
Arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0	0	0	0
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0	0	0

Gesamtbetrachtung des Konzerns ohne q.beyond logineer India Private Limited.

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

Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt

Die Achtung vor dem Menschen und der Erhalt einer lebenswerten Umwelt sind nach unserem Verständnis nicht verhandelbare Kernelemente einer vorbildlichen Unternehmensführung. Unser Ziel ist es, Menschenrechtsverletzungen und Umweltgefährdungen sowohl in unserem eigenen Geschäftsbetrieb als auch in allen Lieferketten, in die die q.beyond AG und ihre Gruppenunternehmen involviert sind, zu verhindern bzw. so früh wie möglich zu identifizieren und ihnen verantwortungsvoll und wirksam entgegenzutreten. Die Einhaltung geltender Gesetze und Verordnungen und die Beachtung international anerkannter Standards zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt gehören dabei zu unserem Selbstverständnis.

Wir bekennen uns nachdrücklich zu den Leitprinzipien der internationalen Rahmenwerke und Standards zu den Menschenrechten, wie sie die Vereinten Nationen, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards formuliert haben. Wir setzen uns dafür ein, dass sie in unseren Geschäftstätigkeiten und Wertschöpfungsketten beachtet werden, insbesondere

- das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit,
- das Verbot aller Formen von Sklaverei und Diskriminierung,
- die Stärkung der Koalitionsfreiheit,
- die gegenseitige Wertschätzung, unabhängig von Alter, Behinderung, Religion, sozialer Herkunft, ethnischer oder kultureller Vielfalt, Geschlecht oder sexueller Orientierung und Identität,
- die Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes,
- die Zahlung angemessener Löhne,
- die Einhaltung des Datenschutzes und der Privatsphäre,
- das Verbot von Korruption und Bestechung sowie
- das Verbot von Umweltverschmutzung.

Die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte ist in unseren Verhaltensgrundsätzen (**⊕ Code of Conduct**) verankert. Unser Verfahren zum Schutz der Menschenrechte und zur Einhaltung unserer umweltbezogenen Pflichten beschreiben wir ausführlich in unserer **⊕ Grundsatzerklärung** und in unserer nachfolgenden Erklärung im Sinne des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Hier formulieren wir auch unsere Erwartungen an Mitarbeitende und Geschäftspartner und gehen detailliert auf unser Risikomanagement, unsere Präventions- und Abhilfemaßnahmen mit Ergebnissen, das Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren sowie auf unsere Wirksamkeitskontrollen und Dokumentation ein. Besonders wichtig ist uns, potenziell nachteiligen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Auswirkungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen und den betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, tatsächliche Verstöße zu melden.

Erklärung im Sinne des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung basiert auf den Prinzipien der Menschenrechte und des Umweltschutzes. Als Unternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung für eine nachhaltige Gestaltung von Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft bewusst und bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung und Überwachung unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Dies umfasst sowohl unseren eigenen Geschäftsbetrieb als auch alle Lieferketten, in die die q.beyond AG und ihre Gruppenunternehmen im Sinne von § 15 AktG involviert sind.

q.beyond unterliegt im Rahmen der Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Mit der durch unseren Vorstand verabschiedeten **⊕ Grundsatzerklärung**, die auf den allgemein zugänglichen Unternehmenswebseiten der Konzernunternehmen veröffentlicht ist, legen wir unsere Strategie und unsere Prozesse zum Schutz der Menschenrechte und zur Erfüllung unserer umweltbezogenen Verpflichtungen dar. Die Grundsatzerklärung gilt für die q.beyond AG und alle verbundenen Unternehmen im Sinne von § 15 AktG. Über die Inhalte der Grundsatzerklärung hat der Vorstand unsere Mitarbeitenden im Rahmen der monatlichen sog. „Town Hall Meetings“ detailliert informiert.

