



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

---

## neogramm GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

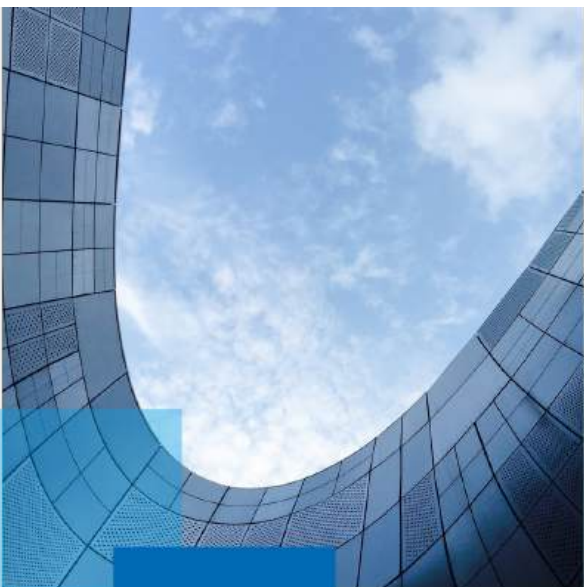
Kontakt

neogramm GmbH

Denis Wolf

Konrad-Zuse-Ring 23  
68163 Mannheim  
Deutschland

+49 621 1502050  
[info@neogramm.de](mailto:info@neogramm.de)



---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

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

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.  
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

neogramm ist Systemintegrator für die industrielle Digitalisierung. Das Mannheimer Softwareunternehmen entwickelt auf Basis ausgewiesener Expertise in IIoT, Automation und Machine Vision maßgeschneiderte Lösungen und zukunftssichere Architekturen für die Produktion von Fertigungsunternehmen sowie für den Service von Maschinen- und Anlagenbauern. Das Portfolio umfasst Dienstleistungen in den Bereichen IIoT, Automation und Machine Vision, spezialisierte Produkte wie das automationKit und die visionSuite sowie die eingesetzten und genutzten Technologien.

## Dienstleistungen

### IIoT

neogramm verbindet Systemwelten und führt seine Kunden zu einer vernetzten, resilienten Produktion. Wir beraten umfassend bei der Konzeption und Umsetzung neuer Produktionskonzepte und Systemarchitekturen. Wir sorgen für interoperable Servicebusse und Schnittstellenarchitekturen, die eine nahtlose Kommunikation von der Maschine über Edge-Gateways bis in die Cloud ermöglichen.

<p><b>Beratung und Umsetzung</b> Unterstützung bei der Entwicklung neuer Produktionskonzepte und Systemarchitekturen.</p>	<p><b>Interoperable Architekturen</b> Aufbau von Servicebus- und Schnittstellenarchitekturen für die Maschinenkommunikation.</p>
<p><b>Software-Anwendungen</b> Entwicklung individueller Softwarelösungen unter Berücksichtigung der vertikalen und horizontalen Integration von OT zu IT.</p>	<p><b>IIoT-Plattformen</b> Individualisierung und Entwicklung von IIoT-Plattformen für Kundenanforderungen.</p>

### Automation

neogramm bietet Softwarelösungen für den gesamten Shopfloor, von der einzelnen Maschine bis zur kompletten Fertigungsanlage. Dafür programmieren und integrieren wir, insbesondere SPS, Aktorik, Sensorik und SCADA/HMI-Visualisierungen.

<p><b>Integration und Entwicklung</b> Softwarelösungen für Maschinen und Fertigungsanlagen.</p>	<p><b>Technologieanpassung</b> Auswahl passender Technologien und Entwicklung maßgeschneiderter Softwarearchitekturen.</p>
<p><b>Programmstandards</b> Erstellung von Programmstandards für Lieferanten.</p>	<p><b>Vernetzung des Shopfloors</b> Definition, Entwicklung und Programmierung von Schnittstellen unter Verwendung modernster Protokolle.</p>

### Machine Vision

neogramm bietet Komplettlösungen für die industrielle Bildverarbeitung. Wir kombinieren modernste Technologien mit aktuellen Standards in Hard- und Software, um optimale Bildverarbeitungslösungen zu entwickeln.

<p><b>Bildverarbeitungslösungen</b> Entwicklung kompletter Lösungen inklusive Machbarkeitsbewertungen und Systemauslegungen.</p>	<p><b>Technologieeinsatz</b> Verwendung von Kamera- und Beleuchtungstechnik.</p>	<p><b>Software-Algorithmen</b> Programmierung optimaler Software-Algorithmen sowie industrieller KI- und Machine Learning-Verfahren.</p>
--	--	--

## **Produkte**

### **automationKit**

Das automationKit ist ein Framework für die Erstellung von Plattformen und Services für das digitale Shopfloor Management des industriellen Internets der Dinge (IIoT). Es basiert auf einer webbasierten Software für Kunden aus dem Bereich der industriellen Fertigung, um deren Anwendungen nutzerorientiert und plattformübergreifend in Form einer Shopfloor-Management-Anwendung erlebbar zu machen. Dies ermöglicht die schnelle, modulare und individuelle Entwicklung von produktionsnahen und serviceorientierten Anwendungen im Produktionsumfeld.

### **visionSuite**

Mit der neogramm visionSuite bieten wir unseren Kunden ein Software-Framework für die industrielle Bildverarbeitung. Darin vereinen wir die wichtigsten gängigen Bibliotheken mit eigenen, für den Kunden erstellten Algorithmen. Die hardwareunabhängige Lösung eignet sich für alle Aufnahmeverfahren und verfügt über integrierte Cloud-Konnektoren. Anwender können Jobs per Drag-and-drop konfigurieren.

## **Technologien und Leistungsspektrum**

Wir entwickeln wertschöpfende Software und sind im Bereich der industriellen Fertigung zu Hause. Dabei setzen wir auf neueste Technologien, um zukunftsfähige Systeme und Anwendungen zu entwickeln. Unser Leistungsspektrum reicht von der Beratung über Entwicklung, Hardware und Integration bis hin zum Service. Unsere Kunden kommen aus den unterschiedlichsten Branchen wie Automotive, Elektronikfertigung, Pharma, Maschinenbau, Holz- und Metallindustrie.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

#### **Nachhaltigkeitsstrategie**

Für uns als Unternehmen ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und des täglichen Handelns. Als flexibler Systemintegrator, der sich ständig an wechselnde Projektumgebungen und Kundenanforderungen anpasst, haben wir uns entschieden, unseren Nachhaltigkeitsbericht auf Basis des Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu erstellen. Unser Ziel ist es, nicht nur eine statische Nachhaltigkeitsstrategie zu definieren, sondern kontinuierlich über bereits umgesetzte und geplante Maßnahmen und Ideen zu berichten. Unterstützt wird dies durch das Leistungsindikatorensatz der Global Reporting Initiative (GRI).

Wir bei neogramm sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit alle betrifft – sowohl die Unternehmen als auch die Menschen, die dahinter stehen. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern einen positiven Nutzen zu bieten und gleichzeitig einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Gesellschaft zu leisten.

Unsere strategische Ausrichtung orientiert sich an der Struktur des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und den Prinzipien der ISO 26000. Damit schaffen wir ein gemeinsames Verständnis der grundlegenden Begriffe und Prinzipien gesellschaftlicher Verantwortung im Kontext unserer spezifischen unternehmerischen Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, die Bereiche Ökologie und soziale Gerechtigkeit gleichberechtigt neben der Ökonomie zu etablieren. Ein fairer und ressourcenschonender Umgang wird strategisch und ganzheitlich durch die Unternehmensführung vorgegeben. Darüber hinaus wollen wir unsere Kunden mit unseren Dienstleistungen und Produkten dabei unterstützen, nachhaltiger zu produzieren, indem wir mehr Transparenz schaffen. Dies ist ein wesentlicher Hebel, um unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit, insbesondere zur Ressourcenschonung, deutlich zu erhöhen.

## Zentrale Handlungsfelder

Nachhaltiges Wirtschaften betrifft alle Bereiche unseres Unternehmens. Bei der Konzeption unserer maßgeschneiderten Softwarelösungen stehen Zukunftsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit im Vordergrund. Mit unseren Lösungen ermöglichen wir unseren Kunden und Partnern, ihre Produktion flexibel und zukunftsorientiert zu gestalten. Themen wie Predictive Maintenance und Maschinendatenerfassung und -überwachung leisten einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst somit die folgenden zentralen Handlungsfelder:

- **Kunden und Partner:** Wir unterstützen unsere Kunden dabei, nachhaltiger zu produzieren und fördern partnerschaftliche Kooperationen, die auf langfristigen Nutzen und gemeinsame Nachhaltigkeitsziele ausgerichtet sind.
- **Mitarbeiter und Unternehmensführung:** Wir setzen auf eine Unternehmenskultur, die Nachhaltigkeit fördert, und bieten unseren Mitarbeitenden entsprechende Aus- und Weiterbildungen an. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung.
- **Gesellschaft:** Wir engagieren uns in sozialen Projekten und fördern Initiativen, die einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft haben.
- **Umwelt und Ressourcen:** Durch den effizienten Einsatz von Ressourcen und die Minimierung von Umweltbelastungen leisten wir einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz.

## Standards und Zielsetzungen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die Umsetzung unserer Maßnahmen orientieren sich an folgenden Standards und Zielen:

- **Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK):** Die Grundstruktur und die damit verbundenen Kriterien dienen als Grundlage für unsere Strategie.
- **UN Global Compact:** Die Prinzipien und Handlungsanleitungen des UN Global Compact sind Leitlinien für unser nachhaltiges Handeln.
- **ISO 26000:** Wir orientieren uns an den Handlungsfeldern, Kernthemen und Maßnahmenempfehlungen der ISO 26000.
- **GRI (Global Reporting Initiative):** Mit dem Leistungsindikatorenset der GRI bewerten wir die Kriterien quantitativ und schaffen Transparenz in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Mit dieser umfassenden strategischen Analyse und der Umsetzung konkreter Maßnahmen wollen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten und kontinuierlich daran arbeiten, unser Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln.



## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Dieser Abschnitt befasst sich mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Nachhaltigkeitsthemen der neogramm GmbH. Dabei berücksichtigen wir Einflussfaktoren, die sich sowohl positiv als auch negativ auf unsere internen Prozesse auswirken können. Ziel ist es, das Unternehmen zukunftsfähig zu machen und einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Damit ein Unternehmen seine Nachhaltigkeit wirksam beeinflussen kann, müssen die Themen, auf die es den größten Einfluss hat, mit hoher Dringlichkeit angegangen werden. Wir bei neogramm sind davon überzeugt, dass, wenn viele Unternehmen nach diesem Prinzip handeln, messbare und entscheidende Fortschritte in der Entwicklung der Nachhaltigkeit erzielt werden können. Die Identifikation der besonders wichtigen Nachhaltigkeitsthemen hilft uns, die vorhandenen Ressourcen effizient einzusetzen.

### **Umfeld**

Als Systemintegrator für industrielle Digitalisierung digitalisieren wir die Produktion unserer Kunden. Unsere Geschäftstätigkeit konzentriert sich auf den B2B-Bereich und umfasst Kunden von Großkonzernen über mittelständische Unternehmen bis hin zu Kleinbetrieben. Dabei bedienen wir unterschiedliche Branchen wie Automotive, Elektronik, Pharma, Metall, Holz und Maschinenbau. Die rasante technologische Entwicklung und das Aufkommen neuer Technologien stellen eine ständige Herausforderung dar. Unsere Fähigkeit, zukunftsorientierte und kundenindividuelle Lösungen zu entwickeln, ist dabei ein zentraler Aspekt. Die steigende Nachfrage nach ganzheitlich vernetzten Produktionen sehen wir als Chance, sowohl unsere internen Prozesse als auch die unserer Kunden nachhaltig zu gestalten.

## Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte

Zur Identifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die unser Unternehmen betreffen, haben wir eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Analyse basiert im Grundsatz auf den 17 SDGs sowie deren jeweiligen Unterzielen. Im nächsten Schritt wurde jedes Unterziel dahingehend bewertet, ob es direkt, indirekt oder nicht beeinflussbar ist. Des Weiteren wurde eine Bewertung hinsichtlich der Geschäftsrelevanz für unser Unternehmen vorgenommen.

Die Analyse der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) und deren Unterziele hat gezeigt, dass jedes Ziel in gewisser Weise beeinflussbar ist. Auch wenn wir nicht direkt auf die vorgegebenen Ziele/Unterziele einwirken können, sind wir bei neogramm überzeugt, einen Beitrag zur ganzheitlichen Zielerreichung und einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Unsere Maßnahmen tragen indirekt zu der Erreichung der umfassenden Ziele der Nachhaltigkeit bei.