**Die Achtung vor
dem Menschen
und der Erhalt
einer lebenswerten
Umwelt sind
nach unserem
Verständnis nicht
verhandelbare
Kernelemente
einer vorbildlichen
Unternehmens-
führung.**

Die Verantwortung für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten und für die Umsetzung der Grundsatzerklärung nach Maßgabe des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) obliegt dem Vorstand der q.beyond AG. Das Anliegen des Vorstands ist es, durch klare Strukturen und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Grundsätze des LkSG zu sorgen und diese in den Unternehmensprozessen sowie im Risikomanagement der q.beyond AG zu verankern. Zur konzernweiten Überwachung und Einhaltung der Sorgfaltspflichten hat der Vorstand einen Menschenrechtsbeauftragten benannt und ein Compliance-Committee eingerichtet. Im Compliance-Committee sind die Leiter der relevanten Fachbereiche Compliance, Recht, People & Culture, Zentraleinkauf, Corporate Social Responsibility sowie der Menschenrechtsbeauftragte von q.beyond vertreten. Das Committee analysiert regelmäßig die Erkenntnisse aus den Sorgaltsprozessen, berichtet diese an den Vorstand und berät ihn insbesondere bei der Entscheidung über Abhilfemaßnahmen.

Bei der Umsetzung unserer Menschenrechts- und Umweltstrategie richten wir unser unternehmerisches Handeln vor allem an den weltweit anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP) sowie an den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen aus. Wir setzen somit auch die Anforderungen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte um. Diese Standards unterstützen Unternehmen dabei, ihren Ansatz in Bezug auf Menschenrechte zu bestimmen und stetig zu verbessern. Sie betonen die Bedeutung eines Due-Diligence-Prozesses, mit dem mögliche Verstöße gegen Menschenrechte oder Umwelt proaktiv aufgedeckt, beurteilt und vermieden oder zumindest bestmöglich verringert werden können, um Rechteinhaber zu schützen.

Zusätzlich basieren unser Verständnis und unsere Prozesse zur Beachtung der Menschenrechte und Umwelt auf einer Reihe von internationalen Referenzinstrumenten; dazu zählen insbesondere

- die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC),
- die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards,
- die Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- die Charta der Vielfalt,
- die UN-Kinderrechtskonvention,
- die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheit,
- die REACH-Verordnung, RoHS-Richtlinie und POPs-Verordnung sowie
- das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen).

**Wir orientieren
uns in Bezug
auf Menschen-
rechte an
international
anerkannten
Standards.**

Unsere Erwartungen an Mitarbeitende und Geschäftspartner

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie geltende Gesetze und Vorschriften einhalten und die festgelegten Prinzipien und Rechtspositionen der in unserer Grundsatzerklärung genannten internationalen Standards im täglichen Handeln berücksichtigen. Unter dem Titel „Starke Prinzipien und eine faire Kultur“ fasst unser **☛ Code of Conduct** deshalb alle Verhaltensregeln, Leitlinien und Compliance-Grundsätze für das geschäftliche Handeln der q.beyond AG zusammen und bietet unseren Mitarbeitenden Orientierung in ihren täglichen Entscheidungen. Des Weiteren haben wir diese Grundsätze auch in unseren Unternehmensrichtlinien und in unseren Managementsystemen etabliert und damit ein nachhaltiges Wirtschaften und Handeln in unseren Unternehmensprozessen verankert (siehe hierzu auch **☛ Kriterium „Prozessmanagement“**).

Ebenso erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, die in unsere Wertschöpfungsprozesse zur Erbringung unserer Leistungen direkt oder indirekt eingebunden sind, dass sie sich zur Einhaltung der von uns als wichtig beurteilten Prinzipien verpflichten und angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte und zum Erhalt der Umwelt implementieren. Unsere Anforderungen zum Thema „Menschenrechte“ und „Schutz der Umwelt“ haben wir in unserem **☛ Verhaltenskodex für Geschäftspartner**, der auch die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst, zusammengefasst und zum Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsprozesse gemacht. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie unsere Anforderungen und Erwartungshaltungen an in die Leistungserbringung ihrerseits einbezogene Unterauftragnehmer weitergeben. Wir behalten uns im Einzelfall vor, die Umsetzung auch entsprechend zu überprüfen.

Risikomanagement / Risikoanalyse

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir uns auf die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) vorbereitet und in diesem Zusammenhang auch unsere Risikoanalyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette erweitert. In unserem Risikomanagementprozess identifizieren, analysieren und bewerten wir kontinuierlich auch alle Risiken in Bezug auf die Achtung von Menschenrechten und die Umwelt, nicht nur solche innerhalb unseres eigenen Geschäftsbereiches, sondern auch bei unseren Geschäftspartnern.

Abstrakte Risikoanalyse: Bei der Risikoanalyse innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs der q.beyond-Gruppe werden jeweils Brutto- und Nettorisiken eingeschätzt. Im Unterschied zu Brutto- und Nettorisiken berücksichtigen Nettorisiken bereits die Auswirkungen aller eingerichteten Kontrollen und durchgeführten Maßnahmen zum Umgang mit dem identifizierten Risiko. Die Bewertung der Nettorisiken fußt insbesondere auf den Faktoren Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensumfang. Für die Risikoanalyse in Bezug auf Zulieferer nutzen wir ein Risikoanalyse-Tool. In diesem Tool wird jeweils das länder-, standort- und branchenspezifische Risiko der Zulieferer automatisiert bewertet. Neben dieser abstrakten Risikoanalyse fließen auch intern festgelegte Anforderungen/Kriterien wie z. B. die Unterzeichnung des **☛ Verhaltenskodex für Geschäftspartner** und die Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in die Risikobewertung ein. Unter Berücksichtigung der Risikowerte der einzelnen Zulieferer wird über ggf. zu treffende Präventionsmaßnahmen entschieden.

Anlassbezogene Risikoüberprüfungen: Davon unabhängig führen wir auch anlassbezogene Risikoüberprüfungen bei Zulieferern durch. Unter dem  **Kriterium „Wesentlichkeit“** haben wir die im Rahmen unserer Risikoanalysen von uns als wesentlich identifizierten Risiken und Chancen innerhalb unseres eigenen Geschäftsbereiches und in Bezug auf unsere Lieferketten bereits beschrieben.

Als besonders bedeutende abstrakte Risiken haben wir auf der Basis einer ersten Risikoanalyse in unserem eigenen Geschäftsbereich „Informationssicherheits- und Datenschutzrisiken durch Cyberattacken“ sowie „Schäden für unsere Rechenzentrumsinfrastruktur aus einer unzureichenden Anpassung an den Klimawandel“ identifiziert. Darüber hinaus sehen wir menschenrechtsbezogene abstrakte Risiken aus den Themen „Korruption“, „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“, „Diskriminierung“ und „Umweltschutz“ an unseren Nearshoring- und Offshoring-Standorten. In unseren Lieferketten haben wir als sensible Bereiche insbesondere die menschenrechtsbezogenen Themen „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“, „Diskriminierung“, „Wahrung der Vereinigungsfreiheit“ und „Umweltschutz“ identifiziert:



Menschenrechts- und umweltbezogene Verstöße können auch aus der vorgelagerten Lieferkette resultieren.

- **Informationssicherheit und Datenschutz:** Informationstechnologie hat Auswirkungen auf die Persönlichkeitsrechte von Menschen wie etwa den Datenschutz. Als Digitalisierer tragen wir deshalb eine besondere Verantwortung für den zuverlässigen Schutz der Daten und die Sicherheit der von uns eingesetzten Infrastrukturen und Systeme – auch zur Prävention zunehmender Cyberkriminalität. 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. Mit dem Cybersecurity-Konzept von q.beyond profitieren auch unsere Kunden von einem Schutz vor Cyberkriminalität.