Die interne Relevanz konnte auf Basis dieser Einordnung in einem Bewertungsschema eingeordnet werden. Die Bewertungslogik basiert auf einer Bewertungsskala mit den Werten von 1 bis 5. Ziel ist die Einschätzung der Wesentlichkeit aus Sicht der Stakeholder. Eine Bewertung mit der Punktzahl 5 bedeutet, dass der jeweilige Punkt für die Stakeholdergruppe von extrem hoher Bedeutung ist. Eine niedrige Bewertung zeigt an, dass der Punkt für die Stakeholdergruppe von geringer Relevanz ist.

Da es sich um die erstmalige Durchführung dieser Form der Bewertung handelt, wurde in diesem Schritt lediglich die interne Sicht berücksichtigt. Die folgende Darstellung zeigt das Ergebnis der Betrachtung. Dabei wurde die Einordnung der Ziele hinsichtlich ihrer Wichtigkeit für unsere internen Stakeholder vorgenommen.

<b>5 (extrem wichtig)</b>	SDG 1: Keine Armut SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
<b>4 (sehr wichtig)</b>	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur SDG 10: Weniger Ungleichheiten
<b>3 (wichtig)</b>	SDG 2: Kein Hunger SDG 4: Hochwertige Bildung SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
<b>2 (weniger wichtig)</b>	SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 15: Leben an Land
<b>1 (unwichtig)</b>	SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden SDG 14: Leben unter Wasser

## **Nachhaltigkeitsauswirkungen**

### **Inside-out-Betrachtung**

Die Inside-out-Perspektive beschreibt die Auswirkungen unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf die Geschäftstätigkeit der neogramm GmbH. Die Herausforderungen unserer Kunden beeinflussen unsere Strategie maßgeblich. Um Ziele wie die Optimierung der Produktion und die Ressourcenschonung zu erreichen, entwickeln wir kontinuierlich unsere Kompetenzen weiter und setzen neueste Technologien ein. Dies ist notwendig, um den aktuellen Vorschriften und gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden. Wir treiben das Thema Nachhaltigkeit auch in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden voran und unterstützen sie mit maßgeschneiderten Soft- und Hardwarelösungen.

### **Outside-in-Betrachtung**

Die Outside-in-Perspektive verdeutlicht, wie sich externe Nachhaltigkeitsanforderungen auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken. Die steigenden Anforderungen in verschiedenen Branchen wirken sich unmittelbar auf unser Unternehmen aus. Obwohl wir derzeit nicht zur Bilanzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen verpflichtet sind, stellen wir uns auf mögliche zukünftige Anforderungen ein. Dennoch ist dieser Schritt mit erheblichem Aufwand für unser Unternehmen verbunden. Da unsere Lösungen in vielen unterschiedlichen Branchen und bei einer Vielzahl von Kunden zum Einsatz kommen, ist eine Bilanzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen schwierig umzusetzen. Wir werden diesen Aspekt zu gegebener Zeit prüfen. Mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir flexibel auf Veränderungen reagieren und uns darauf vorbereiten, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unserer Unternehmenswerte zu etablieren. Eine regelmäßige Berichterstattung ist für uns ein wichtiges Instrument, um unsere Fortschritte transparent zu kommunizieren.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen wirkt sich positiv auf unsere Projekte und die unserer Kunden aus und ist ein weiterer positiver Effekt unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

## **Chancen und Risiken**

### **Chancen**

Langfristige Kundenbeziehungen sind für das wirtschaftliche Wohlergehen unseres Unternehmens unerlässlich. Ein kollegialer und offener Umgang mit unseren Kunden sowie die notwendige Flexibilität sind entscheidend für unseren Erfolg. Mit individuellen Lösungen bedienen wir die Bedürfnisse unserer Kunden optimal und liefern die gewünschte Qualität. Wir entwickeln unser Know-how ständig weiter.

Unsere Lösungen tragen aktiv zur effizienten Nutzung und Schonung von Ressourcen bei. Die Digitalisierung der Produktion reduziert beispielsweise den Papierverbrauch unserer Kunden erheblich. Zudem setzen wir auf eine schlanke Softwarearchitektur, um die benötigte Rechenleistung zu minimieren. Diese und weitere Potenziale sehen wir als große Chancen für nachhaltiges Wirtschaften, die uns bei der Gestaltung zukunftsfähiger Architekturen und Lösungen unterstützen.

Auch unsere internen Prozesse entwickeln wir unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit kontinuierlich weiter. Bei der Standortwahl unserer Büros spielte die Reduzierung des Energieverbrauchs eine entscheidende Rolle.

### **Risiken**

Trotz aller Möglichkeiten ist der Bezug von Strom für den Bürobetrieb sowie für bestimmte Dienstreisen unvermeidlich. Bei Dienstreisen prüfen wir stets, ob diese notwendig sind oder durch virtuelle Veranstaltungen ersetzt werden können.

Ein weiteres Risiko ist der CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch die benötigte Rechenleistung.

Derzeit ist es uns jedoch nicht möglich, diesen konkret messbar abzubilden. Als Maßnahme planen wir die Etablierung von Green Coding. Green Coding umfasst Praktiken und Technologien zur Reduzierung der Umweltauswirkungen bei der Softwareentwicklung, wie z.B. die Nutzung erneuerbarer Energien, die Optimierung von Code und die Verwendung effizienterer Hardware- und Datenmanagementstrategien.

Im Rahmen der Berichterstattung konnten keine weiteren Risiken identifiziert werden.

## 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

In diesem Abschnitt des Berichts legen wir unsere qualitativen und quantitativen, zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele offen und dokumentieren den Erreichungsgrad dieser Ziele.

### **Mittel- und langfristige Ziele**

Unser mittel- und langfristiges Ziel ist es, ein gesundes wirtschaftliches Wachstum unserer Dienstleistungen und Produkte zu fördern. Dies steht nicht im Widerspruch zu unseren Nachhaltigkeitszielen. Die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele kann somit auch zu wirtschaftlichem Erfolg führen. Bei der Formulierung unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen orientiert.

### **Bewertung, Priorisierung und Kontrollen**

Bei der Auswahl der relevanten Sustainable Development Goals haben wir die Ziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen umfassend berücksichtigt. Im Rahmen der Bewertung der Ziele haben wir analysiert, inwiefern neogramm als Unternehmen einen aktiven Beitrag leisten kann.

Zur Priorisierung verwenden wir eine dreistufige Skala, die die folgenden Kategorien umfasst: Low, Medium und High.

Die Zielerreichung wird jährlich durch einen internen Arbeitskreis bewertet, der für das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen zuständig ist. Die kontinuierliche Überwachung stellt sicher, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele effektiv und transparent verfolgen.

## Sustainable Development Goals (SDG)

### SDG 1: Keine Armut

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 1 zielt darauf ab, Armut in allen ihren Formen und überall zu beenden.
<b>Umgesetzt</b>	Unser Unternehmen legt großen Wert auf faire Arbeitsbedingungen und soziale Verantwortung, sowohl intern als auch in unserer Lieferkette. Wir garantieren eine faire Entlohnung aller Mitarbeitenden und stellen sicher, dass es keine unbezahlte Arbeit gibt. Alle unbefristeten Stellen werden ausschließlich mit unbefristeten Arbeitsverträgen besetzt, um unseren Mitarbeitenden Sicherheit und Stabilität zu bieten. Darüber hinaus verpflichten wir uns, faire Löhne und soziale Verantwortung in unserer gesamten Lieferkette sicherzustellen, indem wir unsere Partner und Lieferanten sorgfältig auswählen und regelmäßig überprüfen.
<b>Geplante Umsetzung</b>	Die Schaffung von Arbeitsplätzen in unserem Unternehmen erfolgt stets im Einklang mit unserem Unternehmenswachstum, um eine nachhaltige und stabile Entwicklung zu gewährleisten. Jedes Jahr stellen wir einen Auszubildenden ein, wobei diese Entscheidung von der aktuellen Personalsituation im Unternehmen abhängt, um eine optimale Betreuung und Ausbildung zu gewährleisten.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine mittlere Priorität (Medium).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Die bereits umgesetzten Maßnahmen behalten ihre Gültigkeit, während die geplanten Umsetzungen im Rahmen des Unternehmenswachstums und jährlich, je nach personeller Situation, fortlaufend verfolgt werden.

### SDG 2: Kein Hunger

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 2 darauf ab, den Hunger zu beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung zu erreichen sowie eine nachhaltige Landwirtschaft zu fördern.
<b>Umgesetzt</b>	Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebsinterne Angebote zur Ernährung an, um sie für biologische Produkte und eine gesunde Ernährung zu sensibilisieren.
<b>Geplante Umsetzung</b>	-
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine mittlere Priorität (Medium).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Ein konkreter Umsetzungszeitraum wurde nicht festgelegt. Stattdessen zielt neogramm auf eine kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter durch verschiedene Angebote, um das Bewusstsein für gesunde und nachhaltige Ernährung langfristig zu fördern.

**SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 3 zielt darauf ab, ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters zu gewährleisten und ihr Wohlergehen zu fördern.
<b>Umgesetzt</b>	Wir legen großen Wert auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Arbeitsplätze sind ergonomisch gestaltet, um ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern. Wir bieten regelmäßig und überdurchschnittlich viele Ersthelfer- und Brandschutzhelfer-Schulungen an und arbeiten eng mit einem Betriebsarzt zusammen. Regelmäßig werden Sicherheitsbegehungen durchgeführt, um kontinuierlich höchste Sicherheitsstandards zu gewährleisten. Darüber hinaus führen wir regelmäßig Brandschutzübungen durch und bieten unseren Mitarbeitenden kostenlose Gripeschutzimpfungen an. Unser Unternehmen hat zahlreiche neue Maßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu verbessern. Dazu gehören der umfassende Ausbau des Arbeitsschutzes durch die Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten, die Einbindung einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Neustrukturierung des Arbeitsschutzes im gesamten Unternehmen inklusive Schulungen. Alle Arbeitsplätze wurden auf höhenverstellbare Schreibtische umgestellt, um ergonomisches Arbeiten zu fördern. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bieten wir in Zusammenarbeit mit der AOK kontinuierliche und wiederkehrende Angebote wie die Aktivpause an. Darüber hinaus haben wir mit mesana ein Programm zur Gesundheitsmessung eingeführt, um die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zu überprüfen und zu fördern.
<b>Geplante Umsetzung</b>	Unser Unternehmen plant weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Lieferkette, um auch bei unseren Partnern hohe Sicherheitsstandards zu gewährleisten. Wir werden den Zugang zu verschiedenen Gesundheitsleistungen erweitern, um allen Mitarbeitenden eine präventive medizinische Grundversorgung zu ermöglichen. Darüber hinaus werden wir jährliche interne Schulungsprogramme zur Gesundheitserziehung mit den Schwerpunkten gesunde Ernährung, Bewegung und Prävention erweitern, um das Bewusstsein für einen gesunden Lebensstil zu stärken und die allgemeine Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine hohe Priorität (High).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Die Einführung der geplanten Maßnahmen ist für das Geschäftsjahr 2024 vorgesehen. Ziel ist es, durch kontinuierliche Verbesserung und Umsetzung unserer Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen langfristig zur Gesundheit und zum Wohlergehen unserer Mitarbeitenden beizutragen.

**SDG 4: Hochwertige Bildung**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 4 zielt darauf ab inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern.
<b>Umgesetzt</b>	<p>Unser Unternehmen legt großen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur Förderung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen bieten wir individuelle Fortbildungen und Trainings an. Als Ausbildungsbetrieb bieten wir vielfältige Möglichkeiten wie Ausbildungsplätze, Praxissemester für Studierende sowie die Anfertigung von Bachelor- und Masterarbeiten. Zur Berufsorientierung stehen Schüler- und Berufseinstiegspraktika zur Verfügung. Unsere Bücherecke und die Auslage von Fachzeitschriften unterstützen die fachliche Weiterbildung. Darüber hinaus fördern wir den Austausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Bildung von Facharbeitskreisen und regelmäßige Fachgespräche. In Kooperation mit Hochschulen erweitern wir kontinuierlich unser Ausbildungsangebot.</p> <p>Im Berichtsjahr haben wir den Zugang zu einer Lernplattform für alle Mitarbeitenden eingeführt. Die Plattform bietet ein breites Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die auf die individuellen Bedürfnisse und Karriereziele zugeschnitten sind. Mit dieser Investition in die Weiterbildung fördern wir eine Kultur des lebenslangen Lernens und stärken die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens. Wir werden das Weiterbildungsangebot kontinuierlich ausbauen.</p>
<b>Geplante Umsetzung</b>	
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine hohe Priorität (High).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Die Einführung der geplanten Maßnahmen ist für das Geschäftsjahr 2024 vorgesehen.