- **Unzureichende Anpassung an den Klimawandel:** Bei unzureichender Anpassung an den Klimawandel können dessen physische Auswirkungen (insbesondere durch extreme Wetterlagen wie Hitze und Stürme) zur Beschädigung, Überhitzung oder sogar bis zum Ausfall unserer Rechenzentrumsinfrastruktur führen. Auch Auswirkungen auf die Belegschaft mit Blick auf deren Gesundheit und Sicherheit sind nicht auszuschließen. Wir setzen deshalb geeignete präventive klimatechnische Maßnahmen um.

- **Menschenrechte und umweltbezogene Auswirkungen an Nearshoring- und Offshoring-Standorten:** Ein ungewollter Abgang von Leistungs- und Wissensträgern sowie Schlüsselmitarbeitenden kann zu Know-how-Verlust, Umsatzverlust und zu höheren Nachbesetzungs- und Anlaufkosten führen. Auch der allgemein festzustellende Fachkräftemangel kann die Umsetzung unserer Businessplanung gefährden. Deshalb setzen wir verstärkt auf Talente-Pools an unseren Nearshoring- und Offshoring-Standorten, insbesondere auf Soft-

wareentwickler und IT-Fachpersonal. Auch in diesem Zusammenhang spielt die Wahrung von Menschenrechten und ökologischen Standards für uns eine bedeutende Rolle. Innerhalb der EU schützen die strengen nationalen Vorgaben und Gesetze grundsätzlich vor einer Verletzung von Menschen- und Umweltrechten. Bei außereuropäischen Standorten achten wir besonders auf die Einhaltung relevanter menschenrechts- und umweltbezogener Leitlinien, insbesondere hinsichtlich der Themen „Korruption“, „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“, „Diskriminierung“ und „Umweltschutz“.

- **Menschenrechte und umweltbezogene Auswirkungen in der Lieferkette:** Nicht zuletzt können menschenrechts- oder umweltbezogene Verstöße auch aus der vorgelagerten Lieferkette resultieren. Sie können etwa im Herstellungsprozess unserer zugekauften Infrastrukturkomponenten zur Ausstattung unserer Rechenzentren auftreten oder Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette beeinträchtigen. In einer ersten Risikoanalyse unserer unmittelbaren Zulieferer haben wir die Themen „Arbeitsschutz“, „Arbeitszeiten“, „Diskriminierung“, „Wahrung der Vereinigungsfreiheit“ und „Umweltschutz“ als wesentliche, grundsätzliche Risikobereiche identifiziert. Nach einer vorsichtigen Risikobewertung betrachten wir die Risiken aber als nicht außerordentlich hoch. Besonders wichtig ist uns, potenziell nachteiligen menschenrechts- und umweltbezogenen Auswirkungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen und den betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, tatsächliche Verstöße zu melden. Es ist uns außerdem ein wichtiges Anliegen, unseren Einfluss zu nutzen, um auf die schnellstmögliche Behebung von Missständen hinzuwirken.

Wir haben bisher keine belastbaren Hinweise darauf, dass innerhalb unseres eigenen Geschäftsbereichs oder durch unsere Lieferanten Menschenrechte verletzt werden. Aus diesem Grund haben wir bisher auch keine quantitativen Zielsetzungen mit entsprechenden weiterführenden Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte verfolgt. Sollten wir zukünftig Kenntnisse von Verstößen erhalten, so werden wir durch Einleitung geeigneter und angemessener Maßnahmen, die den Verstößen vorbeugen und/oder entgegenwirken sollen, darauf reagieren. In den kommenden Jahren werden wir unser Risikomanagement weiter ausbauen, um unser Verständnis für spezifische Menschenrechts- und Umweltrisiken in unserem Geschäftsbereich und unseren Lieferketten stetig zu verbessern.

Angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen sind die Basis für den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt.

Präventionsmaßnahmen

Die Risikoanalyse bildet die Grundlage für die Identifikation angemessener Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die Ergebnisse unserer Risikoanalysen lassen wir in relevante Geschäftsprozesse und in unseren Lieferantenbeurteilungsprozess einfließen. Wir erkennen an, dass ein umfassender Schutz der Menschenrechte nur dann gewährleistet ist, wenn Menschenrechtsrisiken jeglicher Art nicht nur verfolgt, sondern bereits vor ihrer Entstehung durch präventive Maßnahmen vermieden werden.