**SDG 5: Geschlechtergleichheit**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 5 zielt darauf ab, Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen zu erreichen.
<b>Umgesetzt</b>	<p>Unser Unternehmen setzt sich aktiv für ein faires und integratives Arbeitsumfeld ein, in dem Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeiten angeboten werden, um den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden. Wir verpflichten uns zu einem strikten Diskriminierungsverbot und fördern die Gleichbehandlung in allen Bereichen. Lohngerechtigkeit nach dem Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ist für uns selbstverständlich. Darüber hinaus unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Möglichkeit von Elternzeit und Elternteilzeit, damit unsere Mitarbeitenden ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen besser in Einklang bringen können.</p>
<b>Geplante Umsetzung</b>	-
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine hohe Priorität (High).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Da derzeit keine weiteren Maßnahmen geplant sind, kann an dieser Stelle kein Umsetzungszeitraum genannt werden.



**SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 6 zielt darauf ab Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle zu gewährleisten.
<b>Umgesetzt</b>	Unser Unternehmen hat Maßnahmen ergriffen, um das Arbeitsumfeld und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu verbessern. Wir haben einen Wasserspender installiert, um allen Mitarbeitenden jederzeit Zugang zu frischem Trinkwasser zu ermöglichen und so ihre Gesundheit und Flüssigkeitszufuhr zu fördern. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitenden eine Dusche zur Verfügung, um insbesondere Mitarbeitenden, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen oder in der Mittagspause Sport treiben, die Möglichkeit zu geben, sich zu erfrischen und ihren Arbeitstag bequem fortzusetzen.
<b>Geplante Umsetzung</b>	-
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine niedrige Priorität (Low)
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Da derzeit keine weiteren Maßnahmen geplant sind, kann an dieser Stelle kein Umsetzungszeitraum genannt werden.

**SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 7 zielt darauf ab, Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle zu sichern.
<b>Umgesetzt</b>	Wir haben unsere Nachhaltigkeitsbemühungen durch die Nutzung eines Bürogebäudes mit einem Energiekonzept verstärkt, das nahezu 100 % der Kühl- und Heizleistung aus erneuerbaren Energien bezieht. Darüber hinaus haben wir sichergestellt, dass unser gesamter Geschäftsbetrieb ab 2022 vollständig mit Ökostrom betrieben wird. Diese Maßnahmen unterstreichen unser Engagement für den Klimaschutz und die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks.
<b>Geplante Umsetzung</b>	Auch in Zukunft wollen wir unseren Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energien beziehen.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine mittlere Priorität (Medium).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Zum aktuellen Zeitpunkt sind keine weiteren Umsetzungen geplant.

**SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 8 zielt darauf ab, ein dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum sowie produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern.
<b>Umgesetzt</b>	Als verantwortungsvoller Arbeitgeber setzen wir uns kontinuierlich für ein stetiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum unter Einhaltung des Mindestlohngesetzes ein. Unser Engagement für umfassende Arbeitsschutzmaßnahmen schützt die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus verfolgen wir eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Kinderarbeit, um ein faires und gerechtes Arbeitsumfeld zu fördern. Im Jahr 2022 sind wir dem UN Global Compact beigetreten, was unser starkes Engagement für globale Standards in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung unterstreicht.
<b>Geplante Umsetzung</b>	Unser Unternehmen setzt sich dafür ein, dass alle Lieferanten die Menschenwürde achten und entsprechende Standards einhalten. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, indem wir flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle anbieten, um die ohnehin geringe Fluktuation weiter niedrig zu halten. Auch wenn derzeit noch keine genaue Kennzahl zur Messung dieses Aspekts definiert ist, streben wir durch diese Maßnahmen eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung an, um ein positives und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu gewährleisten.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine hohe Priorität (High).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Eine Einführung der geplanten Maßnahmen ist für das Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt.

**SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 9 zielt darauf ab, eine widerstandsfähige Infrastruktur aufzubauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung zu fördern sowie Innovationen zu unterstützen.
<b>Umgesetzt</b>	Wir setzen auf kontinuierliche interne Verbesserungsprozesse, die durch die selbstorganisierte Beteiligung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geprägt sind, um innovative Ideen und effiziente Arbeitsweisen zu fördern. Durch den Einsatz neuester IT-Infrastrukturen und Technologien optimieren wir unsere Lösungen laufend und stellen sicher, dass wir immer auf dem neuesten Stand der Technik arbeiten. Diese Kombination aus engagierten Mitarbeitenden und modernster Technologie ermöglicht es uns, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern und höchste Standards in der Qualität unserer Dienstleistungen zu erreichen.
<b>Geplante Umsetzung</b>	Für die Zukunft planen wir die Einführung eines umweltfreundlichen Mobilitätskonzepts, das nachhaltige Verkehrslösungen fördert und die Umweltauswirkungen unserer Mobilitätsaktivitäten minimiert. Darüber hinaus beabsichtigen wir Green Coding in unsere Entwicklungsprozesse integrieren, um die Energieeffizienz unserer Softwarelösungen zu verbessern und die Umweltauswirkungen unserer digitalen Produkte zu reduzieren.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine mittlere Priorität (Medium).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Eine Einführung der geplanten Maßnahmen ist für das Geschäftsjahr 2024 beabsichtigt.

**SDG 10: Weniger Ungleichheiten**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 10 zielt darauf ab, die Ungleichheit in und zwischen Ländern zu verringern.
<b>Umgesetzt</b>	<p>Unser Unternehmen verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Rassismus in jeglicher Form, um ein integratives und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Wir fördern Chancengleichheit bei der Einstellung und Förderung von Mitarbeitern und setzen uns aktiv für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein, um ein vielfältiges und integratives Team zu schaffen. Faire Gehaltsstrukturen sind für uns ebenso selbstverständlich wie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit in der Lieferkette, bei der wir sicherstellen, dass unsere Geschäftspartner die gleichen Werte und Standards in Bezug auf Gleichbehandlung und faire Arbeitsbedingungen teilen.</p> <p>Unser Unternehmen verfolgt konsequent das Ziel einer fairen Entlohnung und achtet darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine angemessene Vergütung erhalten. Aufgrund der individuellen Betrachtung der jeweiligen Position und Leistung ist eine quantitative Bewertung in diesem Zusammenhang nicht sinnvoll. Derzeit sind keine weiteren Umsetzungen in diesem Bereich geplant, da unser bestehendes Vergütungssystem bereits dem Grundsatz der Fairness entspricht und wir kontinuierlich darauf achten, dass es den aktuellen Anforderungen entspricht.</p>
<b>Geplante Umsetzung</b>	
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine hohe Priorität (High).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Da derzeit keine weiteren Maßnahmen geplant sind, kann an dieser Stelle kein Umsetzungszeitraum genannt werden.

**SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 11 zielt darauf ab, Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig zu gestalten.
<b>Umgesetzt</b>	<p>Unser Unternehmen setzt sich aktiv für nachhaltige Mobilitätskonzepte ein, um unseren Mitarbeitenden umweltfreundliche Transportmöglichkeiten zu bieten. Darüber hinaus setzen wir uns für die Förderung von Grünflächen und die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ein, um einen Beitrag zur Verbesserung des städtischen Umfelds zu leisten. Darüber hinaus unterstützen wir regionale Vereine und Projekte wie die Initiative „Gute Tat“, um das lokale Gemeinwesen zu stärken und eine nachhaltige Entwicklung in unserer Region voranzutreiben.</p>
<b>Geplante Umsetzung</b>	<p>In der Zukunft planen wir, den Freiwilligentag als Unternehmen aktiv zu unterstützen. Wir möchten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, sich an diesem Tag in gemeinnützigen Projekten zu engagieren, um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Durch die Teilnahme an und Förderung des Freiwilligentags möchten wir das ehrenamtliche Engagement stärken und gleichzeitig unser gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein unter Beweis stellen.</p>
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine niedrige Priorität (Low).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Ein genauer Zeitplan für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen liegt noch nicht vor.

**SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 12 zielt darauf ab, nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umzusetzen und zu ermöglichen.
<b>Umgesetzt</b>	Unser Unternehmen verfolgt konsequent Maßnahmen zur Abfallvermeidung und zum fachgerechten Recycling, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Wir legen großen Wert auf die umweltfreundliche Auswahl von Materialien und Verpackungen und fördern die Wiederverwendung. Im Jahr 2022 haben wir Arbeitskleidung aus Biobaumwolle eingeführt und eine Handysammelaktion zur Reduzierung von Elektroschrott durchgeführt. Darüber hinaus setzen wir auf das Prinzip „Reparieren statt Wegwerfen“, indem wir unsere Geräte regelmäßig warten, um ihre Lebensdauer zu verlängern und Ressourcen zu schonen. Um unseren Papierverbrauch zu reduzieren, setzen wir konsequent auf die digitale Ablage und die Nutzung digitaler Belege. Dies trägt dazu bei, Papier zu vermeiden und unsere Verwaltungsprozesse zu optimieren. Darüber hinaus verwenden wir Recyclingpapier mit Zertifizierungen wie dem Blauen Engel, um die Umweltverträglichkeit unserer Drucksachen zu gewährleisten. Auch bei Werbegeschenken legen wir Wert auf Nachhaltigkeit und wählen umweltfreundliche und ressourcenschonende Produkte aus, um unsere ökologische Verantwortung weiter zu stärken.
<b>Geplante Umsetzung</b>	-
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine mittlere Priorität (Medium).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Ein genauer Zeitplan für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen liegt somit noch nicht vor.

**SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 13 zielt darauf ab, Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen zu ergreifen.
<b>Umgesetzt</b>	Unser Unternehmen hat umfassende Maßnahmen ergriffen, um seine Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Unser Bürogebäude ist klimaneutral und wir haben Dienstreisen weitgehend durch Online-Formate ersetzt, um den CO <sub>2</sub> -Ausstoß zu minimieren. Der Paketversand erfolgt ebenfalls klimaneutral und wir setzen an unseren Arbeitsplätzen Zero-Watt-Energiesparlösungen ein, um Energie zu sparen. Darüber hinaus bieten wir Home-Office und Mobile-Office an, um Arbeitswege zu reduzieren, und unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem JobTicket bei der klimaneutralen Anreise zur Arbeit. Diese Maßnahmen spiegeln unser Engagement für Nachhaltigkeit und Umweltschutz wider.
<b>Geplante Umsetzung</b>	Zur Förderung umweltfreundlicher Mobilität planen wir die Einführung eines Online-Tools, das unsere Mitarbeitenden bei der effizienten Nutzung klimafreundlicher Verkehrsmittel unterstützt. Zudem werden wir unvermeidbare CO <sub>2</sub> -Emissionen durch gezielte Kompensationsmassnahmen ausgleichen, um unseren ökologischen Fussabdruck zu minimieren. Ein weiteres geplantes Angebot ist das JobRad, das es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, Fahrräder als umweltfreundliche Alternative zum Auto zu nutzen und so aktiv zur Reduktion von Emissionen beizutragen.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine mittlere Priorität (Medium).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen ist für das kommende Geschäftsjahr vorgesehen.

**SDG 14: Leben unter Wasser**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 14 zielt darauf ab, Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung zu erhalten und nachhaltig zu nutzen.
<b>Umgesetzt</b>	Da wir in diesem Ziel keine wesentlichen Handlungsspielräume sehen, haben wir unsere Ressourcen auf andere Ziele verteilt. Infolgedessen wurden keine Maßnahmen zu diesem Ziel umgesetzt.
<b>Geplante Umsetzung</b>	Es sind keine weiteren Maßnahmen geplant.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine niedrige Priorität (Low).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Zum aktuellen Zeitpunkt sind keine weiteren Umsetzungen geplant.

**SDG 15: Leben an Land**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 15 zielt darauf ab, Landökosysteme zu schützen, wiederherzustellen und ihre nachhaltige Nutzung zu fördern, Wälder nachhaltig zu bewirtschaften, Wüstenbildung zu bekämpfen, Bodendegradation zu beenden und den Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen.
<b>Umgesetzt</b>	Wir verfolgen eine konsequente Mehrwegstrategie, um Einwegverpackungen zu vermeiden.
<b>Geplante Umsetzung</b>	Wir beabsichtigen, den Freiwilligentag als Unternehmen zu unterstützen.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine niedrige Priorität (Low).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Für die geplanten Maßnahmen wurde noch kein genauer Umsetzungszeitraum spezifiziert.

**SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 16 zielt darauf ab, friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung zu fördern, allen Menschen den Zugang zu Justiz zu ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufzubauen.
<b>Umgesetzt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Umsetzung einer unternehmensweiten Compliance-Richtlinie und Code of Conduct-Richtlinie</li> <li>● Sicherstellung der Einhaltung der Rechtskonformität</li> </ul> <p>Wir haben erfolgreich eine unternehmensweite Compliance-Richtlinie und einen Verhaltenskodex eingeführt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner die höchsten Standards in Bezug auf ethisches und gesetzmäßiges Verhalten einhalten. Diese Richtlinien unterstützen uns dabei, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und ethische Grundsätze in allen Geschäftsbereichen konsequent umzusetzen. Durch regelmäßige Schulungen und Überprüfungen stellen wir sicher, dass unsere Prozesse und Praktiken stets den geltenden Vorschriften entsprechen und stärken unser Engagement für Integrität und Transparenz in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit.</p>
<b>Geplante Umsetzung</b>	-
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine niedrige Priorität (Low).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Zum aktuellen Zeitpunkt sind keine weiteren Umsetzungen geplant.

**SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele**

<b>Beschreibung des Ziels</b>	Das SDG 17 zielt darauf ab, Umsetzungsmittel zu stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederzubeleben.
<b>Umgesetzt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technologische Partnerschaften</li> <li>• Teilnahme und Mitgliedschaften in nachhaltigen Netzwerken (z.B. new work Rhein-Neckar), Verbänden und Initiativen</li> <li>• Beitritt des UN Global Compact (umgesetzt in 2022)</li> </ul> <p>Unser Unternehmen engagiert sich aktiv in Technologiepartnerschaften und pflegt die Teilnahme und Mitgliedschaft in nachhaltigen Netzwerken sowie in relevanten Verbänden und Initiativen. Diese Kooperationen stärken unser Engagement für Nachhaltigkeit und Innovation. Im Jahr 2022 sind wir zudem dem UN Global Compact beigetreten und unterstreichen damit unser Bekenntnis zu globalen Standards in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Diese Schritte spiegeln unser kontinuierliches Engagement wider, auf globaler und lokaler Ebene Verantwortung zu übernehmen und unsere nachhaltigen Praktiken weiterzuentwickeln.</p>
<b>Geplante Umsetzung</b>	Es sind aktuell keine weiteren Maßnahmen geplant.
<b>Priorisierung</b>	Dieses Ziel hat eine niedrige Priorität (Low).
<b>Umsetzungszeitraum</b>	Zum aktuellen Zeitpunkt sind keine weiteren Umsetzungen geplant.

### **Beschreibung der Maßnahmenumsetzungen im laufenden Berichtsjahr**

Im Berichtsjahr haben wir wesentliche Maßnahmen zur Verbesserung unseres Arbeitsumfeldes und zur Förderung der Nachhaltigkeit umgesetzt. Der Ausbau des Arbeitsschutzes wurde durch die Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten und die Einbindung einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit vorangetrieben und durch eine umfassende Neustrukturierung und Schulung im Bereich Arbeitssicherheit ergänzt. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem JobTicket, das in Verbindung mit dem Deutschland-Ticket bis zu 50 % Ermäßigung bietet, und haben alle Arbeitsplätze auf höhenverstellbare Schreibtische umgerüstet. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wurde durch kontinuierliche und wiederkehrende Angebote in Kooperation mit der AOK, wie z. B. die Aktivpause, weiter gestärkt. Wir haben die Schulungen um das Thema Nachhaltigkeit erweitert und verwenden nun Recyclingpapier. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Gesundheit zu unterstützen, haben wir im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements die mesana-Gesundheitsmessung eingeführt und verschiedene Veranstaltungen wie die Gesundheitsbox organisiert. Diese Maßnahmen spiegeln unser Engagement für ein gesundes, sicheres und nachhaltiges Arbeitsumfeld wider.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

In diesem Abschnitt wird dargestellt, welche Bedeutung Nachhaltigkeitsaspekte für die Wertschöpfung haben und wie tief in der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien geprüft werden.

### **Darstellung und Überprüfung der Wertschöpfungskette**

Als Systemintegrator begleiten wir unsere Kunden auf dem gesamten Weg – von der Konzeption über die Entwicklung bis hin zur Inbetriebnahme und dem anschließenden Service und der damit verbundenen Wartung. Der Großteil der im Unternehmen erbrachten Leistungen entfällt daher auf den Dienstleistungsbereich. Je nach Kundenwunsch und Projektanforderung kann die zu erbringende Leistung von der reinen individuellen Softwarelösung bis hin zur ganzheitlichen und kundenorientierten Konzepterstellung und Umsetzung reichen.

Genauso wichtig wie unsere internen Unternehmensprozesse, die die Projektarbeit unterstützen und einen reibungslosen Arbeitsalltag ermöglichen, ist die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Partnern. Bei der Auswahl unserer Hardware-Lieferanten legen wir großen Wert auf den direkten und persönlichen Austausch. Ebenso muss die Einstellung zum Thema Nachhaltigkeit mit unserer in diesem Bericht dargestellten Auffassung übereinstimmen. Aus diesen Gründen streben wir langfristige Beziehungen zu unseren Partnern und Lieferanten an. Denn nur wenn gemeinsam in eine Richtung gedacht und gehandelt wird, ist eine erfolgreiche Partnerschaft für beide Seiten möglich – davon sind wir bei neogramm überzeugt!

Die Dienstleistungsprozesse für eine Projektanfrage durchlaufen grob die folgenden Schritte: Anforderungsanalyse und Workshops mit dem Kunden, Konzeption, Machbarkeitsprüfung und Proof of Concept, Projektrealisierung mit Engineering, Inbetriebnahme und Integration, Betrieb, Service und Wartung. Diese Schritte können als iterativer Prozess betrachtet werden, der mehrmals durchlaufen wird, um eine kontinuierliche Verbesserung zu erreichen.

Unsere Wertschöpfungskette wird bis zur Ebene der direkten 1:1-Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen überprüft, insbesondere mit unseren Partnern und Lieferanten, die wir in unser Kerngeschäft, die Projektarbeit, einbeziehen. Eine spezifische Überprüfung dieser Stakeholder, wie in diesem Bericht dargestellt, haben wir bisher nicht durchgeführt. Für das Berichtsjahr 2024 ist jedoch eine Überprüfung aller neuen Kunden, Partner und Lieferanten geplant.

## **Soziale und ökologische Probleme**

Bei der Betrachtung unserer Wertschöpfungskette achten wir besonders darauf, dass jeder dieser Akteure die geltenden Gesetze sowie unsere darüber hinausgehenden Regeln (beschrieben in Kapitel 17) in den Bereichen Menschenrechtsverletzungen, Kinderarbeit, diskriminierende Arbeitsbedingungen und Umweltschutz einhält. Im Zuge dessen wollen wir uns als Unternehmen verstärkt in diesen Bereichen engagieren. Die genauen Aktivitäten müssen allerdings noch definiert werden. Wichtig war uns auch, dass die Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, ethische und soziale Standards gewährleisten. Die Überprüfung erfolgte über bekannte Ansprechpartner. Alternativ wurden die Internetauftritte der jeweiligen Unternehmen zu den genannten Themen gesichtet.

In der gesamten Wertschöpfungskette rückt insbesondere ein ökologisches Problem in den Vordergrund: die Reisen unserer Mitarbeiter:innen zu unseren Kunden und Partnern. Zu bestimmten Projektphasen sind persönliche Treffen vor Ort oft unerlässlich, vor allem zu Beginn der Zusammenarbeit, aber auch bei der Inbetriebnahme und Integration. In diesen Phasen stehen wir in ständigem Kontakt mit unseren Kunden und verfolgen das Ziel, die Reisetätigkeit auf ein Minimum zu reduzieren. Ist ein persönliches Treffen notwendig, versuchen wir das Mobilitätskonzept so umweltfreundlich (CO<sub>2</sub>-arm) wie möglich zu gestalten. Für das kommende Geschäftsjahr 2024 ist geplant, unvermeidbare Emissionen durch die Unterstützung von Klimaprojekten Dritter zu kompensieren.

## **Problemkommunikation und lösungsorientiertes Handeln**

Im Umgang mit unseren Kunden legen wir großen Wert auf eine offene und transparente Kommunikation. Auftretende Probleme werden offen angesprochen, um gemeinsam eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung zu finden. Es ist unser Anspruch, dies in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Die Kommunikation erfolgt über die üblichen Kommunikationswege. Bei besonders relevanten Themen berichtet die Geschäftsführung direkt an einen Kunden oder Lieferanten. In der Regel nimmt der/die zuständige Mitarbeiter:in Kontakt mit dem/der Dritten auf und kommuniziert aktiv das Problem, um gemeinsam einen lösungsorientierten Ansatz zu verfolgen.



---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

#### **Zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen auf operativer und Führungsebene**

Die zentrale Verantwortung für das systematische Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen liegt bei der Geschäftsführung. Diese erhält Unterstützung durch Mitarbeiter:innen aus allen Unternehmensbereichen mit definierten Zuständigkeiten. Nachhaltigkeit ist damit ein strategisches Managementthema. Die Geschäftsführung kann sich für die Zukunft auch einen CSR-Beauftragten im Unternehmen vorstellen. Dieser soll in Zukunft die Unternehmensführung in regelmäßigen Abständen überprüfen und bewerten.

## 6. Regeln und Prozesse

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

### **Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsalltag**

#### **Interne Regeln**

Jede:r Mitarbeiter:in der neogramm GmbH hat jederzeit die Möglichkeit, über die zentrale Kollaborationsplattform Confluence alle Informationen zum Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen zu erhalten, eigene Vorschläge einzubringen und sich aktiv mit den Verantwortlichen über Inhalte und Anregungen aktiv auszutauschen. Hierfür wurde ein eigener Bereich in Form eines CSR-Managementsystems eingerichtet.

#### **Prozesse**

Um die Mitarbeitenden über die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz im beruflichen und privaten Alltag zu informieren und zu sensibilisieren, werden unternehmensweit Mitarbeiterschulungen zu diesen Themen angeboten. Im Berichtsjahr wurde das Schulungsprogramm um den Bereich Nachhaltigkeit erweitert, um alle Mitarbeitenden für diese Themen zu sensibilisieren.

#### **Standards**

Im gesamten Unternehmen sind Standards etabliert, die im Alltag zu einem bewussteren Umgang mit den Ressourcen anregen sollen und dabei unterstützen, die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens zu erreichen. Folgende Standards sind umgesetzt:

- Achtsamer Umgang mit Verbrauchsmaterialien
- Klimaneutrales Energiekonzept des Bürogebäudes
- Wasserspender für alle Mitarbeitenden
- Umweltbewusste Material- und Verpackungsauswahl
- Abfallvermeidung
- Umweltbewusste Material- und Verpackungsauswahl, z.B. durch Wiederverwendung
- Unternehmensinterne Recyclingaktionen zur optimalen Verwertung und Wiederverwendung von Ressourcen
- Berufsbekleidung aus Bio-Baumwolle
- Nutzung von Recyclingpapier
- Nachhaltige Werbegeschenke und Give-aways

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

In diesem Abschnitt wird beschrieben, wie und welche Leistungsindikatoren für Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle verwendet werden. Er beschreibt, wie geeignete Prozesse, Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten für die interne Steuerung und externe Kommunikation genutzt werden.

### **Erhobene Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle**

Da die neogramm GmbH kein produzierendes Unternehmen ist, beschränkt sich der Ressourcenverbrauch auf wenige Faktoren wie Strom- und Wasserverbrauch, CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Dienstreisen und Abfallentsorgung.

Es ist jedoch geplant, ab dem Berichtsjahr 2024 den Strom- und Wasserverbrauch zu erfassen.

Um die Nachhaltigkeit im sozialen Umfeld des Unternehmens sicherzustellen, achtet die Geschäftsführung auf Indikatoren wie Mitarbeiterzufriedenheit, Fluktuation, Betriebszugehörigkeit und Weiterbildungsmöglichkeiten.

### **Gewährleistung und Sicherstellung der Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz**

Es ist geplant, Verbrauchszahlen wie z.B. Strom- und Wasserverbrauch zu einem festen jährlichen Termin zu erheben, um eine zukünftige Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Des Weiteren können die gefahrenen Kilometer der Poolfahrzeuge als Vergleichswert herangezogen werden sowie die Anzahl der gebuchten Bahnreisen. Eine zukünftige Vergleichbarkeit dieser Daten ist jedoch nicht gewährleistet, da ein Großteil der Verbräuche im Homeoffice anfällt und somit nicht in die Dokumentation einfließen kann.

---

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Ein effizienter und effektiver Austausch führt zu den überraschenden und damit kreativen Lösungen, die uns und unsere Kunden erfolgreich machen. Ein verantwortungsvolles Miteinander ist dabei unerlässlich. Wir sind der festen Überzeugung, dass echte Wettbewerbsstärke und unternehmerischer Erfolg nicht allein auf technologischen Faktoren beruhen. Erst die Art der Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Partnern macht ihn möglich. Auch deshalb pflegen und schätzen wir langfristige Partnerschaften, die von Loyalität und Integrität geprägt sind – beides Werte unserer Unternehmensphilosophie. Das Vertrauen, das uns in unseren Geschäftsbeziehungen entgegengebracht wird, stärken wir durch faires und transparentes Handeln und schaffen so eine solide Basis für die Zusammenarbeit.