Wir haben bereits risikounabhängig insbesondere folgende Maßnahmen implementiert: Neben der Veröffentlichung unserer **⊕ Grundsatzerklärung** und den für alle Mitarbeitenden verpflichtend zu beachtenden Compliance-Grundsätzen (**⊕ Code of Conduct**) flankieren weitere Unternehmensrichtlinien unser Handeln und geben unseren Mitarbeitenden Prozesssicherheit und Orientierung im Arbeitsalltag. Hierzu zählen u. a. Richtlinien zu den Themen „Informationssicherheit und Datenschutz“, „Einkauf“, „Reisen“ und „Hospitality“. Eine vertiefende Wissensvermittlung und Sensibilisierung unserer Belegschaft insbesondere zu den Themen „Menschenrechte“, „Klima- und Umweltschutz“, „Informationssicherheit und Datenschutz“, „Arbeits-sicherheit“ und „Unbewusste Voreingenommenheit“ erfolgt u. a. über Schulungen. Des Weiteren verfügt unser Unternehmen über einen Betriebsrat und bezieht dieses Gremium bei allen Personal- und Mitbestimmungsangelegenheiten frühzeitig mit ein. Darüber hinaus sorgen die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat für die Wahrung von Mitarbeiterinteressen.

Vor Aufnahme einer Lieferantenbeziehung durchlaufen unsere unmittelbaren Zulieferer einen Evaluierungsprozess, der u. a. auch eine initiale Einschätzung zu Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt beinhaltet. Sollte eine konkrete Risikosituation es erfordern, werden unverzüglich einzelfallbezogene Präventionsmaßnahmen eingeleitet. Solche Präventionsmaßnahmen umfassen insbesondere die Vereinbarung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie die vertragliche Zusicherung des unmittelbaren Zulieferers, dass dieser die von der Geschäftsleitung des Unternehmens verlangten menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen einhält und entlang der Lieferkette angemessen adressiert. Bisher haben wir keine Schulungen von Lieferanten bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten durchgeführt. Wir behalten uns jedoch vor, im Rahmen einzelfallbezogener Präventionsmaßnahmen Schulungen durchzuführen, wenn wir feststellen, dass fehlende Kenntnisse zu Menschenrechten vorliegen.

Abhilfemaßnahmen

Liegt ein begründeter Verdacht oder ein bereits eingetretener oder bevorstehender Verstoß vor, dass unsere Geschäftsaktivitäten menschenrechts- und/oder umweltbezogene Verletzungen verursachen oder zu diesen beitragen, werden wir die vorgebrachten Beschwerden überprüfen und angemessene Abhilfemaßnahmen ergreifen, um eine Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.

Bei Vorliegen eines begründeten Verdachts oder eines konkreten Hinweises innerhalb unserer Unternehmensgruppe werden wir unmittelbar tätig, um weitere Missstände zu verhindern und nachhaltig zu beenden.

Von unseren unmittelbaren Zulieferern erwarten wir die vollumfängliche Kooperation bei der Aufklärung, Beendigung oder Minimierung möglicher menschenrechts- und umweltbezogener Sorgfaltspflichtverletzungen. Es ist unser Grundsatz, im ersten Schritt mit dem Zulieferer in einen Dialog zu treten, um eine wirksame Problemlösung zu erreichen. Sollte der Dialog mit unserem Zulieferer zu keinem akzeptablen Ergebnis führen, werden wir Kooperationen mit weiteren betroffenen Unternehmen, Branchenverbänden und Sektor- und Multi-Stakeholder-Initiativen suchen, um gemeinsam geeignete Abhilfemaßnahmen zu erarbeiten und einzuleiten. Wir behalten uns jedoch vor, eine Beendigung der Geschäftsbeziehung einzuleiten, wenn die Umsetzung der mit dem Zulieferer vereinbarten Abhilfemaßnahmen nicht (fristgerecht) erfolgt oder mildere Maßnahmen nicht zur Beendigung oder Minimierung der Sorgfaltspflichtverletzung geführt haben.