Für uns und unsere Kunden sind schneller Wandel, ständige Innovation, neue Erkenntnisse sowie Reaktions- und Anpassungsfähigkeit entscheidend, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben. Wir stellen uns flexibel und konsequent auf veränderte Situationen ein, sei es in den Projektphasen, im Service oder in der Organisation unserer eigenen Arbeit. Dies erfordert nicht nur eine zentrale Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse, sondern auch entsprechende Arbeitsmodelle für unser Team.

Unser Code of Conduct fasst unter anderem diese Werte und Verhaltensstandards umfassend zusammen. Diese Grundsätze gelten für alle im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter:innen gleichermaßen und sind einzuhalten. Damit schaffen wir ein verlässliches und respektvolles Miteinander im Unternehmen und im Umgang mit unseren Kunden und Partnern. Alle weiteren Unternehmensrichtlinien stehen im Einklang mit den Werten und Inhalten unseres Code of Conduct.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

In diesem Abschnitt wird das Anreizsystem zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen, wie auch die Kontrolle und Evaluation dieser thematisiert.

### **Anreizsysteme zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen**

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt im gesamten Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Ebenso gewinnt der Nachhaltigkeitsaspekt in unserer Geschäftstätigkeit zunehmend an Relevanz. Ein explizites finanzielles Anreizsystem zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen wird nicht angeboten, zumal die Unternehmensleitung nur von einer intrinsischen, nicht aber von einer extrinsischen Nachhaltigkeitsmotivation überzeugt ist. Ziel unserer Vergütungspolitik ohne individuelle Boni ist es, dass sich jede:r Mitarbeiter:in in seinem/ihrer Arbeitsumfeld wohlfühlt, um somit dem Unternehmen langfristig anzugehören. Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, bieten wir unter anderem folgende individuelle Zusatzleistungen an: JobTicket, Mobilitätskarten und betriebliche Altersvorsorge an.

### **Kontrolle der vereinbarten Nachhaltigkeitsziele**

Da der Aufbau des gesamten Nachhaltigkeitsmanagements im Unternehmen noch am Anfang steht, wurden noch keine bewertbaren und überprüfbaren Nachhaltigkeitsziele festgelegt.

Aufgrund der Größe des Unternehmens gibt es keinen Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder Beirat, der die Ziele kontrollieren und/oder evaluieren könnte.

### **Evaluation von Nachhaltigkeitszielen**

Bei den Nachhaltigkeitszielen konzentrieren wir uns auf die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Zum jetzigen Zeitpunkt haben wir noch keine messbaren Nachhaltigkeitsziele definiert, die eine quantitative Bewertung ermöglichen. Stattdessen vergleichen wir Veränderungen und Fortschritte im Vergleich zum Vorjahr.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Aus strategischen und internen Gründen wird die Vergütungspolitik der Führungskräfte des Unternehmens nicht veröffentlicht.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Aus strategischen und internen Gründen wird die Vergütungspolitik nicht veröffentlicht.

---

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

In diesem Abschnitt werden die gesellschaftlichen und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen identifiziert. Zusätzlich wird deren Einbindung in den Nachhaltigkeitsprozess des Unternehmens behandelt.

### **Identifizierung der Anspruchsgruppen**

Eine Anspruchs- oder Stakeholdergruppe ist eine Gruppe, die ein Interesse an unserem Unternehmen hat. Die Identifikation dieser Gruppen ergibt sich aus unseren Geschäftsbeziehungen, die das Verhältnis zueinander maßgeblich prägen.

Für die Identifikation der Stakeholdergruppen wurde keine festgelegte Methodik angewandt. Dies liegt daran, dass wir uns bei der Identifikation auf alle Stakeholdergruppen konzentriert haben, die auch ein gewisses Interesse an den Nachhaltigkeitsaktivitäten unseres Unternehmens haben. Wir beabsichtigen, in den kommenden Berichtsjahren eine detaillierte Stakeholderanalyse durchzuführen.

## **Beschreibung der Anspruchsgruppen**

Aufgrund der Geschäftstätigkeit und der Etablierung des Nachhaltigkeitsmanagements im Unternehmen konnten folgende interne und externe Stakeholder identifiziert werden.

### **Interne Stakeholder**

Die wichtigsten internen Stakeholder sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie die Geschäftsführung.

### **Externe Stakeholder**

Die wichtigsten externen Stakeholder sind unsere Kunden, Partner, Lieferanten, Behörden, öffentliche Einrichtungen (Institutionen), Bewerber und Wettbewerber.

## **Stakeholder-Dialog**

Wir pflegen einen intensiven Austausch mit verschiedenen Anspruchsgruppen. Wir sind uns der Anforderungen dieser Gruppen und unserer eigenen Anforderungen bewusst. Der Austausch mit den verschiedenen Gruppen findet im Rahmen gemeinsamer Projekte statt und ist ein wesentlicher Bestandteil der Kundenbeziehung. Die gemeinsame Wissens- und Datenbasis bildet die Grundlage dieser Beziehungen. Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen sprechen wir auch das Thema Nachhaltigkeit an, um die Bedeutung des Themas zu unterstreichen und die Anforderungen der Stakeholdergruppe kennenzulernen.

Für die interne Kommunikation nutzen wir zentrale Tools wie Confluence und Microsoft Teams, auf die jeder Mitarbeiter Zugriff hat, um immer auf dem neuesten Stand zu sein.

Die Kommunikation mit externen Stakeholdern erfolgt durch persönliche Gespräche, unsere Unternehmenswebsite sowie unsere Präsenz in den sozialen Medien.



---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

### Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
  - i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
  - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Wir pflegen eine intensive und direkte Kommunikation mit unseren internen und externen Stakeholdern, um sicherzustellen, dass wir die Anliegen aller Gruppen umfassend berücksichtigen. Alle Informationen und Ergebnisse aus diesen Gesprächen werden intern erfasst und weiterbearbeitet.

Die relevanten Themen und Anliegen haben sich im Wesentlichen nicht verändert und waren somit auch im aktuellen Berichtsjahr relevant. Einige Ergänzungen sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Stakeholder	Wichtige Themen	Maßnahmen
Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltige Weiterentwicklung des gesamten Unternehmens</li> <li>• Schaffung eines sicheren Arbeitsumfeldes</li> <li>• Teambuilding</li> <li>• Sicherung einer geringen Fluktuationsrate im Unternehmen</li> <li>• Gleichberechtigung und Gleichstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserungspotenziale erkennen</li> <li>• Durchführung und Prüfung der Maßnahmen</li> <li>• Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit"</li> </ul>
Mitarbeiter:innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherer Arbeitsplatz</li> <li>• Angenehmes Arbeitsumfeld</li> <li>• Einbindung in die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens</li> <li>• Fortbildungsmöglichkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offene Kommunikation</li> <li>• Schulungen</li> <li>• Angebote für Weiterbildungen</li> </ul>
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionelles Arbeitsumfeld</li> <li>• Zuverlässigkeit und Professionalität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marketing</li> <li>• Aktive und offene Kommunikation</li> </ul>
Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlässlichkeit/Zuverlässigkeit</li> <li>• Nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive und offene Kommunikation der Nachhaltigkeitsstrategie und den damit verbundenen Ziele</li> <li>• Beitritt zum UN Global Compact</li> <li>• Berichterstattung im Rahmen des DNK (Deutschen Nachhaltigkeitskodex)</li> </ul>
Partner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlässlichkeit/Zuverlässigkeit</li> <li>• Nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive und offene Kommunikation</li> <li>• Beitritt zum UN Global Compact</li> <li>• Berichterstattung im Rahmen des DNK (Deutschen Nachhaltigkeitskodex)</li> </ul>
Öffentliche Einrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechtssicherheit</li> <li>• Konformität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Rechtskatasters</li> </ul>

---

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

In diesem Abschnitt wird beschrieben, wie wir durch geeignete Prozesse sicherstellen, dass Innovationen bei unseren Produkten und Dienstleistungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit sowohl in Bezug auf unsere eigene Ressourcennutzung als auch auf die der Nutzer beitragen. Darüber hinaus wird erläutert, ob und wie wir die gegenwärtigen und zukünftigen Auswirkungen unserer wesentlichen Produkte und Dienstleistungen auf die Wertschöpfungskette und den Produktlebenszyklus bewerten.

### **Auswirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistung auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit**

Da nahezu der gesamte Umsatz mit Dienstleistungen erwirtschaftet wird und wir kein produzierendes Unternehmen sind, bestehen kaum Möglichkeiten, den Energieverbrauch des Unternehmens durch gezieltes Produkt- und Innovationsmanagement wesentlich zu beeinflussen. Dennoch wird darauf geachtet, dass die zu erbringenden Dienstleistungen möglichst nachhaltig und umweltschonend erbracht werden.

Zu den langfristigen Nachhaltigkeitszielen zählt der Aufbau eines Wissenspools zum Thema "Green Coding". Ein Ziel von Green Coding ist die Gestaltung von Algorithmen, sodass diese möglichst effizient arbeiten und nur dann Rechenleistung verbrauchen, wenn es wirklich notwendig ist. Auch eine intelligente Verteilung der Rechenleistung auf CPU und Grafikkarte trägt zur Energieeinsparung bei. Des Weiteren kann die Verkleinerung von Datenbanken dazu beitragen, den Energieverbrauch zu reduzieren. Wir planen die Einführung eines Review-Prozesses für "Green Coding" im Rahmen eines agilen Ansatzes. Im Vergleich zum letzten Bericht ist das Thema Green Coding zum Berichtszeitpunkt noch nicht unternehmensweit berücksichtigt. Wir streben an, erste Erfahrungen im Rahmen von internen Projekten und/oder studentischen (Abschluss-)Arbeiten aufzugreifen, um einen Einblick in die Umsetzung im Projektalltag zu erhalten. Eine solche Strategie bringt tiefgreifende Veränderungen in der alltäglichen Arbeit mit sich und weist einen langfristigen Umsetzungscharakter auf. Aus diesem Grund geben wir an dieser Stelle keine zeitliche Perspektive für eine Umsetzung an.

---

Eine quantitative Datenerhebung ist für uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht von oberster Priorität. Wir sind der Auffassung, dass wir dadurch keinen wesentlichen Mehrwert für uns, unsere Mitarbeiter:innen, unsere Kunden, Partner und die Gesellschaft erzielen können. Vielmehr setzen wir auf eine Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit und streben eine kontinuierliche Weiterentwicklung von uns als Unternehmen sowie unserer Prozesse an. Hierbei hinterfragen wir unsere Bemühungen regelmäßig und treiben sie aktiv voran.

### **Innovationen durch Nachhaltigkeitsaspekte**

Durch die fortschreitende Entwicklung neuer Technologien und Anwendungen sind wir als Unternehmen ständig damit beschäftigt, unsere Dienstleistungen weiterzuentwickeln. Dabei stellen wir uns immer wieder die Fragen: Was genau bringt unseren Kunden den größten Mehrwert? Was wird von den Kunden mehr und was weniger nachgefragt? Welche Dienstleistungen gewinnen für den Markt und die Kunden an Bedeutung, welche verlieren?

Die unmittelbare Entwicklung unserer Dienstleistungen und Innovationen als Unternehmen ist eng mit diesen und anderen unmittelbar damit zusammenhängenden Fragen verbunden.

Jede:r Mitarbeiter:in hat die Möglichkeit, eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge bei den zuständigen Ansprechpartner:innen des Arbeitskreises einzubringen. Die Umsetzung dieser Ideen erfolgt durch den Arbeitskreis, in dem jeder mitarbeiten kann, der dies möchte. Die Kommunikation erfolgt direkt und kann formlos an die zuständige Person gerichtet werden. Diese Ideen werden im Unternehmenswiki gesammelt und in regelmäßigen Treffen besprochen und diskutiert.

---

## **Einbindung von Geschäftspartner:innen und anderen Akteuren entlang der Wertschöpfungskette**

Wie bereits beschrieben, sind unsere Kunden und Partner ein wichtiger Indikator für Innovationen und Veränderungen. Daher pflegen und schätzen wir den engen Kontakt, um Trends und Veränderungen frühzeitig erkennen und bewerten zu können. Darüber hinaus werden innovative Technologien und Verfahren von Studierenden bearbeitet und im besten Fall in das Produktportfolio und in der Anwendung integriert.