Der q.beyond AG sind im Berichtszeitraum keine Verstöße gegen Menschenrechte bekannt geworden. Dementsprechend wurden keine Konzepte zur Wiedergutmachung erstellt.

Hinweisgeber- und Beschwerdemechanismus

q.beyond hat einen leicht zugänglichen, angemessenen und wirksamen Hinweisgeber- und Beschwerdeprozess eingerichtet. Alle Interessengruppen sind aufgefordert, sich bei Bedenken in Bezug auf vermutete Verstöße gegen geltendes Recht oder unsere Unternehmensvorgaben, einschließlich dieser Grundsatzserklärung, zu äußern. Unser Hinweisgeber- und Beschwerdesystem **+ SAFE CHANNEL** steht jeder Person innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens jederzeit und kostenlos zur Verfügung. Das Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren ist eine vertrauliche Möglich-

keit, jeglichen Verdacht illegalen und unethischen Verhaltens zu melden, auch anonym. Alle gemeldeten Fälle, bei denen es nicht nachweislich um die wissentliche Weitergabe von falschen und/oder irreführenden Informationen handelt, werden durch geschulte Experten untersucht und verfolgt. Die Bearbeitung erfolgt unverzüglich, der Sachverhalt wird ohne Ansehen der Person und ihrer hierarchischen Position neutral aufgeklärt. Die beteiligten Personen werden im Aufklärungsprozess angehört und bei der Lösung des Grundes der Beschwerde involviert.



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



SAFE CHANNEL: Wir haben einen wirksamen Hinweisgeber- und Beschwerdeprozess eingerichtet.

Verantwortlichkeit, Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Verhinderung von menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichtverletzungen wird mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen geprüft. Die Verantwortung für die Wirksamkeitskontrolle liegt beim Compliance-Committee, bei Bedarf unterstützt durch die Interne Revision. Bei unmittelbaren Lieferanten wird die Einhaltung von menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten durch regelmäßige oder anlassbezogene Lieferantenbeurteilungen, ggf. ergänzt um vertiefende Lieferantenaudits, überprüft. Die Wirksamkeit dieses Prozesses wird durch die Interne Revision überwacht.

Die Erfüllung der Sorgfaltspflichten werden wir fortlaufend intern dokumentieren. Die Dokumentation wird sieben Jahre lang aufbewahrt. Unsere jährliche Berichterstattung darüber erfolgt spätestens vier Monate nach dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres und wird sowohl dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) übermittelt als auch auf unserer Internetseite der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

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 und zum integralen Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen gemacht. Die Verhaltensvorgaben adressieren alle Geschäftspartner, Lieferanten, Dienstleister und Berater, die in unsere Wertschöpfungsprozesse zur Erbringung unserer Leistungen direkt oder indirekt eingebunden sind.

GRI SRS-412-1

Die q.beyond AG hat ausschließlich Geschäftsstandorte in Deutschland, Spanien, Lettland und seit Oktober 2023 auch in Indien. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen oder menschenrechtsrelevante Auswirkungen wird dort nicht vorgenommen. Bei Vorliegen eines begründeten Verdachts oder eines konkreten Hinweises auf menschenrechts- und/oder umweltbezogene Verletzungen innerhalb der q.beyond-Gruppe werden wir unmittelbar tätig, um weitere Missstände zu verhindern und nachhaltig zu beenden.

GRI SRS-414-1

Vor Aufnahme einer Lieferantenbeziehung durchlaufen unsere unmittelbaren Zulieferer einen Evaluierungsprozess, der u. a. auch eine initiale Einschätzung zu Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt beinhaltet. Für die Risikoanalyse nutzen wir ein Risikoanalyse-Tool. In diesem Tool wird jeweils das länder-, standort- und branchenspezifische Risiko der Zulieferer automatisiert bewertet. Neben dieser abstrakten Risikoanalyse fließen auch die Erfüllung von intern festgelegten Anforderungen/Kriterien wie z. B. die Unterzeichnung des **⊕ Verhaltenskodex für Geschäftspartner** und die Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in die Risikobewertung ein.

GRI SRS-414-2

Bei unmittelbaren Lieferanten wird die Einhaltung von menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten durch regelmäßige oder anlassbezogene Lieferantenbeurteilungen, ggf. ergänzt um vertiefende Lieferantenaudits, überprüft. Die Wirksamkeit dieses Prozesses wird durch die Interne Revision überwacht.

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, wird q.beyond unverzüglich Maßnahmen einleiten, um in Kooperation mit dem Zulieferer eine wirksame Problemlösung zu erzielen. Wir behalten uns jedoch vor, eine Beendigung der Geschäftsbeziehung einzuleiten, wenn die Umsetzung der mit dem Zulieferer vereinbarten Abhilfemaßnahmen nicht (fristgerecht) erfolgt oder mildere Maßnahmen nicht zur Beendigung oder Minimierung der Sorgfaltspflichtverletzung geführt haben.

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.

Unser gesellschaftliches Engagement konzentriert sich auf die Kinder- und Jugendförderung vor Ort.

Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 beteiligte sich q.beyond an der Weihnachtsaktion des „Hamburger Wegs“ der HSV-Stiftung und erfüllte Weihnachtswünsche. Sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche konnten während der Adventszeit Wünsche auf Zettel schreiben. Diese wurden unter anderem am Weihnachtsbaum in den Geschäftsräumen von q.beyond angebracht, von unseren Mitarbeitenden ausgewählt und anschließend erfüllt. Ein anderer Teil der Wünsche konnte über einen von uns entwickelten digitalen Weihnachtsbaum geäußert bzw. abgerufen werden.

Seit dem Geschäftsjahr 2022 sind wir Sponsor des **⊕ HTHC – Harvestehuder Tennis und Hockey Club e.V.** und beteiligten uns zum wiederholten Mal 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 Initiative „KinderHelden“, die sich für Kinder mit schwierigen Startbedingungen einsetzt und ihnen individuelle Mentoringprogramme zur Unterstützung ihres Bildungswegs bietet. Zum anderen erhielt auch die Initiative „Rhein-Flanke“ Unterstützung, die junge Menschen durch Sportangebote integriert und fördert.

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 verzich-

ten 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 2023 erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Werte in Bezug auf unsere gesamte Geschäftstätigkeit:

Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

In T €	2023	2022	2021	2020
Erlöse der Geschäftstätigkeit	189.280	173.022	155.161	143.416
Aufwendungen an Leistungen für Arbeitnehmer	99.199	91.260	82.897	77.985
Auszahlungen an Steuern	1.715	98	3.553	406
Auszahlungen an Kapitalgeber	0	0	0	3.725
Auszahlungen in Investitionen	2.576	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 innerhalb der q.beyond-Gruppe die deutschsprachige SAP-Anwendergruppe (DSAG), das EHI Retail Institut, die Stiftung Energieinformatik, Bundesverband Personalmanager, RIPE NCC, DIRK e. V., ACS – Allianz für Cyber-Sicherheit, Bundesvereinigung Logistik (BVL) e. V. sowie die Logistik-Initiative Hamburg Management GmbH.

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 mit dem Betriebsrat abgeschlossene „Rahmenbetriebsvereinbarung zu Einführung und Betrieb von Informations- und Kommunikationssystemen“. Ein gesondertes Gremium „IT und Datenschutz“, bestehend aus Mitgliedern des Betriebsrats und der Fachbereiche, 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. Ein gesonderter Risikobericht als Bestandteil des **⊕ Geschäftsberichts 2023** informiert 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-Servicemanagementstrukturen 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 interne 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 regelmäßig Audits durch, um die Einhaltung des hohen Datenschutzniveaus von q.beyond zu überprüfen. Darüber hinaus finden in regelmäßigen Abständen externe Datenschutzprüfungen statt, zum Beispiel durch den Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI).