Um unseren Kunden stets die bestmöglichen Lösungen und Konzepte anbieten zu können, legen wir als Unternehmen großen Wert auf die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Technologien und unseres Know-hows. Deshalb ist es für uns unerlässlich, Forschung und Entwicklung fest im Unternehmen zu verankern. Wir sind Teil zahlreicher Netzwerke und beteiligen uns aktiv an Förderprojekten, um unsere Erfahrungen einzubringen und von anderen zu lernen. Es ist schwierig, einen konkreten Anwendungsfall zu nennen, da die Lösungen, die wir entwickeln, ganzheitlich sind und oft auch die nachhaltige Gestaltung unseres Unternehmens und unserer Lösungen betreffen.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer  
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Während des Berichtszeitraums wurden neben einer betrieblichen Altersvorsorge, die ein Teil der Mitarbeiter:innen in Anspruch nimmt, sowie Unternehmensrückstellungen keine weiteren Finanzanlagen getätigt.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

#### **Nutzung von natürlicher Ressourcen**

Der Schutz der Umwelt mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln ist ein zentraler Aspekt dieses Berichts. Auch wenn die Geschäftstätigkeit als IT-Dienstleister den weltweiten Verbrauch natürlicher Ressourcen nicht direkt betrifft, ist es ein Ziel, alle Mitarbeiter:innen, Kunden und Partner für einen angemessenen Umgang mit den eingesetzten Ressourcen zu sensibilisieren. Als nicht produzierendes Gewerbe beschränkt sich der Verbrauch natürlicher Ressourcen im Bürobetrieb auf den Verbrauch von Strom, Wärme und Wasser. Der Nachhaltigkeitsaspekt wird durch den bewussten Umzug des Unternehmens in ein neues Gebäude im Jahr 2020 unterstrichen. Das Gebäude zeichnet sich durch ein einzigartiges Energiekonzept aus, bei dem nahezu 100 % der Heiz- und Kühlleistung aus erneuerbaren Energien gewonnen wird.

#### **Umfang der genutzten natürlichen Ressourcen**

Zum Umfang der durch die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommenen natürlichen Ressourcen zählen insbesondere die folgenden Mittel:

- Energie in Form von Wärme und Strom
- Allgemeiner Wasserverbrauch
- Papier
- Kraftstoff
- Abfall und Sonderabfälle in Form von veralteter Hardware, Batterien oder leere Druckerpatronen

Der zunehmende Einsatz von mobiler Arbeit führt zu einer Dezentralisierung des Energieverbrauchs und erschwert die Messung. Außerdem haben wir nur begrenzten Einfluss darauf, welche Energiequellen unsere Kunden nutzen. Eine quantitative Erfassung dieser Verbräuche wurde daher nicht vorgenommen.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

In diesem Abschnitt wird beschrieben, welche qualitativen und quantitativen Ziele für die Ressourceneffizienz gesetzt wurden, insbesondere für die Nutzung erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemleistungen. Darüber hinaus wird dargestellt, mit welchen Maßnahmen und Strategien diese Ziele erreicht wurden bzw. in Zukunft erreicht werden sollen und welche Risiken dabei bestehen.

### **Zielsetzungen**

Unser Ziel ist es, den Ressourcenverbrauch bewusst zu reduzieren. Da die meisten Arbeitsaufgaben entweder im Büro oder zu Hause erledigt werden, können wir die dort genutzten Ressourcen aktiv beeinflussen. Um den Verbrauch zu senken, fokussieren wir uns auf folgende Bereiche:

- Verbrauch und Nutzung von Büromaterialien, wie z.B. Papier, Toner und Stifte
- Wasser- und Stromverbrauch in den Büros
- Ressourcenverbrauch auf Dienstreisen

Bisher wurden diese Verbräuche noch nicht systematisch erfasst. In den kommenden Jahren streben wir an, eine quantitative Messung und Vergleichbarkeit der Verbräuche zu ermöglichen. Dies soll uns helfen, die Wirksamkeit von Maßnahmen zu bewerten und neue, effektive Maßnahmen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs zu definieren.



## **Strategien und Maßnahmen**

Der Umzug des Unternehmensstandorts Anfang 2020 in ein Bürogebäude mit einem einzigartigen Energiekonzept, das nahezu 100 % der Heiz- und Kühlleistung aus erneuerbaren Energien bezieht, führte zu einer deutlichen Senkung des Gesamtenergieverbrauchs des Unternehmens.

Des Weiteren sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten, im Arbeitsalltag verantwortungsvoll mit Papier, Strom, Wärme, Wasser und Lebensmitteln umzugehen.

Des Weiteren wurde ein Nachhaltigkeitsmanagement implementiert, welches Prozesse und Richtlinien zur Förderung einer nachhaltigeren Unternehmensführung umfasst. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, neue Impulse, Ideen und Lösungsansätze einzubringen und umzusetzen. Der Verbrauch von Büromaterialien wird durch die Vermeidung von Papiausdrucken im Arbeitsalltag reduziert.

Dienstreisen werden nach Möglichkeit umweltfreundlich gestaltet, indem umweltfreundliche Verkehrsmittel wie die Bahn gegenüber teureren und umweltschädlichen Verkehrsmitteln wie dem Flugzeug bevorzugt werden. Zur Reduzierung des Stromverbrauchs an den Büroarbeitsplätzen wurden schaltbare Steckdosen installiert, die den Strom automatisch abschalten, wenn der Arbeitsplatz eine bestimmte Zeit nicht genutzt wird.

## **Risiken**

Aufgrund des bereits hohen Anteils an regenerativen Energien, des sparsamen Umgangs mit Ressourcen und des geringen Anteils an natürlichen Ressourcen im Unternehmen waren im Berichtszeitraum keine wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit dem Ressourcenverbrauch und der Umweltbelastung durch die Geschäftstätigkeit erkennbar.

---

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Aufgrund der Beschränkung unseres Geschäftsmodells auf Softwaredienstleistungen entfallen die Kosten für Materialien zur Herstellung und Verpackung. Lediglich im Rahmen der Beschaffung von Hardware fallen Verpackungsmaterialien an. Die Entsorgung erfolgt zentral am Firmenstandort, anschließend wird das Material recycelt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation wurde bisher nicht erhoben, da eine detaillierte Datenerfassung in diesem Bereich im Kontext unserer aktuellen Geschäftstätigkeit keinen wesentlichen Mehrwert bietet. Die Struktur und Art unserer Geschäftstätigkeit führen zu einem vergleichsweise geringen Energieverbrauch, sodass eine umfassende Analyse und Berichterstattung in diesem Bereich derzeit keine Priorität hat. Nach sorgfältiger Abwägung der zur Verfügung stehenden Ressourcen und des erforderlichen Aufwands haben wir beschlossen, uns auf andere Nachhaltigkeitsaspekte zu konzentrieren, die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder von höherer Relevanz sind.

---

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des  
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Eine Reduzierung des Energieverbrauchs kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht ermittelt werden, da bisher noch keine Daten für eine Auswertung erhoben wurden. Dennoch bietet dieser Bericht mit all seinen Maßnahmen eine geeignete Grundlage, um zukünftig die Reduzierung des Energieverbrauchs messbar abzubilden.

---

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

**i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));

**ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten  
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und  
Annahmen.

Der Wasserverbrauch bei neogramm ist auf den Getränkekonsum, die Nutzung  
der sanitären Anlagen und die Reinigung beschränkt. Das Wasser wird von  
einem regionalen Versorger bezogen. Da die verbrauchte Wassermenge in  
diesem Zusammenhang relativ gering ist, erachten wir eine Datenerhebung an  
dieser Stelle als nicht relevant.

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

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

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit fallen im Gegensatz zum produzierenden  
Gewerbe keine größeren Abfallmengen an. Ebenso fallen keine Sonderabfälle  
an, die einer besonderen Behandlung bedürfen. Es fallen lediglich  
hausmüllähnliche Abfälle wie Biomüll, Kunststoffabfälle, Restmüll, Papier,  
Pappe und Kartonagen an. Darüber hinaus fallen geringe Mengen an  
Elektroschrott aus Altgeräten an. Aus diesen Gründen werden die  
Abfallmengen nicht erfasst.

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Dieser Abschnitt legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder auf darauf basierenden Standards offen und gibt seine gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

### Emissionsquellen

Die Einordnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens erfolgt auf Basis der folgenden Teilbereiche des Greenhouse Gas Protocol:

- **Scope 1** - direkte Freisetzung durch das eigene Unternehmen: Geschäftsreisen mit den Poolfahrzeugen oder Flugreisen
- **Scope 2** - indirekte Freisetzung durch Energielieferanten: Bereitstellung von Energie aus externen Quellen
- **Scope 3** - indirekte Freisetzung durch vor- oder nachgelagerte Lieferketten: Wasser, Entsorgung, Anfahrtswege (Büro oder Kunde), Verbrauchsmaterialien (z.B. Papier, Kartonagen, Verpackungsmaterialien etc.)

### Nutzung

Alle Geschäftsreisen/Fahrten mit den Poolfahrzeugen oder Flugreisen stellen eine direkte Freisetzung von CO<sub>2</sub>-Emissionen dar und werden somit dem Scope 1 zugeordnet.

Die im gesamten Bürogebäude genutzte Energie in Form der Wärme- und Kühlleistung wurde dem Scope 2 zugeordnet, da diese durch eine externe Quelle zur Verfügung gestellt wird.

Die Teilbereiche Wasser, Entsorgung, Anfahrtswege (Büro und Kunden) und Verbrauchsmaterialien (wie Papier, Kartonagen und Verpackungsmaterialien) sind dem Scope 3 zugeordnet und tragen indirekt zur Freisetzung von Emissionen bei. Dies liegt daran, dass es sich um vor- und nachgelagerte Prozesse handelt, die im Rahmen des laufenden Geschäftsbetriebs anfallen.

## **Herausforderungen**

Da wir als neogramm nicht Eigentümer der in dem Gebäude verbauten Heizungsanlagen ist, ist eine direkte Beeinflussung dieser nicht gegeben. Deshalb handelt es sich auch nicht um direkte Emissionen, im Sinne des Scope 1, wie oben beschrieben.

Durch die zunehmende Dezentralisierung des Arbeitsplatzes ist eine exakte Bewertung der Emissionen für das gesamte Unternehmen nicht möglich, da die Büroräume in den vergangenen zwei Jahren nur zu einem geringen Teil ausgelastet waren und einige Mitarbeiter:innen aus dem Mobile Office arbeiten. Dadurch lassen sich die Emissionen nur als sehr grobe Schätzung feststellen, was für eine bewertbare Aussage nicht ausreichend ist.

## **Zielsetzungen**

Im laufenden Berichtsjahr sind noch keine konkreten quantitativen Daten erhoben worden. Daher war das übergeordnete Ziel, insbesondere in Anbetracht der aktuellen Energiekrise, Energie zu sparen. Für zukünftige Berichte ist eine messbare Zahlenbasis der steuerbaren Faktoren im Unternehmen geplant, einschließlich der Messung der mit den Poolfahrzeugen zurückgelegten Strecken im Berichtsjahr. Auf Basis dieser Informationen und technischer Daten können die CO<sub>2</sub>-Emissionen für ein Jahr berechnet werden, wodurch eine messbare Zahlenbasis für den Vergleich geschaffen wird. Die Umsetzung dieser Datenbasis ist für das Berichtsjahr 2024 geplant.

## **Strategien und Maßnahmen**

Um allen Mitarbeiter:innen eine Möglichkeit zur Beteiligung am Thema Nachhaltigkeit zu bieten, wurde neben unternehmensweiten Workshops auch ein Ticket-System eingeführt. Hierbei können Ideen, Themen und Anregungen zentral bei dem richtigen Ansprechpartner platziert werden. Das Ziel ist, dass jede:r Mitarbeiter:in gleichermaßen die Chance hat, sich im Unternehmen einzubringen und somit zur Verbesserung der Nachhaltigkeit beizutragen.



---

### **Zielerreichung**

Es ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht möglich, eine Aussage über die Zielerreichung zu treffen, da keine Vergleichsdaten vorliegen.

### **Bezugsgrößen**

Obwohl die Bahn für Dienstreisen vermehrt eingesetzt wird, bleibt das Auto oft das bevorzugte Verkehrsmittel aufgrund der Erreichbarkeit der Kunden und der Notwendigkeit, gelegentlich Anlagen für die Inbetriebnahme zu transportieren. Um einen Zusammenhang herzustellen, soll, wie bereits oben beschrieben, die jährlich zurückgelegte Strecke der Poolfahrzeuge in Kilometern mit dem durchschnittlichen Verbrauch des Modells verglichen werden. Dies ermöglicht auch die Berechnung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes anhand dieser Daten. Es ist geplant, diese Informationen jedes Jahr zu sammeln, um einen Vergleich zu den Vorjahren zu ermöglichen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Da neogramm weder Eigentümer noch Betreiber der Heizungsanlage im Gebäude ist, kann das Unternehmen die Anlage nicht direkt beeinflussen. Es gibt keine weiteren direkten THG-Emissionen. Trotzdem wird der jährliche Verbrauch kritisch überprüft und Veränderungen werden mit dem Gebäude-Eigentümer besprochen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) wurde in diesem Jahr nicht erfasst, da wir als Unternehmen die Relevanz dieser Emissionen als vergleichsweise gering eingestuft haben. Aufgrund der Struktur und des Umfangs unserer Geschäftstätigkeit sehen wir momentan keine wesentlichen Auswirkungen unserer indirekten Emissionen, die eine detaillierte Erhebung und Analyse rechtfertigen würden. Aus diesem Grund wurden in diesem Bericht keine entsprechenden Daten erhoben, da andere Nachhaltigkeitsaspekte für unser Unternehmen derzeit eine höhere Priorität haben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

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

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

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Anreise unserer Mitarbeiter:innen erfolgt per PKW, ÖPNV oder mit dem Fahrrad. Einzelne Personen wechseln zwischen den Verkehrsmitteln, sodass es nicht möglich ist, aussagekräftige Informationen über die THG-Emissionen zu ermitteln. Auch der administrative Aufwand für die Ermittlung aller weiteren Emissionen, die den Scope 3 betreffen, stehen in keinem Verhältnis zu dem daraus gewonnenen Ergebnis.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Als reiner IT-Dienstleister können wir keine Aussage zur THG-Emissionsreduzierung machen, da wir als Unternehmen in den letzten Jahren stark gewachsen sind und weiterhin wachsen werden. Trotzdem haben wir uns zum Ziel gesetzt, in diesem Bericht das Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei allen im Unternehmen Beteiligten zu schärfen.

Folgende Maßnahmen zur Senkung der Emissionen sind geplant und/oder bereits umgesetzt.

Das übergeordnete Ziel der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für das Thema der Nachhaltigkeit wird fortlaufend vorangetrieben. Sei es durch gemeinsame Veranstaltungen, den Austausch untereinander und der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements im gesamten Unternehmen.

Wir betrachten Homeoffice und Mobileoffice als bedeutende Möglichkeiten, um Einsparungen zu erzielen und Kompensationsmöglichkeiten zu schaffen.

Dadurch können Autofahrten erheblich reduziert werden, wenn sie nicht unbedingt erforderlich sind. Die Vorteile virtueller Veranstaltungen im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen sind ebenfalls von großer Bedeutung. Geplant sind in Zukunft Kompensationszahlungen für Dienstreisen, die nicht mit der Bahn oder einem umweltfreundlichen Verkehrsmittel möglich sind, einschließlich Langstreckenflügen.

Ein indirekter Beitrag zur Reduzierung der THG-Emissionen kann auch durch den Umstieg auf recyclingfähiges Papier im gesamten Unternehmen geleistet werden.

---

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Im Folgenden erläutern wir, wie wir national und international anerkannte Standards für Arbeitnehmerrechte einhalten und wie wir die Mitarbeiterbeteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement fördern. Darüber hinaus beschreiben wir unsere Ziele, die erzielten Ergebnisse und die damit verbundenen Risiken.

#### **Einhaltung der Arbeitnehmerrechte**

Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden fair behandelt und ihre Rechte respektiert werden. Da unser Hauptgeschäftsbereich in Deutschland und dem Europäischen Wirtschaftsraum liegt, gewährleisten wir die vollständige Einhaltung aller relevanten Regelungen und Gesetze zu Arbeitnehmerrechten in diesen Regionen.

Wir möchten darauf hinweisen, dass eine quantitative Bewertung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten nicht sinnvoll ist. Die Einhaltung dieser Rechte ist von grundlegender Bedeutung und sollte nicht lediglich anhand statistischer Zahlen oder zeitlicher Horizonte gemessen werden. Vielmehr betrachten wir sie als einen kontinuierlichen Prozess, der ständige Aufmerksamkeit erfordert.

Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Dadurch stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen und Rechte haben. Wir respektieren die Grundsätze der Gleichbehandlung, der Nichtdiskriminierung, der Chancengleichheit und der gerechten Entlohnung. Darüber hinaus bieten wir ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, das den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden entspricht. Zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitnehmerrechte haben wir regelmäßige Feedback- und Kommunikationsmechanismen eingeführt. Dadurch können unsere Mitarbeitenden ihre Anliegen und Vorschläge äußern, und wir können aktiv auf ihre Bedürfnisse eingehen. Wir fördern eine offene und transparente Unternehmenskultur, in der sich alle Mitarbeitenden aktiv an Entscheidungsprozessen beteiligen können. Unser Ziel ist ein positives Arbeitsklima, das im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen steht und in dem sich alle Mitarbeitenden geschätzt, unterstützt und motiviert fühlen. Die Wahrung der Arbeitnehmerrechte ist für uns ein wichtiger Faktor, um eine langfristige und nachhaltige Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen.

### **Strategien und Maßnahmen zur Achtung von Arbeitnehmer/-innenrechten**

Wir bieten unseren Mitarbeitenden langfristige Perspektiven, was durch die geringe Fluktuation und lange Mitarbeiterbindung verdeutlicht wird. Dazu gehören unbefristete Arbeitsverträge und individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten. Sei es durch interne Weiterentwicklung oder externe Weiterbildungsmöglichkeiten – wir fördern kontinuierliches Lernen und Wachstum.

Zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergonomische Arbeitsplätze sowie regelmäßige Schulungen an. Ergänzt wird dies durch die Betreuung durch einen Betriebsarzt bzw. eine Betriebsärztin. Jährlich findet eine Unterweisung zur Arbeitssicherheit statt, unterstützt durch ausgebildete Ersthelferinnen und Ersthelfer sowie Brandschutzhelferinnen und Brandschutzhelfer. Diese Themenbereiche sind durch unternehmensweite Richtlinien definiert und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich.

### **Mitarbeiter/-innenbeteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement**

Die kurzen Wege und flachen Hierarchien bei neogramm ermöglichen eine schnelle und unkomplizierte Kommunikation von Ideen, Anmerkungen und Kritik. Zur Förderung der Mitarbeiterbeteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement werden regelmäßig gemeinsame Workshops abgehalten, die als Basis für die weitere Arbeit an diesem und den Folgebericht dienen, um die Aktualität des Berichts sicherzustellen und alle Mitarbeitenden für dieses Thema zu sensibilisieren. Zudem können alle Mitarbeitenden das Nachhaltigkeitsmanagement aktiv durch eigene Gedanken und Anregungen mitgestalten.

### **Internationale Einhaltung zur Chancengerechtigkeit**

Bei internationalen Projekten und Partnerschaften wird die Einhaltung diverser Arbeitnehmerrechte mit der Vertragsunterzeichnung sichergestellt. Die Unterzeichnung der entsprechenden Dokumente durch beide Parteien ist hierfür erforderlich.

### **Risiken**

Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche identifizieren wir potenzielle Risiken frühzeitig und gewinnen wertvolles Feedback. Dieses Feedback dient als Grundlage für die Entwicklung neuer Ideen und Maßnahmen. Während der Berichterstattung konnten keine wesentlichen Risiken festgestellt werden, die sich negativ auf die Arbeitnehmerrechte im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Beziehungen, Leistungen und Produkten auswirken könnten.



---

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

In diesem Abschnitt wird beschrieben, wie wir Prozesse implementiert haben, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversität), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Migrantinnen sowie Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Es werden auch die Ziele beschrieben, die wir in diesen Bereichen gesetzt haben und wie wir diese umgesetzt haben.

Wir verpflichten uns zu Chancengerechtigkeit für alle Mitarbeiter:innen unabhängig von deren äußeren Erscheinungsbild, der Sprache, der Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Religion, der politischen Haltung oder des Alters. Diese Werte und Grundsätze sind in unserem Code of Conduct beschrieben, der für alle Mitarbeiter:innen verbindlich ist. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen ist eine maßgebliche Stärke und trägt wesentlich zu unserem unternehmerischen Erfolg bei.

### **Ziele der Chancengerechtigkeit**

Es wurden keine konkret messbaren Ziele der Chancengerechtigkeit definiert, vielmehr handelt es sich dabei um Grundsätze, die neogramm als Unternehmen verfolgt, um Chancengerechtigkeit im Unternehmen zu wahren.

## **Strategien und Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit**

Für uns bei neogramm ist es wichtig, unseren Mitarbeiter:innen eine faire und angemessene Bezahlung zu bieten. Deren individuelle Gestaltung basiert ausschließlich auf der Ausbildung, der Erfahrung, den Fähigkeiten und der Funktion des/der Beschäftigten im Unternehmen. Ein faires und gerechtes Gehaltsgefüge im Unternehmen hat deshalb hohe Priorität. Ergänzend bieten wir unseren Mitarbeiter:innen attraktive Rahmenbedingungen an, wodurch wir von unseren Beschäftigten als guter und fairer Arbeitgeber wahrgenommen werden möchten, der Perspektiven für eine langfristige Unternehmensbindung bietet. Denn der hohe Stellenwert eines jeden Einzelnen im Unternehmen ist uns bewusst. Um ein möglichst angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen, ist außerdem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein entscheidender Faktor. Aus diesem Grund bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten für mobiles Arbeiten an, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Freiheit und Autonomie zu ermöglichen. Wir haben flache Hierarchien, die mit Eigenverantwortung und interdisziplinären Projekten verbunden sind. Zusätzlich organisieren wir gemeinsame Teamevents und bieten individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten an. Wir stellen unseren Mitarbeiter:innen Obst und Getränke zur freien Verfügung und bieten auch Extra-Leistungen wie beispielsweise Job-Tickets oder betriebliche Sozialleistungen an. Neben den genannten Maßnahmen ist uns auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter:innen von großer Bedeutung. Aus diesem Grund haben wir in Zusammenarbeit mit der AOK eine regelmäßige betriebliche Gesundheitsvorsorge etabliert, bei der Themen wie ein ergonomischer Arbeitsplatz, Stressmanagement und eine gesunde Ernährung behandelt werden. Darüber hinaus verfügen wir über barrierefreie Geschäftsräume, die u. a. durch einen Aufzug und barrierefreie Sanitärräume ermöglicht werden.

## **Zielerreichung**

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung liegt kein konkretes, strukturiertes Konzept zur Festlegung und Dokumentation der Zielerreichungen hinsichtlich der Chancengerechtigkeit im Unternehmen vor. Ein solches Konzept ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht geplant.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Im Folgenden erläutern wir die Maßnahmen, die wir ergriffen haben, um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu stärken. Dazu zählen regelmäßige Mitarbeitergespräche zur Identifikation individueller Entwicklungsbedarfe, das Angebot maßgeschneiderter Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Förderung interner Karrieremöglichkeiten. Zusätzlich haben wir flexible Arbeitszeitmodelle und Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt, um insbesondere älteren Mitarbeitenden den Verbleib im Erwerbsleben zu erleichtern. Durch die frühzeitige Erkennung von Risiken können wir gezielt Maßnahmen ergreifen, um die langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu sichern.

### **Zielsetzungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit**

Bei neogramm verfolgen wir das Ziel, individuelle Karrierewege zu fördern und die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu stärken. Dazu bieten wir Aus-, Fort- und Weiterbildungen an sowie die Übernahme neuer Projekte und Aufgaben innerhalb des Unternehmens. Wir unterstützen berufsbegleitende Hochschulabschlüsse, Fortbildungen und Seminare sowohl in Präsenz als auch online. Unsere Mitarbeitenden können sich eigenständig zu Tages- und Kurzseminaren anmelden, wobei alle Weiterbildungsformen finanziell gefördert werden.

## **Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit**

Um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben, sehen wir bei neogramm in der Ausbildung einen wesentlichen Faktor. Wir bieten IHK-Ausbildungsplätze sowie duale Studienplätze an. Im Geschäftsjahr 2023 wurde unser Team durch zwei Azubis erweitert. Darüber hinaus bieten wir Studierenden die Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren sowie eine Abschlussarbeit zu verfassen. Dies umfasst Bachelor- und Masterarbeiten sowie Arbeiten für die Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker.

Die regelmäßige und verpflichtende Schulung aller Mitarbeitenden in Fragen des Datenschutzes und des sicheren Umgangs mit Daten ist für uns von großer Wichtigkeit. Zusätzlich bieten wir die Möglichkeit zur Ausbildung als Ersthelfer:in und/oder Brandschutzhelfer:in.

## **Zielerreichung**

Unser Ziel ist die jährliche Einstellung mindestens eines Auszubildenden, sofern die Kapazitäten für eine optimale Betreuung gegeben sind und geeignete Bewerber zur Verfügung stehen. Weitergehende Ziele zur Qualifizierung der Mitarbeitenden setzen wir aufgrund unserer Unternehmensgröße nicht. Wir unterstützen jedoch jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter bei der persönlichen Weiterentwicklung im Unternehmen, sei es durch ein berufsbegleitendes Studium oder andere Weiterbildungen und Projekte. Die aktuelle Altersstruktur im Unternehmen zeigt, dass keine zusätzlichen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf den demografischen Wandel erforderlich sind. Im Vergleich zum Vorjahr haben wir zwei neue Auszubildende eingestellt. Damit haben wir unser Ziel, mindestens einen Auszubildenden zu beschäftigen, übertroffen.