Alle Mitarbeitenden erhalten mit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses eine datenschutzrechtliche Grundlagenschulung und absolvieren mindestens einmal jährlich eine Auffrischungsschulung. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten regelmäßig Hinweise auf spezielle Datenschutzthemen im Kunden- und Personalbereich und werden außerdem auf das Fernmelde- und Sozialgeheimnis sowie zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen verpflichtet.

Unternehmenserfolg erfordert Rechtschaffenheit, Ethik und persönliche Verantwortung

Für börsennotierte Unternehmen wie die q.beyond AG ist im Aktiengesetz die Pflicht zur Einrichtung eines angemessenen und wirksamen internen Kontrollsystems (IKS) sowie eines entsprechenden Risikomanagementsystems (RMS) gesetzlich verankert. Der Konzern folgt schon seit vielen Jahren den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), nach denen der Vorstand durch ein wirksames Compliance-Management-System (CMS) für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und auf deren Beachtung im Unternehmen hinzuwirken hat. Das CMS von q.beyond hat zum Ziel, Pflichtverstöße frühzeitig zu erkennen und zu bewerten, damit angemessen darauf reagiert werden kann, und durch Prophylaxe den Eintritt von Pflichtver-

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

letzungen, 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 adressatengerechter 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. Seitdem ist dieser Verhaltenskodex integraler Bestandteil unserer Einkaufsrichtlinien und Einkaufsprozesse und wurde entsprechend von den meisten unserer Geschäftspartner inzwischen gegengezeichnet. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner adressiert auch alle Anforderungen an unsere Lieferanten und Dienstleister, die q.beyond durch das ab dem 1. Januar 2024 geltende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtend zu beachten hat.



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.

Bereits seit Jahren hat q.beyond ein elektronisches **☛ Hinweisgebersystem** gemäß den Empfehlungen des **☛ Deutschen Corporate Governance Kodex** implementiert. Der Umgang mit eingehenden Hinweisen und Beschwerden richtet sich selbstverständlich nach den Vorgaben des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), das Mitte 2023 in Kraft getreten und von q.beyond zu beachten ist. Damit bietet unser Unternehmen den Mitarbeitenden und allen Außenstehenden die Möglichkeit, in einem strukturierten Hinweisgeber- und Beschwerdeprozess jeden Verdacht auf unrechtmäßiges Handeln einfach und schnell melden zu können. 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, in Lettland und seit Oktober 2023 auch in Indien. Diese unterliegen den regelmäßigen Überwachungsmaßnahmen in Bezug auf Korruption und Compliance.

GRI SRS-205-3

Im Jahr 2023 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 Jahresgesamtvorgütung	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	48
GRI SRS-306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	48
GRI SRS-302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	50
GRI SRS-305-5	Senkung der THG-Emissionen	61
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	107
GRI SRS-403-4	Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	109
GRI SRS-403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	109
GRI SRS-403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	109

Menschenrechte

GRI SRS-412-3	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen	120
GRI SRS-412-1	Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten	120
GRI SRS-414-1	Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten.....	120
GRI SRS-414-2	Soziale Auswirkungen in der Lieferkette.....	121

Gesellschaft

GRI SRS-201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	122
GRI SRS-415-1	Parteispenden.....	123
GRI SRS-205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten.....	127
GRI SRS-205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	127
GRI SRS-419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.....	127

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

www.qbeyond.de/linkedin
www.qbeyond.de/xing
www.qbeyond.de/facebook
www.qbeyond.de/instagram
www.qbeyond.de/youtube
blog.qbeyond.de

Impressum

Verantwortlich

q.beyond AG, Köln

Gestaltung

sitzgruppe, Düsseldorf

Bildnachweis

Philip Metelmann, Hamburg
(Seite 2)

FORLIANCE GmbH
(Seite 60, außer Faultier)