## **Risiken**

Unser Unternehmen agiert in einem dynamischen Geschäftsfeld, in dem sich Entwicklungen, Anforderungen und Veränderungen schnell vollziehen. Um dem entgegenzuwirken, fördern wir individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten und haben ein geplantes Gesundheitsmanagement eingeführt. Damit wollen wir präventiv sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden den Herausforderungen des Arbeitsalltags gewachsen sind. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle bekannt, die sich nachteilig auf die Qualifizierung unserer Beschäftigten auswirken.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit

---

und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Für den Berichtszeitraum gab es keine arbeitsbedingten Erkrankungen.

---

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Das Thema der Arbeitssicherheit wird zentral über ein eigenes Arbeitsschutzmanagementsystem geregelt. Alle notwendigen Unterweisungen und sonstige Themen bezogen auf die Arbeitssicherheit wird durch ausgebildete Ersthelfer:innen und Brandschutzhelfer:innen betreut.

---

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl  
der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer  
Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und  
Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten werden für jede:n Mitarbeiter:in individuell  
betrachtet und geplant. Diese richtet sich nach der Art der Weiterbildung und  
Aufgabenstellungen im Unternehmen. Aus diesem Grund kann an dieser Stelle  
keine Pauschalisierung der durchschnittlichen Stunden erfolgen.



Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

	<b>Anteil männlich</b>	<b>Anteil weiblich</b>	<b>Alter</b> <b>&lt; 30 Jahre</b>	<b>Alter</b> <b>30 - 39 Jahre</b>	<b>Alter</b> <b>40 - 49 Jahre</b>	<b>Alter</b> <b>50 - 59 Jahre</b>	<b>Alter</b> <b>&gt; 60 Jahre</b>
<b>Geschäfts- führung</b>	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Mitarbeiter:innen	88 %	12 %	38 %	35 %	24 %	0 %	3 %

Stand: 06.11.2023

---

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
  
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
  - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

In dem Berichtsjahr 2023 sowie in allen vorangegangenen Jahren seit der Unternehmensgründung gab es keinen Diskriminierungsvorfall.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Dieser Abschnitt beschreibt die Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen, die wir für das gesamte Unternehmen und unsere Lieferkette ergriffen haben, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden.

#### **Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte**

Wir dulden keine Form der Ausbeutung, Zwangs- oder Kinderarbeit oder andere Formen von Menschenrechtsverletzungen.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, Partnern und Kunden, dass sie

- sich zur Achtung der Menschenrechte verpflichten,
- die Verletzung der Rechte anderer vermeiden,
- daran arbeiten, jegliche Einschränkungen von Menschenrechten zu unterbinden.

Bisweilen wurden seit der Unternehmensgründung weder bei neogramm, noch bei einem Lieferanten, Dienstleister oder Partner derartigen Vorkommnisse bekannt. Ziel ist es, dies beizubehalten.

Als Unternehmen haben wir keine weiteren Zielsetzungen im Hinblick auf Menschenrechte formuliert. Aufgrund unserer Größe sehen wir hierbei kein relevantes Handlungsfeld für uns, abgesehen von der individuellen Auswahl unserer Partner.

## **Strategien zur Einhaltung der Menschenrechte**

Da ein Großteil unserer Partner und Lieferanten aus dem Europäischen Wirtschaftsraum stammt, können wir davon ausgehen, dass die Rechtsstaatlichkeit aller Beteiligten ganzheitlich eingehalten wird. Die Einhaltung wird durch die strengen deutschen Gesetze sowie die europäische Menschenrechtskonvention unterstützt. Diese Konvention verpflichtet die europäischen Staaten dazu, die Menschenrechte und Grundfreiheiten im eigenen Hoheitsgebiet sowie untereinander anzuerkennen.

## **Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte**

Jede:r Mitarbeiter:in ist angehalten, bei Menschenrechtsverletzungen diese umgehend der Geschäftsführung zu melden. Diese entscheidet über das weitere Vorgehen.

Als Unternehmen legen wir besonderen Wert auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie die Einhaltung und Achtung der Menschenrechte. Aus diesem Grund sind wir im Jahr 2022 dem UN Global Compact Netzwerk beigetreten. Mit dieser Mitgliedschaft wollen wir die Bedeutung dieser Themen für unser Unternehmen deutlich kommunizieren.

## **Risiken**

Ein Großteil unserer Lieferanten und Dienstleister ist in Deutschland ansässig. Aufgrund der hohen Rechtsstaatlichkeit und der Art der Geschäftsbeziehungen sehen wir keine Risiken hinsichtlich der Missachtung und Verletzung von Menschenrechten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtsjahr 2023 sind keine entsprechenden Investitionsvereinbarungen getroffen worden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Für unser Unternehmen sind Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, nur von untergeordneter Bedeutung. Aufgrund der Tatsache, dass wir lediglich über einen einzigen Unternehmensstandort verfügen und die Anzahl der Mitarbeiter verhältnismäßig gering ist, haben wir entschieden, dass ein expliziter Überprüfungsprozess hinsichtlich der Menschenrechte derzeit nicht erforderlich ist. Die bestehenden internen Richtlinien und Prozesse stellen sicher, dass Menschenrechte an unserem Standort respektiert und gewahrt werden, weshalb wir keine gesonderte Prüfung beabsichtigen.

---

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,  
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen  
Kriterien bewertet wurden.

Wir legen Wert auf eine langfristige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und pflegen einen offenen Dialog. Zur Bewertung neuer Lieferanten verwenden wir eine Checkliste, die neben kommerziellen auch soziale und nachhaltige Aspekte berücksichtigt. Im Berichtsjahr wurden alle von uns neu beauftragten Lieferanten auf mögliche Menschenrechtsverletzungen überprüft. Es wurden keine Verstöße festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Eine Untersuchung der negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette sowie der ergriffenen Maßnahmen wurde in unserem Unternehmen bisher noch nicht durchgeführt. Unsere Lieferkette besteht hauptsächlich aus langjährigen und vertrauenswürdigen Partnern, mit denen wir in engem Austausch stehen. Daher sehen wir derzeit keine Veranlassung, eine Untersuchung durchzuführen. Bisher liegen uns keine Hinweise auf soziale Missstände in unserer Lieferkette vor, weshalb eine detaillierte Untersuchung bislang nicht als erforderlich erachtet wurde. Gleichwohl sind wir uns der Bedeutung dieses Themas bewusst und werden künftig entsprechende Maßnahmen prüfen und gegebenenfalls umsetzen, um potenzielle Risiken frühzeitig zu identifizieren und zu adressieren.

---

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Im Folgenden erläutern wir die Initiativen und Maßnahmen, die ergriffen wurden, um zur Entwicklung des Gemeinwohls in der Region beizutragen.

#### **Strategien und Maßnahmen**

Im Sommer 2021 wurde neogramm von der IHK als Ausbildungsbetrieb zertifiziert. Seit 2022 sind wir Partner der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Beide Ausbildungsangebote sind fest im Unternehmen verankert und werden jährlich angeboten. Des Weiteren bieten wir Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden die Möglichkeit, im Rahmen von Praktika wertvolle Einblicke in den Unternehmensalltag zu gewinnen.

Wir sind überzeugt, dass ein Unternehmen neben wirtschaftlichem Erfolg auch soziale Verantwortung trägt. Aus diesem Grund führen wir jährlich eine Spendenaktion durch, bei der im Laufe des Jahres kleinere und größere Beträge gesammelt werden. Die Geschäftsführung verdoppelt den gesammelten Betrag und spendet ihn an eine gemeinnützige Organisation in der Rhein-Neckar-Region. Die Auswahl der Organisation erfolgt durch eine interne Abstimmung aller Mitarbeitenden.



---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Aus Gründen der Vertraulichkeit und des Wettbewerbs werden diese Daten nicht veröffentlicht.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Dieser Abschnitt beschreibt die wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker.

#### **Aktuelle relevante Gesetzgebungen**

Wir führen ein internes Rechtskataster, in dem alle für unser Unternehmen relevanten Rechtsvorschriften erfasst sind. Bei Änderungen informiert der interne Datenschutzbeauftragte die Geschäftsleitung über die für das Unternehmen relevanten Aktualisierungen.

#### **Politische Einflussnahme, Parteispenden und Kriterien des politischen Engagements**

Die neogramm GmbH ist aus Gründen der politischen Neutralität weder Mitglied in politischen Organisationen, noch leistet sie Spenden oder Zuwendungen an Politiker oder Parteien.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Wir als Unternehmen verpflichten uns, unsere politische Unabhängigkeit zu wahren und unterstützen daher keine politischen Parteien oder Organisationen.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

In diesem Abschnitt werden die Strategien und Maßnahmen beschrieben, die das Unternehmen eingeführt hat, um rechtswidriges Verhalten, insbesondere Korruption, zu vermeiden. Zudem wird erläutert, wie diese Maßnahmen überwacht werden, welche Ergebnisse erzielt wurden und welche Risiken bestehen. Darüber hinaus wird erläutert, wie das Unternehmen Korruption und andere Gesetzesverstöße verhindert, aufdeckt und sanktioniert.

### **Strategien, Standards, Systeme und Maßnahmen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption**

neogramm sieht sich zu ökonomisch, sozial und ökologisch verantwortlichem Handeln verpflichtet. Die Geschäftsführung ist daher bestrebt, die Geschäfte auf einer ethisch-moralischen Grundlage kompetent zu führen und in allen Märkten, in denen das Unternehmen tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Dies schließt die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten und Wettbewerbsbeschränkungen ein. Wir wollen unzulässige Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern vermeiden.

### **Beschreibung der Umsetzung**

Die oben beschriebenen Verfahren sind in unserem Code of Conduct detailliert beschrieben. Dieser gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von neogramm gleichermaßen. Seit Aufnahme der Geschäftstätigkeit sind keine Korruptionsfälle, Bußgeldverfahren oder sonstige Straftaten bekannt geworden. Die Umsetzung u.a. des Code of Conduct erfolgt in enger Abstimmung mit unserer Datenschutzbeauftragten. Nach der Definition und Ausarbeitung der Dokumente werden diese dem Team über das Unternehmenswiki zur Verfügung gestellt. Um alle Beteiligten hinsichtlich dieses Themas zu sensibilisieren, wurden Schulungsinhalte erstellt, die in jährlichen Abständen von allen Mitarbeiter:innen absolviert werden müssen. Diese Schulungen werden über unsere E-Learning-Plattform bereitgestellt.

## **Compliance**

### **Verantwortlichkeiten im Unternehmen**

neogramm hat sich für eine agile Organisationsstruktur nach dem Vorbild selbstorganisierender Unternehmen entschieden und daher eine eigenständige Rolle für die Verantwortlichkeiten im Bereich Compliance geschaffen. Dadurch wird eine höhere Transparenz und Kompetenzverteilung innerhalb des Unternehmens gewährleistet. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kennt die genaue Verteilung der Verantwortlichkeiten in seinem jeweiligen Bereich. Die Geschäftsführung ist in Compliance-Angelegenheiten aktiv in den Prozess eingebunden. Im Jahr wurde ein interner Compliance-Beauftragter ernannt, der in engem Kontakt mit der Geschäftsführung zusammenarbeitet und diese im Bedarfsfall informiert.

### **Sensibilisierung für das Thema Compliance**

Wir als Unternehmen haben für alle Mitarbeiter:innen verpflichtende Schulungen zum Thema Compliance eingeführt. Diese Schulungen werden regelmäßig angeboten und dienen dazu, alle Mitarbeiter:innen für die wichtigsten Punkte des Verhaltenskodex zu sensibilisieren. Dabei geht es um die Einhaltung der Compliance-Regeln innerhalb des Unternehmens und im Umgang mit Kunden und Partnern.

### **Zielerreichung**

Da es bei neogramm seit Unternehmensgründung keine Compliance-Verstöße gab, wurde an dieser Stelle auf konkrete Zielvereinbarungen verzichtet. Dies soll auch weiterhin durch regelmäßige Sensibilisierung sichergestellt werden.

### **Wesentliche Risiken**

Wesentliche Risiken, die sich aus den Geschäftsbeziehungen oder unseren Dienstleistungen ergeben und negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Compliance-Verstößen haben, konnten nicht identifiziert werden.

Mit der Benennung des Compliance-Beauftragten wird künftig die Prüfung von Compliance-Verstößen im Unternehmen sichergestellt. Der Compliance-Beauftragte steht allen Mitarbeitenden für Fragen und Hinweise zur Verfügung und soll bei möglichen Verstößen direkt an die Geschäftsleitung berichten, die dann weitere Schritte einleitet.

Bisher sind keine Verstöße bekannt geworden, sodass keine weiteren Risiken für die Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen sind.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Wir verfügen über eine Betriebsstätte, die einer Prüfung unterzogen wurde. Im Rahmen dieser Prüfung wurden keine Risiken identifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

**a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

**b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

**c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

**d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es sind weder Verdachtsfälle noch tatsächliche Fälle von Korruption bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden keine Verstöße gegen Gesetze, Verordnungen oder Vorschriften festgestellt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.